

Tribunal da Relação de Guimarães
Processo nº 5107/24.6T8VNF-C.G1

Relator: ANTERO VEIGA

Sessão: 05 Junho 2025

Número: RG

Votação: UNANIMIDADE

Meio Processual: APELAÇÃO

Decisão: APELAÇÃO IMPROCEDENTE

INTERRUPÇÃO DO PRAZO DE CADUCIDADE

CONSULTA DO PROCESSO

PRAZO MÁXIMO DE SUSPENSÃO PREVENTIVA DO TRABALHADOR

Sumário

- A circunstância de o trabalhador ter sido preventivamente suspenso, no âmbito do procedimento disciplinar, nos termos do nº 2 do artigo 354º do CT, não interfere com os prazos a cumprir no procedimento prévio de inquérito, relevando o incumprimento do prazo do artigo 354º, 2 do CT, apenas ao nível do incumprimento das obrigações contratuais - violação do dever de ocupação efetiva -.
- Assim, não obsta ao efeito interruptivo do artigo 352º do CT, o facto de a notificação da nota de culpa ocorrer após o prazo estipulado no artigo 354º, 2 do CT, desde que essa notificação ocorra nos 30 dias após o termo do procedimento prévio, e se mostrem preenchidos os demais requisitos do artigo 352º.
- Ao nível do procedimento disciplinar laboral, as causas de invalidade do procedimento, que implicam a ilicitude deste, são as taxativamente fixadas na lei.
- O direito de consulta do processo disciplinar não abrange, em princípio, a obrigação de serem facultadas cópias.
- O instrutor de PD não tem que juntar a este um “mail” enviado por parte estranha ao processo, por iniciativa própria, com a sua posição pessoal, sem

que qualquer dos interessados ou o instrutor, o tenham oferecido ou solicitado, como meio de prova.

Texto Integral

Acordam na Secção Social do Tribunal da Relação de Guimarães.

AA, idf. nos autos, intentou a presente ação de impugnação da regularidade e licitude do despedimento, contra a “EMP01... - INSTITUTO DE FORMAÇÃO ARTÍSTICA ...”, idf. nos autos.

A ré apresentou articulado motivador, invocando a regularidade do despedimento e referenciando os comportamentos imputados.

O autor contestou impugnando a versão apresentada, e invocando nulidades do procedimento disciplinar, nulidade da nota de culpa; referindo ter estado suspenso 90 dias sem receber a nota de culpa; prescrição, referindo não ter sido o inquérito conduzido de forma diligente, devendo estar concluído em 30 dias; os factos objeto de acusação eram conhecidos há mais de 60 dias, considerando a data da notificação da nota de culpa; foi-lhe vedado o direito a fazer qualquer tipo de cópia ou reprodução do processo disciplinar, tendo o PD mais de 330 folhas, vedando assim o direito de defesa; Não constam do processo todas as diligências efetuadas, refere um email dirigido ao Sr. Instrutor no dia 24 de abril de 2024, refere depoimentos da comunidade educativa, determinados pelo Presidente da Direção da EMP02..., não juntos, referindo designadamente os dos professores BB, CC, DD, EE ou FF; refere a falta de 80 folhas do processo disciplinar; refere que apesar de haver duas entidades empregadoras apenas foi elaborada uma nota de culpa e uma só decisão, as quais são rigorosamente iguais, referindo invalidade do PD por ambas utilizarem os factos, indiscriminadamente, referentes à sua relação laboral ou referentes à relação laboral com a outra entidade; na pendência do prazo de defesa, o Requerente requereu que lhe fosse concedido o acesso à sua caixa de correio eletrónico profissional, o qual lhe estava vedado desde a data da sua suspensão, em 12 de março de 2024, bem como a documentação profissional arquivada, o que não foi concedido prejudicando o direito à defesa.

A ré respondeu sustentando a validade do procedimento. Refere ter sido indeferido o pedido de cópia de todo o processo e apenas isso.

*

No despacho saneador concluiu-se pela inexistência de qualquer invalidade do procedimento disciplinar.

*

Inconformado o autor interpor recurso apresentando as seguintes conclusões:

I. Com a interposição do presente recurso, pretende o Recorrente impugnar o duto despacho saneador proferido.

II. No despacho saneador há uma decisão parcial sobre o mérito da causa, nomeadamente quanto à invalidade do procedimento disciplinar.

III. No despacho saneador a Mma Juiz a quo decidiu que o procedimento disciplinar é válido, quando são diversos os fundamentos e motivos que geram a sua invalidade.

IV. Deve esta decisão ser revogada e substituída por decisão que julgue o procedimento disciplinar inválido pelos seguintes fundamentos:

a. O processo prévio de inquérito não foi conduzido de forma diligente, sendo certo que quando o trabalhador arguido no processo disciplinar está suspenso preventivamente, a nota de culpa deve ser notificada no prazo máximo de 30 dias, sendo este o critério legal para aferição da diligência com que o inquérito foi conduzido;

b. O trabalhador foi impossibilitado de aceder e consultar convenientemente o processo disciplinar, porque lhe foi expressamente vedado o acesso a cópias, ainda que parciais, do processo disciplinar, o que, no caso concreto, equivale a violação do direito de consulta do processo;

c. O processo disciplinar não é fiel nem autêntico, uma vez que resulta provado que em sede de inquérito foram realizadas diligências de inquirição de testemunhas, sendo certo que apenas alguns desses depoimentos não estão juntos ao processo, o que demonstra que o processo disciplinar não reproduz as diligências efetivamente realizadas;

d. A nota de culpa é nula, uma vez que a descrição dos factos da acusação diz respeito a duas relações laborais distintas, mencionadas indiscriminadamente, sendo certo que, para uma parte significativa dos factos, não é possível sequer identificar a que relação laboral em concreto dizem respeito tais factos;

e. Não pode, neste caso, remeter-se para a prova que vier a ser produzida em sede de audiência de julgamento para se vir a concluir qual a entidade empregadora que está a acusar em cada caso: o trabalhador acusado tem o direito de saber, desde o momento em que recebe a acusação, quais os factos concretos que cada entidade empregadora lhe está a imputar, sem ser forçado a adivinhar, descobrir ou intuir o que estará em causa.

f. Proibição de acesso do ora Recorrente - enquanto trabalhador e na pendência do processo disciplinar e para o exercício do seu direito de defesa - à sua caixa de correio eletrónico, ao seu gabinete e arquivo.

g. Este impedimento de acesso ao correio eletrónico, ao gabinete e arquivo

dificultou de forma injustificada e injusta o exercício do direito de defesa ao trabalhador.

V. O douto despacho saneador padece de nulidade, por omissão de pronúncia, uma vez que não decidiu sobre a invalidade do procedimento disciplinar por extinção do poder disciplinar do empregador pelo decurso do tempo, vício que foi expressamente arguido na contestação.

VI. Deve julgar-se que o poder disciplinar do empregador se extinguiu pelo decurso do tempo, o que gera a invalidade do procedimento disciplinar.

VII. O ora Recorrente requereu, em sede de requerimento probatório - "D - Acesso a emails" -, que lhe seja concedido o acesso à caixa de correio eletrónico, por forma a poder selecionar e juntar documentos essenciais à sua defesa quanto a factos dos quais vem acusado.

VIII. A Mma. Juiz não deferiu tal pedido do ora Recorrente, decidindo que "(...) deverá concretizar quais os documentos/emails que pretende que sejam juntos pelo Réu (...)".

IX. Tal decisão deve ser revogada e substituída por decisão que permita ao Recorrente aceder à sua caixa de correio eletrónico, atendendo ao facto de, por se tratar de uma caixa de e-mails com milhares de ficheiros, é manifestamente impossível, com apelo à memória, indicar quais os concretos emails/documentos que pretende selecionar.

X. Este acesso deveria ter sido garantido durante o processo disciplinar, como acima concluído.

XI. Por outro lado, tal correio eletrónico foi licitamente utilizado para troca de comunicações pessoais, cuja reserva e confidencialidade estão legalmente protegidas pelo art.º 22.º do Código do Trabalho, sendo ilícito que a Recorrida proceda ao acesso e pesquisa dos e-mails em causa.

XII. O douto despacho saneador recorrido, viola, entre outros que V.Exas doutamente suprirão, o disposto nos art. 329º, 353º, 354º, 356º e 382º do Código do Trabalho.

Em contra-alegações sustenta-se o julgado.

A Ex.ª PGA deu parecer no sentido da improcedência.

A factualidade relevante é a que resulta do precedente relatório, sendo de considerar o teor do processo disciplinar, designadamente:

1) Em 16 de Fevereiro de 2024, foi enviada ao Diretor da Requerida uma comunicação sob o assunto "Suspeitas e denúncias de formas de violência institucional" (processo disciplinar fls. 1 a 39) cujo teor se dá por integralmente reproduzido).

2) Em 12-03-2024, o ora recorrente foi suspenso do exercício de funções e a requerida abriu um procedimento prévio de inquérito

3) (consta do PD, existindo despacho reduzido a escrito que refere a abertura de... *“um processo mais amplo de averiguações e, neste âmbito, organizar um procedimento prévio de inquérito (procedimento disciplinar) ao trabalhador, Diretor, AA” e “tendo em conta os indícios de factos imputáveis ao trabalhador relatados no referido documento, que denotam que a presença deste na empregadora é inconveniente para a averiguação de tais factos, decide-se suspender de funções da EMP02... - Associação de Promoção as Artes e Música ... e, conseqüentemente, da Escola profissional Artística ... - EMP03..., assim como dos cargos inerentes à função, de imediato e de forma preventiva, sem perda de remuneração”*.

4) A nota de culpa foi recebida pelo ora recorrente em 4-06-2024.

5) Em 12-08-2024, o ora recorrente recebeu carta registada com aviso de receção, através da qual lhe foi comunicada a decisão de despedimento com justa causa.

Conhecendo do recurso:

Nos termos dos artigos 635º, 4 e 639º do CPC, o âmbito do recurso encontra-se balizado pelas conclusões do recorrente.

*

Questões a apreciar:

- Nulidade do despacho saneador por omissão de pronúncia - extinção do poder disciplinar.

- Quanto ao PD:

- Nulidade da nota de culpa - a acusação respeita a duas entidades - Falta de diligência na condução do inquérito prévio, e decorrente invalidade do procedimento disciplinar.

- Violação do direito de consulta do processo decorrente da impossibilidade de aceder a cópias ainda que parciais do PD - .

- Infidelidade do PD - em sede de inquérito foram realizadas diligências de inquirição de testemunhas, sendo certo que apenas alguns desses depoimentos estão juntos ao processo.

- Violação do direito de defesa - ao não ser permitido acesso à sua caixa de correio eletrónico, ao seu gabinete e arquivo, dificultando de forma injustificada o direito de defesa.

- Quanto à prova:

- Revogação da decisão que indeferiu o pedido de acesso a “emails”, em C, a) e b) e D, da contestação-reconvenção.

**

- Nulidade do despacho saneador por omissão de pronúncia - extinção do poder disciplinar - falta de diligência na condução do inquérito prévio.

O recorrente refere que o despacho saneador não de pronunciou quanto à invocada prescrição.

Alegou o recorrente a prescrição do direito a instaurar o processo disciplinar, referindo a circunstância de ter sido suspenso por mais de 30 dias antes da entrega da nota de culpa. Alude a que a requerida teve conhecimento a 16.2.2024 da suspeita dos comportamentos irregulares, o que implica que no dia 4 de junho de 2024, data em que foi entregue a nota de culpa, há já muito se encontrava extinto o poder disciplinar, por prescrição.

Refere ainda que se pode concluir pela consulta do processo disciplinar, nomeadamente pelo relatório com 21 folhas junto a fls 1 e seguintes do PD, que as pretensas suspeitas já existiam e eram conhecidas da entidade empregadora desde há muito tempo. Considerando que a nota de culpa apenas foi entregue no dia 4 de junho de 2024, conclui-se que os factos objeto da acusação já eram conhecidos da entidade empregadora há mais de 60 dias, razão pela qual se extinguiu o poder disciplinar, por prescrição.

Se bem se percebe, o recorrente sustenta em primeiro a prescrição das infrações pelo decurso do prazo de um ano, consagrado no artigo 329º, 1 do CT, com base no incumprimento do prazo de 30 dias para notificação da nota de culpa, após suspensão preventiva, conforme resulta do nº 2 do artigo 354º, que refere; a propósito da suspensão preventiva antes da notificação da nota de culpa que esta, pode “ ser determinada nos 30 dias anteriores à notificação, desde que o empregador justifique, por escrito, que, tendo em conta indícios de factos imputáveis ao trabalhador, a presença deste na empresa é inconveniente, nomeadamente para a averiguação de tais factos, e que ainda não foi possível elaborar a nota de culpa.”

*

O despacho recorrido, não nomeando embora, apreciou questões levantadas a propósito da suspensão preventiva, referenciando os prazos e o artigo 352º do CT, transcrevendo deste, “ caso o procedimento prévio de inquérito seja necessário para fundamentar a nota de culpa, o seu início interrompe a contagem dos prazos estabelecidos nos n.os 1 ou 2 do artigo 329.º, desde que ocorra nos 30 dias seguintes à suspeita de comportamentos irregulares, o procedimento seja conduzido de forma diligente e a nota de culpa seja notificada até 30 dias após a conclusão do mesmo”.

Contudo a questão não é apreciada de forma clara, pelo que importa apreciar a mesma nos termos do artigo 665º, 1 do CPC.

Vejamos as questões:

O recorrente, parece, reporta-se quer à prescrição da infração disciplinar - nº

1 do normativo, quer à prescrição (com mais propriedade, caducidade) do direito de instaurar procedimento disciplinar, por ultrapassagem do prazo de 60 dias para instauração do procedimento, após conhecimento da infração pela empregadora ou superior competência disciplinar - artigo 329, nº 2 do CT.

Refere o artigo 329º do CT:

1 - O direito de exercer o poder disciplinar prescreve um ano após a prática da infração, ou no prazo de prescrição da lei penal se o facto constituir igualmente crime.

2 - O procedimento disciplinar deve iniciar-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o empregador, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infração.

3 - O procedimento disciplinar prescreve decorrido um ano contado da data em que é instaurado quando, nesse prazo, o trabalhador não seja notificado da decisão final.

(...)

Nos termos do artigo 352º do CT, caso o procedimento prévio de inquérito seja necessário para fundamentar a nota de culpa, o seu início interrompe a contagem dos prazos estabelecidos nos n.os 1 ou 2 do artigo 329.º, desde que ocorra nos 30 dias seguintes à suspeita de comportamentos irregulares, o procedimento seja conduzido de forma diligente e a nota de culpa seja notificada até 30 dias após a conclusão do mesmo.

No caso, a empregadora teve conhecimento dos factos a 16-2-2024, iniciando o processo prévio de inquérito a 12-3-2024, com base na Relatório da Coordenadora Provincial do Serviço de Proteção e Cuidado da PPCJ.

O referido procedimento visa habilitar a empregadora a emitir a nota de culpa, a esclarecer a factualidade que fundamente esta. Deve corresponder a uma real e efetiva necessidade, como ocorre nos casos em que apenas haja suspeitas ainda não devidamente circunstanciadas em diversos dos seus elementos - como por exemplo quanto aos intervenientes, modo, e quanto a circunstanciação espacial e temporal -. Trata-se de recolher elementos para fundamentar a nota de culpa. Daí o efeito interruptivo fixado na lei.

Resulta do processo que a 14-3 são juntos documentos e têm lugar inquirições. É elaborado relatório do inquérito a 22.5 e elaborada proposta da nota de culpa, enviada por carta de 29-5 por determinação da empregadora, rececionada a 4-6-2024.

Foi respeitado o prazo de 30 dias para início do procedimento prévio, bem como o prazo de 30 dias para notificar a nota de culpa após o termo deste.

O Recorrente refere que o processo de inquérito não foi conduzido de forma diligente, aludindo a que, tendo sido suspenso preventivamente, em tal circunstância, a nota de culpa deveria ser notificada no prazo máximo de 30 dias, sendo este o critério legal para aferição da diligência com que o inquérito foi conduzido, pelo que no seu entender não ocorreria o efeito interruptivo.

Caso o inquérito não seja conduzido de forma diligente, o efeito interruptivo prescrito no artigo 352º, não se verifica, como da norma resulta.

O recorrente coloca, no entanto, duas questões distintas. Uma tem a ver com a condução propriamente dita do procedimento de inquérito, e outra tem a ver com o prazo estabelecido para notificação da nota de culpa após suspensão preventiva do trabalhador.

E uma questão não interfere com a outra. Não resulta de qualquer norma que o prazo para notificação da NC após suspensão, seja critério de aferição da diligência da condução do procedimento de inquérito. São planos distintos. O artigo 354º não se insere, como norma reguladora, na regulamentação do procedimento prévio, nem no procedimento disciplinar, podendo não ocorrer.

Resulta do artigo 354º:

Suspensão preventiva de trabalhador

1 - Com a notificação da nota de culpa, o empregador pode suspender preventivamente o trabalhador cuja presença na empresa se mostrar inconveniente, mantendo o pagamento da retribuição.

2 - A suspensão a que se refere o número anterior pode ser determinada nos 30 dias anteriores à notificação, desde que o empregador justifique, por escrito, que, tendo em conta indícios de factos imputáveis ao trabalhador, a presença deste na empresa é inconveniente, nomeadamente para a averiguação de tais factos, e que ainda não foi possível elaborar a nota de culpa.

(...)

À ultrapassagem do período de 30 dias referenciado no nº 2, não atribui a lei qualquer efeito sobre o procedimento disciplinar (incluindo o procedimento prévio). Constituindo uma irregularidade, a mesma tem repercussão, não ao nível do procedimento em si, mas ao nível mais abrangente do cumprimento das obrigações contratuais - como violação do dever de ocupação efetiva.

Assim se tem pronunciado a jurisprudência de forma, julgamos, sem discordância. Vejam-se como exemplo, RP de 13.10.2014, processo nº 263/13.1TTPRT.P1; STJ de 9.9.2015, processo nº 263/13.1TTPRT.P1.S1.

Quanto ao procedimento prévio de inquérito, a lei não fixa um período de

duração, tendo em atenção naturalmente a maior ou menor extensão e complexidade das suspeitas, e seu esclarecimento prévio em termos de poder sustentar a nota de culpa, referindo que o procedimento deve ser conduzido de forma diligente.

No caso, tendo em consideração as suspeitas levantadas no relatório que serve de sustento à abertura do procedimento prévio, afigura-se justificado o recurso a este - até pela profusão de suspeitas elencadas -, sendo que o procedimento correu de forma normal, sem delongas, tendo em consideração as exigências normais da vida.

A diligência na condução do inquérito, deve ser aferida pela diligência de um homem médio, normal e capaz, colocado na posição do real empregador, e conhecedor dos factos e circunstâncias, por este conhecidos.

É o trabalhador que deve demonstrar que o procedimento não ocorreu de forma diligente.

No caso presente, como atrás referido, dois dias após abertura do procedimento, tempo adequado para levar ao conhecimento do instrutor a sua nomeação e para início das diligências, a 14-3 são juntos documentos e têm lugar inquirições. O mesmo acontece em 20.3, 4.4, 5.4, 11 e 12.4; 16.4 e 22.4. A 30.4 ocorrem inquirições, A 8.5 têm lugar inquirições e junção de documentos, igualmente a 13.5. Finalmente a 15.5 ocorrem inquirições. É elaborado relatório do inquérito a 22.5 e elaborada proposta da nota de culpa, enviada por carta de 29-5 por determinação da empregadora, rececionada a 4-6-2024.

Resulta assim que o procedimento prévio foi diligentemente conduzido, tendo ocorrido notificação da nota de culpa dentro do prazo de 30 dias após a conclusão daquele - última diligência.

Assim é de considerar o referido efeito interruptivo.

*

Quanto à infração disciplinar.

Independentemente da data do seu conhecimento pela empregadora, a infração disciplinar prescreve passado um ano sobre data do seu cometimento, conforme nº 1 do artigo 329º.

Com a instauração do procedimento prévio ocorre interrupção do prazo, prescrevendo a infração decorrido que seja um ano, caso não seja notificado o trabalhador da decisão final, conforme consta do artigo 329, "o procedimento disciplinar prescreve decorrido um ano contado da data em que é instaurado quando, nesse prazo, o trabalhador não seja notificado da decisão final."

Assim, aquando da instauração do inquérito prévio, a 12-3-2023, estariam prescritos factos ocorridos até .././2022.

Vejamos as datas que resultam das imputações (tendo em conta ora a decisão

final do PD):

- ponto 18 - 30.5.2023; - 19 - a partir de setembro de 2023; - 20, 21 - a partir de janeiro de 2024; - 22 - 1.1.2024; - 23 - 27.9.2021; 13.10.2021 e 20.10.2021, pedidos de tempo de serviço, passado a 3.6.2021 sem assinatura e a 8.3.2024 regular. Trata-se de infração permanente ou duradoura (omissão permanente do cumprimento de uma obrigação), havendo jurisprudência que sustenta que também nestes casos o início do prazo só ocorre com a cessação da violação do dever;- 24 - 30.1.2024 e fevereiro de 2024; - 26 - tempo de serviço não dado - ano letivo 2023/2024; - 27 - inexistência de plano de atividades anos letivos 2022/2023 e 2023/2024; - 28 - 2.1 2024; - 29 - 8.7.2023; - 30 - final ano letivo 2022/2023; - 31 - 12.12.2023; - 32 a 39 - final ano letivo 2022/2023 e posteriores; - 40 - dezembro de 2023; - 42 - 23-5-2023; - 44 - setembro de 2023; - 45 - 10-11-2023; - 46 - 7.12.24 8.2.2024;- 47 - julho de 2023; - 48 - 20.10.2023; - 49 - ano letivo de 2023/2024; - 51 - 21.2.2024; - 54 - 22.11.2023; - 55 - 22.9.2023; - 56 - 29.6.2023; - 58 - 30.6.2023; - 59 - julho de 2023; - 60 e 61- 20.9, 4.10. 5.12, 6.12 de 2023; - 62 - 15.9.2023; - 63 e 64 - julho de 2023 e dezembro de 2023; - 65 - setembro e julho, junho e março de 2023; - 66 - fevereiro de 2024; - 67- 15-6-2023
- 68 a 72 - continuados no tempo (diários); - 73 - janeiro de 2024; - 74 - fevereiro de 2024; - 75 - 16-9-2023; - 77 a 81 e 85, 87, 88, 89, 91, 92, 93, - continuados no tempo; - 82 - 24.2.2024; - 86 - setembro de 2023; - 90 - 6.7.2023; - 91, 2ª parte - sem data

Não ocorre prescrição.

*

Quanto ao PD:

Refere o recorrente a nulidade da nota de culpa por respeitar, refere, a duas entidades.

O recorrido refere que o Autor assumia o cargo de diretor do Réu EMP01... e da EMP03..., em permanência e em simultâneo, trabalhava no mesmo gabinete, para ambas as empregadoras, com os mesmos trabalhadores (administrativos e docentes), participando nos eventos comuns, pelo que evidentemente os factos por que foi despedido, pelo Réu e pela EMP02... espelhavam essa dupla qualidade em que sempre atuava e era do conhecimento geral de todos os que lidavam com as escolas. Conforme decorre dos elementos juntos aos autos, inexistente apenas uma nota de culpa e uma decisão final.

As nulidades são cominadas na lei, de forma taxativa, não se referenciando qualquer norma que suporte a alegação.

Quanto à nota de culpa, refere o artigo 382º do CT:

Ilicitude de despedimento por facto imputável ao trabalhador

...

2 - O procedimento é inválido se:

- a) Faltar a nota de culpa, ou se esta não for escrita ou não contiver a descrição circunstanciada dos factos imputados ao trabalhador;
- b) Faltar a comunicação da intenção de despedimento junta à nota de culpa;
- c) Não tiver sido respeitado o direito do trabalhador a consultar o processo ou a responder à nota de culpa ou, ainda, o prazo para resposta à nota de culpa;
- d) A comunicação ao trabalhador da decisão de despedimento e dos seus fundamentos não for feita por escrito, ou não esteja elaborada nos termos do n.º 4 do artigo 357.º ou do n.º 2 do artigo 358.º

Importa ainda ter em linha de conta as garantias do direito de defesa, que decorrem dos artigos 32º, 10 e 53º da CRP, com amparo na al. c). Contudo, e relativamente à produção de prova requerida, tenha-se em conta a solução dada no n.º 2 do artigo 389º, que as qualifica como meras irregularidades:

Efeitos da ilicitude de despedimento

1 - Sendo o despedimento declarado ilícito, o empregador é condenado:

...

2 - No caso de mera irregularidade fundada em deficiência de procedimento por omissão das diligências probatórias referidas nos n.os 1 e 3 do artigo 356.º, se forem declarados procedentes os motivos justificativos invocados para o despedimento, o trabalhador tem apenas direito a indemnização correspondente a metade do valor que resultaria da aplicação do n.º 1 do artigo 391.º

(...)

Não ocorre a referida nulidade. A propósito transcreve-se pelo seu acerto o que se refere na decisão recorrida:

“ O facto de ambas as entidades empregadoras do Autor terem decidido despedir o Autor com base em factos referentes à relação laboral de ambas as empregadoras não implica a invalidade do processo disciplinar. Quando muito poderão prejudicar o Réu, caso se considere que os factos referentes à outra entidade empregadora não podem ser considerados na decisão a proferir sobre a

justeza da decisão do Réu em pôr termo à relação laboral.”

*

- Violação do direito de consulta do processo decorrente da impossibilidade de aceder a cópias ainda que parciais do PD -

Refere o recorrente que lhe foi expressamente vedado o acesso a cópias, ainda que parciais, do processo disciplinar, o que, no caso concreto, equivale a violação do direito de consulta do processo.

O Réu, referiu que não permitiu a cópia de todo o processo, e alegou não

existir tal direito, sendo que o Autor consultou o processo numa altura em que o mesmo contava com 306 folhas, que se reportavam, na sua maioria, a depoimentos testemunhais curtos, de fácil compreensão.

Resulta do processo que não foi permitida “entrega de cópias do processo supra, e tirar fotografias ao mesmo, por indicação do instrutor”. Mais resulta de foram efetuadas consultas.

A consulta do PD visa permitir ao arguido tomar conhecimento de todos os elementos probatórios que sustentam as imputações, tendo em vista garantir um cabal direito à defesa. Assim é que a violação de tal direito implica invalidade do PD, conforme artigo 382º, 2, c) do CT.

A questão ora colocada consiste em saber se o autor tinha direito a solicitar ou tirar cópias - por exemplo por fotografia -, do processo, ou elementos deste. Em princípio a resposta será negativa. A norma referenciada fala em “consulta do processo”, e não no direito a receber uma cópia.

Assim se tem entendido, como vem referenciado na decisão recorrida:

“ Com efeito, como escreveu Pedro Ferreira de Sousa (in ob. cit., pág. 117), “a obrigação de disponibilização efetiva do processo disciplinar impõe que a entidade empregadora faculte ao trabalhador a consulta dos elementos nos quais baseou a acusação disciplinar”, esclarecendo, na nota de rodapé 157 que a jurisprudência nega o direito ao trabalhador de exigir a extração de cópias dos autos do processo disciplinar, identificando, para o efeito, os Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça de 10.04.1991, disponível no BTE 2.ª série, n.ºs 4-5-6/94, pág. 423 e do Tribunal da Relação do Porto de 26.10.2009, processo 505/08.5TTPNF.P1, citando, ainda, Ana Lambelho, Luísa Andias Gonçalves e Pedro Furtado Martins nesse sentido, e, em sentido oposto Messias de Carvalho que considera que “o direito de consulta do processo disciplinar abrange a reprodução dos documentos nele constantes, contando que a dita reprodução se afigure necessária e não ocorram motivos legítimos para oposição da entidade empregadora”.

Isto sem embargo de poderem ser fornecidas cópias. O que não parece correto é associar a cominação de invalidade do procedimento devido ao não fornecimento de cópias, pois como vimos as causas de invalidade são taxativas. A menos que se conclua, que no concreto caso, apenas com o fornecimento de tais cópias o trabalhador pode compreender cabalmente as imputações e respetivos fundamentos probatórios.

Não é o caso dos autos. Aquando da nota de culpa, o PD tinha cerca de 330 páginas, sendo cerca de 39 do relatório que determinou a abertura do inquérito prévio, e ainda as correspondentes à nota de culpa, consistindo as diligências efetuadas em depoimentos e documentos facilmente apreensíveis por consulta e anotação. O autor consultou o processo por três vezes, 11, 12, e

14 de junho, não resultando que a falta de cópias prejudique a compreensão por parte do autor das imputações e sua fundamentação, e nessa medida prejudique a sua defesa.

*

- Infidelidade do PD - em sede de inquérito foram realizadas diligências de inquirição de testemunhas, sendo certo que apenas alguns desses depoimentos não estão juntos ao processo. Refere um e-mail dirigido ao instrutor pelo diretor de recursos Humanos da ré.

Quanto ao mail a ré refere que o diretor de recursos humanos, que é advogado (cédula profissional ...61... - www.oa.pt) e praticou atos próprios de advogado ao serviço do R., não é parte no processo disciplinar e o mail não tem a natureza de diligência de prova.

A ré refere ainda que face à qualidade do emitente, foi-lhe atribuída natureza sigilosa (artº 92º do EOA), e por tal razão, diz, o email não tinha de (nem podia) ser integrado no processo disciplinar, como não foi. Mais refere que o autor, tendo tido dele conhecimento não solicitou a sua junção. Também não solicitou a inquirição do subscritor daquele.

Trata-se do doc. 5 junto com a providência cautelar. Trata-se de uma missiva com a posição pessoal do subscritor sobre a ocorrência, enviada por iniciativa deste. Ora, o referenciado subscritor não era parte no processo, nem relativamente a si tinha sido determinada qualquer diligência.

A questão deve ser analisada à luz das regras do procedimento disciplinar. Não foi determinada nos autos a produção de qualquer prova relativamente ao subscritor do mail em questão, aliás funcionário da ré, nem por qualquer das partes, empregadora e arguido trabalhador, foi solicitada a junção aos autos ou a inquirição do mesmo.

O instrutor não tem que juntar aos autos tudo o que a ele chegue, sem requerimento de qualquer dos interessados, a menos claro que o ache pertinente para esclarecimento da factualidade, apesar de não solicitada a diligência. Cabe-lhe, no âmbito do seu poder inquisitório, alguma margem de manobra.

Quanto a outras testemunhas ouvidas, não é referida a relevância e pertinência ao caso. Tratou-se de inquirições no âmbito do procedimento prévio de averiguação, sendo compreensível, a terem ocorrido, que o instrutor descarte depoimentos sem qualquer conhecimento relevante, não os tendo reduzido a escrito e inserido no procedimento.

Veja-se a propósito o referenciado no Ac. 5108/24.4T8VNF-C.G1, relativo às mesmas questões:

“ Do regime legal não resulta que tenham que ser reduzidos a escrito todos os atos que tenha lugar no inquérito, mas tão somente aqueles que o legislador

teve por fundamentais, como a nota de culpa, a suspensão preventiva do trabalhador, a resposta à nota de culpa, o indeferimento de diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, parecer (se o houver) da comissão de trabalhadores ou associação sindical se o trabalhador for representante sindical, e a decisão de despedimento - 353º, 1, 354º, 2, 355º, 1, 356º, 1, e 5, 357º, 5, CT.

Em particular a lei não impõe sequer a redução a escrito dos depoimentos das testemunhas- 356º CT a contrario- no sentido de que não *“se exige a forma escrita para todo o processo disciplinar, mais concretamente, para todas as diligências de investigação/instrução realizadas no seu âmbito.”* ac. STJ de 7-07-2016, p. 802/13.8TTVNF.P1.G1.S1, dgsi.

Ademais, o instrutor pode realizar diligências que depois não espelha no processo disciplinar, porque não as entende relevantes. O processo disciplinar é dominado pelo princípio do inquisitório, competindo ao empregador a escolha e realização das diligências, bem com a sua seleção para a fundamentação da decisão final. Tudo sem prejuízo do direito de o trabalhador requerer, ele próprio, provas, não sendo isso de ora se cuida.”

No caso, não se referindo a qualquer razão relativa à pertinência de qualquer concreto depoimento não junto, e sendo que a terem ocorrido foram tomados no âmbito do inquérito prévio, sempre o trabalhador poderia ter solicitado a audição das testemunhas em sede de defesa. Concorda-se assim com o decidido em primeira instância.

Refere-se e bem na decisão recorrida:

“A invalidade arguida pelo Autor poder-se-á analisar à luz dos direitos de audiência e de defesa do arguido, como decorrência do artigo 32.º, n.º 10, da Constituição da República Portuguesa, que o impõe em quaisquer processos sancionatórios.

E, como expressão do princípio do contraditório no processo disciplinar, estabelece o artigo 355.º, n.º 1 do Código do Trabalho que *“O trabalhador dispõe de 10 dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo por escrito os elementos que considera relevantes para esclarecer os factos e a sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.”* e o artigo 356.º do Código do Trabalho que *“O empregador, por si ou através de instrutor que tenha nomeado, deve realizar as 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.”*

Conforme se entendeu no Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 14 de

Novembro de 2018, processo 9291/17.7T8LSB.11.S2, disponível em www.dgsi.pt “O Supremo Tribunal de Justiça, de forma uniforme, tem entendido que as «diligências probatórias» a que se reporta o art.º 356.º, n.º 1 do Código do Trabalho, são não apenas as requeridas na resposta à nota de culpa, mas também as determinadas oficiosamente pelo instrutor do processo, destinadas a esclarecer os factos imputados na nota de culpa ou invocados na resposta a esta, sejam ou não suscetíveis de atenuar a responsabilidade do trabalhador (Cfr. Acórdãos de 12/1/17, 13/11/13, 30/4/13 e 7/3/12 proferidos respetivamente nos processos com os números 69/13.8TTLRS.L2.S1, 196/12.9TTBRR.L1.S1, 1154/09.6TTLSB.L1.S1 e 17/10.7TTEVR.E1.S1.

(...)

Temos assim que atendendo ao princípio da celeridade que informa o procedimento disciplinar a fase da instrução deve ser conduzida de forma diligente e com a brevidade possível.

A instrução no procedimento disciplinar assume uma grande relevância, pois visa possibilitar que o empregador possa tomar uma decisão fundamentada numa matéria sempre sensível com grandes repercussões para ambas as partes.

Nesta perspetiva, o empregador ou o instrutor nomeado para o efeito devem ter alguma margem de manobra quando dirigem a instrução, pois têm de enfrentar as dúvidas que vão surgindo do confronto das várias versões dos factos, sendo certo que muitas vezes não é possível antever o resultado de determinadas diligências que aparentam alguma utilidade para a descoberta da verdade.

Neste campo, temos de estar cientes da dificuldade da prognose, sobretudo quando chamados para aquilatar o que se deve considerar dilatatório.”

...

Ainda por força do princípio do inquisitório assiste ao instrutor do processo a faculdade de realizar as diligências de prova que considerar pertinentes, ainda que posteriormente à defesa apresentada pelo trabalhador e que se podem revelar necessárias para esclarecimento de questões suscitadas na resposta à nota de culpa.

(...)

Improcede a alegação

*

- Violação do direito de defesa - ao não ser permitido acesso à sua caixa de correio eletrónico, ao seu gabinete e arquivo, dificultando de forma injustificada o direito de defesa.

Refere que o seu direito de defesa apenas com tal acesso seria possível. O recorrente, não indicou qualquer documento a consultar, referenciando pontos

da nota de culpa.

A ré respondeu referindo que os pretendidos acessos não constituem meio de prova, tendo junto todos os documentos solicitados pelo trabalhador arguido. Refere-se na decisão recorrida:

Como decorre do disposto no artigo 356.º, n.º 1 do Código do Trabalho “O empregador, por si ou através de instrutor que tenha nomeado, deve realizar as 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”. Inexistem, pois, dúvidas da natureza obrigatória das diligências probatórias requeridas pelo trabalhador, podendo, porém, a entidade empregadora não as realizar, se as considerar dilatórias ou impertinentes, fundamentando-o por escrito.

Para o caso dos autos, importa distinguir meios de prova de meios de obtenção de prova, sendo que, meios de prova são os elementos de que o julgador se pode servir para formar a sua convicção acerca de um facto (Cfr. Antunes Varela, J. Miguel Bezerra e Sampaio e Nora, in Manual de Processo Civil, pág.452); os meios de obtenção de prova são os instrumentos de que se servem as autoridades judiciárias para investigar e recolher meios de prova. Como refere Germano Marques da Silva (in Curso de Processo Penal II, pág. 209 a 210) “É claro que através meios de obtenção de prova se podem obter meios de prova de diferentes espécies, v.g. documentos, coisas, indicação de testemunhas, mas o que releva de modo particular é que, nalguns casos, o próprio meio de obtenção da prova acaba por ser também um meio de prova.”. Compulsada a defesa apresentada pelo Autor no procedimento disciplinar, verifica-se que este requereu a junção de diversos documentos na posse do Autor(alínea A) do requerimento probatório), o acesso à sua caixa de correio eletrónico profissional a fim de obter informação e documentos relevantes para a defesa relativamente a determinados factos que constam na nota de culpa e bem assim o acesso ao seu gabinete pessoal, sala de reuniões e armários de arquivo, a fim de consultar e aceder aos seus documentos profissionais aí arquivados (alíneas B) e C) do requerimento probatório). Com efeito, inexistem dúvidas que as diligências requeridas pelo Autor em B) e C) constituem um verdadeiro meio de obtenção de prova: o que pretendia o Autor era obter informações e documentação relevante para a sua defesa. A empregadora não deferiu o requerido acesso por considerar que o mesmo não constituía uma diligência de prova.

Ora, no caso dos autos, os meios de obtenção de prova requeridos eram efetivamente vagos e genéricos, não logrando o Autor esclarecer quais os documentos relevantes que pretendia com a referida consulta.

Por sua vez, o Réu juntou diversos documentos requerido pelo Autor, tendo,

posteriormente, o instrutor do processo notificado o Autor para prestar determinados esclarecimentos relativamente a certos documentos, de que não existem alguns dos documentos requeridos, indeferindo os acessos requeridos. O Autor respondeu, limitando-se a concluir pela falsidade de factos que constam na acusação, não requerendo quaisquer outros elementos de prova. Ora, se o que o Autor pretendia com os acessos referidos era aceder a determinadas informações e documentos, deveria ter pormenorizado quais os documentos que pretendia, designadamente quais os emails que pretendia juntar, ou quais os documentos arquivados que pretendia juntar. Não o tendo feito, cremos que inexistente a violação pelo Réu da obrigação de promover a realização das referidas diligências.”

Concorda-se com o decidido. O requerente deveria ter circunstanciado, o tipo de documentos pretendido, sua natureza e relação com o facto, até onde lhe fosse possível, ou de forma suficiente para procura e identificação de tais elementos de prova.

Improcede o alegado.

*

- Quanto à prova:

- Revogação da decisão que indeferiu o pedido de acesso a “emails”, em C, a) e b) e D, da contestação-reconvenção.

Requeru em C) e D) da sua contestação:

C - Acesso a emails:

a) Requer-se seja ordenado à Requerida que seja concedido ao Requerente o direito de acesso à sua caixa de correio eletrónico profissional - endereços@..... e@..... -, nos termos e condições a fixar por V.Exa, a fim de obter informação e documentação essencial para o exercício do direito de defesa relativamente aos factos que constam dos art. 19, 23, 25, 26, 28, 34, 35, 37, 24, 27, 46 e 63, entre muitos outros, da Nota de Culpa e da decisão de despedimento, assim como para prova dos factos alegados, em resposta a estas acusações, nos presentes autos;

b) Caso se considere que tal diligência não poderá ser atendida, que seja ordenado à Requerida que junte aos presentes autos todos os emails dos dois anos anteriores à suspensão do Requerido, desde já se informando que deverão ser milhares de emails, cuja esmagadora maioria será inútil para os presentes autos, razão pela qual se considera que só o pedido formulado em a) poderá assegurar o exercício do direito de defesa do Requerente;

D - Acesso aos documentos e arquivo no seu gabinete: requer-se seja ordenado à Requerida que conceda ao Requerente o acesso ao seu gabinete pessoal, sala de reuniões e armários de arquivo, a fim de poder consultar e aceder aos seus documentos profissionais aí arquivados e, bem assim, às suas

agendas dos últimos anos, a fim de poder provar a existência de planos de atividades, regulamentos e efetiva intervenção do Trabalhador nos processos de progressão na carreira dos professores da EMP03...;

Foi proferido despacho com o seguinte teor:

4. Relativamente ao requerido em a) e b) do Ponto C e no Ponto D do requerimento probatório junto pelo Autor com a contestação, deverá este concretizar quais os documentos/emails que pretende que sejam juntos pelo Réu, sob pena do seu indeferimento atenta a generalização do peticionado.

Prazo: 10 dias.

A recorrida refere a inadmissibilidade do recurso.

Transcrevemos a propósito o referenciado no Ac. 5108/24.4T8VNF-C.G1, por se tratar da mesma questão:

“ Nesta parte, o recurso não tem por objeto despacho que ponha termo à causa, ou procedimento cautelar, ou a incidente processado autonomamente. Também não tem por objeto despacho que conheça parcialmente do mérito da causa ou que tenha absolvido da instância ou do pedido a requerida - 79º-A, 1, CPT.

Assim sendo, a decisão só será recorrível na medida em que, inserida no despacho saneador, integre alguma das decisões interlocutórias taxativas do nº 2, do art. 79º-A, CPT, sobre as quais existe possibilidade de recurso imediato.

A única norma que, numa primeira aproximação, poderia ser convocada é a prevista na al. d), do nº 2 do art. 79º-A, CPT “d) Do despacho de admissão ou rejeição de algum articulado ou meio de prova;”

Contudo, o recurso do autor é precoce, porque não houve rejeição de meio de prova, mas simplesmente um convite de aperfeiçoamento do meio de prova requerido.

Assim, nesta parte, não se admite o recurso”

DECISÃO:

Acordam os juízes do Tribunal da Relação de Guimarães na não admissão do recurso relativamente ao despacho que apreciou o requerido em a) e b) do Ponto C e no Ponto D do requerimento probatório do autor, e em julgar improcedente o recurso quanto ao mais, confirmando-se o decidido.

Custas pelo recorrente.

5-6-2025

Antero Veiga

Leonor Barroso
Vera Sottomayor