

Tribunal da Relação de Lisboa

Processo nº 5888/25.0T8LRS.L1-4

Relator: PAULA SANTOS

Sessão: 25 Fevereiro 2026

Número: RL

Votação: UNANIMIDADE

Meio Processual: APELAÇÃO

Decisão: IMPROCEDENTE

SUSPENSÃO DO DESPEDIMENTO

ACORDO DE EMPRESA

CARRIS

CADUCIDADE DO PROCEDIMENTO DISCIPLINAR

INQUÉRITO PRÉVIO

Sumário

I - Se a questão nova invocada no recurso for de conhecimento oficioso, deve ser conhecida pelo Tribunal da Relação.

II - A cláusula 48.^a, n.º 14 do AE celebrado entre a Companhia Carris de Ferro de Lisboa, EM, SA e a Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTTRANS - Revisão global, publicado no BTE n.º 42, de 15 de Novembro de 2024, não é aplicável à sanção disciplinar de despedimento, o que se retira do disposto nos n.ºs 15 e 16 da referida cláusula, exigindo a norma convencional que a suspensão ocorra por via da competente acção cautelar, a saber, o procedimento cautelar de suspensão de despedimento.

III - O conhecimento dos factos para efeitos do termo inicial do prazo de caducidade do procedimento disciplinar, não é um conhecimento naturalístico mas um conhecimento que permita uma apreciação valorativa do comportamento do trabalhador em termos de se concluir ser passível de lhe ser aplicada uma sanção disciplinar.

IV - Justifica-se o inquérito prévio para fundamentar a nota de culpa quando dos autos constam e-mail's que denunciam a prática de ilícito disciplinar, pretendendo o instrutor do processo, e bem, ouvir o trabalhador para aferir do grau de culpa do mesmo.

V - Não é legítimo o trabalhador afirmar que a decisão disciplinar não tomou em consideração o teor das suas respostas à nota de culpa, quando sobre elas

o mesmo não produziu qualquer prova, nomeadamente não tendo sequer prestado declarações.

VI – Em sede de procedimento cautelar de suspensão do despedimento, cumpre formular um juízo antecipatório quanto à probabilidade séria da ilicitude do despedimento.

VII – No caso concreto, não é possível formular o juízo referido em VI quando resultam indiciadas nos autos condutas do trabalhador objectivamente ofensivas da sua entidade patronal e quando o trabalhador se recusa sistematicamente e de forma injustificada a cumprir as suas funções de motorista, recusando conduzir autocarros sob a alegação, não confirmada, de que não estão em condições de circular na via pública por colocarem em risco a segurança rodoviária.

Texto Integral

Acordam na Secção Social do Tribunal da Relação de Lisboa

I – Relatório

AA instaurou o presente procedimento cautelar de suspensão do despedimento contra Companhia Carris de Ferro de Lisboa, SA, pedindo seja decretada a suspensão do despedimento.

Citada, a Ré deduziu oposição, concluindo pela improcedência do pedido.

Foi proferida sentença que julgou improcedente o procedimento cautelar.

Inconformado, o Autor interpôs recurso, concluindo nas suas alegações que: *“A) O objeto do presente recurso é a Doute Sentença, do Tribunal “a quo”, que decidiu: julgar improcedente o procedimento cautelar de suspensão do despedimento.*

B) Desde logo, perante os factos provados nos art.ºs 14º a 19º, tendo em conta o pedido formulado no requerimento inicial e que cabe aos Tribunais aplicar o Direito (cfr. art.º 202º e 203º da Constituição da República Portuguesa), assim como, o Principio do tratamento mais favorável ao trabalhador e “onde a Lei não distingue, não pode o interprete distinguir”, a Doute Sentença foi proferida contra legem, ao não aplicar o disposto no art.º 48º, n.º 14 do Acordo de empresa celebrado entre a Fectrans e a Carris, em vigor, publicado no BTE n.º 42, de 15 de Novembro, pelo que, padece de nulidade, nos termos do art.º 615º, n.º 1, alínea c) e art.º 616º, n.º 2, alínea a), ambos do C.P.C. ex vi art.º 1º, n.º 2, alínea a) do C.P.T. e ainda art.º 74º do C.P.T.

Não procedendo,

C) Verificou-se a caducidade do procedimento disciplinar, quer porque o facto vertido no art.º 36 da matéria de facto provada deve ser julgado “não provado”, por manifesto erro de julgamento do Tribunal “a quo”, como também por inexistir, de facto, inquérito prévio, e ainda porque o “aditamento à nota de culpa” não ter, legalmente, a virtualidade de prolongar os prazos para a respetiva conclusão, conforme art.º 356º do Código do Trabalho, no art.º 47º, ns.º 3 e 4 do Acordo de Empresa, o que cominou com inexistência do procedimento disciplinar, nomeadamente, também nos termos do disposto no art.º 48º, n.º 6 do Acordo de Empresa.

D) Acresce que, a “intenção de despedimento” foi proferida pelo participante dos factos que originaram o procedimento disciplinar (e não por quem ordenou o procedimento disciplinar, ou pelo instrutor ou superior hierárquico) ou seja, por quem não podia vincular, por não ter competência nem poder para o efeito em sede disciplinar, em violação do disposto no art.º 353º, n.º 1 e 329, n.º 4, ambos o Código do Trabalho e cominou com ilegalidade todo o procedimento disciplinar, nos termos do disposto no art.º 381º, alínea b) e c) e art.º 382º, n.º 2, alínea b), ambos do Código do Trabalho.

Mais:

E) A decisão de despedimento ora em causa é ilegal, pelo disposto no art.º 27º do Código de Ética e Conduta da CARRIS em vigor e ainda arts.º 69º, n.º 1, alínea a) e 76º do Código do Procedimento Administrativo aplicáveis, in casu, à apelada (pela própria natureza) e ao presente procedimento disciplinar, ex vi Lei n.º 52/2019 de 31 de julho e, consequentemente, pelo disposto nos arts.º 381º, alínea c) e 382º, n.º 1 do Código do Trabalho e art.º 48º, n.º 8 do Acordo de Empresa aplicável, pois foi proferida por quem tinha interesse pessoal no procedimento e imbuído em conflito de interesses.

F) Acresce que, a douda Sentença omitiu decisão sobre questão essencial controvertida, dado que no termo de fls. 104 do procedimento disciplinar, a fls..., não consta a respetiva data de prolação, desconhecendo-se quando foi determinado o não atendimento do parecer da comissão de trabalhadores e desconhece-se a data em que foi assinada a decisão de despedimento, cfr. fls. 124 do procedimento disciplinar, a fls...., impedindo aferir os pressupostos previstos nos artºs 382º, n.º 1 do Código do Trabalho e art.º 47º, n.º 4 do Acordo de Empresa em causa.

G) Devem ainda os factos “não provados” constantes nos arts.º 3º e 6º ser julgados provados, por manifesta contradição / incongruência insanável no julgamento da respetiva matéria de facto que está em oposição com a fundamentação dos factos provados vertidos nos artºs 10º e 11º e por concatenação com os vídeos juntos aos autos a fls...., exibidos na audiência de

julgamento, cfr. ata a fls...., assim como, documentos nas páginas 61 a 72 do procedimento disciplinar, a fls.... e ainda documentos 12 a 32, juntos ao requerimento inicial, a fls.... E ainda, também, em conjugação com as Declarações de parte do apelante, gravadas no sistema Citius, cfr. Ata de Audiência de julgamento, a fls....

Não fosse suficiente o acima,

H) A Sentença errou ao desconsiderar o facto da decisão de despedimento não ter analisado o teor das respostas à nota de culpa na página 3 do Relatório final da proposta de sanção, pois esta apenas se limitou a tecer considerações genéricas sobre a “Liberdade de Expressão”, cfr. páginas 92 e 93 do procedimento disciplinar, a fls... Isto é, não teve em conta o facto do apelante ter cumprido os Regulamentos e Lei vigentes e atuado no sentido do aprimoramento da apelada, assim como, ter sofrido, por este facto, pressões e assédio para agir em contrário ao determinado legalmente, cfr. documentos juntos ao requerimento inicial, a fls....

I) Ademais, o apelante, nas defesas apresentadas às notas de culpa, a fls..., alegou que sofria de patologias psicológicas e psiquiátricas, que afetavam a sua vontade e determinação.

J) Acontece que, a apelada, apesar de adstrita pelo disposto no art.º 48º, n.º 1 do Acordo de Empresa aplicável, não efetuou quaisquer diligências para apurar o alegado pelo apelante nas respostas às notas de culpa, nomeadamente, entre outros, os relatórios da Oficina acerca das patologias dos autocarros em causa indicados nas notas de culpa, nem juntou quaisquer informações dos serviços médicos e medicina do trabalho, que fazem parte da estrutura da apelada.

NADA!

K) Estes fundamentos deviam ser obrigatoriamente ponderados na decisão de determinação da sanção, nos termos dos arts.º 330º, n.º 1, 351º, n.º 3 e 357º, n.º 4, ambos do Código do Trabalho.

L) Acresce que, a decisão de despedimento também foi fundamentada em pretensos antecedentes disciplinares INEXISTENTES ou que ainda não tinham transitado em julgado.

M) Ademais, o procedimento disciplinar tem natureza acusatória e o ónus da prova cabia à entidade empregadora, ora apelada,

N) Por conseguinte, salvo o devido respeito por melhor opinião, a Sentença violou os arts.º 330º, n.º 1, 351º, n.º 3 e 357º, n.º 4, do Código do Trabalho, assim como, os direitos do trabalhador arguido, previstos no art.º 32º e 53º, ambos da Constituição da República Portuguesa

O) Em resumo, estamos perante uma Sentença inquinada, com vício de violação de lei e errada aplicação do direito, que não decidiu corretamente e

deve ser revogada em conformidade e/ou declarada nula, ou seja,
P) Julgando-se procedentes os pedidos de suspensão do despedimento, de imediato, a condenação da apelada no pagamento ao apelante, da remuneração mensal, demais subsídios, regalias e todos e quaisquer créditos laborais, vencidos e vincendos - até final, assim como, a condenação da apelada em custas, taxas de justiça, condigna procuradoria e demais encargos, com as demais consequências legais.

TERMOS EM QUE, NOS MELHORES DE DIREITO DOUTAMENTE SUPRIDOS REQUER, MUITO RESPEITOSAMENTE, A V.EXAS. SE DIGNEMDECLARAR NULA E/OU REVOGAR OU ALTERAR A DOUTA SENTENÇA DO TRIBUNAL “A QUO”, FACE AO SUPRA EXPOSTO, COM O QUE SE FARÁ SÃ, SERENA E OBJECTIVA JUSTIÇA!

A requerida contra-alegou, concluindo que:

“a. Seja rejeitado o Recurso quanto aos novos fundamentos, factos e documentação que não foram, oportunamente, carreados para o procedimento cautelar pelo Recorrente e que estão devidamente identificados nas presentes contra-alegações na parte intitulada

“Questão Prévia”, uma vez que a Lei não permite que sejam trazidos factos novos aos

autos apenas em sede de recurso. Caso, assim, não se admita – o que não se concede –

deverá ser negado provimento ao recurso também quanto a estes factos, mantendo-se a decisão de improceder o procedimento cautelar de suspensão.

b. Seja rejeitado o Recurso na parte respeitante à impugnação da decisão sobre a matéria de facto e, consequente, fundamentação, uma vez que o Recorrente não cumpriu os requisitos legais estabelecidos para o respetivo Recurso, designadamente, o previsto no artigo 640.º do Código de Processo Civil. Caso, assim, não se admita – o que não se concede – deverá ser negado provimento ao recurso também no que respeita à matéria de facto e, consequente, fundamentação, mantendo-se a decisão de improceder o procedimento cautelar de suspensão.

c. Sem prejuízo do exposto e também em tudo mais deverá ser negado provimento ao Recurso interposto pelo Recorrente, sendo, em consequência, confirmada integralmente a Douta Sentença recorrida mantendo-se a decisão de improceder o procedimento cautelar de suspensão do despedimento.

Assim se fazendo a costumada Justiça!”

A 1ª instância respondeu à invocada nulidade, considerando não se verificar a mesma.

O Exmo Procurador-Geral Adjunto, junto deste Tribunal da Relação, emitiu parecer no sentido da improcedência do recurso.

O Autor exerceu o contraditório.

Os autos foram aos vistos às Exmas Desembargadoras-Adjuntas.

Cumprе apreciar e decidir.

II – Objecto

Considerando as conclusões de recurso apresentadas, que delimitam o seu objecto, cumprе apreciar e decidir:

- se são admissíveis os documentos juntos em sede recursiva;
- se a sentença é nula;
- se é aplicável ao caso a cláusula 48ª nº14 do AE publicado no BTE nº42/22;
- se o tribunal *a quo* errou na decisão da matéria de facto quanto aos factos impugnados;
- se está indiciado que o procedimento disciplinar é nulo;
- se está indiciado que o procedimento disciplinar foi instaurado por quem não tinha legitimidade;
- se está indiciada a justa causa de despedimento e se esta sanção é desproporcional à gravidade da infracção e à culpa do trabalhador.

III – Fundamentação de Facto

A 1ª instância considerou indiciados os seguintes factos:

1. A Requerida, COMPANHIA CARRIS DE FERRO DE LISBOA, S.A., é uma Empresa Pública Municipal, Intermunicipal e Regional que se dedica à exploração, em regime de concessão, do serviço público de transporte coletivo de passageiros à superfície de âmbito municipal, que se desenvolve maioritariamente na cidade de Lisboa, e à fiscalização, nos termos previstos no artigo 5.º do Decreto Lei n.º 44/2005, de 23 de fevereiro, bem como na legislação que altere ou substitua essas normas, do cumprimento, nas vias sob jurisdição do Município de Lisboa, das disposições do Código da Estrada e das normas constantes de legislação complementar, mediante delegação de competências do Município.
2. No dia 17.02.2016, o A. foi admitido, mediante contrato de trabalho por tempo indeterminado, para trabalhar sob as ordens, direção e fiscalização da R., para exercer as funções inerentes à categoria profissional de “Motorista de Serviço Público”.
3. De acordo com a cláusula 1ª do contrato, “o segundo outorgante é

contratado com a categoria profissional de Motorista de Serviço Público e as funções ajustadas são as seguintes: é o trabalhador que, legalmente habilitado, conduz veículos pesados de passageiros dentro das boas regras de condução e segurança do material e passageiros, respeitando os percursos estabelecidos e, sempre que possível, os horários. Pode ainda, na falta de motorista de ligeiros e pesados, conduzir veículos pesados ou ligeiros. Pode ainda vender bilhetes de tarifa única em viaturas equipadas com obliteradores, assim como exercer outras funções de que legalmente possa ser incumbido e que lhe forem conferidas sob a autoridade e direcção da primeira outorgante.

4. No exercício das suas funções laborais, o A. também procedia, previamente à respetiva condução, à vistoria e inspeção dos veículos pesados de passageiros adstritos ao transporte público pertencentes à R. e que esta atribuía àquele nos termos da Norma Específica NE 0086, emanada da Ré, em vigor desde 15.11.2021.

5. Por comunicação escrita da R., datada de 07.03.2025, o Requerente foi notificado da instauração do processo disciplinar n.º D-10/2025 e da respetiva Nota de Culpa, no qual era invocada a prática de infrações disciplinares, consubstanciadas no envio de emails a dirigentes e superiores hierárquicos da Carris, com data de 1 de fevereiro de 2025, 12 de fevereiro de 2025 e 01 de março de 2025.

6. Posteriormente, foi efetuado um aditamento à Nota de Culpa, por referência a factos ocorridos em 14 de março de 2025 e 21 de março de 2025, conforme documento junto ao procedimento disciplinar, cujo teor se dá por reproduzido.

7. Por decisão final, que notificou pessoalmente / “por mão própria” ao A. a 20.05.2025, a Requerida comunicou-lhe o seu despedimento, com justa causa, por alegada “violação do disposto no artigo 128º, n.º 1, alíneas a), c) e) do Código do Trabalho”.

8. Nos emails referidos na Nota de Culpa, para além do conteúdo que consta desta, o

Requerente referiu o seguinte:

Email de 1 de fevereiro de 2025

AA ...

Para: ..., ..., [...](#), ..., ..., [...](#)

Boa tarde

Depois de uns meses de extrema provocação e ataques pessoais à minha pessoa, que me levaram a procurar ajuda ao posto médico e devido ao meu desgaste emocional, por motivos que vos são conhecidos e do qual alguns são culpados, declino qualquer tipo de reunião convosco.

Nunca na minha vida vi ou trabalhei numa empresa assim, com maus hábitos e

com total desrespeito não só pelos seus trabalhadores, clientes e demais utilizadores da via pública. A empresa é uma estrutura muito pesada, com pouca articulação e sem sentido de responsabilidade, conduta, honra e senso comum.

Tal como expliquei ao Presidente do Conselho de Administração, em relação ao que todos vós dão relevância em relação ao que faço no início do serviço, como sabem, não existe tempo para fazer vistoria, não existe formação para fazer vistoria e não é feita fiscalização á mesma pela empresa ou autoridades competentes.

Achei de mau gosto a tentativa de me afastar da profissão que gosto por parte do Presidente de Administração, oferecendo uma possível troca de função na empresa ou a cessação do contrato por mútuo acordo, mesmo assim aceitar participar numa espécie de novela mexicana, devido ao que transpareceu na reunião no início de janeiro e por pura curiosidade.

Ainda enviei um email só para o Presidente, com o mínimo pelo qual eu poderia “ser comprado” com um valor elevado, € 50.000,00 livre de impostos e com prazo até fim de janeiro, para que o mesmo me deixasse continuar na minha função, relembro que na reunião ainda me ofereci para ajudar a empresa a implementar o que existe lá fora (Europa) em relação às vistorias, de resto esse sempre foi o meu objetivo, porque me é embaraçoso iniciar ou render uma viatura no estado em que elas estão, como posso comprovar pelos mais de mil vídeos feitos.

Avisei também ao Sr. presidente que iria a uma consulta no dia 24 de janeiro, se o mesmo quisesse uma reunião comigo podia aproveitar nessa altura, qual não é o meu espanto que fui chamado depois da consulta para uma reunião com a Doutora BB, acompanhada pela Enfermeira CC, mandatada pelo Sr. presidente a Doutora confirmou os meus receios, a empresa não quer mudar o seu modus operandi, e preferiu oferecer 20 000€ para que me fosse embora. Nota à parte, na reunião com o presidente, o mesmo pediu confidencialidade na questão da oferta monetária, como tal não foi cumprida pelo mesmo, também não irei cumprir.

Apesar de não ser religioso ainda esperava por um milagre, mas este não veio, em vez disso tive mais um episódio de fanfarronice por parte de um expedidor, pelo qual enviei mais dois emails, fiz dois modelos 283, tive de chamar a PSP para tomar conta da ocorrência.

Como em todo este processo fiz questão de vos informar via email, pedidos MyCarris e mesmo pessoalmente, sinto que todos são responsáveis por tudo o que aconteceu, por participação ativa ou por inação.

Perante tudo isto e porque primo sempre pela honestidade, não vou aceitar a cessação por mútuo, seja qual for o valor e não aceito a troca de função. Irei a

partir da próxima semana fazer queixas nas autoridades competentes, disponibilizar todos os documentos e vídeos à comunicação social.

Durante os próximos meses irei intentar uma ação contra a empresa e os meus superiores por assédio moral, pelas horas roubadas pela empresa no meu vencimento, pelas horas extra não pagas após as seis horas seguidas num horário seguido (sete horas e trinta minutos), abono das horas de formação (já pedidas), os novos dez dias de suspensão e tudo o que tiver em dívida da empresa a mim.

Como sempre, fico à espera de processos disciplinares da vossa parte. Como sei que o Doutor DD lê os emails que envio, aproveito para perguntar se viu os vídeos que enviei na Pen USB em conjunto com a resposta? Só pergunto porque na reunião você disse que era responsável pela área disciplinar e que podia ver se quisesse. Continuarei a enviar-vos emails sempre que necessário, pois prevejo mais alguns dias de provocação por parte da sua empresa e sua chefia.

Cumprimentos,

AA

Email de 12 de fevereiro de 2025

AA ...

Para: ..., ..., [...](#), ..., ...

Bom dia aos demais receptores deste email

Vamos deixar de formalismos, pois títulos de Doutor e Doutora não vos ficam bem, depois de saber que a nova modalidade de assédio moral vem acima do Diretor da Estação (EE), esta só pode ser instituída por uma das outras individualidades receptoras deste email, provavelmente a FF. BB ou mesmo o DD. Recapitulando, desde alguma altura na semana passada tem vindo a ser retirado cerca de 20 minutos (às vezes mais) todos os dias no início do trabalho. Prática ilegal, pois não tenho de trabalhar antes do meu horário de trabalho abrir, sendo o presidente da administração advogado pensava que saberia um pouco de lei laboral, mas poderá ser inapto pois poderá nunca ter exercido essa função.

Na abertura do horário pego na chapa de serviço, vejo a viatura no monitor, vou para a viatura e faço a vistoria, o que é norma no setor, regulamentado pelo IMT e pela Norma Interna NE0086. Como faço um horário mais completo se o mesmo forem as sete horas e meia seguidas, pelas quais já pedi o valor das horas extra em falta, após completar seis horas seguidas de serviço, sendo considerada uma contraordenação grave segundo o art. 213.º do Código do Trabalho, é impossível a vossa imposição, mais no AE segundo o descrito nas atividades complementares, era pago um subsídio para efetuar duas atividades extra, vistoria e prestação de contas, não contempla horário extra

para efetuar, nem pode, mesmo assim esse subsídio já não é pago. Depois de confirmar com o Inspetor Sr. GG, fiz para a segunda parte os 25 minutos de deslocação pagos pela empresa da Estação da Alta de Lisboa para o Campo Pequeno, zona de rendição, avisando o mesmo do que iria fazer, comprovando que saí da estação à hora marcada pelo talão da máquina de prestação de contas e pelo testemunho do colega Sr. HH, de salientar que apesar de ser conhecimento dos meus superiores que o tempo não é suficiente, não me foi oferecido transporte nas viaturas ligeiras da empresa, que acontece regularmente quanto é vontade dos meus supervisores (expedidores, inspetores) ao chegar á rendição a viatura não se encontrava local. Normalmente se alguém se atrasa para alguma rendição ligam para o funcionário para saber onde estão, no meu caso liguei para a CCT que medisse para ligar para a expedição, liguei e quem atendeu foi o expedidor Soares que me disse que não tinha de ligar para ninguém e que o serviço estava cortado e podem confirmar pelas capturas de ecrã desse dia, fiquei no lugar de rendição nesse dia e rendi o colega, pelo qual agradeço mais um processo disciplinar por ter feito o meu serviço.

Depois de tudo isto reitero que não aceito subornos sejam eles de 20 000€ ou de 100 000€, não aceito outras funções na empresa, apenas quero que me devolvam tudo o que me foi retirado e me paguem o que devem nas horas extra, já nem um pedido de desculpas aceito.

Engraçado eu ser seguido na Psiquiatria da empresa por precisar, mas será que só sou eu que preciso? Posso estar a perder muito dinheiro, mas tenho o que nenhum de vocês tem, honra e princípios, para não dizer pior.

Ainda assim, cumprimentos,

AA

Email de 1 de março de 2025

AA ...

Para: ..., ..., [...](#), ..., ..., ...

Boa tarde

Este pedido vai ser copiado e enviado por email a diversas pessoas da empresa.

Venho por este meio pedir a devolução do dinheiro retirado do meu vencimento de forma ilícita, que está a causar muita pressão sobre o orçamento familiar, tendo já pedido eu o adiantamento do subsídio de férias, para poder subsistir, não falhar com a comida na mesa e comprar roupa para os nossos filhos. De relembrar que o ordenado oferecido pela empresa é muito baixo e qualquer retenção de vencimento da vossa parte cria um problema de maior sobre a sobrevivência familiar.

Com o facto complementar de a minha esposa ter estado de baixa nos últimos

meses, que veio complicar mais um pouco a situação.

Aviso que tudo o que se passa em relação à minha vida profissional é da vossa responsabilidade, seja ela por inaptidão ou subserviência a pessoas irresponsáveis. Não é minha culpa que a empresa não cumpra com os requisitos mínimos de segurança, Código do Trabalho ou Código da Estrada. É de espantar que por exemplo uma regra simples de organização horária seja posta de parte (7:30h seguidas) por valores que ninguém percebe, prejudicando os seus trabalhadores não só financeiramente como em termos de saúde, que por sua vez prejudica a mesma empresa que a pratica, este foi um pequeno exemplo inconsequente para vocês que mandam.

Continuando peço a devolução do dinheiro retirado pela empresa dos dias:

20 de novembro de 2024

11 de dezembro de 2024

13 de dezembro de 2024

14 de dezembro de 2024

15 de dezembro de 2024

23 de dezembro de 2024

31 de dezembro de 2024 (tolerância de ponto)

Cujo valor retido totaliza os € 291,98.

Não peço a vossa compreensão porque acho que são incapazes de tal, também não peço que cumpram o que está codificado em lei, pois começo a pensar que são um pouco iletrados como eu.

Peço também a vossa atenção a um problema que já havia avisado já alguns meses, não sou obrigado a trabalhar antes do início de abertura do meu horário de trabalho, pois tenho sempre um horário completo e se quiserem que compareça mais cedo têm de acrescentar horário ao início do serviço e retirar no fim. No AE o subsídio de atividades complementares não contempla horário extra para efetuar vistoria ou prestação de contas, nem pode por mais uma vez ir contra o Código do Trabalho, além disso porque a empresa teve de efetuar um aumento artificial do ordenado base foram retirados 75% do valor do complemento em conjunto com o subsídio de agente único, subsídio de turno e abono de falhas, por sua vez, com os aumentos de ordenar anuais (percentagem) dicaram abaixo dos aumentos do SMN, diluíram esses aumentos artificiais. Ainda assim continuo a vir mais cedo para prestar contas, sabendo eu que nem essa benesse devia dar a uma empresa que me trata tão mal. Apesar de saber que a ordem é dada pelo presidente da administração, agradeço que alguém que perceba um pouco de Lei Laboral ajude o presidente a dar a ordem contrária.

Peço desculpa pelos erros de sintaxe.

Cumprimentos,

AA.

9. Previamente ao envio dos emails constantes da Nota de Culpa, o Requerente havia remetido aos seus superiores hierárquicos os emails juntos como documentos nº 20 a 32, juntos com o requerimento inicial, cujo teor se dá por reproduzido.

10. Dos autocarros descritos na decisão final de despedimento, com referência aos factos praticados no dia 21.03.2025, verifica-se que os autocarros nº 4624, 2744 e 4822 podiam circular, porquanto os defeitos que apresentavam não colocavam em riscos a segurança dos utilizadores.

11. Quanto aos autocarros nº 4838, 4629, 1751 e 4822 apresentavam avarias que impediam a sua colocação em circulação.

12. O registo disciplinar mencionado na alínea d) da Decisão Final de Despedimento foi objeto de impugnação judicial, correndo a correspondente ação de processo comum os seus termos no Juiz 2 do Juízo do Trabalho de Loures do Tribunal Judicial da Comarca de Lisboa Norte sob o processo n.º 5173/25.7T8LRS.

13. Na data dos factos, o Requerente estava doente, padecia de perturbação ansiosa e pânico, sujeito a acompanhamento médico do Centro Médico da R. e sujeito a tratamentos desde 2019, conforme atestados médicos juntos como docs. 7 e 8 com o requerimento inicial.

14. Até 29.05.2024, o Requerente encontrava-se filiado no STRUP – Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal, sendo-lhe aplicável o Acordo de Empresa celebrado entre a FECTTRANS e a Ré publicado no Boletim do Trabalho e Emprego - BTE n.º 2, de 22 de janeiro de 2024.

15. Em 30 de Maio de 2024, o Requerente desfilhou-se do STRUP e solicitou à Ré a continuidade da aplicação do referido Acordo de Empresa.

16. A Ré continuou a aplicar o referido Acordo de Empresa ao Requerente.

17. A 15 de novembro de 2024 foi revisto o AE I, tendo sido celebrado um novo AE (revisão global) que se encontra publicado no BTE n.º 42 da referida data e que entrou em vigor 5 dias após a sua publicação.

18. De acordo com a cláusula 77.ª do novo AE: “Ficam revogadas as disposições do anterior acordo de empresa, publicado no Boletim do Trabalho e Emprego (BTE), n.º 3, de 22 de janeiro de 2024, por se considerar que o presente acordo é, no seu conjunto, mais favorável que o diploma revogado”.

19. No novo AE encontra-se prevista a cláusula de adesão individual que admite a adesão individual a este AE “em qualquer altura”, devendo para o efeito comunicá-lo por escrito à empresa, sendo que a referida adesão produzirá efeitos a partir do primeiro dia do mês seguinte à data da sua comunicação”.

20. Por e-mail de 14 de fevereiro de 2025, o superior hierárquico do Requerente, EE solicitou fosse efetuada a “abertura de averiguação de âmbito disciplinar”, tendo a Ré dado início ao procedimento disciplinar através de instauração de procedimento prévio de inquérito.
21. O referido pedido teve como fundamento o constante dos e-mails de 1 de fevereiro de 2025, 10 de Fevereiro e 12 de Fevereiro de 2025 enviados pelo Requerente à Ré.
22. No e-mail datado de 1 de Fevereiro de 2025, pelas 18h41, o Requerente acusou a Ré e os seus responsáveis de “meses de extrema provocação e ataques pessoais à sua pessoa”, “maus hábitos e com um total desrespeito não só pelos seus trabalhadores, clientes e demais utilizadores da via pública”.
23. Acrescentou, ainda, considerar ter a Ré uma “estrutura muito pesada, com pouca articulação e sem sentido de responsabilidade, conduta, honra e senso comum”.
24. E referiu que na semana seguinte à da referida comunicação iria “fazer queixas nas autoridades competentes, disponibilizar todos os documentos e vídeos à comunicação social” e ainda, que iria interpor uma ação judicial contra a empresa e seus superiores hierárquicos, nomeadamente, “por assédio moral” e “pelas horas roubadas pela Empresa”.
25. Na mesma comunicação informou ainda “Continuarei a enviar-vos e-mails sempre que necessário, pois prevejo mais alguns dias de provocação por parte da Empresa e sua chefia”.
26. Posteriormente, no e-mail datado de 12 de fevereiro de 2025, pelas 12h34m, o Requerente referiu o seguinte: “Vamos deixar de formalismos, pois títulos de Doutor e Doutora não vos fica bem”.
27. Prosseguiu a sua comunicação informando que “depois de saber que a nova modalidade de assédio moral vem acima do Diretor da Estação (EE), esta só pode ser instituída por uma das outras individualidades recetoras deste email, provavelmente a FF, BB ou mesmo o DD”.
28. No seu e-mail, o Requerente dirigindo-se à pessoa do Senhor Presidente da Ré referiu que “sendo o presidente da administração advogado pensava que saberia um pouco de Lei Laboral, mas poderá ser inapto pois poderá nunca ter exercido essa função”.
29. Por fim, terminou dizendo que “Posso estar a perder muito dinheiro, mas tenho o que nenhum de vocês tem, honra e princípios, para não dizer pior”.
30. No e-mail datado de 1 de março de 2025, pelas 18h05m, o Requerente solicitou à Ré que lhe devolvesse o “dinheiro retirado do meu vencimento de forma ilícita”.
31. Referiu, ainda, o seguinte: “Aviso que tudo o que se passa em relação à minha vida profissional é da vossa responsabilidade, seja ela por inaptidão ou

subserviência a pessoas irresponsáveis. Não é minha culpa que a empresa não cumpra com os requisitos mínimos de segurança, Código de Trabalho ou Código da Estrada”.

32. Mais acrescentou que: “Não peço a vossa compreensão porque acho que são incapazes de tal, também não peço que cumpram o que está codificado em leis pois começo a pensar que são um pouco iletrados como eu”.

33. Termina referindo que “Apesar de saber que a ordem é dada pelo presidente da administração, agradeço que alguém que perceba um pouco da Lei Laboral ajude o presidente a dar ordem contrária”.

34. Todos os e-mails acima elencados foram enviados através do endereço profissional do Requerente ..., tendo como destinatários: o Presidente do Conselho de Administração da Carris, Dr. DD, a Diretora de Capital Humano, Dr.ª BB, a Diretora de Operações, Dr.ª FF, o Diretor da Estação da Alta de Lisboa, Eng.º EE, o Coordenador Geral de Tráfego, II e o Coordenador de Tráfego, JJ.

35. O procedimento disciplinar foi iniciado pela Ré (através de instrutor nomeado por si) no dia 17 de fevereiro de 2025.

36. O referido procedimento prévio de inquérito iniciou-se com a audição do Requerente visando clarificar melhor o alegado pelo mesmo nos e-mails ora juntos ao Processo Disciplinar para maior concretização e fundamentação da Nota de Culpa.

37. Audição esta requerida pelo instrutor do procedimento disciplinar a 17 de fevereiro de 2025 e realizada a 24 de fevereiro de 2025.

38. Na referida diligência, o Requerente remeteu-se ao silêncio, tendo-se recusado a assinar o respetivo “Auto de Declarações” elaborado a 24 de fevereiro de 2025.

39. Em 24 de fevereiro de 2025, foi remetido e-mail pelo Instrutor a questionar a Ré se o Requerente exercia funções de delegado sindical, tendo esta a 05 de março de 2025 respondido em sentido negativo.

40. Face à recusa de colaboração do Requerente, a Ré deu por concluído o Procedimento Prévio de Inquérito admitindo que a Requerente ia das aludidas mensagens de e-mail era do Requerente, elaborando a Nota de Culpa com os elementos ao seu dispor.

41. Em 05 de março de 2025, foi dado conhecimento ao Instrutor de e-mail datado de 01/03/2025 remetido pelo Requerente à Ré contendo novos factos praticados, para serem integrados no Processo Disciplinar.

42. A Ré elaborou Nota de Culpa em 7 de março de 2025, com intenção de despedimento sem indemnização ou compensação, por ter o Requerente praticado “infração disciplinar muito grave por violação do disposto no artigo 128.º, n.º 1, alíneas a), c) e) e n.º 2 do Código do Trabalho aprovado pela Lei

n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e é passível de despedimento com justa causa, nos termos dos artigos 328.º, n.º 1, alínea f), 330.º, n.º 1 e 351.º, n.º 1, n.º 2 alíneas c), d) e) e n.º 3, também do Código do Trabalho, não só pela gravidade da infração cometida, mas também por acarretar uma perda irreversível da relação de confiança, razão pela qual deixa de ser exigível à Empresa manter o trabalhador arguido ao seu serviço”.

43. A referida Nota de Culpa e a comunicação de intenção da Ré em proceder ao despedimento com justa causa do Requerente foi entregue em mão própria ao Requerente em 7 de março de 2025.

44. Na mesma data, cópia da referida comunicação e Nota de Culpa foram remetidas à Comissão de Trabalhadores, através de correio eletrónico, ao abrigo do artigo 353.º, n.º 2 do Código do Trabalho.

45. Em 18 de março de 2025 foram juntos ao Processo Disciplinar novos factos praticados pelo Requerente a 14 de março de 2025.

46. Por força do referido, o Instrutor em 18 de março de 2025 solicitou à Ré a junção ao Processo Disciplinar do seguinte: (i) cópia da escala de serviço do dia 14/03/2025; (ii) cópia da folha de viagens; (iii) cópia da moldura de horários; (iv) cópia do relatório de avarias.

47. Estes elementos foram juntos ao processo na mesma data.

48. Em 21 de março de 2025, foi rececionada pelo Instrutor a Resposta à Nota de Culpa, com data de 18/03/2025.

49. Em 21 de março de 2025, foram juntos ao Processo Disciplinar novos factos praticados pelo Requerente a 21 de março de 2025.

50. Nesse mesmo dia 21 de março de 2025, o Instrutor solicitou à Ré o seguinte: (i) cópia da escala de serviço; (ii) Moldura horária; e (iii) Cópia dos relatórios de avarias dos autocarros 4624, 4838, 4629, 1751, 27.

51. O acima solicitado pelo Instrutor foi junto ao Processo Disciplinar pela Ré a 24 de março de 2025.

52. Em 28 de março de 2025, o Requerente foi notificado, em mão, da comunicação de intenção de despedimento com justa causa e do Aditamento à Nota de Culpa, datados de 25/03/2025.

53. Conforme consta do referido Aditamento, o mesmo teve como fundamento o seguinte:

“1. O Arguido, além da factualidade que lhe foi imputada nos termos da citada nota de culpa, voltou, uma vez mais, a incorrer em violações muito graves dos seus deveres laborais.

2. No dia 14.03.2025, o arguido este escalado para desempenhar as suas funções na carreira 736, chapa 9, entre as 6h50m e as 14h20m, com o autocarro 4826.

3. Pelas 22h41m, deste dia, através do endereço ..., o arguido enviou uma

mensagem de correio eletrónico à Polícia Municipal de Lisboa ...) com o seguinte assunto: “Pedido de informação sobre fiscalização dos autocarros e motoristas da Carris.

4. De acordo com o teor deste e-mail, o arguido identifica-se como funcionário (motorista) da Carris e refere que no decurso do serviço realizado neste dia, não especificando a hora nem o local, solicitou a um Agente da Polícia Municipal que fiscalizasse o veículo por si conduzido, no caso, o autocarro 4826.

5. Mais solicitou a este Agente “se era passível de ser passada uma multa”, pois havia sido obrigado a sair das instalações da Empresa e a realizar o seu serviço com a viatura acima identificada, que em seu entendimento não estaria em condições de circulação.

6. Prossegue a sua exposição afirmando que, caso a Polícia Municipal efetuasse fiscalização às viaturas da Empresa, seguramente iriam encontrar viaturas a circular com avarias muito piores do que aquela que o autocarro por si conduzido teria.

7. Em seguida, perguntou ao Agente se a Polícia Municipal passava multas aos motoristas por falta de cinto de segurança, onde lhe foi respondido negativamente.

8. Posteriormente questiona o seguinte: “A pergunta é se a Polícia Municipal de Lisboa está proibida de fiscalizar autocarros e motoristas da empresa?

9. Termina afirmando: “Espero que não me levem a mal esta pergunta, como parece que sou o único na Empresa e não só que se preocupa com a segurança dos utentes do autocarro e da via pública, estou a desesperar pois parece que ninguém se interessa”.

10. Juntamente a este email, o arguido enviou 2 (dois) ficheiros vídeos, em formato mp4, onde procura evidenciar anomalias nos autocarros 2338 e 4826, que em sua opinião são impeditivas dos veículos realizarem o serviço programado.

11. No primeiro vídeo, realizado por sua iniciativa e sem Requerenteização superior, no dia 13.03.2025, pelas 10h16m, no interior das instalações da Empresa, evidencia o facto do autocarro 2338 apresenta algumas luzes de teto fundidas, uma calha de rodapé e piso vinílico parcialmente descolado, falta de luzes de presença e um parafuso num pneu.

12. Num segundo vídeo, realizado igualmente por sua iniciativa e sem Requerenteização superior, no dia 14.03.2025, pelas 10h20m, no interior das instalações da Empresa, evidencia o facto do autocarro 4826 apresentar dois cortes superficiais em dois pneus do veículo, os quais foram classificados pelos serviços oficiais como “Ligeiros cortes não põe(m) em perigo a segurança rodoviária”.

13. A atuação do arguido acima descrita, traduz, uma vez mais, uma conduta altamente reprovável, não só por ter solicitado a um Agente da Polícia Municipal que autuassem a Carris por uma suposta irregularidade que não existia, como também, pela forma como tentou passar a mensagem ao referido Agente que a Carris tem diariamente a circular uma frota de autocarros com diversas avarias e que não cumpre com as exigências que lhe são legalmente impostas.

14. No dia 21.03.2025, o arguido esteve escalado para desempenhar as suas funções na carreira 738, chapa 2, entre as 05h25m e as 12h55m.

15. Todavia, ao iniciar o seu serviço, o arguido recusou desempenhar as suas funções com 6 (seis) autocarros [4624, 4838, 4629, 1751, 2744 e 4822], por entender que nenhum estaria em condições de circulação.

16. Pelas 08h25 m, i.e, 3h00 depois da hora prevista para iniciar o serviço, o arguido ainda se encontrava no interior da Estação da Alta de Lisboa, recusando reiteradamente desempenhar as funções com todos os autocarros que lhe iam sendo atribuídos.

17. Inconformado, o arguido solicitou a presença da PSP no local, a qual procedeu à identificação do Coordenador Geral de Tráfego KK.

18. Esta conduta originou, uma vez mais, que ficassem por realizar 4 (quatro) das 7 (sete) viagens programadas para o seu serviço e anunciadas ao público e ainda uma perturbação no normal funcionamento do serviço prestado pela Empresa.

19. A postura do arguido que, com intencionalidade, vem praticando comportamentos conflituantes e provocatórios, de forma reiterada, tem gerado uma incompatibilidade entre o mesmo e a Empresa, colocando em causa a subsistência da relação de trabalho, com implicação direta nos clientes da Empresa que se veem privados/prejudicados pela falta de transporte”.

54. Em 28 de março de 2025, a cópia da comunicação de intenção de despedimento com justa causa e o Aditamento à Nota de Culpa são remetidas, via correio eletrónico, para a Comissão de Trabalhadores.

55. Posteriormente, a 10 de abril de 2025, o Requerente apresentou resposta ao Aditamento à Nota de Culpa.

56. Em 11 de abril de 2025, é efetuado pelo Instrutor um pedido de informação à Ré sobre o Acordo de Empresa acima mencionado, tendo esta respondido nos dias 11 e 14 de abril de 2025 (cfr. Doc. 1 aqui junto).

57. A 15 de abril de 2025 foi elaborado o relatório final pelo Instrutor do procedimento disciplinar e, nessa mesma data, é enviada cópia integral do Processo Disciplinar para efeitos de emissão de parecer da Comissão de Trabalhadores ao abrigo do artigo 356.º, n.º 5 do Código do Trabalho.

58. A Comissão de Trabalhadores enviou o seu parecer a 07 de maio de 2025, não tendo tal documento sido considerado conforme despacho do Instrutor de 08 de maio de 2025.

59. A Ré submeteu o Processo Disciplinar à Comissão de Disciplina que emitiu parecer a 24 de abril de 2025.

60. Em sede de Comissão de Disciplina, reunida a 24 de abril de 2025, foram emitidos os espetivos pareceres.

61. Em 29 de abril de 2025, foi emitido o parecer da hierarquia propondo, em síntese, a aplicação ao Requerente da sanção disciplinar de despedimento com justa causa.

62. Em 19 de maio de 2025, o Instrutor emitiu e-mail para que fosse diligenciada a entrega da decisão final ao Requerente e foi obtida resposta da Ré a propósito.

63. A 20 de maio de 2025, o Requerente tomou conhecimento, presencialmente, da decisão final proferida pela Ré, na qual foi referido, em síntese, que “ponderadas todas as circunstâncias atenuantes e agravantes, o Conselho de Administração entende punir o arguido com a sanção de despedimento com justa causa, nos termos dos artigos 328.º, n.º 1, alínea f), 330.º, n.º 1 e 351.º, n.º 2, alíneas c), d) e) e n.º 3 do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 07/2009, de 12 de fevereiro, por violação do disposto no artigo 128.º, n.º 1, alíneas a), c) e) do mesmo código”.

64. Nesse mesmo dia, a Comissão de Trabalhadores foi informada, através de e-mail e ao abrigo do n.º 6 do artigo do Código do Trabalho, da aludida decisão tendo-lhe sido enviada a correspondente cópia.

65. Em 20 de maio de 2025, o Instrutor remeteu um e-mail à Ré referente à produção de efeitos da decisão de despedimento com justa causa e obrigatoriedade de registo da sanção.

66. A 21 de maio de 2025 foi dada resposta pelo Instrutor ao pedido do Requerente para ter acesso ao parecer da Comissão de Trabalhadores.

67. Por fim, em 21 de maio de 2025, a Ré emitiu um “Memorando” referente à cessação do contrato de trabalho do Requerente com efeitos a 21 de maio de 2025, dando-se, assim, por terminada a relação laboral entre o Requerente e a Ré.

68. Durante o seu percurso profissional na Ré, o Requerente foi alvo dos seguintes procedimentos disciplinares:

a) “1 (um) dia de suspensão sem vencimento, proferida no âmbito do processo disciplinar n.º D-56/2022, por no dia 10.05.2022 ter recusado iniciar o seu período normal de trabalho diário com os autocarros 2233 e 4229, que lhe haviam sido atribuídos pelo Expedidor, por entender que os mesmos tinham anomalias mecânicas que em seu entender eram impeditivas de iniciarem o

serviço. Sanção anulada por sentença judicial de 30.04.2024 (Lei da Amnistia -Lei n.º 38-A/2023, de 2 de agosto).

b) 2 (dois) dias de suspensão sem vencimento, proferida no âmbito do processo disciplinar n.º D-96/2022, por no dia 14.10.2022, quando desempenhava as suas funções na carreira 744, chapa 9, com o autocarro 2641, ter recolhido pelas 7h56m, por sua iniciativa e sem autorização superior do terminal dos Restauradores com destino ao Complexo do Caibo Ruivo, deixando de efetuar 8 (oito) viagens programadas, alegando estar afetado psicologicamente, depois de ter sido interpelado no início do seu serviço pelo Coordenador de Tráfego KK, para lhe dar conhecimento da conclusão do processo disciplinar D-56/2022 em que era igualmente arguido, bem como da sanção proferida. Sanção anulada por sentença judicial de 30.04.2024 (Lei da Amnistia - Lei n.º 38-A/2023, de 2 de agosto).

c) 3 (três) dias de suspensão sem vencimento, proferida no âmbito do processo disciplinar n.º D-1/2023, por no dia 3.01.2023, pelas 7h36m, quando desempenhava as suas funções na carreira 705, chapa 3, com o autocarro 2639, ter recolhido por sua iniciativa e sem autorização superior ao Complexo de Cabo Ruivo, abandonando as instalações logo de seguida, deixando de efetuar todas as viagens programadas e anunciadas pela empresa até às 14h25m, alegadamente por se encontrar afetado psicologicamente na sequência de um diálogo ocorrido instantes antes com o Expedidor LL. Sanção anulada por sentença judicial de 30.04.2024 (Lei da Amnistia - Lei n.º 38-A/2023, de 2 de agosto).

d) 10 (dez) dias de suspensão sem vencimento, proferida no âmbito do processo disciplinar n.º D-39/2024, por em 8 (oito) ocasiões, se ter recusado ilicitamente a desempenhar as suas funções com um total de 23 autocarros, por entender, sem qualquer razão válida, que nenhum estaria em condições de circular e por se recusar a prestar esclarecimentos aos seus superiores hierárquicos relativamente a factos em que foi interveniente (Factos instrumentais apurados no decurso da instrução da causa)

69. Em 1 de março de 2025, o Requerente submeteu na aplicação informática da Carris uma comunicação dirigida à Direção de Capital Humano (DCH) na qual referia que “depois de falar com a Coordenadora Sra MM, fiquei a saber que por erro de alguém do DCH, o meu pedido 46530 do dia 31 de maio de 2024, apesar de aceite não foi efetivado nessa altura, sendo efetivo apenas a partir de 1 de janeiro de 2025. Fazendo com que as minhas férias tenham revertido sem qualquer tipo de explicação e sentido ao AE de 2008, com 30 dias de férias sem diferenciação de folgas, em vez dos normais 25 dias úteis desde os AE de 2018 e 2020. Não sendo culpa minha, agradeço que revertam a situação, se não for possível venho por este meio pedir os subsídios de

agente único, turno, atividades complementares e abono de faltas em falta desde 1 de junho de 2024 a 31 de dezembro de 2024. De referir que irei sempre aderir aos AE assinados entre a empresa e o STRUP sem desconto de qualquer quota.”

B – Matéria de Facto Não Indiciada

A 1ª instância considerou não indiciados os seguintes factos:

1. Pelo trabalho prestado, o Requerente recebia, a título de vencimento base, mensal, líquido, as quantias de € 1.296,59 e de € 70,00 ambas x 14 meses e ainda a prestação complementar da retribuição, de forma regular e periódica de € 111,60 e de € 6,32 ambas x 14 meses.
2. Auferia ainda, mensalmente, compensação de deslocação no valor € 7,60 e € 35,95, Subsídio de Transporte, no valor de € 12,00, Trabalho Noturno no valor de € 81,41, Trabalho Noturno Extra no valor de € 0,50, Subsídio de Refeição no valor de €112,20 e de € 19,80 e Subs. Act. Complementares no valor de €.17,21 e de € 1,03.
3. Em momento algum, o A. recusou a prestação do trabalho com algum dos autocarros referidos, pois os mesmos podiam ser reparados de forma rápida pela R., ou até esta proceder a troca de autocarro, ou em último caso ser dada ordem por escrito assinada por um superior hierárquico em que o mesmo se responsabilizava por algum acidente/incidente que adviesse.
4. No entanto, a R. nada fez.
5. Aliás, apenas continuou a exercer pressão psicológica e assédio moral ao A., cfr. invocado insistentemente por este A. junto daquela.
6. O A. agiu, sempre, no estrito cumprimento dos seus deveres de realizar o trabalho com zelo e diligência, visando a segurança no trabalho, velou pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o trabalho que lhe foram confiados pelo empregador e promoveu e executou atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa, cooperando para a melhoria da segurança no trabalho.
7. O Requerente sofreu ameaças da R. e dos superiores hierárquicos ao longo de vários anos.

IV – Apreciação do Recurso

1.A 1ª questão a decidir é a da admissibilidade dos documentos juntos pelo Autor por requerimentos datados de 13-10-2025, alegando o mesmo que se referem a *“entrevista e reportagem jornalística relativa aos factos em causa nos presentes autos, emitida no dia 19.09.2025, pelo canal de televisão nacional “SIC”, no programa “Linha Aberta”, dado o interesse nacional e público do caso concreto, sendo, por conseguinte, notórios por terem passado*

a ser do conhecimento geral, para todos os efeitos – cfr. ficheiros vídeo anexos (dividido em 6 partes, dado o tamanho dos ficheiros exceder o limite da plataforma Citius); que, portanto, não foi possível a junção anteriormente, para boa decisão da causa, designadamente, nas conclusões vertidas nas alíneas G) e H) do recurso.”

De acordo com o disposto no artigo 651º do CPC, “1 - As partes apenas podem juntar documentos às alegações nas situações excepcionais a que se refere o artigo 425º ou no caso de a junção se ter tornado necessária em virtude do julgamento proferido na 1.ª instância.”

Nos termos do disposto no artigo 425º do CPC “Depois do encerramento da discussão só são admitidos, no caso de recurso, os documentos cuja apresentação não tenha sido possível até àquele momento.”

O Prof. Antunes Varela, a propósito desta questão, refere que “A junção de documentos com as alegações da apelação, afora os casos da impossibilidade de junção anterior ou de prova de factos posteriores ao encerramento da discussão de 1.ª instância, é possível quando o documento só se tenha tornado necessário em virtude do julgamento proferido em 1.ª instância. E o documento torna-se necessário só por virtude desse julgamento (e não desde a formulação do pedido ou da dedução da defesa) quando a decisão se tenha baseado em meio probatório inesperadamente junto por iniciativa do tribunal ou em preceito jurídico com cuja aplicação as partes justificadamente não tivessem contado.

Todos sabem, com efeito, que nem o Juiz, nem o Colectivo se podem utilizar de factos não alegados pelas partes (salvo o disposto nos artigos 514.º e 665.º do CPC). Mas que podem, em contrapartida, realizar todas as diligências probatórias que considerem necessárias à averiguação da verdade sobre os factos alegados (arts. 264.º n.º 3, 535.º, 612.º, etc.) e que nem o juiz nem o tribunal se têm de cingir, na decisão da causa, às alegações das partes no tocante à indagação, interpretação ou aplicação das regras de direito (art. 664.º-1.ª parte).

Ou seja, a decisão de primeira instância pode criar pela primeira vez a necessidade de junção de determinado documento, quer quando se baseie em meio probatório não oferecido pelas partes, quer quando se funde em regra de direito com cuja aplicação ou interpretação os litigantes justificadamente não contavam. Só nessas circunstâncias a junção do documento às alegações da apelação se pode legitimar” ¹

No presente caso, os documentos cuja junção se requer referem-se a uma entrevista do Apelante a um canal de televisão, não se vislumbrando o interesse de tais documentos para a decisão, e, portanto, não ocorrem as situações referidas nos artigos 651º nº1 e 425º do CPC, que autorizam a sua

admissão aos autos, razão pela qual não se admitem tais documentos, ordenando-se o seu desentranhamento dos autos.

2.O apelante invoca a nulidade da sentença com fundamento na alínea c) do nº1 do artigo 615º do CPC, alegando que, embora a 1ª instância tenha considerado aplicável o AE publicado no BTE nº 42, de 15 de Novembro de 2024, celebrado entre a Companhia Carris de Ferro de Lisboa, EM, SA e a Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS - Revisão global, não aplicou aos autos a cláusula 48ª nº 14 do mesmo.

Nos termos do referido artigo 615º nº1 c) do CPC, é nula a sentença quando “[O]s fundamentos estejam em oposição com a decisão ou ocorra alguma ambiguidade ou obscuridade que torne a decisão ininteligível.”

A questão em análise não se prende, no entanto, com qualquer contradição entre os fundamentos e a decisão, porquanto não houve, na sentença, decisão acerca do previsto no preceito convencional invocado², que determina a possibilidade de o trabalhador poder recorrer sempre das sanções disciplinares que lhe sejam aplicadas, suspendendo-se a sanção até à sentença proferida por estes. Afigura-se-nos estarmos antes perante um erro de julgamento, que é um erro substancial, que acontece quando a decisão é proferida nomeadamente *contra legem*.

Improcede, assim, a nulidade invocada.

3. Reclama o Apelante a aplicação ao caso do disposto na cláusula 48º nº14 do AE supra referido.

A Apelada objecta argumentando que:

1.a questão em causa é uma questão nova;

2.a interpretação sistemática da norma da cláusula 48º nº14 do AE exclui da previsão da mesma os casos de despedimento;

3.a interpretação preconizada pelo Apelante viola os artigos 202º e 203º da Constituição, colidindo com a função jurisdicional e com o princípio da independência dos tribunais;

4.a interpretação preconizada pelo Apelante viola o disposto no artigo 339º do CT.

Vejamos

Não oferece dúvidas e tão pouco foi questionada pelas partes a aplicação ao caso do AE celebrado entre a Companhia Carris de Ferro de Lisboa, EM, SA e a Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS - Revisão global, publicado no BTE n.º 42, de 15 de Novembro de 2024.

Determina a cláusula 48º do referido AE, dedicada ao processo disciplinar, no seu nº 14 que: “ *Da aplicação das sanções previstas na cláusula 50.ª (sanções disciplinares), pode o trabalhador recorrer sempre, pessoalmente ou através do seu sindicato, para os tribunais competentes, suspendendo-se a sanção*

aplicada até à sentença proferida por estes.”.

O elenco das sanções disciplinares aplicáveis está previsto na cláusula 50^a, nos termos da qual *“1-As infrações nos termos deste acordo, poderão ser objeto das seguintes sanções, de acordo com a gravidade dos factos: a) Advertência; b) Repreensão registada comunicada por escrito ao infrator; c) Suspensão sem vencimento até 10 dias; d) Suspensão sem vencimento até 15 dias, após a atribuição da sanção referida na alínea anterior, em caso de reincidência; e) Despedimento com justa causa.”*

Desde logo dizer que, apesar da aplicação da referida norma convencional – cláusula 48^o nº14 – não ter sido invocada junto da 1^a instância não impede a sua aplicação nesta sede recursiva. É certo que o tribunal de recurso apenas pode substituir-se ao tribunal recorrido nos casos expressamente previstos. É o que resulta do disposto nos art. 608^o nº 2, *in fine*, e 665^o nº 2, ambos do CPC, e constitui doutrina e jurisprudência dominantes. Assim, afirma António Abrantes Geraldès que *“A natureza do recurso como meio de impugnação de uma anterior decisão judicial, determina outra importante limitação ao seu objecto, decorrente do facto de, em regra, apenas poder incidir sobre questões que tenham sido anteriormente apreciadas, não podendo confrontar-se o tribunal ad quem com questões novas.*

*Os recursos constituem mecanismos destinados a reapreciar decisões proferidas, e não a analisar questões novas, salvo quando, nos termos já referidos, estas sejam de conhecimento oficioso e o processo contenha todos os elementos imprescindíveis».*³ Também a jurisprudência vem decidindo nesse sentido. Assim, entre outros, vide Acórdão do STJ de 21-03-2012⁴, nos termos do qual *“a função do recurso no quadro institucional que nos rege é a de remédio para correcção de erros in judicando ou in procedendo, em que tenha incorrido a instância recorrida, processo de reapreciação pelo tribunal superior de questões já decididas e não de resolução de questões novas, ainda não suscitadas no decurso do processo.* E o Acórdão desta Relação de 11-09-2012⁵, *“III - Os recursos destinam-se a permitir a reapreciação de decisões tomadas com base no acervo dos factos alegados pelas partes e não a alegar factos novos nem a suscitar questões novas.*

IV - As questões não colocadas pelas partes em momento processualmente adequado só podem ser apreciadas em fase de recurso na exacta medida em que delas o Tribunal possa ainda conhecer oficiosamente.”.

No caso, a análise da cláusula em apreço não deixa margem para dúvidas acerca da sua imperatividade a que subjaz o seu conhecimento oficioso, pelo que nada impede, antes impõe, o seu conhecimento nesta sede.

Analisemos agora as objecções apresentadas pela Apelada à aplicação da

referida cláusula às situações, como a *sub judice*, de despedimento. Desde logo constata-se que a cláusula não distingue entre as sanções disciplinares previstas na cláusula 50^a aquelas de que o trabalhador pode recorrer sempre e, tendo recorrido, aquelas em que se suspende a sanção aplicada até à prolação de decisão nos autos principais. A apreensão literal do texto é o ponto de partida de toda a interpretação e é já interpretação, embora incompleta, pois será sempre necessária uma *tarefa de interligação e valoração, que excede o domínio literal* [6](#)

A Recorrente apela para o elemento sistemático da norma, fazendo apelo aos nºs 15 e nº16 da referida cláusula 48^a para afastar o disposto na última parte no nº14 à sanção disciplinar de despedimento.

Assiste razão à Apelada.

A referência ao nº15, onde se refere “[N]o caso de a sanção ser a de despedimento, deverá ser entregue cópia da mesma ao interessado e à respetiva organização representativa do trabalhador.” é a referência ao despedimento. E o nº16 dispõe que: “O trabalhador arguido no caso previsto no número anterior, dispõe de um prazo de cinco dias úteis contados da receção da decisão final que aplica a sanção, para requerer judicialmente a suspensão do despedimento, nos termos regulados no Código de Processo do Trabalho.”. De facto, é certo que o nº14 da cláusula não distingue entre as sanções disciplinares, parecendo que relativamente a todas elas ocorre a automática suspensão da decisão de aplicação da sanção disciplinar. No entanto, analisando o nº15 e, sobretudo, o nº16 da norma convencional, não podemos deixar de concluir que relativamente ao despedimento a norma convencional exige que a suspensão ocorra por via da competente acção cautelar, remetendo para os termos do CPT e para o procedimento cautelar de suspensão do despedimento. A tal não é alheio o facto de a sanção disciplinar de despedimento implicar a constatação da impossibilidade da manutenção da relação laboral, por força da gravidade da infracção disciplinar levada a efeito pelo trabalhador. Não é assim exigível que o empregador mantenha ao seu serviço um trabalhador acabado de despedir com justa causa enquanto é tramitada a competente acção para impugnação desse despedimento. Só assim será nos casos referidos no artigo 39º o CPT, legislação para a qual o AE remete. Situação diferente prende-se com as sanções disciplinares conservatórias em que o próprio empregador considerou não haver impedimento, apesar da infracção, à manutenção da relação contratual laboral.

Em face do exposto, cumpre concluir que não tem aplicação ao caso a norma convencional da cláusula 48^a nº14 do AE supra referido.

4. Relativamente às questões a que aludem as alíneas D) e E) das conclusões de

recurso, trata-se de questões novas, que não são de conhecimento oficioso e que não foram invocadas junto da 1ª instância, pelo que, pelas razões supra referidas, não serão conhecidas nesta instância.

5. O Apelante expressa impugnar os factos 36 dos indiciados e 3 e 4 dos não indiciados.

Facto 36 - O referido procedimento prévio de inquérito iniciou-se com a audição do Requerente visando clarificar melhor o alegado pelo mesmo nos e-mails ora juntos ao Processo Disciplinar para maior concretização e fundamentação da Nota de Culpa.

Afirma o requerente que não existiu qualquer inquérito prévio, mas tal não corresponde à realidade, como resulta de fls 10 a 17 do procedimento disciplinar.

Improcede, portanto, nesta parte, o recurso.

Factos 3 e 4 dos não indiciados - 3. Em momento algum, o A. recusou a prestação do trabalho com algum dos autocarros referidos, pois os mesmos podiam ser reparados de forma rápida pela R., ou até esta proceder a troca de autocarro, ou em último caso ser dada ordem por escrito assinada por um superior hierárquico em que o mesmo se responsabilizava por algum acidente/incidente que adviesse. 4. No entanto, a R. nada fez.

Argumenta o Apelante que tais factos estão em contradição com a fundamentação que foi dada pela 1ª instância aos factos 10 e 11 dos provados. Os factos 10 e 11 dos provados têm a seguinte redacção: 10. Dos autocarros descritos na decisão final de despedimento, com referência aos factos praticados no dia 21.03.2025, verifica-se que os autocarros nº 4624, 2744 e 4822 podiam circular, porquanto os defeitos que apresentavam não colocavam em riscos a segurança dos utilizadores.

11. Quanto aos autocarros nº 4838, 4629, 1751 e 4822 apresentavam avarias que impediam a sua colocação em circulação.

A Mma Juíza *a quo* fundamentou a resposta a esta matéria da seguinte forma:

“Os factos descritos em 10.º e 11.º da matéria de facto provada (resposta restritiva ao art.35.º do requerimento inicial) resultaram apurados com base no teor dos vídeos juntos aos autos pelo Requerente (cf. requerimentos de 27.05.2025) e esclarecimentos prestados pela testemunha NN, atual Coordenador geral da estação de Cabo Ruivo e Coordenador Geral da Oficina da Alta de Lisboa até 31.12.2024 (mecânico de formação), sobre o conteúdo dos vídeos e as anomalias ali descritas, o qual emitiu um parecer perfunctório sobre se os autocarros estavam ou não em condições de circular em face dos defeitos que apresentavam, referindo que o Autocarro 4624 (Vídeo 2) estava em condições de circular, na medida em que os rasgos indicados não atingiam a estrutura do pneu (a altura mínima do pneu permitida por lei é 1 mm

considerando os rasgos mais profundos e aqueles rasgos não atingiam a estrutura do pneu); o Autocarro 2744 (vídeo 7) estava em condições de circular, na medida em que dispunha de cinco martelos (apenas faltava um) e o autocarro 4822 (vídeo 8) também estava em condições de circular, na medida em que apenas tinha em falta dois autocolantes (que deveriam ser repostos no regresso do autocarro). Já quanto aos autocarros nº 4838, 4629 e 1751 apresentavam anomalias que punham em causa a segurança dos ocupantes, pelo que não deveriam sair para circulação na via pública destinada ao transporte de utentes.”

Relativamente à resposta à matéria factual não indiciada e a que aludem os factos 3 e 4, a 1ª instância fundamentou tais respostas da seguinte forma: “O facto descrito em 3.º da matéria de facto não provada (Em momento algum, o A. recusou a prestação do trabalho com algum dos autocarros referidos, pois os mesmos podiam ser reparados de forma rápida pela R., ou até esta proceder a troca de autocarro, ou em último caso ser dada ordem por escrito assinada por um superior hierárquico em que o mesmo se responsabilizava por algum acidente/incidente que adviesse) não resultou apurado em face dos esclarecimentos prestados pelas testemunhas OO e NN, respetivamente Coordenador Geral de Tráfego da Estação da Alta de Lisboa e Coordenador Geral da Oficina da Alta de Lisboa até 31.12.2024, que asseveraram que o Requerente muitas vezes recusou a condução das viaturas que lhe eram atribuídas, chegando a trocar 12 vezes de autocarro no mesmo dia e, por diversas vezes, 4, 5 ou 6 vezes no mesmo dia (cf. depoimento de OO), o que contribuía (e potenciava) a dificuldade de relacionamento do requerente com os restantes funcionários e constrangimentos no funcionamento dos circuitos. Como explicou a testemunha OO, na Estação existem funcionários afetos à área de expedição (expedidores), que têm por função colmatar faltas de serviço, atribuir autocarros ou resolver problemas dos motoristas ao longo do dia. Existe ainda uma área destinada a Oficina, que efetua as reparações necessárias nas viaturas (sem prejuízo de existir uma empresa externa a quem é atribuído o serviço de reparação relativamente a determinados autocarros). Durante a noite, os autocarros são libertados pelas oficinas e, no início da manhã, o expedidor atribui um autocarro a um motorista. São mecânicos que avalizam o autocarro. Para além disso, os motoristas têm obrigação de efetuar vistoria. Quando inicia o dia de serviço, o motorista faz vistoria. Se não estiver em condições de circular sem perigosidade para o utente, o expedidor troca o autocarro (tratando-se de uma ordem verbal).

Existem, porém, certo tipo de defeitos ou anomalias que não colocam em risco a segurança dos utentes e nesses casos os autocarros são libertados (ex. luz interna que não

funciona). O que se passava, segundo a testemunha NN, é que “havia muita dificuldade em atribuir-lhe [ao Requerente] um carro para ele sair”. O colega da noite garantia que determinada anomalia não impedia a saída e “o AA não aceitava as opiniões”, contra o parecer da oficina.

Quanto à ordem por escrito, não se encontra contemplada em nenhum regulamento interno, sendo certo que o Relatório de Avarias será o documento idóneo a comprovar o reporte de avarias ao superior hierárquico do Requerente (expedidor), havendo um local próprio para informações, onde o motorista pode fazer consignar qualquer observação que considere pertinente e podendo sempre, em qualquer caso, solicitar a comparência do superior hierárquico do expedidor (Coordenador geral de Tráfego ou Diretor da Estação), para dirimir qualquer conflito.

No que concerne à alegação de que “No entanto, a R. nada fez; aliás, apenas continuou a exercer pressão psicológica e assédio moral ao Autor, conforme invocado insistentemente por este junto daquela” (arts. 4.º e 5.º) a mesma encontra-se afastada pelo teor do depoimento das referidas testemunhas, resultando ainda daqueles que, em muitas situações, os expedidores acederam a substituir os autocarros, apesar de entenderem que estes se encontravam em condições de circular.

Não resultou, de resto, indiciariamente comprovada a alegada existência de “pressão psicológica e assédio moral” ao Requerente (conceitos, aliás, conclusivos, que no requerimento inicial não se encontram desenvolvidos nem concretizados).

Para além da apontada dificuldade de relacionamento entre o motorista e os respetivos superiores hierárquicos causada pela frequente recusa daquele em circular com os autocarros que lhe eram atribuídos a que se referiu a testemunha OO, nenhuma prova, em concreto, foi produzida no sentido de que o Requerente foi vítima de perseguição ou assédio ou pressão psicológica por parte dos superiores hierárquicos da Ré.

A testemunha PP, colega de trabalho do Autor, referiu que houve apenas tensão entre o requerente e os seus superiores hierárquicos (não confirmando qualquer diferença de tratamento) e que, na sua opinião, houve “excesso de poder” por parte das chefias, mas referindo apenas como exemplo a comunicação de ausência do trabalhador quando este estava presente e se recusava a efetuar o serviço, sendo que se desconhece, em concreto, se a ordem de circulação com os autocarros era ou não indevida.

Note-se que, como se referiu na resposta aos arts. 11.º e 12.º dos factos provados, pelo menos em 21.03.2025, o Requerente recusou circular com três autocarros que os superiores hierárquicos (expedidores) e a Oficina

consideraram apto para o transporte de utentes, apresentando apenas alguns defeitos que não colocavam em causa a circulação, o que significa que a recusa do Autor poderá não ter sido legítima, antes contrária aos seus deveres, potenciando situações de conflito com a hierarquia.

Mais ainda, deverá notar-se que o próprio Requerente confirmou em sede de audiência de julgamento que o email que enviou à Polícia Municipal em 14.03.2025 estava acompanhado do vídeo de um autocarro – o nº 2338 – que não chegou a entrar em circulação porque a hierarquia decidiu atribuir-lhe outro (concordando com o requerente, que o mesmo não estava apto a circular), sendo que, questionado em sede de audiência de julgamento, sobre o motivo por que o fez, na medida em que se tratava de um autocarro que não chegou a circular e foi encaminhado para a oficina, o requerente referiu que foi usados como exemplo para a Polícia sobre o estado dos autocarros que estão em circulação. Sucede que, em sede de audiência de julgamento, não foi feita prova indiciária de que as chefias da Requerida tenham em algum momento ordenado a colocação em circulação de autocarros não aptos para o transporte de utentes e suscetíveis de colocar em risco a sua segurança.

Aliás, todas as testemunhas (incluindo os colegas de trabalho do Requerente) referiram que os motoristas procedem à inspeção dos autocarros antes de darem início à circulação e que, em caso de alguma desconformidade grave (que coloque em risco a segurança dos utentes, como é o caso, v.g. de problemas nos travões ou nos pneus), a Requerida procede à sua substituição. Não vislumbramos, pois, pertinência no envio daquele vídeo à Polícia Municipal, na medida em que retratava veículo que, após inspeção por parte do motorista, foi encaminhado para a oficina a fim de ser reparado e não entrou em circulação. Quanto ao veículo 4826, a oficina considerou-o apto a circular na via pública, entendendo que apenas apresentava ligeiros cortes que não punham em causa a segurança rodoviária, não tendo o Requerente feito prova de que o parecer da oficina estava incorreto.

Por último, o Requerente em sede de declarações de parte em nenhum momento referiu ter sido vítima de assédio por parte da hierarquia máxima da Requerida (maxime, pelo Presidente do Conselho de Administração, que teve uma reunião consigo em janeiro) ou pela Diretora de recursos humanos. Pelo contrário, em ambos os casos o Requerente referiu que as reuniões aconteceram sempre num tom cordato, urbano, e que lhe foram sugeridas alternativas de desempenho de funções na Carris (ou o pagamento de uma indemnização para revogação do contrato por mútuo acordo), que o requerente veio a declinar no email de fevereiro de 2025 (alegadamente porque lhe continuaram a efetuar descontos no vencimento em consequência dos atrasos verificados no início do dia, em virtude da sucessiva recusa em

executar o seu trabalho com os autocarros que lhe eram atribuídos).

Nos emails enviados pelo Requerente em janeiro de 2025 ao presidente do Conselho de Administração, ressalta ainda o facto de o mesmo ter sido tratado com cordialidade ((...) esta reunião ocorreu com muita cordialidade e simpatia de parte a parte”) - email de 26.01.2025, junto como documento nº 28.

Em suma, não ficou indiciariamente demonstrado neste procedimento cautelar a prática de atos de assédio e de pressão psicológica infligidos pela Requerida ao requerente, resultando apenas indiciariamente provada a existência de tensão instalada há vários meses entre o Requerente e as hierarquias mais próximas fruto da recusa sucessiva em circular com os autocarros que lhe iam sendo atribuídos (recusas que, como suprarreferimos, por vezes não eram legítimas e punham em causa o cumprimento dos horários dos autocarros, com impacto na eficiência da empresa e na vida dos utentes).”

Ora, não se descortina qualquer incorreção no julgado, mormente por contradição entre os mencionados factos não indiciados e a fundamentação dos mencionados factos indiciados. O Apelante olvida propositadamente o que a 1ª instância referiu em sede de fundamentação dos factos não indiciados, fundamentação essa bem clara no sentido de que o mesmo se recusou inúmeras vezes a prestar trabalho em circunstâncias em que os autocarros estavam aptos a circular. É certo que aconteceu também quando os autocarros não estavam em condições de circular, situação que faz parte do dia a dia da empresa, sendo atribuídos novos autocarros aos motoristas, mas naturalmente não é destas situações que tratam os autos, antes daquelas em que estando os autocarros em condições de circular, o Autor se recusou fazê-lo.

Relativamente aos vídeos que o Apelante considera que infirmam a resposta a esta matéria de facto, não os identificou, limitando-se a dizer que foram exibidos na audiência de julgamento, mas da acta da audiência resulta apenas que foram exibidos vídeos. Dado que foram juntos aos autos vários registos em vídeo, desconhecemos quais exactamente considera o Apelante que impõem decisão diversa quanto aos factos em causa (artigo 640º nº1 b) do CPC).

Relativamente aos documentos juntos a fls 61 a 72 do processo disciplinar, trata-se de relatórios de avarias, mas à míngua de prova testemunhal que os explique, que não foi indicada pelo Apelante, os mesmos por si sós, não são aptos a impôr resposta diferente aos factos em análise.

Relativamente às declarações de parte do requerente, ora Apelante, não foi dado cumprimento ao disposto no artigo 640º nº 2 b) do CPC, pelo que não cumpre apreciá-los.

Soçobra pois a pretensão do Apelante de ver alterada a matéria de facto em causa.

6. Cumpre agora determinar se, como alega o requerente, o procedimento

cautelar caducou.

Considera o Apelante que

- não existiu inquérito prévio;
- o prazo de instrução foi esgotado e ultrapassado (artigo 357º do CT e cláusula 47ª nº4 do AE);
- o aditamento à nota de culpa não tem a virtualidade de estender os prazos fixados no AE;
- a decisão final apenas foi ao seu conhecimento em 20-05-2025.

Tem aplicação ao caso o Código do Trabalho aprovado pela Lei 7/2009 de 12 de Fevereiro, com a redacção que lhe foi dada pela Lei 23/2012 de 25 de Junho, considerando o disposto nos artigos 7º nº 1 e 12º daquele diploma legal, sendo a ele que doravante nos referiremos. Por outro lado, é aplicável o AE suprarreferido, publicado no BTE 42/2024.

6.1. Dispõe o artigo 98º do CT que “ *O empregador tem poder disciplinar sobre o trabalhador ao seu serviço, enquanto vigorar o contrato de trabalho.*”

Nos termos da cláusula 47ª nº 3 do AE “[O] procedimento disciplinar caduca, se não for iniciado nos 30 dias subsequentes, àquele em que a empresa ou o superior hierárquico do arguido tomou conhecimento da infração. 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.”

E nos termos da cláusula 48ª: “1-As responsabilidades terão sempre de ser apuradas mediante processo disciplinar, conduzido por um instrutor nomeado pela empresa, o qual será devidamente elaborado com audição das partes, testemunhas e consideração de tudo o que puder esclarecer os factos e conterá obrigatoriamente, uma nota de culpa, da qual conste a descrição dos comportamentos imputados ao arguido, com indicação das normas infringidas e das que preveem a sanção aplicável, bem como o parecer da comissão de trabalhadores nos casos de despedimento, devendo ser facultado ao arguido a consulta do processo disciplinar, durante o prazo de que dispõe para apresentar a sua defesa à nota de culpa.

2-A nota de culpa deve ser reduzida a escrito e será entregue ao arguido por meio de carta registada com aviso de receção ou através de recibo.

a) No caso de a comunicação expedida por correio postal, com aviso de receção, ser devolvida, considerar -se-á a notificação como efetuada na data da devolução do aviso.

3-A empresa poderá, querendo, proceder ao inquérito prévio sempre que seja necessário para fundamentar a nota de culpa, o seu início interrompe a contagem dos prazos estabelecidos no número 3 da cláusula anterior, 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.

a) Caso o processo disciplinar vise o despedimento com justa causa a empresa remete cópias da comunicação e da nota de culpa à comissão de trabalhadores e, caso o trabalhador seja representante sindical, à associação sindical respetiva.

4-O trabalhador no prazo máximo de 3 dias úteis, decorrida que seja a dilação de 15 dias, após a receção da nota de culpa, poderá apresentar a sua defesa por escrito, e juntar rol de testemunhas ou depoimentos testemunhais escritos.

a) A empresa solicitará a comparência das testemunhas devidamente asseguradas pelo trabalhador ou o seu depoimento por escrito.

5-Findo o inquérito prévio tratando-se de processo com intenção de despedimento, este será presente, por cópia, à comissão de trabalhadores, a qual se pronunciará no prazo máximo de cinco dias úteis.

6- Quando o trabalhador requerer diligências probatórias na resposta à nota de culpa, a empresa deverá efetuar as diligências requeridas, a menos que as considere patentemente dilatórias ou impertinentes, devendo neste caso alegá-lo fundamentadamente por escrito, nos termos do artigo 356.º do Código do Trabalho.

7-No caso de processo com intenção de despedimento, decorrido o prazo referido no número 3 da presente cláusula, a empresa proferirá, no prazo de trinta dias, a decisão final, ponderando todas as circunstâncias do caso e referenciando obrigatoriamente as razões aduzidas num e noutro sentido pela comissão de trabalhadores."

Resulta dos preceitos convencionais acima transcritos que o prazo de 30 dias para o exercício do procedimento disciplinar inicia-se após o momento em que o empregador, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção, e interrompe-se com a notificação da nota de culpa ao trabalhador, podendo ainda a interrupção resultar da instauração de um procedimento prévio de inquérito, desde que cumpridos os requisitos enunciados na cláusula 48ª nº3 do AE.

O estabelecimento deste prazo para o exercício da acção disciplinar está intimamente relacionado com a ideia de relevância ou irrelevância atribuída pela entidade empregadora à conduta do trabalhador.

Trata-se de um prazo de caducidade, face ao disposto no art. 298º nº2 do C.Civil.

Relativamente ao disposto nas referidas cláusulas 47ª e 48ª, e com interesse para o presente caso, cumpre reter que o conhecimento dos factos a que se reporta o preceito legal, não é um conhecimento naturalístico mas um conhecimento que permita uma apreciação valorativa do comportamento do

trabalhador em termos de se concluir ser passível de lhe ser aplicada uma sanção disciplinar⁷;

- é ao trabalhador que cumpre alegar e provar que a entidade patronal ou o referido superior hierárquico tinham conhecimento dos factos tradutores da infracção há mais de 30 dias⁸.

6.2. Na sentença recorrida, a questão da caducidade do procedimento disciplinar foi apreciada do seguinte modo:

“-Por e-mail de 14 de fevereiro de 2025, o superior hierárquico do Requerente, EE solicitou fosse efetuada a “abertura de averiguação de âmbito disciplinar”, tendo a Ré dado início ao procedimento disciplinar através de instauração de procedimento prévio de inquérito.

- O referido pedido teve como fundamento o constante dos e-mails de 1 de fevereiro de 2025, 10 de fevereiro e 12 de fevereiro de 2025 enviados pelo Requerente à Ré.

- O procedimento disciplinar foi iniciado pela Ré (através de instrutor nomeado por si) no dia 17 de fevereiro de 2025.

- O referido procedimento disciplinar iniciou-se com um procedimento prévio de inquérito, no qual teve lugar a audição do Requerente visando clarificar melhor o alegado pelo mesmo nos e-mails ora juntos ao Processo Disciplinar para maior concretização e fundamentação da Nota de Culpa.

- Audição esta requerida pelo instrutor do procedimento disciplinar a 17 de fevereiro de 2025 e realizada a 24 de fevereiro de 2025.

- Na referida diligência, o Requerente remeteu-se ao silêncio, tendo-se recusado a assinar o respetivo “Auto de Declarações” elaborado a 24 de fevereiro de 2025.

- Face à recusa de colaboração do Requerente, a Ré deu por concluído o Procedimento Prévio de Inquérito admitindo que as aludidas mensagens de e-mail eram do Requerente, elaborando a Nota de Culpa com os elementos ao seu dispor.

- A Ré elaborou Nota de Culpa em 7 de março de 2025, com intenção de despedimento sem indemnização ou compensação.

- A referida Nota de Culpa e a comunicação de intenção da Ré em proceder ao despedimento com justa causa do Requerente foi entregue em mão própria ao Requerente em 7 de março de 2025. Na mesma data, cópia da referida comunicação e Nota de Culpa foram remetidas à Comissão de Trabalhadores, através de correio eletrónico, ao abrigo do artigo 353.º, n.º 2 do Código do Trabalho.

- Entretanto, em 05 de março de 2025, foi dado conhecimento ao Instrutor de e-mail datado de 01/03/2025 remetido pelo Requerente à Ré contendo novos factos praticados para serem integrados no Processo Disciplinar.

- Em 18 de março de 2025 foram juntos ao Processo Disciplinar novos factos praticados pelo Requerente a 14 de março de 2025.
- Em 21 de março de 2025, foi rececionada pelo Instrutor a resposta à Nota de Culpa, datada de 18/03/2025.
- Em 21 de março de 2025, foram juntos ao Processo Disciplinar novos factos praticados pelo Requerente a 21 de março de 2025.
- Em 28 de março de 2025, o Requerente foi notificado, em mão, da comunicação de intenção de despedimento com justa causa e do Aditamento à Nota de Culpa, datados de 25/03/2025. Na mesma data, a cópia da comunicação de intenção de despedimento com justa causa e o Aditamento à Nota de Culpa foram remetidas, via correio eletrónico, para a Comissão de Trabalhadores.
- Posteriormente, a 10 de abril de 2025, o Requerente apresentou resposta ao Aditamento à Nota de Culpa.
- A 15 de abril de 2025 foi elaborado o relatório final pelo Instrutor do procedimento disciplinar.
- A Comissão de Trabalhadores enviou o seu parecer a 07 de maio de 2025, não tendo tal documento sido considerado conforme despacho do Instrutor de 08 de maio de 2025.
- A Ré submeteu o Processo Disciplinar à Comissão de Disciplina que emitiu parecer a 24 de abril de 2025.

Em 29 de abril de 2025, foi emitido o parecer da hierarquia propondo, em síntese, a aplicação ao Requerente da sanção disciplinar de despedimento com justa causa.

- A 20 de maio de 2025, o Requerente tomou conhecimento, presencialmente, da decisão final proferida pela Ré.

Tendo em consideração os trâmites do procedimento disciplinar, verifica-se, pois, que não decorreram mais de 30 dias entre a data dos factos (01.02.2025, 10.02.2025 e 12.02.2025 e a instauração do procedimento disciplinar, tendo este tido início em 17.02.2025, através da abertura de um inquérito prévio, destinado a apurar a responsabilidade do trabalhador – o que interrompeu o prazo de 30 dias para dedução de nota de culpa – e tendo sido deduzida nota de culpa em 07.03.2025. Refira-se que, apesar de, na prática, o procedimento prévio de averiguações não ter reunido qualquer outra prova sobre os factos imputados, a realidade é que o seu objetivo era o de permitir que o trabalhador se pronunciasse sobre estes, e indicasse outros meios de prova, por forma a permitir ao instrutor determinar o grau de ilicitude e da culpa e ponderasse a sanção disciplinar a aplicar. Não tendo, este, porém, se pronunciado sobre os factos, juntado quaisquer documentos ou indicado quaisquer testemunhas, o instrutor do procedimento disciplinar considerou

desnecessário o prosseguimento da averiguação, atenta a natureza dos factos imputados (envio de emails com conteúdo pejorativo para a empresa e administradores/diretores/superiores hierárquicos da empresa, e colocando em causa o bom nome desta), e deduziu nota de culpa em 7 de março de 2025 – o que observou o prazo de 30 dias desde a conclusão do inquérito prévio. Inexiste, pois, fundamento para declarar a caducidade do procedimento disciplinar com o referido fundamento.”

Não há a apontar qualquer erro à decisão da 1ª instância. O inquérito prévio foi, neste caso necessário para fundamentar a nota de culpa dado que do inquérito apenas constavam os e-mail´s a que e refere a matéria de facto, pretendendo o instrutor do processo, e bem, ouvir o trabalhador, diligência importante nomeadamente para aferir do grau de culpa do mesmo. Esse inquérito prévio conforme resulta da sequência temporal espelhada na matéria de facto indiciada, iniciou-se nos 30 dias seguintes à suspeita dos comportamentos irregulares do trabalhador. A nota de culpa, por sua vez, foi notificada dentro do prazo de 30 dias após a conclusão do inquérito, a 07 e Março de 2025.

Tal como decido pela 1ª instância não ocorreu a caducidade do procedimento disciplinar.

6.3. Cumpre agora verificar se o prazo de instrução foi esgotado.

Dispõe a cláusula 47ª nº 4 do AE que “[C]oncluídas as diligências probatórias e logo após os formalismos previstos na lei, a empresa dispõe do prazo de trinta dias para proferir a decisão final, devidamente fundamentada, nunca devendo o processo disciplinar exceder o prazo de um ano a contar do conhecimento da infração, entendendo-se por conclusão a notificação da decisão ao arguido.

Na sentença recorrida, a 1ª instância decidiu da seguinte forma:

“Quanto à ultrapassagem do prazo de instrução, importa considerar os seguintes factos:

- A Ré elaborou Nota de Culpa em 7 de março de 2025, com intenção de despedimento.
- Em 21 de março de 2025, foi rececionada pelo Instrutor a resposta à Nota de Culpa (com data de 18/03/2025).
- Entretanto, houve conhecimento da prática de novos factos em 14 de março de 2025, os quais foram comunicados ao processo em 18.03.2025, bem como da prática de outros factos em 21 de março de 2025, tendo a Requerida elaborado um aditamento à Nota de Culpa, notificado ao requerente em 28 de março de 2025, o Requerente foi notificado, em mão, da comunicação de intenção de despedimento com justa causa e do Aditamento à Nota de Culpa, datados de 25/03/2025.

- Seguiu-se nova Resposta do requerente ao aditamento à Nota de Culpa em 09.04.2025, a qual foi rececionada em 10.04.2025.

- A 15 de abril de 2025 foi elaborado o relatório final pelo instrutor do processo.

- Nessa mesma data, foi enviada cópia integral do Processo Disciplinar à Comissão de Trabalhadores para emissão de Parecer no prazo de 5 dias úteis (a Comissão de Trabalhadores enviou o seu parecer a 07 de maio de 2025, não tendo tal documento sido considerado conforme despacho do Instrutor de 08 de maio de 2025).

- No dia 24.04.2025, o processo foi enviado à comissão de disciplina e à hierarquia, para emissão de parecer, o que foi feito na mesma data.

Tendo em consideração que o prazo de 5 dias úteis para a Comissão de Trabalhadores se pronunciar após o termo das diligências probatórias (cf. art. 356.º, nº 5, do Código do Trabalho), terminava em 23 de abril de 2025, e que se mostrava necessária a elaboração de relatório final para efeitos de emissão de Parecer do Conselho de Disciplina e do Parecer da Hierarquia, bem como que o Parecer destas entidades, que foi emitido em 24.04.2025, o prazo de 30 dias de que a Requerida dispunha para proferir decisão após a conclusão das diligências probatórias e o cumprimento dos demais formalismos previstos na lei (Cláusula 47ª, nº 4, do Acordo de Empresa e art. 357.º, nº 1, do C. do Trabalho e), afigura-se-nos que não foi ultrapassado o prazo máximo para prolação de decisão final, atendendo a que a mesma foi notificada ao trabalhador em 20.05.2025.

Note-se que, apesar de a referida decisão não se encontrar datada, pelo menos deverá considerar-se como proferida na data em que foi comunicada ao trabalhador, motivo pelo qual se conclui que o prazo de 30 dias não foi ultrapassado.

Em face do exposto, improcede a exceção de caducidade invocada.”

Também quanto a esta questão não merece qualquer censura a sentença recorrida como se pode aferir da comparação entre os prazos convencionais e legais e as datas em que ocorreram as etapas do procedimento disciplinar, não tendo sido ultrapassado o prazo a que se refere a cláusula 47ª nº4 do AE.

O Apelante alega que se desconhece quando foi determinado o não atendimento do parecer da comissão de trabalhadores a que se refere o artigo 356º nº5 do CT, o que impede a verificação dos pressupostos a que se refere o artigo 382º nº1 do CT e a cláusula 47ª nº4 do AE. Sem razão, porém. De facto, e como resulta da matéria de facto indiciada – factos 54, 57 e 58 – decorrido o prazo legal para a comissão de trabalhadores se pronunciar, que é de 5 dias como resulta do artigo 356º nº5 do CT, a Ré submeteu o procedimento disciplinar à comissão de disciplina em 24 de Abril (facto59). O parecer da

comissão de trabalhadores só foi entregue a 7 de Maio e não foi considerado (facto 58). É irrelevante que o documento de fls 104 – termo no qual se refere que a comissão de trabalhadores não emitiu parecer no prazo legal pelo que o processo seguirá os seus termos – não conste datado, porquanto está provado que o parecer da comissão de trabalhadores só foi entregue em 07 de Maio de 2025 mas que a comissão de disciplina emitiu parecer a 24 de Abril.

Também não é relevante no caso e para efeitos do prazo referido no nº4 da cláusula 47ª do AE saber em que data foi elaborada a decisão disciplinar porquanto o trabalhador foi notificado da mesma em 20 de Maio de 2025 e ainda dentro do referido prazo.

Ou seja, as apontadas omissões não impedem de aferir dos pressupostos a que alude a referida cláusula 47ª nº4 do AE.

Improcede também o recurso nesta parte.

7. O Apelante argui que a Apelada não teve em consideração, no âmbito do processo disciplinar, factos que alegou na resposta à nota de culpa, não tendo em conta que sempre cumpriu os regulamentos e lei vigentes e actuado no sentido do aprimoramento da Apelada, assim como sofreu, por este facto, pressões e assédio para agir em contrário ao determinado legalmente.

Acrescenta que “[A]demais, o apelante, nas defesas apresentadas, alegou que sofria de patologias psicológicas e psiquiátricas, que afetavam a sua vontade e determinação.”

A 1ª instância, quanto a esta questão referiu: “Em ambas as respostas, não requereu a produção de qualquer meio de prova e não refutou a prática dos factos, nem alegou qualquer causa de exclusão da ilicitude e da culpa.

Tendo em consideração a ausência de quaisquer meios de prova a produzir, e a falta de alegação de qualquer motivo justificativo dos factos praticados, ou de causa de exclusão da ilicitude ou da culpa, é manifesto que a Requerida Carris, no procedimento disciplinar, não postergou a defesa deduzida pelo trabalhador – aliás, analisou-a na página 3 do relatório final de proposta de sanção.

A circunstância invocada de o Requerente sofrer de “ansiedade, com ataques de pânico” não afasta a ilicitude e a culpa, nem é suscetível de condicionar ou limitar a determinação da sanção

disciplinar, dada a natureza dos factos imputados (ofensas ao bom nome da empresa).

Em face do exposto, não se verifica a nulidade invocada.”

Compulsada a decisão disciplinar constata-se que daí resulta a seguinte análise no que respeita à defesa apresentada pelo trabalhador na sequência da notificação da nota de culpa: que o trabalhador-arguido se remeteu ao silêncio e que não apresentou em sede de resposta qualquer justificação para

explicar as afirmações que fez em relação à empresa.

Ou seja, não é legítimo ao Apelante afirmar que a decisão disciplinar não tomou em consideração o teor das suas respostas, quando sobre elas o mesmo não produziu qualquer prova, nomeadamente sequer prestou declarações.

Soçobra também o recurso nesta parte.

8. Defende ainda o Apelante que a Apelada *“não efetuou quaisquer diligências para apurar o alegado pelo apelante nas respostas às notas de culpa, nomeadamente, entre outros, os relatórios da Oficina acerca das patologias dos autocarros em causa indicados as notas de culpa, nem juntou quaisquer informações dos serviços médicos e medicina do trabalho, que fazem parte da estrutura da apelada.”*. Tudo em violação do disposto na cláusula 48ª nº1 do AE.

O Apelante em sede de defesa teve oportunidade de alegar factos que infirmassem os vertidos na acusação e deveria ter juntado a respectiva prova. Era a si que tal incumbia.

Soçobra também o recurso nesta parte.

9. Defende o Apelante que a sanção disciplinar foi fundamentada também com antecedentes disciplinares inexistentes.

A sentença, a este propósito, afirma que: *“3.3.6. No que concerne ao registo disciplinar, apesar de ter feito constar a condenação em sanções anteriores, a Requerida mencionou que parte delas havia sido amnistiada; e quanto à sanção mais recente, o Requerente não alegou se a impugnação judicial já havia sido intentada antes da data da prolação da decisão final, ou que a Requerida já tivesse conhecimento desta (não foi alegado se já foi concretizada a citação), pelo que não pode ser invocada a nulidade da decisão com esse fundamento.”*. Decidiu com acerto. De facto, não podemos afirmar que a decisão disciplinar decidiu com base em antecedentes disciplinares amnistiados, quando é certo que a própria decisão se lhes refere nesses termos, e quando é certo que a última sanção aplicada assume considerável gravidade (facto provado 69 d) e mencionado a fls 11 da decisão disciplinar), desconhecendo-se em que data foi impugnada.

10. Afirma ainda o Apelante que o processo disciplinar tem natureza acusatória pelo que o ónus da prova cabia à entidade patronal. Assim é efectivamente, relativamente aos factos imputados ao trabalhador. E a empregadora considerou provados os factos com fundamento nos meios de prova que são indicados na decisão. O trabalhador tinha, no entanto, todo o interesse em explicar e fazer prova de factos que, ou infirmassem aqueles que resultam da nota de culpa ou que os explicassem ou que mitigassem a sua culpa, mormente devia fazer prova da veracidade dos factos graves que alega nas inúmeras mensagens que enviou à requerida, sendo obrigação do

instrutor do processo ouvir e apreciar essa prova e tomá-la em consideração. No entanto, o trabalhador ora Apelante optou por não o fazer. Soçobra esta causa de nulidade invocada.

11. Finalmente, embora sem invocar qualquer justificação, o Apelante declara que a sentença violou o disposto nos artigos 330º nº1, 351º nº3 e 357º nº4 do CT, ou seja, considera que a sanção aplicada não é proporcional à gravidade da infracção e à culpa do trabalhador.

Como se referiu, o Apelante nada alega em sede recursiva a este propósito. Analisados os factos indiciários à luz da legislação aplicável ao caso e devidamente elencada na sentença recorrida, resta-nos concluir como ali, nos seguintes termos com os quais se concorda inteiramente:

“Sendo estes os factos provados, e cumprindo efetuar um juízo antecipatório quanto à probabilidade séria da ilicitude do despedimento, entendemos que nesta fase processual, e face à prova perfunctória do procedimento cautelar, não é possível concluir pela provável inexistência de justa causa.

Por um lado, foram feitas imputações à Requerida que são objetivamente ofensivas, tais como que se trata de uma empresa com “maus hábitos”, que labora num “total desrespeito pelos trabalhadores, clientes e demais utilizadores da via pública”, com “falta de articulação e sentido de responsabilidade, conduta, honra e senso comum.”

Foi ainda referido, em relação ao Presidente do Conselho de Administração, que “sendo (...) advogado pensava que saberia um pouco de lei laboral, mas poderá ser inapto pois poderá nunca ter exercido essa função” e que “Posso estar a perder muito dinheiro, mas tenho o que nenhum de vocês tem, honra e princípios, para não dizer pior.”

Finalmente, o trabalhador, no email de 01 de março de 2025, após exigir a devolução do dinheiro que alegadamente lhe foi retirada ilicitamente do seu vencimento, termina dizendo “Não peço a vossa compreensão porque acho que são incapazes de tal, também não peço que cumpram o que está codificado em leis pois começo a pensar que são um pouco iletrados como eu”.

Em relação a estas imputações, o Requerente não provou indiciariamente a veracidade das mesmas, a fim de afastar a culpa e, consequentemente, a punibilidade do facto (tal como admitem os arts. 180.º e 181.º do Código Penal a propósito dos crimes de difamação e injúria, exceções que devem ser consideradas aplicáveis ao caso concreto).

Do mesmo modo, o Requerente também não fez prova, neste procedimento cautelar – nem no procedimento disciplinar, onde não deduziu qualquer defesa – que a sua atuação visava realizar interesses legítimos, já que não demonstrou que a Requerida em algum

momento o tivesse obrigado a sair para a via pública com autocarros suscetíveis de por em causa a sua segurança e a de terceiros pelos defeitos que apresentavam.

Quanto aos factos constantes do aditamento à Nota de Culpa, o Requerente não fez prova de que o autocarro em que efetuou o circuito no dia 14.03.2025 (4826) padecesse de defeitos que o impediavam de circular na via pública e colocavam em causa a sua segurança e a segurança dos utentes (já que a oficina sustentou o parecer de que os pneus apresentavam dois cortes superficiais que não afetavam a segurança rodoviária), por forma a justificar a sua atuação.

Por outro lado, não justificou a pertinência do envio do vídeo relativo o autocarro 2338, no email de 14.03.2025, na medida em que aquele veículo não chegou a circular na via pública porque na sequência da vistoria do motorista o mesmo foi encaminhado à oficina, cumprindo-se assim os procedimentos internos na requerida.

Finalmente, quanto aos factos relativos ao dia 21.03.2025 (em que o Requerente se recusou a desempenhar as suas funções com 6 (seis) autocarros [4624, 4838, 4629, 1751, 2744 e 4822], por entender que nenhum estaria em condições de circulação), o trabalhador não provou de igual forma que estivessem todos impedidos de circular por colocarem em causa a sua segurança e a segurança de todos os utentes, verificando-se desde logo relativamente ao primeiro indicado (4624) que reunia condições para circular, de acordo com o parecer técnico do Coordenador Geral da Oficina da Alta de Lisboa até 31.12.2024 (NN), sustentado nesta audiência, e que não foi colocado em crise por qualquer outro meio de prova, nomeadamente produzido pelo Requerente.

Assim, e relativamente a estes factos, o trabalhador não demonstrou indiciariamente, neste procedimento cautelar, que a desobediência às ordens e instruções dos seus superiores hierárquicos estava legitimada pelo facto de estas serem contrárias aos seus direitos e garantias – cf. art. 128.º, nº 1, e), do Código do Trabalho.

Em face do exposto, e tendo presente a natureza e gravidade das infrações disciplinares e a falta de prova, neste procedimento cautelar (e bem assim no procedimento disciplinar) de qualquer causa de justificação ou de exclusão da ilicitude (que competia ao trabalhador demonstrar, nomeadamente, a veracidade das imputações proferidas e a legitimidade da desobediência a ordens dos seus superiores hierárquicos), não podemos concluir pela provável inexistência de justa causa de despedimento, motivo pelo qual a presente providência cautelar de suspensão do despedimento deverá ser indeferida. Quanto à circunstância de a sanção disciplinar ser desproporcionada,

entendemos que a patologia do foro psíquico ou psiquiátrico invocada pelo Requerente (ansiedade e pânico) não é motivo suficiente, de per se, para impor a aplicação de uma sanção disciplinar conservatória. Sem prejuízo de melhor concretização acerca do impacto dessa patologia na atuação do Requerente (que não foi feita neste procedimento cautelar), inexistem elementos que imponham conclusão diversa nesta fase do processo.

No mais, o Requerente não provou o alegado assédio laboral (cf. considerações a este propósito explanadas em sede de motivação da decisão de facto), nem o alegado abuso de direito (que alegou de forma conclusiva no Requerimento inicial).

Por tudo o exposto, não é, pois, possível formular um juízo de probabilidade séria de ilicitude do despedimento do Requerente, pelo que deve a presente pretensão cautelar ser julgada improcedente."

Este tribunal da Relação nada tem a acrescentar a esta acertada fundamentação, razão pela qual mantém integralmente a sentença recorrida, na total improcedência do recurso.

V – Decisão

Face a todo o exposto, acorda-se na Secção Social do Tribunal da Relação de Lisboa, em

1. Não admitir os documentos juntos pelo Autor por requerimentos de 13-10-2025.
2. Julgar improcedente o presente recurso de apelação interposto por AA, confirmando a sentença recorrida.

Custas a cargo do Apelante.

Registe e notifique.

Paula de Jesus Jorge dos Santos

Manuela Fialho

Carmencita Quadrado

1. RLJ, Ano 115.º, pág. 95, citado no Ac. desta Relação de Lisboa de 11-01-2012.

2. A 1ª instância pronunciou-se sobre a questão na sequência do recurso e quando se pronunciou sobre a alegada nulidade da sentença.

3. Cfr Recursos em Processo Civil, Novo Regime, Almedina, 2ª edição, pág. 94 e Recursos no Processo do Trabalho – Novo Regime, 2010, pág. 65.

4. Proc 130/10.0JAFAR.F1.S1, 3ª Secção, disponível in www.dgsi.pt.

5. Proc 4336/07.1TVLSB.L2-1, disponível in www.dgsi.pt.
6. Oliveira Ascensão, “O Direito, Introdução e Teoria Geral”, 11.ª edição, revista, Almedina, 2001, pág. 392.
7. Acórdão da Relação de Coimbra de 3-10-1996 in BMJ 460-822, Acórdão da Relação de Lisboa de 29-06-2005 in CJ, 2005, t. III, pág. 153, Acórdão do STJ de 12-09-2007, Proc 07S1698 in www.dgsi.pt);
8. Art. 342º nº1 do C.Civil – vide Ac. STJ de 29-09-1999 CJ/STJ, 1999, t. III, pág. 255, Ac. STJ de 07-02-2007 AD, 546º, pág. 1187, Ac. STJ DE 13-10-2010 in CJ/STJ 2010- t. III, pág 254, Ac. Rel. Évora de 07-10-2008 Proc 528/08.3 in www.dgsi.pt, Ac. Rel Porto de 05-03-2012 Proc 665/11.8TTPRT in www.dgsi.pt e Pedro Furtado Martins, Cessação do Contrato de Trabalho, 3ª edição, pág. 202).