

Tribunal da Relação de Lisboa
Processo nº 4811/09.3TTLSB.L1-4

Relator: ALCINA DA COSTA RIBEIRO

Sessão: 08 Maio 2013

Número: RL

Votação: UNANIMIDADE

Meio Processual: APELAÇÃO

Decisão: CONFIRMADA A DECISÃO

CADUCIDADE DO DIREITO DE APLICAR A SANÇÃO DISCIPLINAR

DESPEDIMENTO ILÍCITO

Sumário

Impondo o artigo 357º, nº 1 do Código do Trabalho a caducidade do direito de aplicar a sanção de despedimento, a consequência necessária e directa traduzir-se-á na invalidade da sanção disciplinar de despedimento, tornando o despedimento ilícito, com os efeitos gerais previstos no artigo 389º, nº 1 do Código do Trabalho.

(Elaborado pela Relatora)

Texto Parcial

Acordam na Secção Social do Tribunal da Relação de Lisboa

I - RELATÓRIO

1 - AA veio instaurar a presente acção emergente de contrato individual de trabalho, com processo comum, contra BB, Materiais de Construção Lda., pedindo a declaração da ilicitude do despedimento que foi alvo com a consequente reintegração no posto de trabalho ou indemnização compensatória, e a condenação da ré a pagar-lhe os créditos que deixou de auferir até trânsito em julgado da sentença.

2 - Foi realizada a audiência de partes, sem que se lograsse a desejada conciliação.

3 - Apresentada a contestação da Ré, foi proferido o despacho saneador e

dispensou-se a fixação da matéria de facto assente e controvertida.

4 - Instruída e julgada a causa, veio a ser proferida sentença que julgou parcialmente procedente a acção, declarando ilícito o despedimento da autora e condenando a Ré no pagamento à autora dos créditos melhor descritos a fls. 266.

5 - Inconformada a Ré interpôs o presente recurso, tendo formulado, as conclusões que, a seguir se transcrevem:

(...)

6 - Contra-alegou a trabalhadora, concluindo pela improcedência do Recurso.

7 - A Digna Procuradora-Geral Adjunta emitiu parecer no sentido de improcedência do Recurso.

8 - Colhidos os vistos legais, cumpre decidir

II - QUESTÕES ESSENCIAIS

- Alteração da Matéria de Facto

- Caducidade do direito a aplicar sanção disciplinar

Caso esta não se verifique:

- Irregularidade do Processo Disciplinar

- Justa causa do despedimento da autora

III - IMPUGNAÇÃO DA MATÉRIA DE FACTO

(...)

IV - FUNDAMENTAÇÃO DE FACTO

(...)

V - FUNDAMENTAÇÃO DE DIREITO

1 - Caducidade do direito a aplicar a sanção disciplinar

Da apreciação da matéria de facto, resultou provado que a última diligência de prova ocorrida no processo disciplinar teve lugar em 17 de Novembro de 2009.

A decisão de despedimento datada de 23 de Dezembro de 2009 foi comunicada à autora em 24 de Dezembro de 2009.

Por via disso, decidiu, a primeira instância pela caducidade do direito da autor aplicar a sanção do despedimento, julgando, conseqüentemente, ilícito o despedimento.

Entende a Apelante que, a inobservância do prazo de 30 dias referido no artigo 357º, nº 1 do Código do Trabalho, não configura uma nulidade do processo disciplinar, não tendo, por isso, como consequência a ilicitude do despedimento.

Vejamos

É sabido que, no nosso ordenamento jurídico - constitucional e ordinário, são proibidos os despedimentos sem justa causa, constituindo esta uma condição substancial da validade de um despedimento (cf. artigo 53º da Constituição da República Portuguesa).

“Os elementos definitórios da justa causa de despedimento, de acordo com os sinais oferecidos pela nossa tradição legislativa, respeitam às consequências atribuíveis a cada situação concreta.

A avaliação dessas consequências obedece a dois critérios básicos:

a) é necessária uma apreciação *em concreto*, de modo a que a resolução do contrato seja um imperativo «prático» (também neste sentido) e não um produto de um juízo de abstracta adequação entre o *tipo* de causa e *tipo* de consequência (donde, igualmente, a tradicional exclusão da tipicidade nesse domínio).

b) é necessário que dessa apreciação decorra a verificação de «uma impossibilidade prática» (equivalente à inexistência ou inadequação prática de medida alternativa à extinção do vínculo, isto é, inexigibilidade, nas circunstâncias concretas, do prosseguimento da relação laboral (...).

A concepção constitucional de justa causa será, assim, configurável em termos de abranger *toda e qualquer situação (de natureza disciplinar ou outra) capaz, de, em concreto, suscitar a impossibilidade prática da subsistência das relações que o contrato de trabalho supõe* ”.

Monteiro Fernandes in Direito do Trabalho, 15ª edição, página 589.

A existência de uma situação susceptível de constituir justa causa disciplinar não possibilita, sem mais, o despedimento imediato.

É necessário que a entidade patronal averigüe o ocorrido, ouça o trabalhador e pondere a decisão a tomar. Em suma, é necessário um processo disciplinar, nos termos que constam nos artigos 371 e seguintes do Código do Trabalho de 2003 e 353º e seguintes do Código do Trabalho de 2009.

Ou seja, para que ocorra o despedimento, é necessário que se verifique, não só a materialidade fáctica configuradora de justa causa, mas também a existência formal de um processo, cuja inobservância ou irregularidade poderá inutilizar a própria eficácia da justa causa.

A exigência de um processo disciplinar, como condição da eficácia de um despedimento em que ocorra a justa causa, surge como corolário do princípio, segundo o qual uma sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência

prévia do acusado.

“ A tramitação preparatória do despedimento disciplinar serve para *delimitar o motivo da ruptura* - possibilitando a posterior impugnação judicial - e permitir *que o trabalhador se defenda antes* da consumação dela, obrigando à ponderação das suas razões pelo empregador. Não se trata, pois, de um procedimento que vise o “apuramento da verdade” ou a “realização da justiça” (a decisão será sempre a que melhor convenha ao empregador) ”.

Monteiro Fernandes, ob. citada, página 619.

A sanção disciplinar enquadra-se no designado poder disciplinar do empregador que como ensina Monteiro Fernandes, in *Direito do Trabalho*, 15ª edição, página 279 - 280, “consiste na faculdade atribuída ao empregador, de aplicar internamente, sanções aos trabalhadores cuja conduta conflitue com os padrões de comportamento definidos na empresa ou se mostre inadequada à correcta efectivação do contrato. (...)”

Assim, o dador do trabalho dispõe da singular faculdade (singular porque se trata de relações *entre particulares*) de reagir, por via *punitiva* e não meramente reparatória ou compensatória, á conduta censurável do trabalhador, no *âmbito da empresa* e na *permanência do contrato*. A sanção disciplinar tem, sobretudo, um objectivo *conservatório e intimidativo*, isto é o de se manter o comportamento do trabalhador no sentido adequado ao interesse da empresa (...).

O empregador é titular do poder disciplinar, nos termos do artigo 98º do Código do Trabalho de 2009, mas pode ser exercido por ele ou por superior hierárquico do trabalhador, tal como estabelecido no artigo 329º, nº 4 do mesmo diploma.

Titularidade e exercício do poder disciplinar são conceitos distintos e não se confundem. “Enquanto a titularidade do poder disciplinar pertence em exclusivo ao empregador, essa exclusividade já não se estende ao exercício do mesmo poder”. Acórdão do Tribunal da Relação de Porto de 19.12.2012, in www.dgsi.pt.

É sabido que o poder disciplinar está sujeito a limites, não só, como ensina Monteiro Fernandes in ob. e loc. citados, “pelo que se refere à *medida* das sanções (artigo 328º/3), mas também à própria *qualificação* das condutas do trabalhador como infracções disciplinares (artigo 331º) ”.

D’ outra banda, o exercício da acção disciplinar está sujeita a limites temporais decorrentes do princípio da celeridade: o poder disciplinar deve ser pronto, válida e eficazmente exercido, dentro dos tempos fixadas na lei para iniciar e concluir o processo disciplinar.

A propósito dos limites temporais do exercício do poder disciplinar, lê-se, no Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 27.06.2012, relatado por José

Eduardo Sapateiro, citando Júlio Manuel Vieira Gome, o seguinte:

“ (...) Também a regra fundamental de que as sanções disciplinares devem ser aplicadas em prazo relativamente curto, após a decisão, bem como a existência de um período de caducidade relativamente curto para o exercício, pelo empregador, do poder disciplinar, parecem também ter na sua origem a necessidade do respeito pela boa-fé: uma acusação muito tardia, não apenas tornaria mais delicada a defesa do trabalhador de que o seu incumprimento passado não seria relevante, dada a atitude entretanto assumida pelo seu empregador (...) ”.

Já a Professora Maria do Rosário Palma Ramalho, lê-se mais adiante no mesmo Aresto, muito embora não considere o princípio da boa-fé como um dos princípios enformadores do processo disciplinar (o mesmo, sendo um princípio norteador geral da conduta disciplinar do empregador, teria somente projecções substantivas mas já não projecções processuais específicas) refere ao lado dos princípios do contraditório e de recurso, o da celeridade processual, que segundo essa autora, concretiza, no domínio processual, o princípio geral idêntico que norteia a matéria disciplinar (...) prosseguindo o mesmo objectivo, isto é evitar a eternização de uma situação de conflito entre as partes. Projectam este princípio no domínio processual a regra da caducidade para o exercício da acção disciplinar (artigo 372º, nº 1) e a exigência de celeridade na condução do próprio processo (...).

«O princípio da celeridade na actuação disciplinar (...) é justificado pelo interesse em recolocar rapidamente o trabalhador na situação de cumprimento e o contrato de trabalho em execução normal, no caso de sanções conservatórias, e justificado pelo interesse em fazer cessar rapidamente o vínculo laboral, nos caso de justa causa para despedimento (sob pena de o requisito da impossibilidade imediata de continuação do vínculo, previsto no artigo 396º, nº 1 do Código do Trabalho para configurar a justa causa não se verificar)», dando depois como exemplo das suas projecções substantivas e processuais o prazo geral de prescrição da infracção disciplinar, o prazo de caducidade da instauração do processo disciplinar e o prazo para aplicação da sanção disciplinar”.

Sobre o prazo para a prolação de decisão, a que no caso interessa, no âmbito da LCCT, previa o artigo 10º, nº 8, que: “Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade patronal dispõe de 30 dias para proferir decisão, que deve ser fundamentada e constar de documento escrito”, questionando-se, à data, se este prazo de 30 dias assumia a natureza de caducidade ou meramente aceleratória.

Nos Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça de 28.10.1998, in BMJ 480, 337; da Relação de Lisboa de 18.02.98, in CJ, 1998, Tomo I, pág. 175 e o citado pela

Apelante, de 7 de Maio de 2001, in www.dgsi.pt, defendeu-se que o incumprimento do referido prazo de 30 dias não se reflectia na regularidade do processo disciplinar, visando a celeridade deste.

“Ainda que o empregador fosse confrontado com a óbvia objecção de que não considerou o comportamento do trabalhador de tal forma grave que tornasse imediatamente impossível a subsistência da relação de trabalho. O incumprimento do prazo constituía, assim, uma presunção ilidível da inexistência da justa causa de despedimento. Ou, noutra formulação, «a falta de cumprimento do referido prazo de 30 dias não se reflecte na regularidade do processo disciplinar, apenas podendo assumir relevância quanto à apreciação da justa causa de despedimento» ” Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 28 de Outubro de 1998 referido.

O Código do Trabalho de 2003 esclareceu esta questão, com a previsão do artigo 415º, nº 1, sancionando a inobservância daquele prazo de 30 dias, de forma expressa, com a caducidade do direito de aplicar a sanção, sanção que veio a ser mantida no artigo 357º, nº 1 do Código do Trabalho de 2009.

Lê-se no primeiro daqueles preceitos:

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

“Este preceito corresponde aos nºs 8, 9 e 10, da anterior Lei dos despedimentos (LCCT), contendo, contudo uma outra alteração que, pela sua relevância, importa sublinhar, que é a do prazo de 30 dias que o empregador dispunha para proferir decisão, que era um prazo meramente indicativo, ter passado a ser um prazo de caducidade do direito de aplicar a sanção.” - Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 22 de Outubro de 2008, proferido no processo nº 5303/2008-4, in www.dgsi.pt.

Já o segundo, esclarecendo algumas dúvidas suscitadas em relação ao momento em que se iniciava a contagem daquele tempo, estabelece que:

“ Recebidos os pareceres referidos no número 5 do artigo anterior ou decorrido o prazo para o efeito, o empregador dispõe de 30 dias para proferir a decisão de despedimento, sob pena de caducidade do direito de aplicar a sanção”.

“A decisão final do despedimento deve ser proferida nos 30 dias seguintes à ocorrência de um dos seguintes eventos: após a recepção dos pareceres dos representantes dos trabalhadores ou do decurso do prazo para o efeito; não existindo comissão de trabalhadores, nem sendo o trabalhador representante sindical, após a conclusão da última diligência de instrução; ou não solicitando o trabalhador a realização de actos de instrução nem havendo lugar a outros de iniciativa do empregador, após a recepção da resposta á nota de culpa ou

depois de esgotado o prazo para o efeito”. (Pedro Furtado Martins in Cessaçã do Contrato de Trabalho, 2012, página 230-231).

Este prazo de 30 dias surge como corolário do exercício da sanção de disciplinar mais gravosa - o despedimento.

Desde logo, porque o princípio da celeridade que enforma a matéria disciplinar em geral e o procedimento disciplinar, em particular, exigem, como acima se disse, a recolocação do trabalhador, o mais rápido possível, na situação de cumprimento e execução normal do contrato de trabalho.

Depois porque o fundamento inerente à sanção do despedimento - a impossibilidade de subsistência da relação contratual - não se coaduna com delongas na prolação da decisão final.

“Nos termos do artigo 415º, nº1 do Código do Trabalho a decisão de despedimento pode ser emitida (...) no lapso de 30 dias, sob pena de caducidade do direito de aplicar a sanção do despedimento. Este prazo relativamente curto para a emissão da decisão de despedimento é uma projecção do princípio da celeridade, que domina a matéria disciplinar em geral e o processo disciplinar em especial, e resulta também do fundamento do próprio despedimento no conceito de justa causa, que pressupõe a impossibilidade de subsistência do vínculo laboral. Naturalmente, o carácter imediato desta impossibilidade não se compadece com uma excessiva dilação da decisão final de despedimento (...) o artigo 415º, nº 1 qualifica este prazo como um prazo de caducidade. Assim decorridos os trinta dias, é esta a solução que melhor se coaduna com o elemento objectivo do conceito de justa causa (i.e. com a exigência de que a continuação do contrato de trabalho se tenha tornado imediata e praticamente impossível”. Maria do Rosário Palma Ramalho, citada no Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 1918/11.0TTLSB.L1 já citado.

Não estando em causa a emissão de parecer pela comissão de trabalhadores ou por associação sindical, o prazo de 30 dias, dentro dos quais e sob pena de caducidade do direito de aplicar a sanção disciplinar, deve ser proferida a decisão disciplinar conta-se a partir da última diligência probatória.

Da factualidade apurada não restam dúvidas que entre a realização da última diligência instrutória e a prolação da decisão do despedimento ocorreram mais de 30 dias, não se colocando, sequer, a questão de saber se este período de tempo se conta a partir da data em que foi emitida a decisão do despedimento ou a sua recepção pelo trabalhador Sobre esta questão cf. Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 14 de Maio de 2008 relatado por Pinto Hespanhol..

O incumprimento destes prazos implica, como expressamente impõe o citado artigo 357º, nº 1 do Código do Trabalho de 2009, a caducidade do direito de

aplicar a sanção disciplinar ou dito de outra forma, faz extinguir o direito da entidade patronal aplicar a sanção disciplinar ao trabalhador.

Como ensina Castro Mendes, em Direito Civil, Teoria Geral, Volume II, Lições Policopiadas - 1978 - 1979, pág. 68-69, em sentido lato; "Chama-se caducidade ao fenómeno de extinção de um direito - ou outra situação jurídica por efeito de um puro facto jurídico, em sentido estrito (não manifestação de vontade, - ipso facto; ou é o mesmo que dizer, por efeito da lei em face de um facto jurídico "stricto sensu" da eficácia extensiva que a mesma lei prevê - ipso iure (...).

O termo caducidade, porém, tem outro sentido mais restrito, designadamente a extinção dum direito ou doutra situação jurídica, pelo decurso dum prazo - ou, o mesmo é dizer, pela superveniência dum termo consistente num momento de tempo. Esse é o sentido que a palavra tem nos artigos 328º e seguintes do Código Civil, integrados no capítulo que tem por epígrafe, "O tempo e a sua repercussão nas relações jurídicas" (artigos 296º e seguintes) ". A expressão caducidade usada pelo legislador nos artigos 357º do Código do Trabalho de 2009 e 415º do Código do Trabalho de 2003 tem o exacto sentido de extinção da direito aplicação da sanção.

Como no caso dos autos, decorreram mais de 30 dias entre a data da última diligência instrutória (17 de Novembro de 2009) e a prolação da decisão (23 de Dezembro de 2009) ou a comunicação ao trabalhador (24 de Dezembro de 2009), caducou, no dizer da lei, o direito da Apelante sancionar a Apelada, com o despedimento.

À data em que foi aplicada a sanção do despedimento à trabalhadora (23 de Dezembro de 2009), já tinham decorrido mais de 30 dias sobre a última diligência instrutória realizada (em 17 de Novembro de 2009). Ou seja, nesta data, não existia na esfera jurídica da entidade patronal o direito de sancionar o comportamento da trabalhadora, pelos factos constantes da nota de culpa, com o despedimento.

A disposição que estabelece os vícios determinantes da invalidade do despedimento por facto imputável ao trabalhador (artigo 382º do Código do Trabalho), não prevê que o incumprimento do prazo de 30 dias para emitir a declaração de despedimento gere a invalidade do acto extintivo.

Porém, impondo a lei (artigo 357º, nº 1 do Código do Trabalho), expressamente, o que designou por caducidade do direito de aplicar a sanção de despedimento, a consequência necessária e directa traduzir-se-á na invalidade da sanção disciplinar de despedimento, tornando o despedimento ilícito, com os efeitos gerais previstos no artigo 389º, nº 1 do Código do Trabalho.

Improcedem, assim, as razões invocadas pela Apelante para afastar a

caducidade do direito de aplicar a sanção disciplinar.

2 - Verificada a caducidade do direito da empregadora aplicar a sanção do despedimento à autora, encontra-se prejudicado o conhecimento de todas as demais questões suscitadas no Recurso.

3- Das custas

Nos termos do artigo 446º, nº 1 do Código de Processo Civil, a decisão que julgue a acção ou algum dos seus incidentes ou recursos condenará em custas a parte que a elas houver dado causa, ou não havendo vencimento da acção, quem do processo tirou proveito.

Entende-se que dá causa às custas do processo a parte vencida, na proporção em que o for - nº 2 do citado artigo e diploma (446º).

In casu, quem deu causa ao recurso foi a apelante que ficou vencida, devendo, por isso, suportar as respectivas custas.

VI - DECISÃO

Pelo exposto, julga-se o presente recurso improcedente, confirmando-se a decisão recorrida.

Custas pela apelante.

Lisboa, 8 de Maio de 2013

Alcina da Costa Ribeiro

Seara Paixão

Ferreira Marques