

Tribunal da Relação de Lisboa Processo nº 159/09.1TTLRS.L1-4

Relator: JOSÉ EDUARDO SAPATEIRO

Sessão: 22 Maio 2013

Número: RL

Votação: UNANIMIDADE

Meio Processual: APELAÇÃO

Decisão: REVOGADA A DECISÃO

SANÇÃO DISCIPLINAR CONSERVATÓRIA

PROCESSO DISCIPLINAR

NOTA DE CULPA

NULIDADE

CONHECIMENTO OFICIOSO

Sumário

I – Quando a um trabalhador lhe é comunicada a intenção do empregador o despedir com justa causa, com fundamento nos comportamentos que lhe são imputados na Nota de Culpa, o mesmo é “encaminhado” por aquele para as normas reguladoras do procedimento disciplinar especial constante dos artigos 411.º e seguintes do Código do Trabalho de 2003, encontrando-se a mesma, por seu turno, vinculada a tais declaração, intenção e opção, implicando essa vinculação o cumprimento estrito das disposições legais em questão, o que significa que ela não pode descurar as exigências formais e materiais que lhe são impostas pelo legislador laboral, por saber, a partir de dada altura, que já não vai despedir o trabalhador arguido.

II – A circunstanciação da Nota de Culpa, enquanto narrativa e enquadramento, em termos de tempo, modo e lugar da sua verificação, das atuações de índole disciplinar assacadas ao arguido no correspondente procedimento disciplinar, constitui uma das pedras de toque da validade daquela, pois só assim é conferido ao empregado visado pela mesma e “ameaçado” com a aplicação da sanção máxima que é o despedimento, a possibilidade de exercer, em toda a sua plenitude e eficácia, o respetivo direito de defesa relativamente aos comportamentos que, na perspetiva da sua entidade empregadora, por violadores dos seus deveres laborais, possuem gravidade suficiente para quebrarem, irremediavelmente, a relação de confiança existente e fundarem a imediata cessação do contrato de trabalho.

III – Constituindo a falta de circunstanciação da Nota de Culpa, nos termos

referidos, uma nulidade substantiva, ainda que com características particulares em termos de prazo de invocação e julgamento, a mesma é, nos termos do artigo 286.º do Código Civil, de conhecimento oficioso pelo tribunal (ainda que de recurso), desde que cumprido previamente o princípio do contraditório relativamente a tais matérias.

(Elaborado pelo Relator)

Texto Parcial

ACORDAM NESTE TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE LISBOA:

I – RELATÓRIO

AA, casado, maior, portador do Bilhete de Identidade n.º (...), emitido em 22/04/2008, NIF (...) e residente na Rua (...), Vivenda (...) n.º ..., 1.º Direito, ..., 0000-000 ..., Loures, veio instaurar, em 16/02/2009, a presente ação de impugnação judicial de sanção disciplinar com processo especial, nos termos dos artigos 162.º e 170.º e seguintes do Código do Processo do Trabalho contra BB, SA, NIPC/NIF (...), com sede em (...) ..., ..., pedindo que seja determinada a anulação da sanção disciplinar de 10 dias de suspensão com perda de vencimento, alegando, para o efeito e em síntese, o seguinte:

- Ter sido admitido ao serviço da Ré, em Agosto de 2006, para, sob as suas ordens, direção e fiscalização, exercer as funções inerentes à categoria profissional de auxiliar de armazém, sendo que a pedido da entidade patronal, efectuou trabalho de motorista.
- Na sequência de processo disciplinar que lhe moveu, a Ré veio a sancioná-lo;
- Todavia, não praticou aqueles factos, razão pela qual a decisão disciplinar proferida no seio do referido processo deve ser alvo de “anulação”.

*

Foi agendada data para a realização da Audiência de Partes, tendo a Ré sido citada para o efeito, em 24/04/2009, por carta registada com Aviso de Recepção, como resulta de fls. 61 desses mesmo autos.

*

Realizada tal Audiência de Partes no dia 22/06/2009, não foi possível conciliar as partes, dada a ausência do Autor, tendo sido determinado que os autos aguardassem a contestação da Ré, como veio a acontecer a fls. 68 e seguintes, tendo aquela impugnado os factos aduzidos pelo demandante e pugnado, por conseguinte, pela improcedência do pedido.

A Ré juntou com a contestação o processo disciplinar que instaurou contra o trabalhador (fls 75 e seguintes).

*

O Autor, após a renúncia de mandato promovida pelo seu advogado constituído (fls. 100), veio informar que tinha requerido proteção jurídica da nomeação de patrono e dispensa do pagamento dos seus serviços^[1], que lhe veio a ser deferida pelos serviços competentes da Segurança Social (cfr. fls. 108 a 126 e 130).

*

Foi proferido, a fls. 127 a 129 v.^o, despacho saneador, onde foi dispensada a realização de Audiência Preliminar, considerada regularizada a instância, fixada a matéria de facto assente e elaborada base Instrutória (4 artigos), definido o valor da causa (€. 30.000,00), admitidos os réis de testemunhas bem como o depoimento de parte do Autor e designado dia para a realização da Audiência de Discussão e Julgamento.

*

O Autor veio requerer a gravação da prova a produzir na Audiência de Discussão e Julgamento (fls. 131 a 133), tendo tal pedido sido indeferido por despacho judicial de fls. 134, que não foi objeto de recurso por parte do trabalhador.

*

Procedeu-se à realização da Audiência de Discussão e Julgamento com observância do legal formalismo (fls. 142 a 154), não tendo a prova aí produzida sido objeto de registo áudio.

Foi proferida a fls. 146 e 147 Decisão sobre a Matéria de Facto, não se encontrando nenhuma das partes presentes na sua leitura.

*

Foi então prolatada a fls. 148 e seguintes e com data de 04/12/2012, sentença que, a final, decidiu o litígio dos autos nos seguintes termos:

«Por tudo quanto se deixou exposto, o Tribunal julga totalmente improcedente a acção e, em consequência, a Ré absolve do pedido que, contra si, foi pelo Autor formulado.

Custas a cargo do Autor, sem prejuízo do apoio judiciário que beneficia.

Registe e Notifique.»

*

O Autor, inconformado com tal sentença e depois de apresentar um requerimento manuscrito onde manifestava o seu desagrado pela forma como havia sido informado no e pelo tribunal, veio interpor, a fls. 166, recurso da mesma, que foi admitido a fls. 182 dos autos, como de Apelação, a subir imediatamente, nos próprios autos e com efeito meramente devolutivo.

*

O Apelante apresentou, a fls. 167 e seguintes, alegações de recurso e

formulou as seguintes conclusões:

(...)

*

A Ré apresentou contra-alegações dentro do prazo legal, na sequência da sua notificação para o efeito, não tendo contudo formulado conclusões, limitando-se a pugnar pela manutenção da sentença recorrida (fls. 175 e seguintes).

*

Suscitando-se nos autos a eventual nulidade da Nota de Culpa, no que respeita a parte dos factos imputados ao Autor, por ausência de um circunstancialismo mínimo em termos de tempo, modo e lugar relativamente aos mesmos, bem como a possibilidade deste Tribunal da Relação de Lisboa conhecer oficiosamente de tal matéria, o relator deste recurso convidou o Ministério Público e as partes a pronunciarem-se sobre tal matéria, sendo que estas últimas o deveriam fazer no prazo de 10 dias.

*

O ilustre magistrado do Ministério Público deu parecer no sentido da improcedência do recurso de Apelação, tendo-se pronunciado positivamente relativamente à questão suscitada pelo relator e antes enunciada (fls. 187 e 187 verso), que não foi objecto de resposta por parte do Autor e da Ré, dentro do prazo legal, apesar de notificados para esse efeito, nada tendo os mesmos referido igualmente acerca da aludida questão.

*

Tendo os autos ido a vistos, cumpre apreciar e decidir.

II – OS FACTOS

(...)

*

III – OS FACTOS E O DIREITO

É pelas conclusões do recurso que se delimita o seu âmbito de cognição, nos termos do disposto nos artigos 87.º do Código do Processo do Trabalho e 685.º-A e 684.º n.º 3, ambos do Código de Processo Civil, salvo questões do conhecimento oficioso (artigo 660.º n.º 2 do Código de Processo Civil).

*

A – REGIME ADJECTIVO E SUBSTANTIVO APLICÁVEIS

Importa, antes de mais, definir o regime processual aplicável aos presentes autos, atendendo à circunstância da presente acção ter dado entrada em tribunal em 16/02/2009, ou seja, antes da entrada em vigor das alterações

introduzidas no Código do Processo do Trabalho pelo Decreto-Lei n.º 295/2009, de 13/10, que segundo o seu artigo 6.º, só se aplicam às acções que se iniciem após a sua entrada em vigor, tendo tal acontecido, de acordo com o artigo 9.º do mesmo diploma legal, somente em 1/01/2010.

Esta acção, para efeitos de aplicação supletiva do regime adjetivo comum, foi instaurada depois da entrada em vigor (que ocorreu no dia 1/1/2008) das alterações introduzidas no Código de Processo Civil pelo Decreto-Lei n.º 303/2007, de 24/08, e que só se aplicaram aos processos instaurados a partir de 01/1/2008 (artigos 12.º e 11.º do aludido diploma legal) bem como da produção de efeitos das mais recentes alterações trazidas a público pelo Decreto-Lei n.º 226/2008, de 20/11 e parcialmente em vigor desde 31/03/2009, com algumas excepções que não tem relevância na economia dos presentes autos (artigos 22.º e 23.º desse texto legal), mas estas últimas modificações, centradas, essencialmente, na ação executiva, pouca ou nenhuma relevância têm para a economia deste processo judicial.

Será, portanto, de acordo com o regime legal decorrente do anterior Código do Processo do Trabalho e, essencialmente, da reforma do processo civil de 2007 e dos diplomas entretanto publicados e com produção de efeitos até ao dia da instauração dos presentes autos, que iremos apreciar as diversas questões suscitadas neste recurso de apelação.

Também se irá considerar, em termos de custas devidas no processo, o Código das Custas Judiciais, dado o Regulamento das Custas Processuais – aprovado pelo Decreto-Lei n.º 34/2008, de 26/02 e retificado pela Declaração de Retificação n.º 22/2008, de 24 de Abril – ter entrado em vigor no dia 20 de Abril de 2009 e se aplicado a processos instaurados após essa data.

No que toca aos factos em discussão nos autos em termos de regime legal de natureza substantiva aplicável, importa ter presente o Código do Trabalho de 2003, dado o Código do Trabalho de 2009 só ter entrado em vigor no dia 17/02/2009.

B – IMPUGNAÇÃO DA DECISÃO SOBRE A MATÉRIA DE FACTO

(...)

C – OBJECTO DO RECURSO

Se lermos as alegações de recurso e as conclusões delas extraídas, verificamos que é questionada pelo trabalhador a confirmação judicial da sanção disciplinar que lhe foi aplicada pela empregadora e que se traduziu numa suspensão de 10 dias com perda de retribuição.

Dir-se-á, de passagem, que temos consciência de que a ação declarativa com processo especial prevista nos artigos 170.º e seguintes do Código do

Processo do Trabalho que foi utilizada pelo Autor para impugnar a sanção disciplinar que lhe foi aplicada pela Ré não é o meio processual correto para o fazer, pois tal ação constitui um dos processos referentes ao contencioso das instituições de previdência, abono de família, associações sindicais, associações de empregadores ou comissões de trabalhadores (Capítulo IV do Código do Processo do Trabalho, composto pelos artigos 162.º a 186.º) e visa questionar as decisões disciplinares assumidas por qualquer uma daquelas entidades com referência a um dos seus associados ou beneficiários^[2], o que não é manifestamente o caso dos autos.

De qualquer maneira, atendendo ao disposto nos artigos 199.º, 202.º, 204.º e 206.º do Código de Processo Civil, tal nulidade principal já se sanou, o que determina que este Tribunal da Relação de Lisboa, passe, sem mais delongas, a apreciar o litígio dos autos.

D – PROCEDIMENTO DISCIPLINAR E NORMAS APLICÁVEIS

Se lermos a comunicação feita pela Ré com data de 16/10/2008, bem como a que posteriormente fez inserir no cabeçalho da Nota de Culpa remetida ao Autor, conforme ressalta, respetivamente, de fls. 75 a 77 e 78 e seguintes, constatamos que a entidade empregadora manifestou junto do trabalhador a sua intenção de o despedir com justa causa, o que, em nosso entender, implica que tal processo disciplinar, ainda que não tenha culminado naquela sanção resolutória do contrato de trabalho que une as partes, tenha ficado sujeito às regras procedimentais de natureza especial^[3] e, nessa medida, formal e materialmente mais rigorosas do que as previstas para os processos disciplinares que visem “*ab initio*” a aplicação de uma medida disciplinar não extintiva do vínculo laboral existente (cfr. artigos 365.º e seguintes do Código do Trabalho de 2003, na parte que para aqui importa).

Se o empregador informa o trabalhador, no começo do processo disciplinar contra o mesmo desencadeado, que tem o propósito de o despedir com justa causa, tem de, posteriormente e em toda a tramitação do procedimento correspondente, assumir e levar às últimas consequências jurídicas essa sua declaração inicial, sob pena de violação do princípio da boa-fé que, nos termos do artigo 119.º do Código do Trabalho de 2003, vigora, em permanência, em todas as vertentes da relação laboral emergente do contrato de trabalho, bem como o direito de audiência prévia/defesa do trabalhador visado pela atuação disciplinar do empregador.

Júlio Gomes^[4] afirma o seguinte, a propósito de tal declaração: «*Também a comunicação da intenção de despedir é de grande importância porque, de*

outro modo, o trabalhador frequentemente optará por não se defender, evitando um conflito judicial com o seu empregador que se traduzirá, frequentemente, mesmo que os Tribunais lhe viessem a dar razão, numa vitória pírrica. (...».

Como também bem refere Pedro Furtado Martins^[5], em doutrina aplicável ao regime do Código do Trabalho de 2003, por similar, «*a intenção do despedimento constitui uma declaração receptícia que se torna eficaz quando chega ao poder do trabalhador seu destinatário ou é dele conhecida (artigo 224.º do Código Civil)*».^[6]

Logo, quando um trabalhador, como o Autor dos presentes autos, recebe, quer a carta inicial, quer depois a Nota de Culpa, onde lhe é comunicada a intenção da empregadora despedi-lo com justa causa, com fundamento nos comportamentos que lhe eram imputados no segundo documento referido, é “*encaminhado*” por aquela para as normas reguladoras do procedimento disciplinar especial constante dos artigos 411.º e seguintes do Código do Trabalho de 2003, encontrando-se a mesma, por seu turno, vinculada a tais declaração, intenção e opção, implicando essa vinculação o cumprimento estrito das disposições legais em questão, o que significa que ela «*não pode dar o dito por não dito*» a meio do processo ou descurar as exigências formais e materiais que lhe são impostas pelo legislador laboral, por saber, a partir de dada altura, que já não vai despedir o trabalhador arguido.

Não acompanhamos, por tais motivos e nessa matéria, o Acórdão do Tribunal da Relação de Évora, de 28/02/2012, processo n.º 2/11.1TTABT.E1, em que foi relator o Juiz Desembargador João Luís Nunes, cujo Sumário foi publicado em C.J., n.º 236, Ano XXXVII, Tomo I/2012, página 316, quando sustenta o seguinte:

I - O empregador, apesar de ter instaurado contra o trabalhador procedimento disciplinar com intenção de despedimento com justa causa, veio a sancioná-lo, a final, com uma repreensão registada.

II - A aplicação dessa sanção disciplinar de carácter conservatório implica que o procedimento disciplinar correspondente seja mais simples do que o regulado para a aplicação da sanção máxima de despedimento, muito embora se exija que o trabalhador seja ouvido previamente, com vista a defender-se das condutas de carácter disciplinar que lhe são imputadas.

III - O empregador não é obrigado a realizar, no quadro do procedimento disciplinar, todas as diligências probatórias que lhe foram requeridas pelo trabalhador, só tendo o dever de efetuar aquelas que sejam úteis e necessárias, muito embora deva fundamentar a não concretização das demais.

E – INVALIDADE DA NOTA DE CULPA

O artigo 430.º, número 2, alínea a), parte final^[7], que tem de ser devidamente conjugado com o número 1 do artigo 411.º do mesmo texto legal, impõe que a entidade empregadora, na Acusação que formula, em forma de Nota de Culpa, contra o trabalhador arguido, faça constar a descrição circunstanciada dos factos imputados a este último.

Tal circunstanciação, enquanto narrativa e enquadramento, em termos de tempo, modo e lugar da sua verificação, das atuações de índole disciplinar assacadas ao arguido no correspondente procedimento disciplinar, constitui uma das pedras de toque da validade da Nota de Culpa, pois só assim é conferido ao empregado visado pela mesma e “ameaçado” com a aplicação da sanção máxima que é o despedimento, a possibilidade de exercer, em toda a sua plenitude e eficácia, o respetivo direito de defesa relativamente aos comportamentos que, na perspetiva da sua entidade empregadora, por violadores dos seus deveres laborais, possuem gravidade suficiente para quebrarem, irremediavelmente, a relação de confiança existente e fundarem a imediata cessação do contrato de trabalho.

Como afirmar Pedro Furtado Martins^[8], «*exige-se que a nota de culpa contenha uma “descrição circunstanciada dos factos” de cuja prática o trabalhador é acusado. Significa isto que não basta uma indicação genérica e imprecisa do comportamento imputado ao trabalhador, sendo necessário especificar os factos em que esse comportamento se traduziu, bem como as circunstâncias de tempo e lugar em que tais factos ocorreram. (...)* Trata-se de uma exigência de óbvia justificação: o trabalhador só tem possibilidade de se defender perante acusações concretas e minimamente identificadas. (...)^[9]

A importância da nota de culpa é decisiva, desde logo porque contribui de forma essencial para delimitar os factos suscetíveis de fundamentar o despedimento. Nos termos do artigo 357.º, 4, na decisão final o empregador não pode invocar factos que não constem da nota de culpa ou que não tenham sido referidos na defesa escrita do trabalhador, salvo se tais factos atenuarem ou afastarem a sua responsabilidade».

Já o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 23/07/1980, processo n.º 137, publicado em BMJ n.º 299, páginas 186 e seguintes, sustentava no seu Sumário, o seguinte: «Em processo disciplinar laboral a acusação deve ser formulada através de factos precisos e concretos, enunciando, com precisão, todas as circunstâncias conhecidas de modo, lugar e tempo dos factos imputados ao arguido, com referência aos preceitos legais infringidos. A

acusação que não obedeça a tais requisitos e contenha imputações vagas ou genéricas ou meros juízos de valor sobre factos não discriminados, ou não possibilite ao arguido compreender o verdadeiro relevo das faltas, consubstancia falta de audiência do arguido, que constitui nulidade insuprível, torna ilegal o processo disciplinar e anulável a decisão punitiva». [\[10\]](#)

Chegados aqui, importa olhar para o teor da Nota de Culpa dos autos e passá-lo pelo crivo do número 1, artigo 411.º do Código do Trabalho de 2003, designadamente, quando exige que a acusação em que se traduz aquele documento escrito contenha a «...descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputados.»

Essa Nota de Culpa imputa fundamentalmente ao Autor as seguintes condutas:

«4.º - Ultimamente recusou prestar este tipo de serviço sem dar qualquer justificação para tal.

5.º - Desrespeitando ordens do seu superior hierárquico.

6.º - Recentemente insultou o superior hierárquico de “Racista”, na frente de outros colaboradores da empresa.

7.º - No dia 14 de Outubro, dirigiu-se ao superior hierárquico, Sr. 'CC, em altos berros, referindo concretamente “estou farto desta merda toda”, “não me importo de ir preso”».

A Decisão sobre a Matéria de Facto não considerou provado o facto descrito em 7.º e deu os demais como assentes nos seguintes moldes:

«3. Em Outubro de 2008 o Autor recusou-se a prestar serviço de entrega de mercadorias (resposta ao art.º 2.º da base instrutória).

4. Chamando o seu superior hierárquico, CC, de racista (resposta ao art.º 3.º da base instrutória).»

Se comparamos os factos acusatórios constantes da Nota de Culpa - e posteriormente da Decisão Disciplinar que aplicou ao Autor a sanção de 10 dias de suspensão com perda de vencimento - e aqueles dados como provados pelo tribunal recorrido, verificamos que este sentiu necessidade, certamente em função da prova produzida em sede de Audiência de Discussão e Julgamento, de circunstanciar temporalmente a recusa do Autor em prestar serviços como motorista, bem como o de apelidar de “racista” o seu superior hierárquico, tendo ainda dado nome ao mesmo.

Esta conduta oficiosa do Tribunal do Trabalho de Lisboa denuncia, só por si, a vaguidade e abstração das duas primeiras acusações assacadas ao Autor, sendo certo que a terceira – única suficientemente concretizada – foi considerada como não provada.

Muito embora não se ignore os poderes que o artigo 72.º do Código do Processo do Trabalho confere ao julgador laboral [\[11\]](#) e a circunstância de não

nos movermos no quadro da ação prevista no artigo 435.º do Código do Trabalho de 2003 [12], temos sérias dúvidas quanto à possibilidade de o julgador poder oficiosamente integrar ou sanar, com o aditamento dos factos pertinentes em falta (ou consentir que a entidade empregadora o faça no professo judicial) uma Nota de Culpa indeterminada e obscura e, nessa medida, por prejudicar gravemente o direito de defesa do trabalhador, inválida, ainda que parcialmente, pois convirá recordar que também a regra dos demais procedimentos disciplinares, destinados a aplicar outras penas que não o despedimento, é o de garantir ao visado a sua audiência prévia, o que só se consegue plena e eficazmente, mediante a adequada e circunstanciada elaboração da respetiva acusação (artigo 371.º, número 1, do Código do Trabalho de 2003).

Pensamos que se poderá admitir tal atitude adjetiva do tribunal da 1.^a instância relativamente a factos acessórios ou meramente instrumentais, que não briguem ou se reconduzam à necessária e previamente existente essência ou estrutura da acusação formulada contra o trabalhador, mas já não nos parece curial consenti-lo quanto a factos essenciais ou típicos das atuações disciplinares imputadas ao mesmo (ou, ainda que se aceite a sua inclusão na factualidade dada como assente, não poderão os mesmos ser juridicamente considerados, para efeitos de julgamento da validade formal e substancial das condutas disciplinares assacadas ao trabalhador).

Logo, face ao facto que ressalta do Ponto 3. da Matéria de Facto dada como Provada (depois de “*despido*” da sua localização temporal), impõe-se perguntar: quando e quantas vezes, de que modo e relativamente a que serviços e ordens concretas se recusou o Autor a desenvolver a atividade de motorista?

No que toca ao segundo facto (Ponto 4.), depois de “eliminada” a identificação do superior hierárquico - e, de forma indireta, o mês em que tal terá ocorrido, pois parece ter sido estabelecida pelo tribunal recorrido uma ligação entre as condutas descritas num outro Ponto -, cumpre saber em que dia, lugar, modo e circunstâncias envolventes foi proferido o referido epíteto de “*racista*”. Tal matéria ganha uma maior relevância, até para efeitos de despistagem da verificação de uma qualquer ligação entre o afirmado nos artigos 3.º, alínea c) e 7.º da Petição Inicial (sanção abusivamente aplicada), por força da reclamação dos direitos alegados e peticionados na ação identificada a fls. 16 a 26, como Documento n.º 2, bem como na carta de fls. 56, como Documento n.º 28 (que mereceu a resposta de fls. 57/Doc.º n.º 29).

Poder-se-á tentar “*salvar*” a validade de tal Nota de Culpa, com o argumento de que o Apelante, na sua Resposta à Nota de Culpa, teria demonstrado a compreensão do seu conteúdo e dos factos que lhe eram imputados [13], mas,

se compulsarmos a defesa apresentada pelo trabalhador, verificamos que ele, na resposta que elaborou se procurou defender das imputações de natureza disciplinar que lhe são assacadas e que estão aqui em análise, tendo-o feito, no entanto, em termos absolutos, amplos e genéricos, por referência ao período de duração do vínculo laboral.

Da leitura de tal peça do procedimento disciplinar não se pode concluir, como defende Pedro Furtado Martins, obra e local citados, aludindo igualmente à posição coincidente de António Monteiro Fernandes, que «*as deficiências da nota de culpa se tenham por sanadas sempre que o trabalhador demonstre ter compreendido a acusação. Assim pode suceder que, apesar da nota de culpa não indicar claramente qual a ordem que o trabalhador é acusado de ter desrespeitado, este demonstre na sua defesa ter perfeita consciência do ato de desobediência que lhe é imputado. Prevalece pois o que Monteiro Fernandes designa por “critério de adequação funcional da nota de culpa”*».

Nesse mesmo sentido vai o Acórdão do Tribunal da Relação de Évora, de 28/06/2012, processo n.º 825/09.0TTSTB.E1, em que foi relator o Juiz Desembargador Correia Pinto, publicado em www.dgsi.pt (Sumário):

I - A nota de culpa irregular por não conter a descrição circunstanciada dos factos imputados ao trabalhador, só determina a nulidade do processo disciplinar quando o trabalhador não consiga apreender os factos de que é acusado e quando, por via disso, fique impedido de exercer eficazmente o direito de defesa que a lei lhe confere. [14]

O Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 04/03/2013, processo n.º 392/12.9TTBCL.P1, em que foi relator o Juiz Desembargador Ferreira da Costa, publicado em www.dgsi.pt, afirma no seu Sumário:

Não tendo a Empregadora feito constar da nota de culpa as circunstâncias de tempo, modo e lugar, para além de outras relevantes, dos factos imputados à trabalhadora, tais omissões determinam a invalidade do procedimento disciplinar, o que conduz à ilicitude do despedimento, com as legais consequências.

Sendo assim, temos de qualificar a Nota de Culpa, nessa parte, como juridicamente inválida, por violação insanável do direito de defesa do Autor.

F – CONHECIMENTO OFICIOSO DA NULIDADE

Argumentar-se-á, contudo, com a impossibilidade deste tribunal de recurso em apreciar tal problemática, por nunca ter sido invocada pelo Autor, quer na sua Petição Inicial, como nas suas alegações de recurso.

Tal argumentação seria juridicamente certeira e correta caso essa matéria não fosse de conhecimento oficioso como, efetivamente, nos parece ser.

Se escutarmos Maria do Rosário Palma Ramalho [15], esta diz o seguinte quanto às invalidades insupríveis do procedimento disciplinar: «*Por fim, crê-se que a qualificação expressa das irregularidades processuais como fonte de invalidade do próprio procedimento - qualificação esta que não constava do regime anterior - se pode prestar a alguma confusão. É que, se não respeitar os requisitos legais, o processo disciplinar é ilícito (nos termos gerais do artigo 294.º do Código Civil), sendo esta ilicitude que pode determinar (se for grave) a invalidade da decisão final de despedimento. Por outro lado, a referência à invalidade, no contexto do procedimento disciplinar, poderá ainda lançar dúvidas sobre a consequência do vício do despedimento neste caso, que, a nosso ver, não pode deixar de ser a nulidade (por contrariedade à lei), ainda que se trate de uma nulidade especial, dados os prazos que a lei impõe para a impugnação do ato, no artigo 435.º do Código do Trabalho».*

(sublinhados nossos) - cfr., no mesmo sentido, João Leal Amado, “Contrato de Trabalho”, 2.ª Edição, Janeiro de 2010, publicação conjunta de Wolters Kluwer Portugal e Coimbra Editora, páginas 413 a 417.

Logo, estando nós face a uma nulidade substantiva, ainda que com características particulares em termos de prazo de invocação e julgamento, impõe-se chamar à colação o regime constante do artigo 286.º do Código Civil, na parte respeitante ao conhecimento oficioso da mesma pelo tribunal.

Logo, não vemos obstáculo a que este Tribunal da Relação de Lisboa aprecie e decida, em termos oficiosos, tal invalidade essencial e parcial da Nota de Culpa. [16]

Dir-se-á que, ainda que não se concorde com tal abordagem jurídica - conhecimento oficioso e declaração por este tribunal de recurso da nulidade parcial da Nota de Culpa -, sempre se poderá encarar tal problemática nos moldes constantes do Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 12/05/2004, Processo n.º 9282/2003-4, relator: Juiz Desembargador Sarmento Botelho, publicado em www.dgsi.pt (Sumário):

V- A acusação disciplinar que contenha imputações vagas e genéricas ou meros juízos de valor sobre factos não devidamente discriminados em concreto, não é uma verdadeira acusação, nem pode servir de fundamento a uma decisão punitiva válida. (Sublinhados nossos)

G – CONSEQUÊNCIAS DA NULIDADE PARCIAL DA NOTA E CULPA E DA DECISÃO DISCIPLINAR

Ora, tendo sido considerada a Nota de Culpa nula, na parte sobre a qual se suportou o Tribunal do Trabalho de Loures para confirmar a aplicação da sanção de suspensão por 10 dias com perda de retribuição por parte da Ré,

não tendo ficado demonstrada a terceira imputação dela constante, só nos resta decretar a anulação dessa sanção disciplinar, com a restituição da retribuição que lhe foi descontada e a eliminação do registo disciplinar do Autor da mesma.

H - SANÇÃO ABUSIVA

O Autor, nas suas alegações, faz menção ao disposto no artigo 331.º do Código do Trabalho de 2009, quando deveria querer referir-se ao artigo 374.º do Código do Trabalho de 2003, mas dir-se-á que não só tal matéria nunca foi expressamente alegada e pedida no seu articulado inicial (há referência a uma atitude abusiva da Apelada, sem se ir mais longe, em termos jurídicos, relativamente a essa afirmação), constituindo uma questão nova insuscetível de ser apreciada por este tribunal de recurso, como se ignora se as pretensões formuladas junto da sua empregadora e depois judicialmente têm ou não razão de ser, para efeitos do preenchimento das situações elencadas nas alíneas a), b) ou d) do número 1 do aludido artigo 374.º.

Sendo assim, pelos motivos expostos, julga-se procedente o presente recurso de Apelação, revogando-se, nessa medida, a sentença impugnada e decidindo-se, em sua substituição, nos moldes anteriormente mencionados.

IV – DECISÃO

Por todo o exposto, nos termos dos artigos 87.º do Código do Processo do Trabalho e 713.º do Código de Processo Civil, acorda-se na 4.ª Secção deste Tribunal da Relação de Lisboa, em julgar procedente o presente recurso de apelação interposto por AA, revogando-se, nessa medida, a sentença recorrida, que se substitui pelo decretamento da anulação da sanção disciplinar de 10 dias de suspensão com perda de vencimento que lhe foi aplicada, com a restituição da retribuição que lhe foi descontada e a eliminação do registo disciplinar do Autor de tal sanção.

Custas da ação e do presente recurso a cargo da Apelada – artigo 446.º, número 1 do Código de Processo Civil.

Registe e notifique.

Lisboa, 22 de Maio de 2013

José Eduardo Sapateiro

[1] Tendo já sido concedida ao Autor a proteção jurídica na modalidade de dispensa de pagamento de taxa de justiça e demais encargos com o processo, conforme ressalta da comunicação da Segurança Social de fls. 98 e 99.

[2] Cfr., neste sentido, Abílio Neto, "Código do Processo do Trabalho Anotado", 5.^a Edição atualizada e ampliada, Janeiro de 2011, EDIFORUM, página 415, Nota 1 e jurisprudência referida nas demais notas de página 416, bem como a Decisão Singular do Tribunal da Relação de Évora, proferida em 21/03/2013, pelo Juiz-Desembargador José Feteira, no processo n.^º 455/12.0TTEVR.E1.

[3] Referimo-nos, naturalmente, às regras constantes dos artigos 411.^º a 418.^º do Código do Trabalho de 2003 - hoje, artigos 352.^º a 358.^º do Código do Trabalho de 2009 -, com especial relevância para os seguintes, na parte que para aqui interessa:

Artigo 411.^º

Nota de culpa

1 - Nos casos em que se verifique algum comportamento suscetível de integrar o conceito de justa causa enunciado no n.^º 1 do artigo 396.^º, o empregador comunica, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respetivas infrações a sua intenção de proceder ao despedimento, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputados.

2 - (...)

4 - A comunicação da nota de culpa ao trabalhador interrompe a contagem dos prazos estabelecidos no artigo 372.^º.

Artigo 413.^º

Resposta à nota de culpa

O trabalhador dispõe de 10 dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo por escrito os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

Artigo 415.^º

Decisão

1 - Decorrido o prazo referido no nº 3 do artigo anterior, o empregador dispõe de 30 dias para proferir a decisão, sob pena de caducidade do direito de aplicar a sanção.

2 - A decisão deve ser fundamentada e constar de documento escrito.

3 - Na decisão são ponderadas as circunstâncias do caso, a adequação do despedimento à culpabilidade do trabalhador, bem como os pareceres que tenham sido juntos nos termos do n.º 3 do artigo anterior, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa, nem referidos na defesa escrita do trabalhador, salvo se atenuarem ou diminuírem a responsabilidade.

4 - A decisão fundamentada é comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador e à comissão de trabalhadores, bem como, no caso do n.º 3 do artigo 411.º, à associação sindical.

[4] Em “Direito do Trabalho - Relações Individuais do Trabalho”, Volume I, Março de 2007, Coimbra Editora, páginas 1003 e 1004.

[5] Em “Cessação do Contrato de Trabalho», 3.ª Edição revista e atualizada, Julho de 2012, PRINCIPIA, página 210.

[6] Cfr., também, Sónia Kietzmann Lopes, em “Notas práticas sobre o procedimento disciplinar e a ilicitude e irregularidade do despedimento disciplinar”, em Prontuário do Direito do Trabalho n.º 87, Setembro-Dezembro de 2010, Edição do CEJ, Coimbra Editora - grupo Wolters Kluwer, páginas 251 a 278, com especial relevância para páginas 252 e 253.

[7] Artigo 430.º

Despedimento por facto imputável ao trabalhador

1 - O despedimento por facto imputável ao trabalhador é ainda ilícito se tiverem decorrido os prazos de prescrição estabelecidos no artigo 372.º ou se o respetivo procedimento for inválido.

2 - O procedimento só pode ser declarado inválido se:

- a) Faltar a comunicação da intenção de despedimento junta à nota de culpa ou não tiver esta sido elaborada nos termos previstos no artigo 411.º;
- b) Não tiver sido respeitado o princípio do contraditório, nos termos enunciados nos artigos 413.º, 414.º e no n.º 2 do artigo 418.º;
- c) A decisão de despedimento e os seus fundamentos não constarem de documento escrito, nos termos do artigo 415.º ou do n.º 3 do artigo 418.º.»

[8] Pedro Furtado Martins, obra citada, páginas 211 a 213.

[9] Muito embora este mesmo autor recorde que «*contudo, importa não sobrevalorizar esta exigência, sob pena de a mesma se poder tornar inultrapassável, a ponto de ser mais difícil elaborar uma nota de culpa do que deduzir uma acusação em processo penal.*

[10] Cfr., também, Sónia Kietzmann Lopes, estudo citado, páginas 253 a 255.

[11] Cfr., aliás, a este propósito, o disposto no artigo 264.º do Código de Processo Civil.

[12] Artigo 435.º

Impugnação do despedimento

1 - A ilicitude do despedimento só pode ser declarada por tribunal judicial em ação intentada pelo trabalhador.

2 - A ação de impugnação tem de ser intentada no prazo de um ano a contar da data do despedimento, exceto no caso de despedimento coletivo em que a ação de impugnação tem de ser intentada no prazo de seis meses contados da data da cessação do contrato.

3 - Na ação de impugnação do despedimento, o empregador apenas pode invocar factos e fundamentos constantes da decisão de despedimento comunicada ao trabalhador.

[13] Fazendo apelo à jurisprudência mais ao menos uniforme dos nossos tribunais superiores, designadamente, no âmbito do Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27/02, citando-se, a título de exemplo, os Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça de 14/11/1986, BMJ n.º 361, páginas 397 e seguintes, de 25/09/1996, CJ-Supremo Tribunal de Justiça, 1996, Tomo III, páginas 228 a 232 e de 15/12/1998, Revista n.º 187/98, em www.dgsi.pt, sendo estes dois últimos indicados por Pedro Furtado Martins, obra citada, página 212, Nota 109. Este mesmo autor defende, no quadro do atual Código do Trabalho, a manutenção dessa doutrina, com a qual concordamos, muito embora dentro de limites restritos e prudentes.

[14] Cfr., acerca dos diversos aspectos abordados neste ponto, António Monteiro Fernandes, “Direito do Trabalho”, 13.ª Edição, Janeiro de 2006, Almedina, páginas 584 a 586.

[15] Em “Direito do Trabalho - Parte II - Situações Laborais individuais”, Volume II, Julho de 2006, Almedina, páginas 823 e seguintes, com especial incidência para páginas 844 e 845.

[16] Contra, Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 3/03/2004, Processo n.º 03S3876.gsi.Net; em sentido aparentemente coincidente com o sustentado no texto do Aresto, ver, entre outros citados por Abílio Neto, em “Novo Código do Trabalho e Legislação Complementar Anotados”, 2.ª Edição, Setembro de 2010, EDIFORUM, páginas 860 a 863, em anotação ao artigo 381.º do Código do Trabalho de 2009, Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça de 16/05/2001, AD, 483.º, página 404, do Tribunal da Relação de Évora de 15/07/2003, C.J., 2003, Tomo IV, página 262 e do Supremo Tribunal de Justiça de 24/01/2007, processo n.º 06S3854.dgsi.Net.