

Supremo Tribunal de Justiça
Processo nº 12517/23.4T8LSB.L1.S2

Relator: JÚLIO GOMES

Sessão: 16 Outubro 2024

Votação: UNANIMIDADE

Meio Processual: REVISTA EXCEPCIONAL

Decisão: NÃO ADMITIDA A REVISTA EXCEPCIONAL

REVISTA EXCEPCIONAL

Sumário

I. Não há necessidade de uma intervenção clarificadora deste Tribunal quanto à questão da junção parcial do procedimento disciplinar e suas consequências à luz do disposto no artigo 98.º-J, n.º 3, alíneas a) e b) do Código do Processo de Trabalho.

II. Não há contradição entre o acórdão recorrido, segundo o qual a junção do procedimento disciplinar, dentro do prazo legal, é obrigatória, sendo a sua falta sancionada com a declaração de ilicitude do despedimento, e o acórdão-fundamento, que julgou que, não juntando o empregador algumas peças integrantes do procedimento disciplinar, não deve aplicar-se o regime sancionatório do artigo 98.º-J, n.º 3, alíneas a) e b), do Código do Processo de Trabalho, quando a junção das peças em falta redundar num ato perfeitamente inútil e a junção parcial do procedimento disciplinar satisfizer os motivos subjacentes à exigência legal da sua junção à ação.

Texto Integral

Processo n.º 12517/23.4T8LSB.L1.S2

Acordam na Formação prevista no artigo 672.º n.º 3 do Código do Processo Civil junto da Secção Social do Supremo Tribunal de Justiça,

AA intentou ação especial de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento, prevista nos artigos 98.º-B e ss. do Código de Processo de Trabalho contra JMR - Prestação de Serviços Para a Distribuição, S.A..

Não tendo sido possível a conciliação, a Ré apresentou articulado a fundamentar o despedimento. Juntou parte do procedimento disciplinar.

O Autor contestou, invocando, além do mais, que a entidade empregadora não juntou a totalidade do procedimento disciplinar.

Deduziu pedido reconvenicional, concluindo nos seguintes termos:

“Termos em que se requer a V. Exa., que admita a presente contestação e em consequência:

- a) Declare a não junção de todo o procedimento disciplinar, declare a ilicitude do despedimento do Autor nos termos do artigo 98.º-J, n.º 3, do Código de Processo do Trabalho;*
- b) Declare inválido o procedimento disciplinar porquanto a decisão de despedimento não foi elaborada nos termos do n.º 4 do artigo 357.º do Código do Trabalho, ou seja, não foram ponderadas as circunstâncias do caso, nomeadamente as referidas no n.º 3 do artigo 351.º do Código do Trabalho e, em consequência, a ilicitude do despedimento;*
- c) Declare a ilicitude do despedimento porquanto o Réu não realizou todas as diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, nem alegou fundamentadamente por escrito se as recusava ou o motivo de as recusar;*
- d) Declare a caducidade do direito de aplicação da sanção disciplinar;*
- e) Declare a caducidade/prescrição do direito do Réu em instaurar o procedimento disciplinar;*
- f) Declare a inexistência de justa causa de despedimento do Autor;*
- g) A reintegrar o Autor no mesmo estabelecimento, no mesmo departamento e posto de trabalho com a categoria profissional de ... Controlling, sem prejuízo da sua categoria e antiguidade;*
- H) A pagar ao Autor a quantia total de 618,00€ a título de subsídios de alimentação devidos entre o dia 13/12/2022 e o dia 10/05/2023;*
- I) A pagar ao Autor o montante global de 4.400,00€, por conta de perdas de retribuição em espécie entre 13/12/2022 a 10/05/2023, por retirada injustificada dos equipamentos confiados ao Autor que compunham a sua retribuição em espécie;*

j) A pagar ao Autor uma indemnização em montante nunca inferior a 10.000€ a título de danos morais;

k) A pagar todas as retribuições intercalares, que o Autor deixou de auferir e tem direito a receber, desde o despedimento até ao trânsito em julgado da decisão do tribunal que declare a ilicitude do despedimento, incluindo o vencimento base no valor mensal, o subsídio de refeição, a retribuição de Isenção de Horário de Trabalho, o subsídio de férias, o subsídio de natal, tendo em conta os valores totais de vencimento de 1.520,00€ e de 900,00€, num total de 2.420,00€ (Dois Mil Quatrocentos e Vinte Euros);

l) Tudo acrescido de juros de mora vencidos e vincendos, desde a data de despedimento e até efetivo e integral pagamento”.

A Ré respondeu ao articulado do Autor, sustentando a licitude do despedimento e propugnando pela improcedência das exceções arguidas e pela sua absolvição do pedido reconvenicional.

Em 2.11.2023, foi proferido saneador sentença, com o seguinte dispositivo:

“Nos termos e fundamentos expostos e atentas as disposições legais citadas, decido:

1 - Julgar ilícito o despedimento do autor, promovido pela ré e, em consequência condeno a ré JMR - Prestação de Serviços Para a Distribuição, S.A. a:

a) Reintegrar o autor sem prejuízo da sua antiguidade e categoria e, sem prejuízo deste vir a optar pela indemnização no prazo de cinco dias;

b) Pagar ao autor as retribuições vencidas e vincendas desde a data do despedimento até ao trânsito em julgado, descontadas as quantias por aquele auferidas a título de subsídio de desemprego a entregar pela ré ao Instituto da Segurança Social e/ou que tenha auferido em consequência da cessação do contrato.

2 - Absolver a ré JMR - Prestação de Serviços Para a Distribuição, S.A. do demais peticionado”.

A Ré interpôs recurso de apelação.

Por acórdão de 20.03.2024, os Juízes do Tribunal da Relação acordaram em negar provimento ao recurso e manter a sentença recorrida.

A Ré veio interpor recurso de revista.

O Autor apresentou contra-alegações.

Estando reunidos os pressupostos gerais de admissibilidade do recurso de revista o Exmo. Relator enviou o recurso a esta Formação, única com competência para decidir da verificação, ou não, dos pressupostos específicos de admissibilidade desta revista excecional.

No seu recurso de revista a Ré identifica assim a questão que pretende seja apreciada por este Tribunal:

“[A] questão que se pretende agora discutir é: **a junção inicialmente incompleta do procedimento disciplinar com a apresentação do Articulador Motivador do Despedimento, deverá relevar se a parte omitida não prejudica a defesa do trabalhador** - uma vez que, como se viu, o Recorrido, não deduziu, até à data, qualquer pretensão de apreciação quanto aos documentos não juntos inicialmente - **e os documentos já se encontravam em seu poder desde o procedimento disciplinar? Em consequência, aplicar o efeito cominatório previsto no art. 98.º- J, n.º 3 do CPT sem proceder a um juízo de necessidade da parte omitida é inconstitucional, desproporcional e abusivo, uma vez que o mesmo apenas se encontra legalmente previsto para a não junção total do processo disciplinar?”** (n.º 11 das Alegações; negritos e sublinhados pelo Recorrente)

Invocou como fundamentos da presente revista excecional os motivos constantes das alíneas a) e c) do n.º 1 do artigo 672.º do Código de Processo Civil.

Ora quanto à alínea a) importa destacar que esta mesma questão não é nova e foi já decidida em Acórdão desta Formação proferido a 19-04-2023, no processo n.º 11324/21.3T8SNT.L1.S2 (Relator Conselheiro Mário Belo Morgado).

Neste Acórdão pode ler-se que “[o] acórdão recorrido julgou em linha com o Ac. de 10.07.2013 desta Secção Social do Supremo Tribunal de Justiça, Proc. n.º 885/10.2TTBCL.P1.S1, segundo o qual a junção do procedimento disciplinar, dentro do prazo de 15 dias contados da notificação da empregadora, é obrigatória, sendo a sua falta sancionada com a declaração de ilicitude do despedimento, conforme a interpretação conjugada dos artigos 98.o-I, n.o 4, e 98.o-J, n.o 3, alínea a), do Código de Processo do Trabalho, cuja

razão de ser reside no respeito pelas garantias de defesa do trabalhador e na intenção da lei de promover a celeridade do processo. É este o sentido da generalidade da jurisprudência existente sobre este tema (v.g. Acs. do TRC de 25.09.2020, Proc. n.º 6841/19.8T8CBR.C1, do TRP 03.06.2019, Proc. n.º 1558/18.3T8VLG-A.P1, e do TRL de 11.04.2018, Proc. n.º 2271/16.1T8FNC.L1-4)”, logo se acrescentando que “[p]or outro lado, como flui do antes exposto, esta matéria tem vindo a ser objeto de tratamento jurisprudencial uniforme, claro e coerente, pelo não se verifica qualquer necessidade de clarificação jurídica, sendo certo que o art. 672.º, n.º 1, a), pressupõe que a intervenção do STJ seja necessária para contribuir para a segurança e certeza do direito em casos futuros, sendo irrelevante neste âmbito, só por si, o eventual desacerto da decisão recorrida”.

Não se vê que desde a data do referido Acórdão a jurisprudência “uniforme” na matéria se tenha entretanto alterado de modo a tornar claramente necessária a intervenção deste Tribunal.

E relativamente à contradição invocada pelo Recorrente, ao abrigo da alínea c) do n.º 1 do artigo 672.º do CPC?

No Acórdão fundamento - o Acórdão do Tribunal da Relação de Guimarães de 20-04-2017, proferido no processo 2535/14.9T8GMR-B.G1, pode ler-se o seguinte:

“Por último, suscita ainda o trabalhador a questão de não ter sido junta cópia integral do processo disciplinar, nos termos do n.º 3 do art.º 98.º J do C. P. Trabalho e que, em consequência, deverá ser declarado desde já ilícito o despedimento, com os efeitos previstos nas alíneas a) e c) deste artigo.

Fundamenta essa questão no seguinte:

- Na ausência, quando o processo foi consultado pela mandatária, do termo de abertura ou auto de ocorrência e do termo de juntada; - a não junção integral da resposta à nota de culpa que apresentou; e - a divergência entre o doc. 1, que foi junto pela R. na motivação e o notificado ao trabalhador.

Relativamente à primeira questão nunca poderia fundamentar a invocada falta, uma vez que, a verificar-se o alegado, nunca consubstanciaria uma falta, mas sim um adicionamento.

Por seu turno, relativamente à última ocorrência suscitada não vislumbramos (sendo certo que o trabalhador também não a identificou nem a concretizou, como lhe competia fazer) a existência de qualquer divergência.

No que concerne à não junção integral da resposta, assiste razão ao trabalhador. Na verdade, da análise da referida resposta verifica-se que a mesma não está completa - falta o verso das respetivas folhas (esta omissão terá certamente sido provocada por apenas terem sido tiradas cópias da frente).

Como decorre do disposto no n.º 3 do artigo 98.º J, do C.P.Trabalho a entidade empregadora além de apresentar a motivação do despedimento tem de juntar o processo disciplinar. Se não o fizer a consequência para essa omissão é a declaração da ilicitude do despedimento.

Sucedem, porém, que a lei apenas prevê a citada cominação legal para a não junção (total) do processo disciplinar, nada prevendo para a junção parcial das peças que constituem esse processo disciplinar, como ocorre no caso concreto, em que o processo disciplinar junto não inclui, como já referimos, a resposta à nota de culpa (neste sentido Acórdão da Relação do Porto de 22-04-2013, in www.dgsi.pt). Acresce que o alegado elemento em falta não prejudica a defesa do trabalhador, uma vez que a resposta à nota de culpa, foi por si elaborada, conhecendo, por isso, o seu teor integral.

Concluimos, pois, que a consequência da citada omissão não é a declaração de ilicitude do despedimento prevista no referido artigo.

Sendo, no entanto, junção integral do processo disciplinar essencial para o cabal esclarecimento dos factos e boa decisão da causa, ao abrigo do disposto no artº 411º do C.P.Civil, ex vi” al. a) do nº 2 do artº 1 do C.P.Trabalho, determino que a parte em falta da resposta junta a fls. 260 a 264 fique nos autos”. (sublinhado nosso)

Como se vê, a única peça que faltava no processo disciplinar no caso decidido pelo Acórdão fundamneto era a resposta à nota de culpa pelo próprio trabalhador que, aliás, faltava parcialmente (apenas tinha sido copiado o verso e já não também o reverso das folhas). Ora, e como o Tribunal bem decidiu, tal circunstância em nada a prejudicava a defesa do trabalhador que conhecia evidentemente o teor completo da sua própria resposta à nota de culpa, já que era autor da mesma resposta. E importa acrescentar não teria qualquer dificuldade, em princípio, em transmitir ao seu mandatário judicial no eventual processo de impugnação da ilicitude e irregularidade do despedimento o mesmo teor.

Na situação presente o trabalhador invocou que não foram juntos ao processo disciplinar vários ficheiros e documentos - “não foram remetidos ao tribunal, os ficheiros de Geral e de Resumo, Não sortido das Lojas 407, 419, 425, 808,

812 e 824”. E sublinhe-se que o próprio empregador admitiu que não juntara vários documentos na resposta à contestação, tendo, então afirmado que que “durante a instrução do PD, foram disponibilizados, por email, designadamente em 25.01.2023 e 03.04.2023, (cfr. fls. 82 e 155 do PD) através do mandatário do Autor, outros documentos que se anexaram ao PD e que, por mero lapso, não se encontram juntos ao presente Articulado Motivador de Despedimento (AMD), conforme docs. n.º 1 e 2 que se juntam em formato CD, atento o formato e dimensão dos ficheiros”

No Acórdão recorrido, pode ler-se a este respeito e designadamente o seguinte:

“É certo que a apelante sustenta que se deve ponderar se a relevância da parte do procedimento disciplinar em falta para dar corpo à cominação legal e ainda que nenhum relevo poderia ter isso no caso **sub iudicio** uma vez que os documentos em crise já eram do conhecimento do apelado, mas está bem de ver que nenhuma razão lhe assiste; é que seguramente não lhe ocorreria defender semelhante tese caso a omissão fosse, **verbi gratiæ**, a nota de culpa, não obstante supostamente também dela ter tido o trabalhador prévio conhecimento.

Para melhor se compreender a **ratio legis** daquela norma importa ter em conta que aquilo que se pretende assegurar é que o trabalhador tenha efectivamente conhecimento da integralidade do procedimento disciplinar no momento decisivo e irremediável que é a acção judicial e isso só pode ser conseguido se todo o processo tiver sido para ele acarretado; o que só será alcançável, naturalmente, se o empregador juntar todo o processo disciplinar, pois que é ele o titular do mesmo. E isso para a resposta óbvia: para que se o trabalhador poder certificar-se de que foram integralmente respeitados os seus direitos de defesa (apurar se nele não foram cometidas irregularidades ou nulidades, supríveis ou não ou respeitados os prazos legais de procedimento, etc.). É que para despedir o trabalhador o empregador não precisa de se deixar convencer no procedimento disciplinar, dado que é nele parte e não árbitro ou juiz e quando formulou a nota de culpa necessariamente já estará convencido de que o trabalhador é culpado de infracção disciplinar que o justifica, como de resto o diz, **apertis verbis**, o n.º 1 do art.º 353.º do Código do Trabalho; o procedimento disciplinar visa, isso sim, num primeiro momento convencer o trabalhador das razões por que o empregador o despedirá e, eventual e posteriormente, se isso não ocorrer, a final convencer o Tribunal de que tal decisão se conformou com a lei.

Tudo isto ganha escala se tivermos presente, por um lado que não é obrigatório o patrocínio jurídico do trabalhador no procedimento disciplinar, mas já é obrigatório o patrocínio judiciário na acção judicial; por outro, que é na fase judicial que em regra pela primeira vez o trabalhador encontra o conforto do aconselhamento jurídico especializado e, portanto, crescem as razões para que lhe sejam então facultadas todas as ferramentas para se poder defender. E nenhuma melhor existirá do que poder aceder ao procedimento disciplinar na sua completude e não apenas à matéria de que tenha sido acusado e depois considerado provado”.

Para decidir se há contradição entre o Acórdão recorrido e o Acórdão fundamento importa, desde logo, atender à diversidade das situações concretas. O Acórdão fundamento pronunciou-se sobre uma situação em que por lapso apenas fora copiada parte da resposta da nota de culpa – pode afirmar-se liminarmente que tal omissão em nada prejudicava a defesa do trabalhador. Mas o mesmo não se pode afirmar, de todo, perante a omissão de documentos que deveriam ter sido juntos ao procedimento. A sua relevância só poderia ser avaliada depois da avaliação do conteúdo dos mesmos e como o Acórdão recorrido destaca é de grande importância para o aconselhamento e defesa jurídica do trabalhador que o seu advogado disponha de todo o procedimento disciplinar e não apenas da parte que o empregador houve por bem facultar. Além disso importará apurar em que medida é que tais documentos foram tidos em conta no próprio procedimento disciplinar. Tal solução não é desproporcional nem violadora de qualquer norma constitucional – bem ao invés, é a que melhor respeita a proibição constitucional de despedimentos sem justa causa e a que garante transparência ao procedimento disciplinar.

Decisão: Não se admite a revista excecional.

Custas pelo Recorrente.

Lisboa, 16 de outubro de 2024

Júlio Gomes (Relator)

José Eduardo Sapateiro

Mário Belo Morgado