Tribunal da Relação de Évora
Processo nº 100/19.2T8FAR.E1

Relator: MÁRIO BRANCO COELHO

Sessão: 14 Julho 2020

Votação: UNANIMIDADE

RESPOSTA À NOTA DE CULPA

PRAZO

RECIBO

COMUNICAÇÃO

CORREIO ELECTRÓNICO

ÓNUS DA PROVA

NOTA DE CULPA

FACTOS ESSENCIAIS

NULIDADE

FALTAS INJUSTIFICADAS

JUSTA CAUSA DE DESPEDIMENTO

Sumário

1. É direito do trabalhador, que em sede de procedimento disciplinar apresenta uma resposta à nota de culpa, exigir recibo da entrega desse documento, demonstrando não apenas a sua recepção, mas também a data de ocorrência desse facto.
2. A entrega da resposta à nota de culpa destina-se ao exercício do direito de defesa do trabalhador e é acto constitutivo desse direito, pelo que o ónus da prova desse facto compete-lhe, nos termos gerais do art. 342.º n.º 1 do Código Civil.
3. Sendo utilizado um meio de comunicação electrónico para entrega da resposta à nota de culpa, ao trabalhador assiste o direito de exigir o recibo da entrega ou solicitar a confirmação da efectiva recepção daquela comunicação.
4. Sendo a resposta à nota de culpa remetida por correio electrónico, sem possuir assinatura electrónica qualificada, nem validação cronológica emitida por entidade certificadora, nem existir recibo de leitura e/ou notificação de entrega, e invocando o empregador a falta de recepção, ao trabalhador assiste o ónus da prova da recepção daquele correio.
5. A deficiente descrição dos factos imputados na nota de culpa só constituirá nulidade do processo disciplinar quando se demonstrar que a mesma é incompreensível para quem use de um mínimo de diligência e que o trabalhador não a compreendeu, prejudicando assim o seu direito de defesa – é o chamado critério da “aptidão funcional da nota de culpa”.

6. É gravemente culposo o comportamento do trabalhador que, ao longo de um ano civil, falta injustificadamente em oito dias completos e ainda em períodos inferiores ao período normal de trabalho diário que, adicionados, correspondem a mais oito períodos normais de trabalho diário, mais duas horas e catorze minutos, em especial quando em nove ocasiões as faltas ocorrem em datas anteriores ou posteriores a dias de folga.

7. Não basta, porém, a ocorrência de um comportamento culposo do trabalhador para justificar o despedimento, importando verificar se a gravidade do comportamento e as suas consequências danosas tornaram impossível a subsistência da relação de trabalho.

8. A subsistência da relação de trabalho torna-se impossível quando o trabalhador revela um nítido desinteresse e falta de diligência no desempenho das suas funções laborais, sobrecarregando os seus colegas e provocando disfuncionalidades no funcionamento do estabelecimento da empregadora, com atraso no atendimento de clientes (sumário do relator).

Texto Integral

Acordam os Juízes da Secção Social do Tribunal da Relação de Évora:

No Juízo do Trabalho de Évora, **R...** impugnou o despedimento na sequência de procedimento disciplinar movido pelo empregador **R..., S.A.**

Realizada a audiência prévia, sem conciliação das partes, o empregador apresentou articulado motivador do despedimento, o qual mereceu a contestação do trabalhador, invocando a nulidade do procedimento disciplinar, ao não ser considerada a resposta à nota de culpa nem realizada a inquirição da testemunha ali arrolada, mais arguindo a nulidade da nota de culpa por impossibilidade de determinação do número de dias e horas de que vem acusado de ter faltado. Mais argumenta que o número de faltas dado não é bastante para determinar a verificação da justa causa, formulando pedido reconvenicional associado à declaração de ilicitude do despedimento, com pagamento de indemnização de antiguidade e salários de tramitação.

Na resposta a empregadora afirmou que não recepcionou qualquer resposta à nota de culpa e que a impressão de uma mensagem de correio electrónico apresentada pelo trabalhador não comprova a efectiva recepção daquele documento.

Realizado o julgamento, a sentença concluiu pela nulidade do procedimento disciplinar, pois ficou demonstrado que o trabalhador enviou a resposta à nota de culpa, apesar de se desconhecer se tal documento foi recepcionado pela instrutora do procedimento disciplinar, e ainda que a nota de culpa era nula

por não conter a descrição circunstanciada dos factos imputados.

Em consequência, declarou a ilicitude do despedimento e condenou a empregadora a pagar uma indemnização equivalente a 30 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano ou fracção, bem como as retribuições devidas desde o despedimento, sujeitas às deduções previstas no art. 390.º do Código do Trabalho.

Introduzindo a presente instância recursiva, a empregadora concluiu:

1. A douta sentença recorrida analisando os autos de processo laboral supra concluiu pela ilicitude de aplicação de sanção de despedimento no caso em apreço.
2. A prova produzida nos autos e em audiência e a análise do procedimento disciplinar importariam necessariamente decisão diversa incorrendo assim o douto Tribunal *a quo* em incorrecta aplicação do Direito, porquanto se mostra provada a factualidade, essencial e caracterizadora do ilícito disciplinar grave, constante da nota de culpa e do relatório final que fundamentou a aplicação da sanção disciplinar de despedimento com justa causa. Por economia processual dá-se aqui por integralmente reproduzida a matéria facta identificada sob letras A) a HHH).
3. A douta sentença recorrida afirma o padecimento de invalidade do procedimento disciplinar, a saber violação do direito de defesa do trabalhador arguido em sede de procedimento disciplinar e invalidade da nota de culpa.
4. Quanto à alegada violação do direito de defesa o douto Tribunal *a quo* deu como não provada a não recepção pela instrutora do procedimento disciplinar da resposta à nota de culpa enviada pelo Recorrido por e-mail.
5. É certo que o Recorrido fez prova do envio do mail (por junção documental do mesmo) e que terceiro à comunicação, a saber a testemunha J..., cunhada do Recorrido e funcionária forense do seu Ilustre Mandatário, recepcionou o mesmo. Entende o douto Tribunal *a quo*, se se apreende correctamente a fundamentação apresentada, que a demonstração que a testemunha J... recepcionou a mensagem de e-mail contendo a resposta à nota de culpa afasta a não recepção pela instrutora.
6. Não se vislumbra, como poderia a Recorrente efectuar prova negativa. A Instrutora do processo disciplinar, ouvida como testemunha afirmou que não recepcionou o referido e-mail, não tendo recebido o mencionado e-mail não se vislumbra como poderia a sra. Instrutora e, conseqüentemente, a Recorrente fazer prova da não recepção, sendo certo que não há prova documental da não recepção do e-mail.
7. Acresce que, se afigura temerária e não sustentada a presunção segundo a qual a confirmação da recepção por parte da mencionada testemunha J..., cujo

local de trabalho é o mesmo do ponto de origem do e-mail contendo a resposta à nota de culpa, leva à conclusão que o mesmo e-mail tenha sido recepcionado pela sra. Instrutora que se encontra em cidade, e distrito diverso, tanto mais que se afiguraria mais curial na apresentação de defesa em processo disciplinar a utilização de um sistema de comunicação, ainda que por via e-mail, permitisse a confirmação da recepção do mesmo pelo destinatário. O que não existiu.

8. Crê-se assim que o entendimento do douto Tribunal *a quo* a este propósito não se mostra fundamentado em certeza e prova factual, mas sim em presunção que a Recorrente se mostra impossibilitada de ilidir, porquanto não pode fazer prova de um facto negativo. Não havendo prova factual não poderia o douto Tribunal *a quo* ter dado como não provada a não recepção do e-mail do Recorrido contendo a resposta à nota de culpa.

9. Dir-se-á ainda, sem conceder, que não se afigura que a ausência de realização da audição da testemunha arrolada na resposta à nota de culpa apresentada, mercê da não recepção da mesma, determine a invalidade do procedimento disciplinar por violação do direito de defesa/contraditório sequer tal entendimento encontra sustentação legal.

10. O CT prevê como invalidade do procedimento disciplinar, na modalidade de violação do direito do contraditório, a não permissão de consulta do processo disciplinar; a impossibilidade de apresentação de resposta à nota de culpa o incumprimento do prazo de resposta à nota de culpa - Cfr. 382.º, n.º 2 do CT, sendo que nenhuma das situações legalmente previstas encontram respaldo na douda sentença ora em crise inexistindo factos que sustentem tal entendimento.

11. Acresce ainda que o teor da defesa apresentada (atendendo à resposta à nota de culpa junta aos autos), não parece suportar-se em factos que careçam de demonstração por meio de prova testemunhal, única diligência aparentemente requerida, já que o Recorrido em momento algum impugna as ausências, ou apresenta justificação para as mesmas, sugerindo apenas que os factos em apreço deveriam ser sancionados de modo diferente da sanção de despedimento sem compensação ou indemnização.

12. Termos em que inexistindo factualidade carecida de demonstração poderia equacionar-se da pertinência da realização da diligência probatória requerida e da influência, ou ausência da mesma, no que respeita à apreciação factual do processo disciplinar, podendo mesmo equacionar-se a recusa da realização de tal diligência por falta de pertinência, na eventualidade de a Recorrente ter sido destinatária, através da instrutora nomeada, da resposta à nota de culpa.

13. A douda sentença recorrida afirma que a nota de culpa não contém a descrição circunstanciada dos factos imputados ao Recorrido, por incorrecta

indicação de horário de início e fim da ausência do Recorrido ao trabalho de forma injustificada, concluindo que se encontram indicados sim o início e fim de prestação o que determinaria a invalidade total e insanável da nota de culpa.

14. A mencionada incorrecta indicação de horário de início e fim da ausência do Recorrido ao trabalho de forma injustificada não se afigura geradora de nulidade insanável sendo sim um lapso de escrita, perceptível na análise integrada da documentação junta aos autos de processo disciplinar, o que aliás é reconhecido na douta sentença recorrida que afirma, grosso modo, que as ausências imputadas ao Recorrido em sede de nota de culpa foram apreendidas mediante apreciação dos demais elementos de prova, cfr. fls. 19, antepenúltimo parágrafo da douta sentença recorrida.

15. Analisando a nota de culpa afigura-se que a mesma se encontra elaborada de modo a ser facilmente compreendida pelo Homem médio, indicando de forma facilmente perceptível os dias em que se verificaram ausências, os horários e o tempo de ausência, consoante seja dia inteiro ou ausência parcial, não se vislumbrando a omissão de qualquer elemento que permitisse a compreensão dos ilícitos disciplinares imputados ao Recorrido, nem a inclusão de elementos susceptíveis de gerar dúvida.

16. Acresce, da análise da defesa apresentada pelo Recorrido em sede de douta Contestação, que os factos constantes da nota de culpa foram perceptíveis e apreendidos pelo mesmo que demonstrou pleno e perfeito entendimento dos mesmos. Pelo que não se vislumbra fundamento para alegar impossibilidade de defesa e falta de apreensão dos factos e a sua integração no espaço e no tempo.

17. Não se vislumbra qualquer irregularidade na elaboração da dita nota de culpa que obstasse ao cabal entendimento da factualidade aí descrita ou da acusação que impendia sobre o Recorrido, reiterando-se que o Homem médio, colocado na posição de arguido do procedimento disciplinar, compreenderia correctamente a factualidade em apreço, mostrando-se capaz de apresentar defesa concreta perante tal factualidade.

18. A ausência de invalidade do procedimento disciplinar e da decisão disciplinar sancionatória atenta a manifesta compreensão do Recorrido dos factos de que vinha acusado encontra sustentação na doutrina e jurisprudência que afirmam que, não obstante a descrição dos factos não ser circunstanciada, no que não se concede, se o trabalhador pelo modo como se defendeu demonstra ter compreendido adequadamente aquilo de que vem acusado o procedimento disciplinar deve ser considerado válido em obediência do primado da substância sobre a forma, neste sentido o artigo da Sra. Juíza Desembargadora Albertina Pereira, "*Procedimento disciplinar*."

Velhas e Novas Questões” in “IX e X Congresso Nacional de Direito do Trabalho”, Almedina, pág. 250, supra transcrito.

19. Concluindo-se, conseqüentemente, que deverá a sentença proferida ser revogada e substituída por outra que conhecendo da factualidade dada como provada declare o despedimento lícito, com as legais conseqüências.

A resposta sustenta a manutenção do julgado.

Já nesta Relação, o Digno Magistrado do Ministério Público emitiu o seu parecer.

Dispensados os vistos, cumpre-nos decidir.

A matéria de facto foi assim fixada na sentença recorrida:

A) Em 31 de Dezembro de 2018, a R. procedeu à instauração de procedimento disciplinar, por despacho subscrito pela Direcção de Relações Laborais;

B) Por carta, registada com aviso de recepção, datada de 13 de Fevereiro de 2019, foi o A. notificado da nota de culpa com o conteúdo que se dá por reproduzido, da possibilidade de consulta dos autos de procedimento disciplinar e do prazo de que dispunha para responder à mesma, sendo igualmente informado da possibilidade de a final lhe ser aplicada a sanção de despedimento com justa causa;

C) Em 26 de Fevereiro de 2019 foi junta aos autos declaração relativa a antecedentes disciplinares do A.;

D) Inexistindo outras diligências instrutórias tidas por pertinentes foi, em 13 de Março de 2019, proferido relatório final pela Instrutora nomeada no qual concluiu pela adequação da aplicação da sanção de despedimento com justa causa;

E) Em face da proposta de decisão proferida pela Instrutora nomeada, a R. proferiu decisão final de despedimento com justa causa que comunicou ao A. por meio de carta registada com aviso de recepção, recebida pelo A. a 21.03.2019;

F) O A. presta o seu trabalho para a R..., S.A., tendo sido admitido em 03.06.2002 e desempenhando ultimamente as funções de Operador de Frente de Loja, inerentes à categoria profissional de Operador Especializado, mediante o pagamento mensal, ultimamente, de € 720,00 de remuneração base;

G) O A. tem um período normal de trabalho diário de 8 horas e semanal de 40 horas;

H) No dia 15/01/2018, segunda-feira, o A. tinha atribuído o horário de trabalho das 07:00:00 16:30:00 horas, mas compareceu ao trabalho entre as 13:36:01 e as 18:00:54 horas, tendo uma ausência de 03:35:07 horas descontadas as

pausas que efectuou;

I) No dia 19/01/2018, sexta-feira, o A. tinha atribuído o horário de trabalho das 07:00:00 às 16:30:00 horas e não compareceu todo este período;

J) No dia 20/02/2018, terça-feira, o A. tinha atribuído o horário de trabalho das 07:00:00 às 16:30:00 horas e compareceu entre as 9:30:53 e as 17:08:32, tendo uma ausência de 01:29:58 horas descontadas as pausas que efectuou;

K) No dia 26/02/2018, segunda-feira, o A. tinha atribuído o horário de trabalho das 07:00:00 às 16:30:00 horas e não compareceu todo este período;

L) No dia 03/03/2018, sábado o A. tinha atribuído o horário de trabalho das 07:00:00 às 16:30:00 horas e compareceu entre as 06:54:18 e as 11:00:06 horas, tendo uma ausência de 03:54:12 horas descontadas as pausas que efectuou;

M) No dia 09/03/2018, sexta-feira, o A. tinha atribuído o horário de trabalho das 08:30:00 às 18:00:00 e compareceu entre as 09:34:27 e as 18:05:39, tendo uma ausência de 00:55:05 horas descontadas as pausas que efectuou;

N) No dia 12/03/2018, segunda-feira, o A. tinha atribuído o horário de trabalho das 08:30:00 às 18:00:00 e compareceu entre as 09:28:31 e as 18:02:54, tendo uma ausência de 01:30:16 horas descontadas as pausas que efectuou;

O) No dia 15/03/2018, quinta-feira, o A. tinha atribuído o horário de trabalho das 08:30:00 às 18:00:00 horas e compareceu entre as 09:08:02 e as 18:02:00, tendo uma ausência de 00:47:18 horas descontadas as pausas que efectuou;

P) No dia 20/03/2018, terça-feira, o A. tinha atribuído um horário de trabalho das 07:00:00 às 16:30:00 horas e compareceu entre as 08:32:41 e as 08:34:17, tendo uma ausência de 07:58:24 horas descontadas as pausas que efectuou;

Q) No dia 26/03/2018, sexta-feira, o A. tinha atribuído um horário de trabalho das 07:00:00 às 16:30:00 horas e compareceu entre as 07:01:36 e as 16:30:13 horas, tendo uma ausência de 00:48:29 horas descontadas as pausas que efectuou;

R) No dia 27/03/2018, terça-feira, o A. tinha atribuído um horário de trabalho das 07:00:00 às 16:30:00 horas e compareceu entre as 06:58:20 e as 16:30:05 horas, tendo uma ausência de 00:54:48 horas descontadas as pausas que efectuou;

S) No dia 14/04/2018, Sábado, o A. tinha atribuído um horário de trabalho das 07:00:00 às 17:00:00 horas e não compareceu todo este período;

T) No dia 28/04/2018, Sábado, o A. tinha atribuído um horário de trabalho das 07:00:00 às 17:00:00 horas e não compareceu todo este período;

U) No dia 28/05/2018, segunda-feira, o A. tinha atribuído um horário de trabalho das 07:00:00 às 17:00:00 horas e compareceu entre as 07:01:35 e as 17:01:49, tendo uma ausência de 00:56:01 horas descontadas as pausas que efectuou;

V) No dia 12/06/2018, terça-feira, o A. tinha atribuído o horário das 09:30:00 às 19:00:00 horas e não compareceu todo este período;

W) No dia 07/07/2018, Sábado, o A. tinha atribuído um horário de trabalho das 07:30:00 às 17:30:00 horas e compareceu entre as 08:27:55 e as 17:24:54, tendo uma ausência de 01:39:32 horas descontadas as pausas que efectuou;

X) No dia 10/07/2018, terça-feira, o A. tinha atribuído um horário de trabalho das 09:30:00 às 19:30:00 horas e compareceu entre as 10:27:55 e as 19:18:51 horas, tendo uma ausência de 01:24:16 horas descontadas as pausas que efectuou;

Y) No dia 13/07/2018, sexta-feira, o A. tinha atribuído um horário de trabalho das 09:30:00 às 19:30:00 horas e compareceu entre as 09:33:21 e as 19:30:04 horas, tendo uma ausência de 00:55:11 horas descontadas as pausas que efectuou;

Z) No dia 14/07/2018, Sábado, o A. tinha atribuído um horário de trabalho das 09:30:00 às 19:30:00 horas e compareceu entre as 11:27:13 e as 18:13:22, tendo uma ausência de 01:13:47 horas descontadas as pausas que efectuou;

AA) No dia 24/07/2018, terça-feira, o A. tinha atribuído um horário de trabalho das 08:00:00 às 18:00:00 horas e compareceu entre as 07:58:53 e as 18:03:43, tendo uma ausência de 01:27:05 horas descontadas as pausas que efectuou;

BB) No dia 28/07/2018, Sábado, o A. tinha atribuído um horário de trabalho das 07:30:00 às 17:30:00 e compareceu entre as 07:27:46 e as 17:35:24, tendo uma ausência de 00:58:42 horas descontadas as pausas que efectuou;

CC) No dia 31/07/2018, terça-feira, o A. tinha atribuído um horário de trabalho das 09:30:00 às 19:30:00 horas e compareceu entre as 09:59:29 e as 14:02:33, tendo uma ausência de 04:16:09 horas descontadas as pausas que efectuou;

DD) No dia 02/08/2018, quinta-feira, o A. tinha atribuído um horário de trabalho das 09:30:00 às 19:30:00 horas e compareceu entre as 09:26:50 e as 9:05:39, tendo uma ausência de 01:16:22 horas;

EE) No dia 07/08/2018, terça-feira, o A. tinha atribuído um horário de trabalho das 09:30:00 às 19:30:00 horas e compareceu entre as 06:59:04 e as 17:07:19 horas, tendo ausência de 00:45:33 horas descontadas as pausas que efectuou;

FF) No dia 28/08/2018, terça-feira, o A. tinha atribuído um horário de trabalho das 07:00:00 às 17:00:00 horas e compareceu entre as 06:59:04 e as 12:03:17 horas, tendo uma ausência de 03:12:09 horas descontadas as pausas que efectuou;

GG) No dia 30/08/2018, quinta-feira, o A. tinha atribuído um horário de trabalho das 07:00:00 às 17:00:00 horas e compareceu entre as 07:00:55 e as 17:08:59 horas, tendo uma ausência de 00:57:30 horas descontadas as pausas que efectuou;

HH) No dia 17/09/2018, segunda-feira, o A. tinha atribuído um horário de

trabalho das 09:30:00 às 19:30:00 horas e compareceu entre as 09:35:23 e as 09:49:18, tendo uma ausência de 07:46:05 horas descontadas as pausas que efectuou;

II) No dia 18/09/2018, terça-feira, o A. tinha atribuído um horário de trabalho das 08:00:00 às 18:00:00 horas e compareceu entre as 11:29:29 e as 13:01:29 horas, tendo uma ausência de 06:28:00 horas descontadas as pausas que efectuou;

JJ) No dia 19/09/2018, quarta-feira, o A. tinha atribuído um horário de trabalho das 09:30:00 às 19:30:00 horas e compareceu entre as 10:16:27 e as 10:05:15, tendo uma ausência de 02:09:17 horas descontadas as pausas que efectuou;

KK) No dia 26/09/2018, quarta-feira, o A. tinha atribuído um horário de trabalho das 09:30:00 às 19:30:00 horas e compareceu entre as 10:20:17 e as 19:04:10, tendo uma ausência de 01:29:44 horas descontadas as pausas que efectuou;

LL) No dia 27/09/2018, quinta-feira, o A. tinha atribuído um horário de trabalho das 09:30:00 às 19:30:00 horas e compareceu entre as 09:41:58 e as 19:15:39, tendo uma ausência de 02:51:58 horas descontadas as pausas que efectuou;

MM) No dia 04/10/2018, quinta-feira, o A. tinha atribuído o horário das 09:30:00 às 19:30:00 horas e não compareceu todo este período;

NN) No dia 05/10/2018, sexta-feira, o A. tinha atribuído um horário de trabalho das 09:30:00 às 19:30:00 horas e compareceu entre as 08:10:07 e as 16:49:52 horas, tendo uma ausência de 01:15:36 horas descontadas as pausas que efectuou;

OO) No dia 22/10/2018, segunda-feira, o A. tinha atribuído o horário das 09:00:00 às 18:30:00 e não compareceu todo este período;

PP) No dia 26/10/2018, sexta-feira, o A. tinha atribuído um horário de trabalho das 09:00:00 às 18:30:00 horas e compareceu entre as 12:03:11 e as 18:20:41, tendo uma ausência de 03:11:16 horas descontadas as pausas que efectuou;

QQ) No dia 27/11/2018, terça-feira, o A. tinha atribuído o horário das 07:00:00 às 16:30:00 e não compareceu todo este período;

RR) O A. esteve de folga nos dias 14.01.2018, 21.02.2018, 25.02.2018, 04.03.2018, 10.03.2018, 11.03.2018, 14.03.2018, 21.03.2018, 25.03.2018, 28.03.2018, 15.04.2018, 29.04.2018, 27.05.2018, 13.06.2018, 16.09.2018, 03.10.2018 20.10.2018, 21.02.2018 e 28.11.2018;

SS) O A. esteve de férias no dia 30.04.2018;

TT) O A. não comunicou nem previamente, nem posteriormente, ao seu superior hierárquico, ou a quem o substituísse, que iria faltar, ou que tivesse faltado por motivo justificado nos dias e horas indicados;

UU) A R..., S.A., contava com o trabalho do A. nos dias em que este faltou;

VV) As faltas implicaram a não execução pelo A. do trabalho que lhe compete e para o qual foi contratado;

WW) A principal actividade da R..., S.A., é a venda de produtos de grande consumo;

XX) Para a R., S.A., as tarefas desempenhadas pelo A. são essenciais e necessárias, uma vez que nos dias em que faltou estava prevista a sua presença no planeamento e organização do trabalho para esse dia na área de frente de loja a que está adstrito;

YY) As tarefas que lhe estão atribuídas traduzem-se essencialmente em proceder ao atendimento de clientes na área das caixas, assim como desempenhar de forma polivalente todas as tarefas inerentes ao bom funcionamento dessa área;

ZZ) Face às funções por si desempenhadas, as faltas dadas pelo A. causaram prejuízos e distúrbios na organização do trabalho da Recheio tais como sobrecarga dos colaboradores e colegas do A. e alocação de outros colaboradores à área onde o A. exerce funções que se viram obrigados a efectuar as tarefas que lhe se encontravam adstritas;

AAA) As ausências do A. implicaram um atraso no atendimento dos clientes;

BBB) Em 01 de Março de 2019, pelas 13:02, via e-mail, o A. apresentou a sua resposta à nota de culpa;

CCC) O referido e-mail foi enviado para o endereço electrónico ..., o qual vinha indicado na carta que acompanha a nota de culpa e que foi dirigida ao A.;

DDD) Na resposta à nota de culpa apresentada, o A. arguiu a nulidade da mesma, impugnou os factos e requereu diligências probatórias, designadamente a inquirição da testemunha J...;

EEE) Os horários estabelecidos para os trabalhadores da R. são os seguintes: 07:00 - 12:00 / 13:30 - 16:30; 07:00 - 12:00 / 14:00 - 19:00; 08:30 - 13:30 / 13:30 - 18:30; 09:00 - 14:00 / 16:00 - 19:00 e 09:30 - 14:00 / 16:00 - 19:30;

FFF) Durante o ano de 2018, o A. passou por alguns problemas pessoais e profissionais;

GGG) O A. no relatório de avaliação anual foi avaliado pelas suas chefias com um Bom;

HHH) O A. recebeu em 04.2019 o valor de € 51,58, em 05.2019 o valor de € 773,70, em 06.2019 valor de € 773,70 e em 07/2019 o valor de € 361,06, tudo quantias referentes a prestações equivalentes a desemprego total.

APLICANDO O DIREITO

Da prova da entrega da resposta à nota de culpa, remetida por comunicação electrónica

A sentença recorrida, ponderando que a resposta à nota de culpa não constitui declaração receptícia para os fins do art. 224.º n.º 1 do Código Civil – seguindo a jurisprudência do Acórdão da Relação de Lisboa de 25.10.2017 (Proc. 307/17.8T8LSB.L1-4)^[1], do qual transcreve vários parágrafos, *embora sem mencionar a citação nem a fonte utilizada* – considera bastante a mera prova do envio da resposta à nota de culpa, dispensando a prova da recepção desse documento pela instrutora do procedimento disciplinar.

Porém, independentemente da discussão acerca desta questão – e a discussão realizada naquele aresto, em contraponto à posição adoptada no Acórdão da Relação do Porto de 12.04.2010 (Proc. 489/08.0TTMAI.P1)^[2], não é sobre se a resposta deve ser entregue ao empregador, mas antes sobre qual a data em que o acto se considera exercido – o certo é que o art. 355.º n.º 1 do Código do Trabalho confere ao trabalhador o direito de consultar o processo e responder à nota de culpa, que necessariamente deverá apresentar no prazo de 10 dias úteis ao empregador ou ao instrutor que este tenha nomeado, para realização das diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere patentemente dilatórias ou impertinentes, devendo neste caso alegá-lo fundamentadamente por escrito (art. 356.º n.º 1).

No caso dos autos, o trabalhador enviou a resposta à nota de culpa por correio electrónico remetido para o endereço electrónico da instrutora do procedimento disciplinar que vinha indicado na nota de culpa, mas ficou por demonstrar se essa comunicação foi efectivamente recebida pela destinatária. Não está demonstrado que o trabalhador tenha utilizado um meio de comunicação que permitisse a prova da entrega e leitura da mensagem pela destinatária, nem está alegado, sequer, que o trabalhador tenha solicitado a confirmação da entrega da resposta à nota de culpa. Não há, sequer, qualquer documento emitido pelo servidor de destino, ou equivalente, demonstrando que o correio electrónico contendo a resposta foi recebido e entregue à sua destinatária.

A questão da recepção da nota de culpa foi discutida nos articulados e na audiência, tendo a sentença recorrida declarado não provado que *“a resposta à nota de culpa não foi recepcionada pela instrutora do procedimento disciplinar”*, argumentando que caberia à empregadora o ónus da prova do não recebimento da comunicação electrónica remetendo a resposta do trabalhador à nota de culpa.

Bem argumenta a empregadora que tal decisão lhe atribui um ónus de prova negativa, praticamente impossível de realizar, pois o servidor do seu serviço de correio electrónico apenas pode documentar a data e hora do recebimento das comunicações recebidas, mas não pode documentar quais as comunicações electrónicas que não recebeu.

Ora, a entrega da resposta à nota de culpa, que se destina ao exercício do direito de defesa do trabalhador em sede de procedimento disciplinar, é acto constitutivo desse direito e, como tal, o ónus da prova desse facto compete-lhe, nos termos gerais do art. 342.º n.º 1 do Código Civil.

A igual conclusão se chega, a partir da análise do regime aplicável à assinatura e transmissão de documentos electrónicos.

O regime da validade, eficácia e valor probatório dos documentos electrónicos consta do DL 290-D/99, de 2 de Agosto, sujeito a diversas alterações, e pela última vez alterado e republicado pelo DL 88/2009, de 9 de Abril. O respectivo art. 6.º n.ºs 1 a 4, a propósito da comunicação de documentos electrónicos prescreve o seguinte:

“1 - O documento electrónico comunicado por um meio de telecomunicações considera-se enviado e recebido pelo destinatário se for transmitido para o endereço electrónico definido por acordo das partes e neste for recebido.

2 - São oponíveis entre as partes e a terceiros a data e a hora da criação, da expedição ou da recepção de um documento electrónico que contenha uma validação cronológica emitida por uma entidade certificadora.

3 - A comunicação do documento electrónico, ao qual seja aposta assinatura electrónica qualificada, por meio de telecomunicações que assegure a efectiva recepção equivale à remessa por via postal registada e, se a recepção for comprovada por mensagem de confirmação dirigida ao remetente pelo destinatário que revista idêntica forma, equivale à remessa por via postal registada com aviso de recepção.

4 - Os dados e documentos comunicados por meio de telecomunicações consideram-se em poder do remetente até à recepção pelo destinatário.”

No caso, o trabalhador não alegou nem demonstrou ter utilizado um serviço de correio electrónico que assegurasse a efectiva recepção, ou que comprovasse a recepção por mensagem de confirmação dirigida ao remetente pelo destinatário. Note-se que existem diversos serviços de correio electrónico e várias ferramentas informáticas que permitem adicionar e pedir recibos de leitura e notificações de entrega de correio electrónico, como existem outros que permitem, inclusive, cancelar a entrega de correio já enviado mas ainda não recebido.

É direito do trabalhador, que apresenta uma resposta à nota de culpa, exigir recibo da entrega desse documento, demonstrando não apenas a sua recepção, mas também a data de ocorrência desse facto. Tendo utilizado um meio de comunicação electrónico, assistia-lhe o direito de exigir o recibo da entrega ou solicitar a confirmação da efectiva entrega - e podia fazê-lo por diversas formas, quer utilizando algum dos procedimentos referidos no art. 6.º n.º 3 do regime supra identificado, quer entrando em contacto directo com a

instrutora do procedimento disciplinar, que indicou os seus elementos de contacto na carta de notificação da nota de culpa.

Nada disto ocorreu, e certo é que o correio electrónico pelo qual remeteu a resposta à nota de culpa não possuía assinatura electrónica qualificada, nem validação cronológica emitida por entidade certificadora, como também não existe recibo de leitura e/ou notificação de entrega.

Como tal, inexistente prova da recepção do correio electrónico contendo a resposta à nota de culpa pela destinatária, condição para a eficácia da declaração nele contida – sendo que o ónus da prova da recepção daquele correio assistia ao respectivo remetente, neste caso o trabalhador, nos termos gerais que decorrem do art. 342.º n.º 1 do Código Civil e do regime específico contido no art. 6.º do diploma aplicável à transmissão desta categoria de documentos, em especial o respectivo n.º 4, ao prescrever que *“os dados e documentos comunicados por meio de telecomunicações consideram-se em poder do remetente até à recepção pelo destinatário.”*

No mesmo sentido da posição aqui adoptada, cfr. os Acórdãos da Relação do Porto de 07.12.2018 e de 18.12.2018 (Procs. 2905/18.3T8OAZ-A.P1 e 6640/12.8TBMAI-E.P1, respectivamente), concluindo o último nos seguintes termos: *“É nula a notificação por correio electrónico de acto processual efectuada por advogado a outro advogado sempre que apenas se comprove o envio da mensagem e não se comprove o seu recebimento pelo destinatário da mensagem.”*

Procedem, pois, nesta parte as conclusões da Recorrente, revogando-se a sentença recorrida na secção que concluiu pela nulidade do procedimento disciplinar por preterição das diligências probatórias requeridas na resposta à nota culpa, cuja entrega à instrutora do procedimento disciplinar o trabalhador não logrou estabelecer, como era seu ónus.

Da descrição circunstanciada dos factos imputados em sede de procedimento disciplinar

A propósito dos requisitos de descrição dos factos imputados na nota de culpa, Monteiro Fernandes^[3] afirma que a «jurisprudência tem formado, a este respeito, exigências correspondentes a critérios de graduação notoriamente diversos: é necessário que na nota de culpa figurem todas as circunstâncias de modo, tempo e lugar dos factos imputados ao arguido, que ela enuncie “precisa e concretamente” esses factos, não bastando a “reprodução abstracta e genérica das disposições legais” ou uma descrição em termos vagos da conduta infractora (desinteresse das obrigações de trabalho, recusa de tarefas que competiam ao trabalhador), nem a formulação de “simples juízos conclusivos.” (...) Compreende-se, decerto, a necessidade de formulação de

um critério de adequação funcional que se contraponha à pretensão de colocar minúcias bizantinas como penhor da validade do processo disciplinar; mas o certo é que a lei exige a “descrição circunstanciada dos factos” que um enunciado obscuro e lacunoso jamais poderá preencher; e deve recordar-se, enfim, que o conteúdo da nota de culpa recorta o substrato factual da decisão - esta não poderá dirigir-se a factos não especificados na acusação - e, bem assim, da apreciação judicial que mais tarde venha a recair sobre ela.»

Por seu turno, Júlio Gomes^[4] afirma que é «necessário, por um lado, proceder a uma acusação circunstanciada porque uma acusação genérica - como seria afirmar-se simplesmente que ‘o trabalhador x violou gravemente o dever de lealdade’ - não permite uma defesa eficaz», circunscrevendo a nota de culpa, «assim, em alguma medida, o objecto do procedimento, uma vez que apenas os factos que nela constam - e os factos que constem da defesa escrita do trabalhador - podem ser fundamento da decisão de despedir e, mais tarde, discutidos na eventual acção de impugnação do despedimento.»

Já para Pedro Furtado Martins^[5], «exige-se que a nota de culpa contenha uma “descrição circunstanciada dos factos” de cuja prática o trabalhador é acusado. Significa isto que não basta uma indicação genérica e imprecisa do comportamento imputado ao trabalhador. É necessário especificar os factos em que esse comportamento se traduziu, bem como as circunstâncias de tempo e lugar em que tais factos ocorreram. (...) Contudo, importa não sobrevalorizar esta exigência, sob pena de a mesma se poder tornar inultrapassável, a ponto de ser mais difícil elaborar uma nota de culpa do que deduzir uma acusação em processo penal. A razão que fundamenta as exigências quanto ao conteúdo da nota de culpa justifica igualmente que as deficiências da nota de culpa se tenham por sanadas sempre que o trabalhador demonstre ter compreendido a acusação.»

A jurisprudência vem afirmando que a nota de culpa desempenha a função própria da acusação em processo-crime, pelo que deve conter a descrição circunstanciada, em termos de modo, tempo e lugar, dos factos de onde se extraia a imputação de uma infracção ao trabalhador^[6]. Embora também adiante que a deficiente descrição dos factos imputados na nota de culpa só constituirá nulidade do processo disciplinar quando se demonstrar que o trabalhador não a compreendeu e assim não teve a oportunidade de se defender^[7] - é o chamado critério da “*aptidão funcional da nota de culpa*”. Quanto aos comportamentos reiterados ao longo do tempo, tem-se afirmado não ser exigível que na nota de culpa se proceda a uma indicação exaustiva dos factos e das datas em os mesmos ocorreram, dada a extrema dificuldade em estabelecer tais datas, bastando que ao trabalhador sejam fornecidos

elementos suficientes para se aperceber cabalmente das imputações que lhe são dirigidas^[8].

Analisando a nota de culpa apresentada pela empregadora, esta contém uma tabela com as faltas dadas pelo trabalhador ao longo do ano de 2018. Esta tabela contém colunas relativas à data e horário planeado do trabalhador, seguidas de outras três com as seguintes designações: “Início da ausência em horas”; “Fim da ausência em horas”; e “Tipo da ausência”.

Nos oito dias em que o trabalhador faltou todo o dia, as colunas “Início da ausência em horas” e “Fim da ausência em horas” mencionam horas coincidentes com as planeadas para a entrada e saída do trabalhador, e quanto a estas datas não foram identificadas quaisquer dúvidas quanto à descrição circunstanciada dos factos.

O problema foi suscitado, apenas, quanto às datas em que foram dadas faltas parciais, pois na coluna “Início da ausência em horas” foi colocada a hora em que o trabalhador se apresentou ao serviço, na coluna “Fim da ausência em horas” foi colocada a hora em que este se ausentou, e na coluna “Tipo da ausência” foi colocado o tempo de falta em cada dia, em horas, minutos e segundos.

A sentença recorrida argumenta que existe incorrecção da tabela quanto à identificação do início e fim da ausência nos dias de faltas parciais, e que só terá sido possível determinar os factos correspondentes às ausências do A., pela conjugação da referida tabela com o registo diário de picagens. Por esse facto invalidou toda a nota de culpa, inclusive na parte em que esta descreveu os dias de falta completa e as datas em que o trabalhador faltou em dias imediatamente anteriores ou posteriores a dias de folga.

Porém, observando a referida tabela com alguma diligência, é possível perceber pela sua simples leitura que na coluna “Início da ausência em horas” está a hora de entrada e na coluna “Fim da ausência em horas” está a hora de saída. Basta observar as colunas que relatam o tempo de trabalho planeado e a coluna relativa ao tempo de falta, e efectuar-se a pertinente subtracção, para se chegar àquela conclusão.

A tabela não é de facto um modelo de perfeição no que respeita aos dias de falta parcial, mas revela o essencial: o tempo de trabalho planeado e o tempo de falta.

Ponderando que a deficiente descrição dos factos imputados na nota de culpa só constituirá nulidade do processo disciplinar quando se demonstrar que a mesma é incompreensível para quem use de um mínimo de diligência e que o trabalhador não a compreendeu, prejudicando assim o seu direito de defesa – critério da “aptidão funcional da nota de culpa” – não se pode concluir que a nota de culpa elaborada pela empregadora viole o dever de descrição

circunstanciada dos factos exigido pelo art. 353.º n.º 1 do Código do Trabalho. Não viola esse dever no que concerne aos dias de falta parcial, como certamente também não o viola quanto aos dias de falta completa e às faltas anteriores ou posteriores a dias de folga, não justificando o juízo de total nulidade da nota de culpa formulado na sentença recorrida, que assim vai igualmente revogada nesta parte.

Da justa causa de despedimento

De harmonia com o art. 351.º n.º 1 do Código do Trabalho, constitui justa causa do despedimento “*o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho*”, exemplificando-se, no n.º 2 do mesmo, comportamentos susceptíveis de a integrarem, desde que e sempre, se reconduzam ao conceito definido no n.º 1.

Conforme jurisprudência unânime (cfr., por todos, o Ac. do STJ de 25.09.96, na CJ-STJ, tomo III, pág. 228; e o Ac. da RC de 21.01.97, na CJ, tomo I, pág. 30) e entendimento generalizado da doutrina, a existência de justa causa do despedimento depende da verificação cumulativa dos seguintes requisitos:

- um de natureza subjectiva, traduzido num comportamento culposo do trabalhador;
- e outros dois de natureza objectiva, que se traduzem na gravidade do comportamento e respectivas consequências danosas, e na impossibilidade de subsistência da relação de trabalho, ou seja, existência de nexo de causalidade entre aquele comportamento e esta impossibilidade de subsistência da relação laboral.

Quanto ao primeiro dos requisitos - comportamento culposo do trabalhador - o mesmo pressupõe um comportamento (por acção ou omissão) imputável ao trabalhador, a título de culpa, que viole algum dos seus deveres decorrentes da relação laboral. O procedimento do trabalhador tem de ser imputado a título de culpa, embora não necessariamente sob a forma de dolo; se o trabalhador não procede com o cuidado a que, segundo as circunstâncias está obrigado e de que era capaz, isto é, se age com negligência, poderá, verificados os demais requisitos, dar causa a despedimento com justa causa [9].

Mas não basta tal comportamento. Com efeito, necessário é também que a conduta seja, de *per se* e face às suas consequências, de tal modo grave que, segundo critérios de objectividade e razoabilidade, não seja possível a subsistência do vínculo laboral.

A gravidade do comportamento culposo do trabalhador deve ser aferida com base em critérios de objectividade e razoabilidade, segundo o entendimento

de um pai de família, em termos concretos, relativamente à empresa, e não com base naquilo que a entidade patronal considere subjectivamente como tal. O art. 351.º n.º 3 do Código do Trabalho impõe que se atenda, no quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses da entidade empregadora, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que ao caso se mostrem relevantes. Quanto à impossibilidade prática de subsistência da relação laboral, a mesma verifica-se por deixar de existir o suporte psicológico mínimo para o desenvolvimento da relação laboral, quando se esteja perante uma situação de absoluta quebra de confiança entre a entidade patronal e o trabalhador, de tal modo que a subsistência do vínculo laboral representaria uma exigência desproporcionada e injusta, mesmo defronte da necessidade de protecção do emprego, não sendo no caso concreto objectivamente possível aplicar à conduta do trabalhador outras sanções, na escala legal, menos graves que o despedimento.

No n.º 2 do citado art. 351.º, o legislador enunciou, exemplificativamente, comportamentos do trabalhador susceptíveis de integrar a noção de justa causa de despedimento. Todavia, a simples correspondência objectiva aos modelos de comportamentos prefigurados na lei, não justifica, só por si, a rotura do vínculo laboral, não dispensando a apreciação dos mesmos factos à luz das circunstâncias em que ocorreram, do nível cultural e social do infractor, do respectivo meio de trabalho, e de todas as demais circunstâncias susceptíveis de convencerem da impossibilidade de subsistência da relação de trabalho.

A impossibilidade prática da manutenção do contrato de trabalho ocorre sempre que não seja exigível da entidade empregadora a manutenção de tal vínculo por, face às circunstâncias concretas, a permanência do contrato e das relações pessoais e patrimoniais que ele implica, representem uma insuportável e injusta imposição ao empregador.

Conforme jurisprudência do STJ (de entre outra, a acima citada), tal impossibilidade ocorrerá quando se esteja perante uma situação de absoluta quebra de confiança entre a entidade patronal e o trabalhador, porquanto a exigência de boa-fé na execução dos contratos (art. 762.º do Código Civil) reveste-se, nesta área, de especial significado, uma vez que se está perante um vínculo que implica relações duradouras e pessoais. Assim, sempre que o comportamento do trabalhador seja susceptível de ter destruído ou abalado essa confiança, criando no empregador dúvidas sérias sobre a idoneidade da sua conduta futura, poderá existir justa causa para o despedimento.

Por fim, o nexos de causalidade apontado exige que impossibilidade da subsistência do contrato de trabalho seja determinada pelo comportamento

culposo do trabalhador.

Abordando agora directamente os factos em apreço, foram imputadas ao trabalhador faltas ocorridas durante o ano de 2018, em oito dias completos e ainda em períodos inferiores ao período normal de trabalho diário que somam 66 horas e 14 minutos, sendo que em nove dias as faltas ocorreram em datas anteriores ou posteriores a dias de folga - o que sucedeu nos dias 26.02.2018, 20.03.2018 (falta de 07h58m24s), 14.04.2018, 28.04.2018, 12.06.2018, 17.09.2018 (falta de 07h46m05s), 04.10.2018, 22.10.2018 e 27.11.2018, ou seja, em sete dias de falta ao período inteiro de trabalho diário, e em dois casos de falta em tempo superior a meio período normal de trabalho diário. De acordo com o art. 351.º n.º 2 al. g) do Código do Trabalho, constitui justa causa de despedimento faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa, ou cujo número atinja, em cada ano civil, cinco seguidas ou 10 interpoladas, independentemente de prejuízo ou risco.

De acordo com o art. 248.º do Código do Trabalho, considera-se falta a ausência de trabalhador do local em que devia desempenhar a actividade durante o período normal de trabalho diário - n.º 1; e em caso de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho diário, os respectivos tempos são adicionados para determinação da falta - n.º 2.

E acrescenta o art. 256.º n.º 2 que a falta injustificada a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anterior ou posterior a dia ou meio dia de descanso ou a feriado, constitui infracção grave.

O conceito de período normal de trabalho está definido no art. 198.º - trata-se do tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana - enquanto o art. 203.º n.º 1 determina que o período normal de trabalho não pode exceder oito horas por dia e quarenta horas por semana.

Ora, está provado que o trabalhador cumpria um período normal de trabalho diário de oito horas, tendo faltado sem justificação, ao longo do ano de 2018, em oito dias completos e ainda em outros períodos inferiores ao período normal de trabalho diário que atingem um total de 66 horas e 14 minutos, os quais, adicionados para determinação da falta, correspondem a mais oito períodos normais de trabalho diário, mais duas horas e catorze minutos. Ocorreram, assim, mais de 10 faltas injustificadas interpoladas num ano civil, circunstância que, para apreciação da gravidade do comportamento, dispensa a prova dos prejuízos ou riscos graves para o trabalho.

No entanto, não bastando a ocorrência de um comportamento culposo do trabalhador para justificar uma decisão de despedimento, importa verificar se a gravidade do comportamento e as suas consequências danosas, tornou

impossível a subsistência da relação de trabalho.

A este respeito, ficou provado que a principal actividade da Recorrente é a venda de produtos de grande consumo e que as tarefas desempenhadas pelo trabalhador traduzem-se no atendimento de clientes na área das caixas, desempenhando ainda de forma polivalente outras tarefas inerentes ao bom funcionamento dessa área. Como igualmente se demonstrou que as faltas dadas pelo trabalhador causaram prejuízos e distúrbios na organização do trabalho da Recorrente, como sobrecarga dos demais colaboradores e alocação destes à área onde o trabalhador exercia funções, para efectuar as tarefas que lhe estavam adstritas, tendo ainda as suas ausências implicado um atraso no atendimento dos clientes.

Um comportamento como o revelado nos autos, com faltas não justificadas reiteradas ao longo de um ano, em oito dias completos e ainda em tempos parciais que somam mais oito dias, sendo que em nove casos as faltas são graves por imediatamente anteriores ou posteriores a dias de folga, revela um nítido desinteresse e falta de diligência do trabalhador no desempenho das suas funções laborais, sobrecarregando os seus colegas e provocando disfuncionalidades no funcionamento do estabelecimento da Recorrente, com atraso no atendimento de clientes.

Torna-se, pois, patente a indiferença do trabalhador perante a sua entidade patronal, os seus colegas de trabalho e os clientes, e certo é que as faltas não foram comunicadas, impedindo a Recorrente de reorganizar atempadamente os seus meios humanos, de modo a sanar as faltas inopinadas do trabalhador. Revelando estes factos, não apenas o desinteresse do trabalhador pela organização e funcionamento da sua entidade patronal, mas ainda a falta de solidariedade para com os seus colegas, que se viam subitamente sobrecarregados de trabalho para realizar as tarefas que ao trabalhador competiam, e ponderando que tal comportamento colocou em causa a produtividade e a disciplina na empresa, deverá concluir-se que ficou irremediavelmente comprometida a indispensável confiança da empregadora quanto ao futuro comportamento do trabalhador, tonando imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

Apesar do trabalhador ter uma antiguidade na Recorrente que remonta a 03.06.2002 e ter sido avaliado pelas suas chefias com um Bom, e de igualmente se ter demonstrado que durante o ano de 2018 passou por alguns problemas pessoais e profissionais (mas, quanto a estes, os problemas são da responsabilidade do trabalhador, ao faltar reiterada e inopinadamente, para além de o fazer em dias anteriores ou posteriores a folgas), tal não afasta a gravidade do seu comportamento nem a conclusão de nítido desinteresse no desempenho das tarefas profissionais, com prejuízo de terceiros (colegas de

trabalho e clientes), obrigando a Recorrente a tomar a decisão de despedimento, para salvaguarda da disciplina na empresa e da sua produtividade.

E quanto aos problemas pessoais do trabalhador, este dispunha de vários fundamentos para justificar as suas faltas, taxativamente enumeradas no art. 249.º n.º 2 do Código do Trabalho. Mas, quanto a esta matéria, o que se demonstra é que as faltas não foram comunicadas nem foram indicados quaisquer motivos justificativos, e tal torna as ausências injustificadas – art. 253.º n.º 5 do Código do Trabalho.

Ponderando, pois, a grave e reiterada lesão dos interesses da empregadora, dos colegas do trabalhador e dos clientes, e o nítido desinteresse no desempenho das suas funções, consideram-se reunidos os pressupostos que, face ao art. 351.º n.ºs 1 e 3 do Código do Trabalho, conferem justa causa ao despedimento.

O recurso merece assim provimento e a acção deve ser julgada improcedente, por não detectada qualquer irregularidade ou nulidade do procedimento disciplinar, nem outra causa de ilicitude do despedimento.

DECISÃO

Destarte, concede-se provimento ao recurso, revogando-se a sentença recorrida e julgando-se a acção totalmente improcedente.

Custas pelo trabalhador, sem prejuízo do benefício do apoio judiciário que lhe foi concedido.

Évora, 14 de Julho de 2020

Mário Branco Coelho (relator)

Paula do Paço

Emília Ramos Costa

[1] Publicado em www.dgsi.pt.

[2] Igualmente publicado na mesma base de dados.

[3] In Direito do Trabalho, 13.ª edição, Almedina, 2007, pág. 585.

[4] In Direito do Trabalho – Relações Individuais de Trabalho, vol. I, Coimbra, 2007, pág. 1003.

[5] In Cessação do Contrato de Trabalho, Principia, 4.ª edição, 2017, págs. 208-209.

[6] Cfr., por todos, o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 19.12.2007 (Proc. 07S3422), disponível para consulta em www.dgsi.pt.

[7] Neste sentido, o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 24.01.2007

(Proc. 06S3854), disponível para consulta no mesmo local.

[8] Cfr., mais uma vez, o mesmo aresto do Supremo de 24.01.2007.

[9] Abílio Neto, in Despedimentos e contratação a termo, 1989, pág. 45.