

Tribunal da Relação de Lisboa
Processo nº 6813/21.2T8SNT-A.L1-4

Relator: MANUELA FIALHO
Sessão: 14 Setembro 2022
Número: RL
Votação: UNANIMIDADE
Meio Processual: APELAÇÃO
Decisão: CONFIRMADA A DECISÃO

SUSPENSÃO DO TRABALHO COM PERDA DE RETRIBUIÇÃO

DESPEDIMENTO

CONVOLAÇÃO ILEGAL DE SANÇÃO DISCIPLINAR

Sumário

A aplicação de uma sanção disciplinar de suspensão do trabalho com perda de retribuição convolada em despedimento não tem suporte legal, invalidando a decisão de despedimento que, por isso, se deverá ter como ilícito.

(Sumário elaborado pela Relatora)

Texto Integral

Acordam na Secção Social do Tribunal da Relação de Lisboa

BBB Ré melhor identificada nos autos da Ação em que é Autora, *AAA*, igualmente melhor identificada nos autos, não se conformando com o despacho saneador com valor de sentença, que declarou ilícito o despedimento de que foi alvo a A. e condenou a R. a pagar a quantia de €1.797,42 (mil, setecentos e noventa e sete euros e quarenta e dois cêntimos) àquela e ainda condenou a R. a pagar-lhe a quantia de €802,33 (oitocentos e dois euros e trinta e três cêntimos.), dela vem interpor recurso de apelação. Pede a improcedência da presente ação na totalidade dos pedidos, declarando-se a regularidade e licitude do despedimento da Autora/Trabalhadora, com as legais consequências.

Formulou as seguintes conclusões:

1.-Do procedimento disciplinar aplicado, ao contrário do entendimento seguido pelo Tribunal a *quo*, as várias infrações foram acumuladas num único processo disciplinar, tendo sido aplicada uma só sanção disciplinar: o despedimento imediato sem indemnização ou compensação.

2.- À cada infração, o instrutor do procedimento disciplinar apenas sugeriu qual a possível sanção disciplinar correspondente.

3.-No entanto, face às infrações acumuladas num único procedimento disciplinar, a Ré/Empregadora decidiu aplicar uma só sanção disciplinar: o despedimento sem indemnização ou compensação.

4.-No procedimento disciplinar, a apreciação das várias infrações acumuladas com vista à aplicação de uma sanção única faz operar uma circunstância agravante especial e pode determinar uma sanção única concreta mais grave (no plano qualitativo ou quantitativo) do que a que resultaria da aplicação de sanções autónomas para cada infração.

5.-O procedimento disciplinar é lícito por não ter violado qualquer norma jurídica ou garantia da Autora/Trabalhadora.

6.-O despedimento é lícito por ter sido precedido do respetivo procedimento disciplinar.

7.-Assim, deve ser julgado improcedente o pedido inicial da Autora/Trabalhadora, declarando-se a regularidade e licitude do despedimento da Autora/Trabalhadora, com as devidas legais consequências.

Não foram apresentadas contra-alegações.

O MINISTÉRIO PÚBLICO não emitiu parecer, apondo um visto nos autos.

Apresentamos, infra, um breve resumo dos autos para cabal compreensão: AAA intentou a presente ação de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento contra BBB apresentando, para o efeito, o formulário legal no qual indicou como data do despedimento 29 de Abril de 2021.

Juntou, com o referido formulário, a comunicação da decisão proferida no âmbito do procedimento disciplinar que lhe foi movido pela Ré/Empregadora, a que foi anexo o *“relatório e proposta de decisão”* que juntou.

Realizou-se a audiência de partes, não tendo sido alcançada uma solução conciliatória.

A Ré/Empregadora apresentou articulado de motivação do despedimento, sustentando a regularidade e licitude do despedimento da Autora/

Trabalhadora e juntou cópia do procedimento disciplinar.

A Autora/Trabalhadora apresentou contestação, arguindo a invalidade do processo disciplinar e defendendo-se por impugnação (motivada), sustentando a ilicitude do despedimento, reclamando o pagamento das retribuições mensais e correspondentes férias e subsídios de férias que deixou de auferir desde a data do início do procedimento disciplinar até ao transito em julgado da decisão que vier a declarar a ilicitude do despedimento e de uma indemnização, em substituição da reintegração, entre 15 e 45 dias de retribuição base por cada ano completo ou fração de antiguidade decorrido desde a data do início do contrato até ao trânsito em julgado da sentença. Deduziu reconvenção, pedindo, em sede de pedido reconvenicional, a condenação da Ré/Empregadora no pagamento da quantia de € 830,00 a título de retribuição vencida em Abril de 2021, da quantia de € 191,60 referente a 40 (quarenta) horas de formação profissional não prestada e da quantia de € 6.000,00, a título de indemnização por danos não patrimoniais.

A Ré/Empregadora respondeu à reconvenção, arguindo a ineptidão da reconvenção, por falta de causa de pedir, alegando, para tanto, que a Autora/Trabalhadora não estava dispensada de alegar, em sede de reconvenção, os factos essenciais em que assentava os pedidos, não aproveitando, para o efeito, a matéria da contestação, e sustentando: (i)- quanto ao pedido de condenação em indemnização por danos não patrimoniais, não estarem preenchidos os pressupostos da responsabilidade civil geradores da obrigação de indemnizar; (ii)- quanto ao mais, não ser devida porquanto lhe pagou, a 30 de Abril de 2021, a quantia de € 988,00 correspondente a retribuições, créditos, subsídios de férias e de Natal emergentes do contrato de trabalho, nada mais lhe sendo devolvido sendo que, tendo a Autora/Trabalhadora procedido à devolução dessa quantia operou a Ré/Empregadora a compensação com a sanção pecuniária aplicada à Autora/Trabalhadora no âmbito do processo disciplinar, extinguindo-se, por essa via, o direito da Autora/Trabalhadora. No mais, defendeu-se por impugnação e pediu a condenação da Autora/Trabalhadora como litigante de má-fé em multa e indemnização à Ré/Empregadora.

A Autora/Trabalhadora foi convidada a aperfeiçoar a reconvenção, liquidando o pedido de condenação da Ré/Empregadora no pagamento do crédito relativo a formação profissional não prestada, indicando o número de horas de formação profissional não prestada e o valor/hora que deverá ser considerado para cálculo desse crédito, a que respondeu, tendo sido assegurado à Ré/

Empregadora o respetivo contraditório.

Foi, ainda, garantido à Autora/Trabalhadora o exercício do contraditório quanto ao pedido de condenação como litigante de má-fé e quanto à exceção de ineptidão da reconvenção e à Ré/Empregadora o contraditório quanto à exceção de invalidade do processo/disciplinar” / “nulidade do processo disciplinar”.

A exceção de nulidade da reconvenção, por falta de causa de pedir, foi julgada improcedente. Mais se julgou verificado erro na forma do processo e cumulação ilegal de pedidos no que concerne à matéria relativa às sanções disciplinares de repreensão, sanção pecuniária e perda de férias.

Quanto à ilicitude, decidiu-se:

a.-Declara-se, desde já, ilícito o despedimento de que foi alvo a Autora/Trabalhadora AAA;

b.-Condena-se, desde já, a Ré/Empregadora BBB.

a pagar à Autora/Trabalhadora AAA as retribuições (aqui se incluindo as referentes a férias, subsídios de férias e de Natal), que esta deixou de auferir desde 29 de Abril de 2021 (data do despedimento) até 21 de Junho de 2021, data do termo do contrato, tendo por referência a retribuição mensal de € 830,00, no total de € 1.797,42 (mil, setecentos e noventa e sete euros e quarenta e dois cêntimos).

As conclusões delimitam o objeto do recurso, o que decorre do que vem disposto nos Art.º 608º/2 e 635º/4 do CPC. Apenas se excepciona desta regra a apreciação das questões que sejam de conhecimento officioso.

Nestes termos, considerando a natureza jurídica da matéria visada, é a seguinte a questão a decidir, extraída das conclusões:

- O despedimento é lícito?

OS FACTOS:

Na decisão recorrida foram relevados os seguintes factos^[1]:

I-

1-Por escrito datado de 28 de Abril de 2021, a Autora/Trabalhadora recebeu

em 29 de Abril de 2021, a Ré/Empregadora comunicou à Autora/Trabalhadora:
“ (...) Assunto: Comunicação da Decisão do Processo Disciplinar instaurado por BBB. contra AAA- Decisão

Exma. Senhora,

Vimos, por este meio, comunicar a aplicação das seguintes sanções disciplinares:

Uma repreensão, uma sanção pecuniária no valor de € 377,30, uma sanção pecuniária no valor de € 753,60, perda de quatro dias de férias, suspensão do trabalho com perda de retribuição e antiguidade e despedimento imediato, com justa causa, pelos fundamentos constantes do relatório anexo, que aqui se dá por reproduzido. (...) ”.

2-Do “Relatório e Proposta de Decisão” junta a essa comunicação, que do processo disciplinar anexo por linha ao suporte físico dos autos constitui fls. 78 a 83 verso, consta:

... [\[2\]](#)

3-Do transcrito decorre que no âmbito de um mesmo processo disciplinar foram aplicadas à Autora/Trabalhadora várias sanções disciplinares:

☞Repreensão;

☞Sanção pecuniária no valor de € 1.131,90;

☞Perda de quatro dias de férias;

☞Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade no total de 54 dias, tendo esta última sanção disciplinar de “suspensão do trabalho com perda de retribuição e antiguidade” sido “convolada” na sanção de “despedimento sem indemnização ou compensação”.

II-

1.-Autora/Trabalhadora e Ré/Empregadora celebraram entre si o “*contrato de trabalho a termo certo*”, datado de 22 de Junho de 2020, cuja cópia se encontra junta a fls. 54 a 56 verso do procedimento disciplinar, que aqui se dá por integralmente reproduzido;

2.-A Autora/Trabalhadora auferia, em Abril de 2020, a retribuição mensal de € 830,00;

3.-No âmbito do procedimento disciplinar instaurado pela Ré/Empregadora à Autora/Trabalhadora foi proferida a decisão cuja cópia se encontra junta a fls. 70 a 75 verso do procedimento disciplinar, que aqui se dá por integralmente reproduzida;

4.-A decisão referida em 3. foi comunicada à Autora/Trabalhadora por carta datada de 28 de Abril de 2021 cuja cópia se encontra junta a fls. 77 verso do procedimento disciplinar, que aqui se dá por integralmente reproduzida 5. A carta referida em 4. foi recebida pela Autora/Trabalhadora em 29 de Abril de 2021.

O DIREITO:

Em causa na apelação a declaração de ilicitude do despedimento e respetivas consequências.

Esta decisão fundamentou-se nos seguintes moldes:

“...a Ré/Empregadora aplicou à Autora/Trabalhadora várias sanções disciplinares, em cúmulo material, todas conservatórias da relação laboral, e convolou uma dessas sanções em sanção de despedimento.

A “estratégia” da Ré/Empregadora - ao convolar uma sanção conservatória da relação laboral numa sanção extintiva da relação laboral - não tem fundamento legal e traduz-se num despedimento ilícito.

Aliás, a mera aplicação, prima facie, de uma sanção conservatória da relação laboral é demonstrativa de que não estariam preenchidos os fundamentos para um despedimento por justa causa, pois se assim fosse, a Ré/Empregadora teria, desde logo, aplicado à Autora/Trabalhadora esta medida e não uma outra (o que não fez).

Na escolha da sanção disciplinar, a Ré/Empregadora não entendeu que os comportamentos que imputou à Autora/Trabalhadora - que considerou serem violadores do dever de zelo e diligência - pela sua natureza e face às suas consequências fossem de tal modo graves que impossibilitem a subsistência do vínculo laboral, pois se assim fosse não lhe teria aplicado a sanção de suspensão de trabalho com perda de retribuição e antiguidade que é, reiterese, uma medida conservatória da relação laboral.

Mas, independentemente desse juízo, o que a Ré/Empregadora não podia, por não ter previsão legal, o que conduz à ilicitude do despedimento, era convolar aquela sanção, conservatória da relação laboral, numa sanção extintiva dessa relação.

Nesta medida, sem necessidade de outras considerações e ficando prejudicada a apreciação das questões suscitadas em torno da (in)validade do procedimento disciplinar, haverá que concluir pela ilicitude do despedimento da Autora/Trabalhadora.”

Sustenta a Apelante que se registou, em contrário do entendimento expresso na decisão recorrida, uma acumulação de infrações num único processo disciplinar, vindo a ser aplicada uma única sanção - o despedimento. Para tanto, alega que a utilização do verbo “convolar” tem o significado de “mudar de partido ou de ideias”, tendo sido essa a situação - os comportamentos da

Trabalhadora impossibilitaram a manutenção da relação de trabalho, traduzindo-se numa irremediável quebra de confiança, optando-se pela aplicação de uma só sanção disciplinar.

Que dizer?

Centremo-nos na decisão disciplinar.

Consta ali muito concretamente:

“ (...) IV- Conclusões

34.-A arguida cometeu as seguintes infrações: (...)

e)-Violou o dever de respeitar e tratar o empregador e superiores hierárquicos com urbanidade e probidade, conforme o art.º 128º n.º 1 al. a) do CT, ao:

i.-Telefonar à gerente, a destrata-la e dizendo à gerente que o teor do e-mail podia confundir a Dr.ª ..., ficando notória a falta de respeito para com o empregador;

ii.-Aparecer à porta do escritório no dia 09/02/2021 confrontando a gerente a dizer que precisava de falar com ela;

iii.-Perguntar à gerente com ar jocoso “ (...) a Dr.ª acha que ainda existem condições para continuarmos a trabalhar juntas?” (...)

IV - Proposta de Decisão Disciplinar

Termos em que se mora adequada e possível a aplicação aos factos praticados à arguida a aplicação das seguintes sanções disciplinares: (...)

d)- Por violação do dever de respeitar e tratar o empregador e os superiores hierárquicos com urbanidade e probidade consagrado na al a) do art.º 128º do CT a Suspensão do Trabalho com perda de retribuição e de antiguidade ao abrigo do art.º 328º n.º 1 e) do CT no total de cinquenta e quatro (54) dias.

Em razão das infrações disciplinares provadas, a lesão dos deveres laborais, o atentado ao bom nome da entidade patronal e, concomitantemente, a violação dos interesses/direitos laborais e patrimoniais da entidade patronal e a quebra da relação de confiança entre trabalhadora e entidade patronal por atuação culposa da arguida.

Termos em que se mostra adequada e proporcional a convolação da Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade ao abrigo do art.º 328º n.º 1 e) do CT em Sanção Disciplinar de Despedimento sem Indemnização ou compensação, nos termos do art.º 328º n.º 1 al. f) do CT. (...)
”.

Da carta supra referenciada, datada de 28/04/2021, onde é comunicada a decisão consta explicitamente:

“Vimos, por este meio, comunicar a aplicação das seguintes sanções

disciplinares: uma repreensão, uma sanção pecuniária no valor de €377,30, uma sanção pecuniária no valor de €753,60, perda de quatro dias de férias, suspensão do trabalho com perda de retribuição e antiguidade e despedimento imediato, com justa causa, pelos fundamentos constantes do relatório anexo, que aqui se dá por reproduzido.”

A primeira conclusão que se nos evidencia é que não se tratou, contrariamente ao que a Apelante pretende fazer crer, de um qualquer cúmulo.

O mesmo não emerge da literalidade dos documentos ou, sequer, de algum outro elemento interpretativo, pelo que nos dispensamos de analisar aqui a admissibilidade de cúmulo de sanções com base na mesma infração.

Se fosse intenção do instrutor ou da Empregadora proceder a uma mera indicação da sanção aplicável a cada comportamento para, após, vir a concluir pela imposição da mais gravosa das sanções constantes do elenco legal, tê-lo-ia dito expressamente.

Contudo, o que foi claramente dito foi que a cada comportamento corresponderia uma sanção^[3] e que a de suspensão se convolava em despedimento^[4].

Não nos parece que exista algum óbice à aplicação de diversas sanções por distintas condutas censuráveis num mesmo processo disciplinar.

Porém, dispõe o Artº 330º/1 do CT, que não pode aplicar-se mais do que uma sanção pela mesma infração.

No caso dos autos, o que se nos depara é o sancionamento de uma das infrações com uma primeira sanção de suspensão, subseqüentemente convolada em despedimento. Nada se diz sobre a queda das demais sanções aplicadas, antes se mantendo todas elas, conforme emerge do teor da carta que comunica o desfecho final. Ou seja, foram relevadas diversas infrações cada uma sancionada de per si, exceto a última das mencionadas que foi convolada.

Um tal procedimento de convolação não encontra amparo legal, traduzindo-se na violação do princípio “ne bis in idem” consagrado no Artº 330º/1 conducente à aplicação de uma sanção ilegal.

Configurará tal modus operandi um despedimento ilícito?

Os fundamentos gerais de ilicitude do despedimento estão previstos no Artº 381º do CT.

A sentença fundamentou-se no disposto no Artº 381º/b) do CT, afirmando claramente que a razão de considerar ilícito o despedimento foi a convalidação da sanção conservatória numa sanção extintiva.

O Artº 381º/b) comina de ilícito o despedimento cujo motivo justificativo seja considerado improcedente, nenhuma das demais circunstâncias ali enunciadas se podendo equacionar.

Prevê ainda o Código no Artº 382º um conjunto de específicos fundamentos de ilicitude aplicáveis ao despedimento por facto imputável ao trabalhador, entre os quais a invalidade do procedimento disciplinar.

Contudo, também daqui não emerge um concreto fundamento de ilicitude por não se preencher nenhuma das hipóteses legais ali contempladas.

Também não se pode ter o despedimento como irregular por deficiência de procedimento tal como previsto no Artº 389º/2 do CT, visto também aqui não estarmos em presença da hipótese legal ali contemplada - omissão de diligências probatórias.

O enquadramento legal do despedimento promovido no preceito legal em referência revela-se adequado, nenhuma censura vemos ter sido efetuada a este juízo na apelação. Na verdade, tendo sido instaurado procedimento disciplinar com intenção de despedimento - conforme nota de culpa - e vindo a concluir-se pela aplicação da sanção conservatória, regista-se contradição nos próprios termos quando, a final, se procede à já referida convalidação. O que resulta na aplicação de uma sanção - a de despedimento - infundada.

Por outro lado, desde há muito que se assentou em que não cabe "ao tribunal substituir-se ao empregador, corrigindo a sanção aplicada; o tribunal pode tão só confirmar ou invalidar a sanção, mas não modifica-la" (Direito do Trabalho, Pedro Romano Martinez, 5ª Edição, Almedina, 682).

Como é sabido os atos jurídicos celebrados contra disposição legal de caráter imperativo - como é o caso - são nulos, salvo nos casos em que outra solução

resulte da lei (Artº 295º e 294º do CC).

Daí que, tal como Maria do Rosário Palma Ramalho, se nos afigure que, “se não respeitar os requisitos legais, o processo disciplinar é ilícito (nos termos gerais do art. 294º do CC), sendo esta ilicitude que pode determinar (se for grave) a invalidade da decisão final de despedimento.” (Tratado de Direito do Trabalho, Parte II, 6ª Edição, Almedina, 846).

A aplicação ilegal de uma sanção de despedimento não pode deixar de se considerar de tal modo grave que inquina o processo disciplinar levando á ilicitude do despedimento numa situação que é equiparável à violação do princípio da proporcionalidade e da culpa.

Termos em que a apelação improcede.

A improcedência da apelação responsabiliza a Apelante pelas custas respetivas nos termos do disposto no Artº 527º do CPC.

*

*

Em conformidade com o exposto, acorda-se em julgar a apelação improcedente e, em consequência, confirmar a sentença.

Custas pela Apelante.

Notifique.

*

Lisboa, 14/09/2022

MANUELA BENTO FIALHO

SÉRGIO ALMEIDA

FRANCISCA MENDES

[1] Inseriríamos, para melhor compreensão, um primeiro conjunto de factos relativo à decisão - não recorrida- que, no saneador, julgou verificado erro na forma do processo, e um segundo conjunto referente à decisão impugnada

[2] Na sentença recorrida foi inserida uma fotografia que traduz o ponto IV Conclusões e Proposta de Decisão Disciplinar do dito Relatório, onde se discriminam as infrações imputadas e se apresenta a proposta de decisão disciplinar com discriminação das sanções aplicadas a cada uma das infrações, a saber, repreensão, sanção pecuniária, suspensão do trabalho com perda de retribuição e antiguidade, concluindo-se *“que se mostra adequada e possível a convalidação da Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade ao abrigo do artº 328º nº 1 e) do CT em Sanção Disciplinar de Despedimento sem indemnização ou compensação, nos termos do artº 328º nº 1 al. f) do CT, o que se propõe à consideração da entidade empregadora, face aos factos provados na NOTA DE CULPA”*

[3] Bem explícito no ponto IV da Proposta de Decisão (fls. 75), que individualiza as infrações e correspondentes sanções

[4] Conforme explicitado na conclusão final *“Termos em que...”*