

Tribunal da Relação do Porto
Processo nº 0612329

Relator: FERNANDA SOARES

Sessão: 25 Setembro 2006

Número: RP200609250612329

Votação: UNANIMIDADE

Meio Processual: APELAÇÃO.

Decisão: PROVIDO PARCIALMENTE.

INDEMNIZAÇÃO

DESPEDIMENTO

DANOS MORAIS

Sumário

I. Nos termos do art. 436º, 1 do C.T, se o despedimento for declarado ilícito, o empregador é condenado a indemnizar o trabalhador por todos os danos causados, patrimoniais e não patrimoniais.

II. A vergonha sentida pelo trabalhador perante os seus colegas, em virtude do despedimento ilícito, não configura um dano moral suficientemente grave para justificar a tutela do direito, pelo que não é um dano ressarcível (art. 496º, 1 do C. Civil).

Texto Integral

Acordam no Tribunal da Relação do Porto

I

B..... e C..... instauraram no Tribunal do Trabalho de Santa Maria da Feira acção de impugnação de despedimento contra D..... Lda., pedindo seja declarado a ilicitude dos seus despedimentos e em consequência condenada a Ré a) a reintegrá-las no seu posto de trabalho ou a pagar-lhes a indemnização de antiguidade, se por ela vierem a optar; b) a pagar-lhes as prestações vencidas desde a data do despedimento e a indemnização por danos não patrimoniais - no montante de € 5.489,27 para a 1ª Autora e de € 5.460,45 para a 2ª Autora; c) a pagar-lhes as prestações que se vencerem até à data da sentença final; d) nos juros de mora à taxa legal a contar da citação; e) na sanção pecuniária compulsória no valor de € 250,00 por cada dia em que a reintegração das Autoras não seja realizada.

Alegam as Autoras que foram despedidas sem justa causa sendo que as condutas que a Ré lhes imputou não configuram a violação dos deveres a que

estavam adstritas enquanto trabalhadoras.

A Ré contestou defendendo a existência de justa causa para despedir as Autoras, concluindo pela improcedência da acção.

Proferido o despacho saneador, procedeu-se a julgamento com gravação da prova, consignou-se a matéria dada como provada e proferiu-se sentença a julgar a acção totalmente procedente e a condenar a Ré a pagar a) a cada uma das Autoras uma indemnização, por danos não patrimoniais, no montante de € 1.750,00; b) às Autoras as retribuições que deixaram de auferir desde 18.1.05 e que viriam a auferir até ao trânsito em julgado da decisão, à razão de € 489,27 por mês para a Autora B..... e de € 460,45 por mês para a Autora C.....; c) à Autora B..... a indemnização por antiguidade no montante de € 8.001,00 e para a Autora C..... no montante de € 7.620,00, tudo acrescido de juros de mora, à taxa legal, desde a citação - em 24.2.05 - até integral pagamento, e sem prejuízo da dedução dos montantes já por elas recebidos a título de subsídio de desemprego.

A Ré veio recorrer pedindo a revogação da sentença e formulando as seguintes conclusões:

1. As Autoras infringiram, de forma dolosa, consciente e voluntária, a regra universal da marcação do ponto - a que inere um princípio de confiança que preside à indicação pessoal para processamento de salários e assiduidade -, sabendo da natureza proibida da conduta que adoptavam, violando o dever de obediência, o dever de zelo e de diligência no trabalho.
2. A infracção existe independentemente de as Autoras estarem a horas e de não haver prejuízo para a empresa: a gravidade consiste no dano da confiança numa conduta (in)correcta e no risco e no perigo de o voltarem a fazer, sobretudo num caso de necessidade (se o fizeram estando eventualmente a horas, por maioria de razão o fariam sendo necessário cobrir um atraso) e tanto mais que só participaram a situação porque uma colega se apercebeu e ameaçou denunciá-la.
3. Acresce o mau exemplo às colegas: a empresa é rigorosa no cumprimento, como forma de disciplina dos trabalhadores e de controlo dos recursos humanos, facto que era do seu conhecimento.
4. As Autoras violaram, assim, de forma dolosa, consciente e voluntária, o dever de obediência e o dever de zelo e de diligência, em termos que tornaram impossível a subsistência do seu contrato de trabalho, pela perda de confiança, pelo que incorreram em justa causa de despedimento, nos termos do nº1 e das als.a) e d) do nº3 do art.396º do CT e, tendo sido despedidas com estes fundamentos, bem o foram, pois que a justa causa é indeclinável.
5. A indemnização por danos não patrimoniais, e a fixação da indemnização de antiguidade em 30 dias de retribuição de base por cada ano e proporcional à

fracção não se justificam.

6. Os danos não patrimoniais não têm relevância nem merecem a tutela do direito: não passam de receio genérico perante uma situação de crise.

7. E sempre o valor seria infundamentado, atendendo a que as próprias Autoras deram causa com a sua infracção ao processo – art. 570º do CC..

8. Mutatis Mutantis quanto á indemnização de antiguidade: sempre seria de fixar pelo mínimo, atenta a culpabilidade e o fundamento para o comportamento da empresa – art.439º nº1 do CT.

As Autoras vieram contra alegar pugnando pela manutenção da decisão recorrida, formulando igualmente conclusões, a saber:

1. A justa causa invocada pela Ré foi o suposto recurso pelas Autoras a um procedimento de uso do cartão de ponto da Autora B..... de modo a encobrir um atraso desta e assim a permitir que esta tivesse a correspondente vantagem pecuniária indevida, com o que assim teriam as Autoras violado os seus deveres de honestidade, obediência, zelo e diligência.

2. Esta justa causa não ficou provada.

3. A única conduta que sobreviveu a esta falência probatória foi apenas o uso do cartão da Autora B..... pela Autora C..... para atestar o facto verdadeiro de que a Autora B..... havia entrado à hora registada com o uso do cartão, ou seja, às 8 horas, que era a hora de início da sua jornada de trabalho.

4. E tal facto não corresponde à justa causa invocada pela Ré e não integra, em qualquer circunstância, o conceito de justa causa de despedimento.

A Exma. Procuradora Geral Adjunta junto deste Tribunal emitiu parecer no sentido de o recurso não proceder.

Admitido o recurso e corridos os vistos cumprir decidir.

II

Matéria dada como provada e a ter em conta na decisão do presente recurso.

A 1ª Autora, B....., foi admitida ao serviço pela Ré em 9.9.85, para trabalhar sob as ordens e instruções desta e mediante retribuição constituída por salário mensal, subsídio de alimentação por cada dia de trabalho e efectivamente prestado e por prémio de produção mensal, bem como por férias, subsídio de férias e de natal iguais, cada um e em cada ano, à retribuição de um mês. O local de trabalho era a fábrica de meias e “collants” da Ré situada na, em Ovar.

A Autora B..... sempre foi classificada profissionalmente pela Ré como

“revistadeira”, tendo como função controlar as meias e os “collants” para verificar se os mesmos tinham defeitos.

A 2ª Autora, C....., foi admitida ao serviço pela Ré em 7.7.86, para trabalhar sob as ordens e instruções desta e mediante retribuição constituída por salário mensal, subsídio de alimentação por cada dia de trabalho e efectivamente prestado e por prémio de produção mensal, bem como por férias, subsídio de férias e de natal iguais, cada um e em cada ano, à retribuição de um mês. O local de trabalho também era a fábrica de meias e “collants” da Ré situada na, em Ovar.

A Autora C..... foi sempre classificada profissionalmente pela Ré como “apanhadeira de malhas”, tendo como função cozer as meias e “collants” que apresentavam buracos.

As Autoras tinham um horário semanal de 40 horas, de segunda a sexta-feira, sendo o horário diário das 8 às 12 horas e das 13 às 17 horas.

A Autora B..... foi retribuída pela Ré no ano de 2004, com base no salário mensal de € 381,00 e no subsídio de alimentação por cada dia de trabalho prestado no valor de € 2,7933.

E no ano que precedeu a cessação do contrato de trabalho em 10.9.04 pagou à Autora B..... um prémio de produção mensal calculado em função da produtividade nos montantes seguintes: a) mês de Setembro de 2003, no valor de € 27,07; b) mês de Outubro de 2003, no valor de € 54,06; c) mês de Novembro de 2003, no valor de € 57,38; d) mês de Dezembro de 2003, no valor de € 34,31; e) mês de Janeiro de 2004, no valor de € 39,98; f) mês de Fevereiro de 2004, no valor de € 46,57; g) mês de Março de 2004, no valor de € 52,80; h) mês de Abril de 2004, no valor de € 51,79; i) mês de Maio de 2004, no valor de € 55,21; j) mês de Junho de 2004, no valor de € 31,41; k) mês de Julho de 2004, no valor de € 59,33; l) mês de Agosto de 2004, no valor de € 51,90.

O prémio de produção perfaz uma média no valor de € 46,82 no ano que precedeu a cessação do contrato de trabalho.

A 2ª Autora C..... foi retribuída pela Ré em 2004 com base no salário mensal de € 381,00 e no subsídio de alimentação por cada dia de trabalho prestado no valor de € 2,7933.

No ano que precedeu a cessação do contrato de trabalho em 10.9.04, um prémio de produção mensal calculado em função da produtividade nos seguintes montantes: m) mês de Setembro de 2003, no valor de € 30,45; n) mês de Outubro de 2003, no valor de € 57,36; o) mês de Novembro de 2003, no valor de € 60,35; p) mês de Dezembro de 2003, no valor de € 6,72; q) mês de Janeiro de 2004, no valor de € 8,21; r) mês de Fevereiro de 2004, no valor de € 0; s) mês de Março de 2004, no valor de € 10,00; t) mês de Abril de 2004,

no valor de € 9,24; u) mês de Maio de 2004, no valor de € 9,54; mês de Junho de 2004, no valor de € 3,63; w) mês de Julho de 2004, no valor de € 9,18; x) mês de Agosto de 2004, no valor de € 11,34.

A média mensal do prémio de produção no ano que precedeu a cessação do contrato de trabalho foi do valor de € 18,00.

Por carta de 17.8.04, recebida pela Autora B..... em 18.8.04 a Ré enviou nota de culpa deduzida em processo disciplinar contra ela instaurado, nos termos e com os fundamentos constantes de fls.43.

A essa nota de culpa respondeu a Autora B..... por carta, em 23.8.04, recebida pela Ré em 24.8.04.

Tendo a Ré enviado à referida Autora B....., em 9.9.04, recebida pela Autora em 10.9.04, decisão de aplicação àquela da sanção disciplinar de despedimento, nos termos e com os fundamentos constantes de fls.44 a 46.

Quanto à Autora C....., a Ré enviou-lhe, por carta de 17.8.04, recebida pela Autora B..... em 18.8.04, nota de culpa em processo disciplinar, e contra ela instaurado, nos termos e com os fundamentos constantes de fls.47.

A Autora C..... respondeu à nota de culpa em 23.8.04, resposta essa recebida pela Ré em 24.8.04.

A Ré, por sua vez, por carta de 9.9.04, recebida pela Autora C..... em 10.9.04, enviou a esta decisão de despedimento tomada no processo, nos termos e pelos fundamentos constantes de fls.48 a 50.

Para se dirigirem à secção onde trabalhavam, as Autoras, depois de entrarem nas instalações da Ré, percorrem um espaço amplo e a direito que passa pela “confecção” e pela secção de “collants” de vidro, também designada de SLI. Esse espaço não é mais do que um corredor largo, ladeado de máquinas das respectivas secções.

O referido espaço tem bastante visibilidade em todos os sentidos, sendo possível do fundo da ver-se o portão de entrada da fábrica.

È aqui, no final da, que se encontra o relógio de ponto onde as Autoras devem passar o cartão antes de entrarem na sua secção.

Cada funcionária tem um cartão que fica junto do relógio de ponto.

O ponto é picado de manhã quando entram e quando saiem para almoçar, bem como quando retomam o trabalho da parte da tarde e quando termina esse período.

Só andam com o cartão durante o serviço, pois devem deixá-lo naquele sítio quando saiem para almoço e no final do dia.

No dia 30.7.04 a Autora B..... chegou às instalações da Ré antes das 8 horas da manhã.

A Autora C....., tendo chegado ao local de marcação do ponto antes dela, retirou, para além do seu cartão, o da irmã e picou o ponto de ambas.

Fê-lo com o conhecimento e consentimento da irmã B.....

Ainda não eram 8 horas.

A Autora B..... não estava atrasada e ambas cumpriram o seu horário de trabalho.

Não tendo a atitude da Autora C..... prejudicado a Ré em qualquer domínio financeiro ou material, nem tendo nenhuma das Autoras recebido mais do que o devido pelo respectivo trabalho.

As Autoras não têm antecedentes disciplinares, nunca tendo antes sido sancionadas disciplinarmente.

O empenho das Autoras foi sempre compensado com prémios de produção.

A instauração do processo disciplinar e o despedimento das Autoras com os fundamentos invocados pela Ré foram conhecidos por outras trabalhadoras da empresa, criando em algumas delas a ideia de que as Autoras quiseram enganar a Ré, o que as envergonhou.

A única fonte conhecida de rendimentos das Autoras é o trabalho.

As Autoras olham com receio para o futuro, pois têm uma idade que já reduz as oportunidades e expectativas de emprego.

A Autora B..... tem um filho menor a seu encargo.

As Autoras ficaram num estado pessoal de angústia e tensão.

A Autora B..... Nasceu em 20.1.64 e a Autora C..... em 31.7.66.

Com as suas idades e o desemprego crescente em Portugal não têm perspectivas de facilmente virem a arranjar novo emprego.

Além disso, as Autoras não têm formação profissional que as habilite para outro tipo de emprego.

Cada uma das Autoras está desde 16.9.04 a receber da Segurança Social um subsídio de desemprego de € 374,70 por mês, conforme informação documentada a fls.135.

A Autora B..... participou o sucedido no dia 30.7 à chefe de secção por uma das colegas se ter apercebido da situação e ameaçar denunciá-la.

As Autoras sabiam que o cartão de ponto é individual, que deve ser picado à entrada e à saída e não deve ser cedido a outrem para marcação.

Na empresa Ré são pouco toleradas infracções que ponham em causa a disciplina.

O prémio de produção que a Ré paga aos trabalhadores depende da produtividade individual destes, medida em função de diversos parâmetros como a quantidade, os tempos de paragem, defeitos, 2^{as} qualidades e desperdícios.

Os trabalhadores adquirem o direito ao prémio a partir de 90% da produção standart, considerada normal, havendo escalões remuneratórios superiores para maiores índices de produtividade, consoante o esforço, brio e mérito

profissional de cada trabalhador.

O montante global destinado a prémios é previsto no orçamento anual da empresa e os prémios são pagos em 11 meses por ano.

III

Questões a apreciar.

Da justa causa do despedimento.

Da indemnização por danos não patrimoniais.

Da indemnização por antiguidade.

IV

Da justa causa.

Na sentença recorrida é referido a tal respeito o seguinte: ..." No caso, não há dúvida de que as atitudes das Autoras atrás descritas - picar o ponto pela irmã, no caso da Autora C....., e pactuar com isso, não marcando o seu próprio cartão, no caso da Autora B..... - foram culposas, pois que foram voluntárias e levadas a cabo com consciência da ilicitude. Contudo, as ditas atitudes não se mostram objectivamente graves, pois que se mostram isoladas no tempo"....." e não acompanhadas de qualquer intenção de prejudicar os interesses da entidade patronal"...." entendemos pois que, no caso, a sanção aplicada foi excessiva".

A Ré discorda da conclusão a que se chegou na sentença defendendo que a matéria provada determina a violação por parte das Autoras dos deveres de obediência, zelo e diligência, sendo que a gravidade consiste no dano da confiança numa conduta incorrecta e no risco e perigo de o voltarem a fazer, sendo um mau exemplo para os demais colegas de trabalho pelo que existe justa causa para o despedimento. Que dizer?

Tendo em conta a matéria provada, em especial a referida nos nºs. 20 a 32 e 45 do § II do presente acordão, há que concluir que as Autoras desobedeceram a uma instrução e norma de conduta (no que respeita à marcação do ponto), a determinar que elas violaram o dever imposto pelo art. 121º nº1 al.d) do CT.. Porém, não está provado - como defende a Ré -, que as Autoras tenham actuado como actuaram para "encobrir" um atraso no início do seu trabalho, ou seja, que tenham sido pouco zelosas ou diligentes ou até desleais. Acresce que a matéria dada como provada igualmente não permite concluir que as Autoras sejam reincidentes neste tipo de condutas. E se assim é não se pode falar em "risco ou perigo" de prática de condutas idênticas.

Nos termos do art.396º nº1 do CT «o comportamento culposo de trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente

impossível a subsistência da relação de trabalho constitui justa causa de despedimento».

Por sua vez o nº2 do mesmo artigo refere que «para apreciação da justa causa deve atender-se, no quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso se mostrem relevantes».

Veio o legislador, neste particular, manter o princípio anteriormente consagrado na LCCT (art.9º nº1): a regra é a manutenção da relação laboral e não a sua cessação pelo que só o comportamento culposos que torne impossível a subsistência da relação de trabalho conduz ao despedimento.

Em resumo, «a cessação do contrato, imputada a falta disciplinar, só é legítima quando tal falta gere uma situação de imediata impossibilidade de subsistência da relação laboral, ou seja, quando a crise disciplinar determine uma crise contratual irremediável, não havendo espaço para o uso de providência de índole conservatória» - M. Fernandes, Direito do Trabalho, 13ª edição, p.581.

Também Motta Veiga refere a tal respeito o seguinte: «A impossibilidade, e não a simples dificuldade, de subsistência da relação laboral, deve também ser valorada perante o condicionalismo da empresa, e em vista o critério acima referido».... «de não ser objectivamente possível aplicar à conduta do trabalhador sanção menos grave» - Lições de Direito do Trabalho, pgs.537 e 538.

No mesmo sentido é a posição de Pedro Furtado Martins (Cessação do Contrato de Trabalho, pg.85) e de Joana Vasconcelos (Concretização do Conceito de Justa causa, em Estudos do Instituto de Direito do Trabalho, vol.3, pgs. 209 e 210).

Ora, tendo em conta a matéria provada (nomeadamente o facto de as Autoras não terem passado disciplinar e não ter resultado qualquer prejuízo para a Ré), e o que se deixou referido anteriormente, conclui-se que no caso não se verifica a existência de justa causa.

Na verdade, se as condutas das Autoras merecem “castigo”, quanto mais não fosse para dar o exemplo aos demais colegas de trabalho, então tal censura basta-se com a aplicação de outra sanção disciplinar que não o despedimento. Por isso, nenhum reparo merece a sentença recorrida ao considerar que no caso concreto é excessiva a aplicação da sanção máxima: o despedimento.

V

Da indemnização por danos não patrimoniais.

Diz-se na sentença, a tal respeito, o seguinte:...” No caso e no que respeita a danos não patrimoniais, as Autoras alegaram e demonstraram que o despedimento lhes causou angustia e as fez recear pelo futuro, atendendo a que dependem dos rendimentos do trabalho e não têm idade ou formação que as habilite para outro tipo de emprego. Tais danos afiguram-se-nos suficientemente graves para merecerem a tutela do direito”....

A Ré defende que os danos não patrimoniais não têm relevância já que não passam do receio genérico perante uma situação de crise, e sempre o valor seria infundamentado, atendendo a que as próprias Autoras deram causa, com a sua infracção, ao processo - art.570º do CC.. Que dizer?

Nos termos do art.436º nº1 al.a) do CT “sendo o despedimento declarado ilícito, o empregador é condenado a indemnizar o trabalhador por todos os danos, patrimoniais e não patrimoniais, causados”.

Os factos a ter em conta no caso em apreço são os indicados no § II do presente acordão sob os nºs. 36 a 42.

E se no nº35 da matéria dada como assente encontra-se provado o nexo de causalidade entre o despedimento e os danos aí referidos - art.563º do CC. -, já relativamente aos demais danos falta o referido nexo de causalidade. Na verdade, da matéria provada não resulta qual é a causa das Autoras olharem com receio para o futuro e terem ficado num estado pessoal de angústia e tensão, ou seja, se os danos de ordem moral foram causados pelo despedimento ou por outras razões. Resta, pois, analisar se os danos indicados no nº35 da matéria dada como provada merecem, pela sua gravidade, a tutela do direito - art.496º nº1 do CC..

Tais danos - a vergonha que as Autoras sentiram perante as demais colegas - não são suficientemente graves para justificar a tutela do direito, pelas razões que vamos expor.

A instauração do processo disciplinar por parte da Ré assentou em motivo legítimo, tendo apenas esta “excedido” na medida disciplinar a aplicar às Autoras. Por isso, fosse qual fosse a decisão da Ré, o certo é que as Autoras praticaram infracção disciplinar pela qual, em princípio, deveriam ser punidas, a determinar, assim, o não ressarcimento de tais danos.

Assim sendo, e neste particular, não pode a sentença manter-se.

VI

Da indemnização por antiguidade.

No que respeita à indemnização prevista no art.439º do CT o Tribunal a quo fixou-a em 30 dias de retribuição base para cada uma das Autoras por cada ano de antiguidade ou fracção.

A Ré defende que tal indemnização deverá ser fixada pelo mínimo, atendendo à culpabilidade e o fundamento para o comportamento da empresa. Vejamos então.

Nos termos do art.439º nº1 do CT “em substituição da reintegração pode o trabalhador optar por uma indemnização, cabendo ao Tribunal fixar o montante, entre 15 e 45 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo ou fracção de antiguidade, atendendo ao valor da retribuição e ao grau de ilicitude decorrente do disposto no art.429º”.

No caso concreto há que atender a) à conduta das Autoras, que é censurável (como já referido anteriormente); b) que a Ré não tinha motivo legítimo para as despedir; c) que o salário base das Autoras era de € 381,00 mensais.

Ora, face a tais elementos, não merecer qualquer reparo a graduação feita pelo Tribunal a quo relativamente ao cálculo da referida indemnização.

Termos em que se julga a apelação parcialmente procedente, se revoga a sentença recorrida na parte em que condenou a Ré a pagar a cada uma das Autoras a indemnização por danos não patrimoniais no montante de € 1.750,00, e se substitui pelo presente acordão, absolvendo-se a Ré de tal pedido. No demais se mantêm a sentença recorrida.

Custas em ambas as instâncias a cargo das Autoras e Ré na proporção de 1/3 e 2/3 respectivamente.

Porto, 25 de Setembro de 2006

Maria Fernanda Pereira Soares

Manuel Joaquim Ferreira da Costa

Domingos José de Moraes