

Tribunal da Relação de Lisboa

Processo nº 13701/14.7T8LSB-A.L1-4

Relator: SÉRGIO ALMEIDA

Sessão: 29 Abril 2015

Número: RL

Votação: UNANIMIDADE

Meio Processual: APELAÇÃO

Decisão: CONFIRMADA A DECISÃO

CADUCIDADE DO DIREITO DE APLICAR A SANÇÃO DISCIPLINAR

INÍCIO DO PRAZO

Sumário

O prazo de 30 dias, dentro dos quais e sob pena de caducidade do direito de aplicar a sanção disciplinar, em que deve ser aplicada a decisão disciplinar, conta-se a partir da ultima diligência probatória devidamente inscrita no procedimento disciplinar, não relevando aquilo que não constar do mesmo.

(Sumário elaborado pelo Relator).

Texto Parcial

Acordam os juízes no Tribunal da Relação de Lisboa:

RELATÓRIO:

Requerente (adiante, por comodidade, designada abreviadamente por A., de autor): AA.

Requerida (adiante designada por R.) e recorrente: BB, SA.

O A. requereu a suspensão do despedimento invocando caducidade da decisão final proferida no processo disciplinar, por tê-lo sido para além do prazo previsto no art. 357º, nº 2, do CT, e a invalidade do procedimento, nos termos do art. 382º, nº 2, al a), do dito compêndio normativo, por falta de fundamentação da decisão, a qual meramente remete para o teor do relatório final, designadamente quanto aos factos considerados provados, que não foi

com aquela notificado, em violação do estatuído no art. 357º, nºs 4 a 6, do mesmo diploma legal.

A requerida deduziu oposição e defendeu a licitude do despedimento.

Efetuada audiência final, foi dispensada a produção de prova testemunhal, o Tribunal decidiu pela suspensão do despedimento, condenando a requerida a continuar a pagar a retribuição do requerente.

*

A R. recorreu desta decisão, formulando as seguintes conclusões:
(...)

*

Contra-alegou o A. pedindo a improcedência do recurso, mas sem formular conclusões.

*

O MºPº teve vista e pronunciou-se pela improcedência do recurso.

A recorrente respondeu ao parecer do MºPº.

Colhidos os vistos legais cumpre decidir.

*

*

FUNDAMENTAÇÃO:

O objecto do recurso é definido pelas conclusões do recorrente, sem prejuízo das questões de conhecimento oficioso, e exceptuando aquelas cuja decisão fique prejudicada pela decisão dada a outras, art.º 635/4, 608/2 e 663, todos do Código de Processo Civil. A recorrente manifesta-se quanto à decisão da matéria de facto e quanto à inexistência da caducidade apontada. Eis, pois, em princípio, a matéria a conhecer.

*

O Tribunal recorrido, louvando-se no teor do processo disciplinar apenso e dos elementos constantes dos autos, deu como assentes os seguintes factos:

A) - Em 05/05/2014 foi elaborada a nota de culpa cuja cópia consta de fls. 37 a 41 do processo disciplinar apenso e que aqui se dá por integralmente reproduzida, à qual foram anexos os documentos cujas cópias constam de fls. 42 a 53 do mesmo processo disciplinar e que aqui se dão, igualmente, por integralmente reproduzidas;

B) - A nota de culpa e respectivos anexos, referidos em A), foram enviados pelo ilustre instrutor do processo disciplinar, nomeado pela empregadora, ao ilustre mandatário do requerente, por correio electrónico, em 05/05/2014 (fls. 36 do processo disciplinar);

C) - O requerente respondeu à nota de culpa, referida em A), nos termos expressos no articulado cuja cópia consta de fls. 62 a 87 do processo disciplinar apenso e que aqui se dá por integralmente reproduzida, no final do qual arrolou testemunhas e requereu a junção de documentos pela requerida;

D) - Três das testemunhas arroladas pelo requerente foram inquiridas em 01/07/2014, conforme autos de fls. 88 a 91, 92 a 95 e 96 a 100, respectivamente, do processo disciplinar apenso e cujos teores aqui se dão por integralmente reproduzidos;

E) - Em 20/10/2014, foi elaborado o relatório final e proposta de decisão, que consta de fls. 101 a 126 do processo disciplinar apenso e cujo teor aqui se dá por integralmente reproduzido;

F) - Em 20/10/2014 foi proferida pela requerida a decisão final, cuja cópia consta de fls. 85 e 86 dos autos e que aqui se dá por integralmente reproduzida, que aplicou ao requerente a sanção disciplinar de despedimento, alegando justa causa;

G) - A decisão final, referida em F), foi notificada ao requerente por carta cuja cópia consta de fls. 84 dos autos e que aqui se dá por integralmente reproduzida, datada de 31/10/2014.

*

(...)

*

Exatamente pelo exposto, porém, há que notar, todavia, que a discussão jurídica que nos é trazida não seria, em qualquer caso, feliz.

A sentença recorrida argumentou desta sorte:

“Ora, resulta dos factos provados - cfr. D) supra -, que a última diligência de instrução (inquirição de testemunhas), requerida pelo aqui requerente na resposta à nota de culpa, teve lugar em 01/07/2014.

Assim, nos termos do disposto no preceito transcrito, a decisão de despedimento teria que ser proferida até ao dia 01/08/2014, já que, não decorre dos autos, nem tal é alegado, que exista comissão de trabalhadores na requerida ou que o requerente seja representante sindical.

No entanto, como também decorre dos factos provados - cfr. F) e G) supra - a decisão final do processo disciplinar só foi proferida em 20/10/2014 e notificada ao requerente por carta datada de 31/10/2014.

Não tendo sido proferida tal decisão no prazo referido, caducou o direito à aplicação da correspondente sanção.

E nem se diga que foram levadas a cabo diligências instrutórias posteriores às inquirições referidas em D), nomeadamente para inquirição, sem sucesso, de mais uma testemunha, já que, tais diligências não são referidas nem documentadas no processo disciplinar apenso”.

A recorrente defende que pode fazer as diligências que repute necessárias, e que elas até podem não estar documentadas nos autos:

“6, 7, 8. (...) Se todas as diligências e factos tivessem, obrigatoriamente, que constar do procedimento disciplinar (PD), o fim pretendido e subjacente ao artigo 35.º n.º 1 do C.P.T. deixaria de ter qualquer significado. O artigo 35.º n.º 1 permite expressamente que as partes possam apresentar qualquer meio de prova; pelo que, a prova documental deve ser um meio admitido, tendo em conta os artigos 362.º e seguintes do Código Civil e artigo 423.º do C.P.C. e, diga-se, a própria configuração do sistema jurídico português;

9, 10. Como consta do art.º 341.º do Código Civil, “as provas têm por função a demonstração da realidade dos factos”; o que foi o que a apelante pretendeu ao proceder à junção dos documentos aquando da apresentação da oposição à providência cautelar.

11, 12, 23. Ainda que não constassem os documentos em questão do processo disciplinar, facto justificável tendo em conta que não foram bem sucedidas, essas diligências instrutórias ocorreram e não podem ser ignoradas; a frustração das diligências e o facto de as mesmas não terem sido juntas, formalmente, ao PD, não pode ser equiparado à não realização das mesmas;

13. E ainda que, o PD seja um elemento basilar na providência cautelar de

suspensão de despedimento, como se depreende dos artigos 34.º n.º 2 e 38.º n.º 1 do C.P.T., o mesmo não pode ser entendido, pelo que decorre do artigo 35.º do C.P. e não só, como o único elemento relevante para a apreciação da causa;

14, 15. Embora os documentos comprovativos da diligência devessem constar do PD, em termos formais, não pode esse lapso implicar uma total penalização e serem os mesmos equiparados a não escritos; até porque, sempre será de sobrepôr a desejável descoberta da verdade à falta de pressupostos processuais/ formais que possa ter ocorrido, tal como se pode retirar dos art.º 417.º n.º 1 e 6.º n.º 1 e n.º 2 do C.P.C; e em que da anotação ao art.º 6.º do C.P.C. é de ressaltar, por exemplo, que o dever de iniciativa do juiz deve ser utilizado no sentido de “sinalizar caminhos para a descoberta da verdade” e que o saneamento dos elementos processuais em falta será até algo inerente às funções do Tribunal;

17. A junção de documentos no momento em que a apelante foi citada para tal mais não é que o exercício do direito de defesa que lhe assiste que se concretizará na apresentação de defesa com os fundamentos que entender e ainda, se necessário, num meio de completar e aperfeiçoar, suprimindo eventuais falhas, o até aí processado.

24. Atendendo a que as diligências se frustraram e não houve depoimento, nem sequer se pode considerar que o direito ao contraditório do trabalhador ficou prejudicado pelo facto de os documentos juntos não constarem formalmente do procedimento cautelar.

28. Os documentos em questão representam momentos distintos em que existiram tentativas de contacto com uma testemunha para inquirição (que teria conhecimento directo das situações), correspondem a um conjunto de e-mails e duas cartas dirigidas à visada.

29. O artigo 357.º n.º 1 prevê que “o empregador dispõe de 30 (trinta) dias para proferir a decisão de despedimento, sob pena de caducidade do direito de aplicar a sanção”. Sendo que, tal como consta do n.º 2 do mesmo artigo, a contagem desse prazo deverá iniciar-se “a partir da data da conclusão da última diligência de instrução”.

32. Necessidade que se revelou especialmente acentuada porque no caso em apreço existia um conjunto de processos disciplinares, interligados entre si e relativamente aos quais, em alguns deles, não houve sequer resposta à nota de culpa, tendo apenas sido inquiridas 2 (duas) das testemunhas arroladas, situação que levou o instrutor do processo a considerar fundamentais diligências instrutórias adicionais para que, em consciência e melhor conhecimento dos factos, pudesse produzir o relatório e propor a decisão final.

33, 34. Será da data dessas diligências efectuadas por parte do instrutor/

empregador que os 30 (trinta) dias deverão ser considerados; atendendo ao facto de que a última data dos documentos juntos que comprovam a tentativa da última diligência é de 16 de Setembro de 2014 e que, as notificações, se utilizarmos a regra geral para as notificações via postal – já que esse documento é precisamente uma carta –, se presumem efectuadas no 3.º dia e que ainda teria de haver necessariamente tempo razoável para uma resposta até se dar por concluída a tal diligência, a data efectiva da última diligência sempre deverá ser considerada como entre 22 e 24 de Setembro de 2014. Devendo ser reconhecido que as últimas diligências instrutórias não foram em 01-07-2014, mas sim em 22-09-2014 (por hipótese) e que a decisão de despedimento foi tempestiva e não pode ser invocada a caducidade do direito de a aplicar, já que a dita decisão ocorreu em 20 de Outubro de 2014 – ou seja, dentro dos 30 (trinta) dias exigidos.

*

Responde o trabalhador que:

Relativamente à relevância da existência de actos próprios do processo disciplinar (nos quais se inserem as diligências probatórias em causa) o legislador foi particularmente exigente, o que bem se compreende dada a natureza indiciária e urgente deste procedimento: relativamente à prova desses actos, prevalecerão os documentos que constem do PD. Elementos probatórios que não façam parte do PD não serão adequados nem deverão prevalecer sobre os elementos probatórios que dele constem para a prova adequada de actos do PD.

Mesmo que assim não se entendesse (...) o resultado final não seria diferente pela falta de credibilidade que aqueles merecem: a carta junta sob doc 2/2 indicia, no mínimo, uma instrumentalização absurda (com vista a permitir sustentar a tese de esforços e diligências até meados de Setembro e assim tocar no dia 20 de Outubro...): faz sentido que a data da carta fosse o dia 16 de Setembro (como se infere da rasura manuscrita?) a convocar para uma reunião nos dias 5, 8, 9 10 e 11 de Setembro? Acresce que não foi sequer feita prova do envio da carta!

Mesmo que se conseguisse ultrapassar esta segunda barreira, ainda assim a argumentação da Recorrente não seria suficiente para por em causa a bondade da decisão proferida. A última diligência instrutória constante dos autos de procedimento disciplinar teve lugar em 1 de Julho de 2014, sendo certo que, a decisão de despedimento foi proferida em 20 de Outubro de 2014.

E assim, temos que:

- i. entre o dia 1 de Julho e o dia 3 de Agosto (data em que a Recorrente alega ter realizado nova diligência instrutória), decorreram 33 dias;*
- ii. entre o dia 16 de Setembro (data em que a Recorrente alega ter realizado a última diligência instrutória) e o dia 20 de Outubro, decorreram 34 dias.*

Ou seja, em qualquer destes casos, caducou o direito da Recorrente de aplicar a sanção de despedimento, nos termos do disposto no artigo 357.º do Código do Trabalho.

O PD com intenção de despedimento tem que ser célere, como decorre da legislação em vigor – artigos 351.º a 358.º do Código do Trabalho. Ainda que a documentação fosse verdadeira, o que se admite por mera cautela de patrocínio, sempre teria que se considerar o dia 16 de Setembro – data em que foi, supostamente, enviada a segunda carta – como sendo a data da última diligência instrutória. Não procede a argumentação da Recorrente de que, enviada a carta no dia 16 de Setembro, teria que se aplicar a regra geral para as notificações via postal, presumindo-se a notificação efectuada no 3.º dia posterior ao do registo – que seria o dia 19 de Setembro, e que teria ainda que ser dado um prazo razoável de resposta, assim considerando como data da última diligência instrutória o dia 22 de Setembro. A regra das notificações via postal é aplicável apenas a processos judiciais, sendo certo que, para aplicar tal regra, sempre lhe seria exigível comprovar a data do envio, através do registo postal, documento que não juntou”

Por fim, o DM do MºPº lavrou extenso parecer em que refere, a dado passo, que “o prazo de 30 dias, dentro dos quais e sob pena de caducidade do direito de aplicar a sanção disciplinar, em que deve ser aplicada a decisão disciplinar, conta-se a partir da ultima diligencia probatória devidamente inscrita no procedimento disciplinar”.

Exaradas as posições das partes, ainda que algo extensamente, diremos que, obviamente, só relevam as diligências documentadas no procedimento disciplinar.

É sabido que “quod non est in actus non est in mundus”. Este é um princípio

basilar e milenar, e nem vale a pena desenvolver porquê, ou onde é que um entendimento diverso nos poderia levar (como decisões disciplinares “*fora do processo disciplinar formal mas não material, por ter sido proferida decisão que apenas não ficou aí exarada por mero lapso*”, ou o fim de toda a sindicabilidade dos autos pelo trabalhador e até judicial, já que sempre poderia surgir um qualquer “*ato processual fora do processo*”). Uma diligência que não está no procedimento disciplinar é uma diligência que não existe. Desde logo porque instrução “é a atividade processual tendente a coligir no processo os meios de prova a utilizar, e preparar a sua utilização”, como dizia o Prof. Castro Mendes (Direito Processual Civil, 1968, II-4 – sublinhado nosso). Não há diligências instrutórias realizadas fora dos autos; quanto muito poderá existir uma atividade preliminar, mas que, manifestamente, só por si não é apta a refletir-se processual e substantivamente.

Há um caso paralelo, que nos pode ajudar: o da realização de inquérito preliminar à instauração do PD.

Pois bem, tal só releva porquanto a lei o prevê, expressamente (art.º 352, CT), como averiguação prévia necessária à instauração de nota de culpa. E mesmo então há de ser instaurado pelo órgão competente, sob pena de não relevar (neste sentido cfr. o acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 18-02-2011, disponível, como todos os arestos citados sem menção da fonte, em www.dgsi.pt: “*a investigação efectuada por iniciativa do Departamento de Auditoria e Inspeção da ré para esclarecimento de uma questão colocada por um cliente e o subsequente relatório não podem considerar-se um procedimento prévio de inquérito, já que só o Conselho de Administração da ré, que é o órgão com competência disciplinar, é que podia ordenar a instauração daquele procedimento, pelo que não há lugar à aplicação do regime estabelecido no artigo 412.º do Código do Trabalho*”).

Não há, pois, qualquer efeito processual relevante no caso de uma averiguação feita por entidade sem competência: tal averiguação “*non est in mundus*”.

Também o art.º 356, n.º 5, do Código do Trabalho, mostra que o PD tem de estar completo antes da prolação da decisão, já que é remetida à comissão de trabalhadores, quando ela existe, cópia integral do procedimento, a fim de esta se poder pronunciar cabalmente (o que só acontece, evidentemente, se lhe forem remetidos todos os elementos). E é nessa sequência que os n.º 1 e 2 do art.º 357 dispõem que o prazo para decidir se conta a partir da receção dos

pareceres ou do prazo para o efeito, ou, não havendo comissão, da data da conclusão da última diligência de instrução. Isto quer dizer que o PD tem de estar completo, contendo todos os atos que hajam sido praticados - até porque só relevam como tal os que aí constam.

Há que ter em conta, ainda, a função do procedimento disciplinar, obrigatório no caso da sanção extintiva do vínculo laboral (art.º 381/c, CT), claramente legitimadora da decisão, visto que, podendo o empregador ter materialmente toda a razão, ainda assim carece de lançar mão do procedimento disciplinar para poder emitir decisão lícita.

Vê-se do exposto a falta de razão da argumentação da R.: por um lado tem de estar no PD tudo aquilo que o empregador diz ser o PD, não podendo esgrimir com outros atos relevantes situados fora do mesmo; por outro, é claro que o empregador pode promover diligências (art.º 356, Código do Trabalho), como pretende a R., e que se pode defender no âmbito dos autos cautelares (art.º 35/1, Código de Processo do Trabalho); o que não pode é provar por testemunhas ou por documentos que no PD está aquilo que não está, arrogando-se faculdades que não tem e que em última análise fariam soçobrar o direito de defesa da contra-parte.

Assim, tem de se concluir que quando a decisão foi emitida há muito que haviam decorrido 30 dias (art.º 357/1, CT) sobre a última diligência efetuada no PD (acresce que a argumentação relativa ao benefício da dilação de 3 dias é manifestamente improcedente, já que tal nada tem a ver com o direito sancionatório, a que pertence o direito disciplinar laboral, com as consequências previstas no art.º 32/10 da Constituição, que determina que “*nos processos de contra-ordenação, bem como em quaisquer processos sancionatórios, são assegurados ao arguido os direitos de audiência e defesa*”).

E, de harmonia com o preceituado no art.º 39º, nº 1, do C.P.T., a suspensão do despedimento é decretada se o Tribunal, ponderadas todas as circunstâncias relevantes, concluir pela probabilidade séria de ilicitude do despedimento, designadamente quando o juiz conclua verificar-se, no despedimento singular, a provável:

- a) inexistência de procedimento disciplinar ou a sua nulidade;
- b) inexistência de justa causa.

Existe a tal probabilidade séria de ilicitude do despedimento, pelo que bem decidiu o Tribunal recorrido.

Destarte, a decisão recorrida não merece censura, pelo que vai confirmada.

*
*
*

DECISÃO:

Pelo exposto, o Tribunal julga o recurso improcedente e conseqüentemente confirma a sentença recorrida.

Custas do recurso a cargo da recorrente.

Lisboa, 29 de abril de 2015

Sérgio Almeida
Jerónimo Freitas
Francisca Mendes