

Tribunal da Relação de Lisboa
Processo nº 3951/09.3TTLSB.L1-4

Relator: LEOPOLDO SOARES

Sessão: 23 Junho 2010

Número: RL

Votação: UNANIMIDADE

Meio Processual: AGRAVO

Decisão: PROVIDO

ADVOGADO **PROCESSO DISCIPLINAR**

INSTRUÇÃO DO PROCESSO **TESTEMUNHA**

Sumário

O instrutor de processo disciplinar instaurado a trabalhador (visando o seu despedimento), que é em simultâneo advogado do empregador, permanece adstrito ao seu dever de sigilo profissional, se for arrolado como testemunha no mesmo pelo primeiro.

(sumário elaborado pelo Relator)

Texto Parcial

Acordam na Secção Social do Tribunal da Relação de Lisboa:

A..... intentou providência cautelar de suspensão de despedimento individual contra “ B

Alegou , em resumo, a invalidade do processo disciplinar, por violação do princípio da imparcialidade dos instrutores nomeados, a presunção de ilicitude do despedimento, o cometimento de quaisquer infracções disciplinares e a inexistência de justa causa de despedimento.

Em consequência pediu a suspensão do despedimento com a sua readmissão ao serviço da requerida.

Procedeu-se à audiência final.

Veio a ser proferida decisão que na parte decisória teve o seguinte teor:

“Por tudo o que ficou exposto e nos termos das disposições legais citadas:

a) - Decreto a suspensão do despedimento do requerente, A..., pela requerida, B”;

b) - Condene a requerida a pagar ao requerente a retribuição contratualmente estabelecida - art. 39º, nº 2, do CPT.

Custas pelo requerente (art. 453º, nº 1, do CPC).

Registe e notifique” - fim de transcrição.

Foi solicitada e indeferida a rectificação da decisão.

Inconformada a requerida agravou (vide fls. 118 a 137).

Concluiu que:

(...)

Assim, entende que a decisão em causa deve ser revogada, e ordenado o prosseguimento da providência cautelar onde a mesma foi proferida, para apreciação material dos autos e se dos mesmos resulta ou não séria probabilidade de despedimento do Agravado e ser proferida subsequente decisão em conformidade.

O requerente não contra alegou.

O Exmº Procurador - Geral Adjunto emitiu douto parecer em que sustentou a improcedência do recurso.....

Mostram-se colhidos os vistos dos Exmºs Adjuntos.

Nada obsta à apreciação.

Em 1ª instância foi dada como assente a seguinte matéria de facto :

A) - O requerente, através do mandatário constituído nestes autos, enviou à administração da sociedade C”, o fax cuja cópia consta de fls. 27 a 30 e que aqui se dá por integralmente reproduzida, datado de 21/08/2009;

B) - O requerente, através do mandatário constituído nestes autos, enviou à administração da sociedade “C.....”, o fax cuja cópia consta de fls. 32 e que aqui se dá por integralmente reproduzida, datado de 31/08/2009;

C) - Em resposta ao fax, referido em B), a sociedade “C....., enviou ao mandatário do requerente o fax cuja cópia consta de fls. 34 e 35, que aqui se dá por integralmente reproduzida, datado de 02/09/2009;

D) - Em 02/09/2009 o requerente foi notificado da nota de culpa que consta de fls. 41 a 52 do apenso e que aqui se dá por integralmente reproduzida, na qual, além do mais, é referido:

“(...)

1º- O trabalhador arguido encontra-se ao serviço da sua entidade empregadora, desde 1 de Novembro de 2001, por via da cessão da posição contratual celebrada em 16 de Outubro de 2001, entre a cedente D..... e E....., a cessionária B.... e o trabalhador arguido, cuja cópia fica anexa como doc. 1 à presente nota de culpa.

2º- O trabalhador arguido, exerce as funções correspondentes à categoria de Estafeta e aufero o vencimento base (ilíquido) de € 450,00, acrescido de

subsídio de almoço no valor de € 138,38, conforme recibo de vencimento relativo ao passado mês de Julho cuja cópia fica anexa a esta nota de culpa como doc. 2.

Tem ainda direito à utilização de um telemóvel munido do respectivo cartão, fornecidos pela entidade empregadora, para uso estritamente profissional, o qual comporta o direito a chamadas de voz gratuitas para o grupo (entenda-se todos os colaboradores da empresa entidade empregadora e empresas do grupo onde se integra a B ... - Grupo C...); cem minutos de chamadas de voz para a rede Vodafone e ainda um plafond de € 25,00 para outras redes móveis ou fixas.

Para além disso, o trabalhador arguido tem também direito à utilização de um veículo automóvel ligeiro, para seu uso profissional, com a matrícula, (propriedade de uma outra empresa do grupo C... l, a saber, a X ...) o qual sempre utilizou (à excepção do seu período de férias) podendo fazer-se transportar no mesmo no trajecto de casa para o trabalho e o inverso diariamente e, também podendo levá-lo consigo aos fins de semana.

3º- O seu horário de trabalho é alternado semanalmente ou mensalmente com outros quatro colegas de trabalho que no grupo C... exercem as mesmas funções que o trabalhador arguido, os quais combinam e definem entre eles o horário a cumprir, sendo o seu horário assim das 09.30h às 18.30h ou das 11.00h às 20.00h.

4º- Assim, o trabalhador arguido, tem desde sempre, conhecimento e plena consciência das suas funções, de todos os seus deveres e obrigações, do funcionamento do serviço e das necessidades da empresa de que é funcionário;

5º- Entre os seus deveres - como de resto dos restantes trabalhadores da empresa -encontram-se com relevância para este processo, os de comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade, o de realizar o trabalho com zelo e diligência, o de cumprir as ordens e instruções emanadas dos seus superiores hierárquicos em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho e, bem assim, o correcto desempenho das suas funções, o de velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe foram confiados pelo empregador;

6º- Incumbe ao trabalhador arguido, nomeadamente e com particular interesse para o presente processo disciplinar, proceder à distribuição de toda a correspondência, expediente geral e trabalhos executados, transportando-os para clientes, fornecedores e colaboradores, da empresa B... e do grupo de empresas em que esta se integra, bem como proceder à recolha de correspondência junto dessas entidades, deslocar-se quando necessário aos CTT e aos bancos, utilizando para o efeito o veículo automóvel que lhe foi

confiado, exercendo as suas tarefas diligentemente e velando pela boa utilização do veículo que lhe foi confiado para exercer as suas funções.

7º- Não obstante, no passado dia 1 de Julho de 2009 (quarta-feira), o trabalhador arguido faltou ao trabalho, sem que tenha avisado a sua entidade empregadora ou justificado a sua falta ao trabalho;

Apenas referiu à sua superiora hierárquica, eram cerca das 11.00 horas desse dia 1 de Julho e, porque a mesma lhe telefonou, que ia ao mecânico com o carro porque o escape tinha caído, tendo às 18.00 horas telefonado para a entidade empregadora e referido que tinha estado o dia todo no mecânico e que o arranjo não tinha tido qualquer custo.

8º- Acontece que no dia seguinte, dia 2 de Julho (quinta-feira), o trabalhador arguido deslocou-se ao seu local de trabalho, pela manhã, cerca das 11 horas, tendo falado com a Dra H , sua superiora hierárquica, à qual transmitiu ter tido um acidente de viação com o veículo da empresa que conduzia na madrugada desse mesmo dia 2 de Julho, era cerca da 1.00 hora, explicando sucintamente o acidente, que se havia despistado sozinho e em que local o mesmo sucedeu.

9º- Perante o sucedido, e após a superiora hierárquica lhe ter perguntado sobre se o seu estado de saúde requeria alguns cuidados, o trabalhador arguido disse-lhe que estava bem embora sentisse o corpo dorido, pelo que não conseguia trabalhar e que ía para casa.

A mencionada superiora hierárquica ainda lhe perguntou se tinha havido intervenção da autoridade policial na altura do acidente e, se o trabalhador arguido tinha realizado teste de alcoolemia e qual o resultado do mesmo.

10º- Às três questões acima mencionadas e colocadas pela Drª H.... ao trabalhador arguido, respondeu o mesmo que tinha havido intervenção da autoridade policial, referindo ainda que tinha realizado o teste de alcoolemia mas não sabia qual o resultado do mesmo, sendo que apenas tinha bebido ao jantar, mas pouco.

11º- No dia seguinte (sexta-feira), dia 3 de Julho e no dia útil seguinte dia 6 de Julho (segunda-feira), o trabalhador arguido não compareceu ao trabalho tendo telefonado à entidade empregadora dizendo que ainda se sentia muito combalido e que tivessem em conta estes dois dias de falta como dias de gozo de férias.

12º- Em face do que lhe havia sido transmitido pelo trabalhador arguido no dia 2 de Julho, a Drª H..... telefonou de imediato e nesse mesmo dia para a autoridade policial a fim de obter mais pormenores sobre o referido acidente, tendo-lhe sido informado apenas que existia um auto daquele mesmo acidente mas o qual só estaria disponível dali a cerca de uma semana, altura em que poderiam solicitar o descritivo da participação do acidente de viação.

Nesse mesmo dia foi ainda participado, via mail, pela Dra H..... à respectiva companhia de Seguros para a qual estava transferida a responsabilidade (a Fidelidade Mundial) o acidente que ocorrera, conforme cópia do email que se anexa como doc. 3.

13º- No dia 6 de Julho, a empresa do grupo C ... e proprietária do veículo, a X ... , dirigiu ao Destacamento de Trânsito de Torres Vedras, a carta cuja cópia fica anexa a esta nota de culpa como doc. 4, solicitando o auto de participação do acidente de viação cujo condutor era o trabalhador arguido.

Nesse mesmo dia enviou ainda a Dra H..... , via fax, à companhia de Seguros, cópia da declaração amigável, preenchida pelo trabalhador arguido, conforme doc. 5 que fica anexo à presente nota de culpa.

14º- O auto de participação do acidente, cuja cópia fica anexa à presente nota de culpa como doc. 6, foi recebido nas instalações da entidade empregadora, no dia 8 de Julho 2009.

15º- Ora, foi nesta data (dia 8 de Julho) e depois dos superiores hierárquicos do trabalhador arguido lerem o referido auto, que tomaram conhecimento que, de facto o trabalhador arguido conduzia o veículo da sua entidade empregadora, à data e hora do acidente, naquele dia 2 de Julho de 2009, e, com uma taxa de alcoolémia de 1,56g/l, valor muito acima do legalmente permitido por Lei (0,5 g/l nos termos do artigo 81º nº 2 do Código de Estrada), o que facilmente constataram pela simples leitura do auto.

16º- Facto que o trabalhador arguido omitiu à sua superiora hierárquica bem como a todos os seus superiores hierárquicos, limitando-se a referir no dia seguinte ao acidente, que havia realizado o teste de alcoolémia sem saber qual o resultado do mesmo.

17º- Bem sabendo o trabalhador arguido desde a data do acidente qual havia sido o resultado do teste de alcoolémia, por o mesmo lhe ter sido transmitido pela autoridade policial no momento em que realizou o referido teste, tendo aliás o próprio trabalhador arguido solicitado de imediato contra prova através de análise sanguínea, como consta também do auto de participação do acidente, o que de resto só faria sentido se o trabalhador arguido tivesse conhecimento prévio, como sucedeu, de qualquer resultado que tivesse sido obtido.

18º- A entidade empregadora desconhece até à presente data qual tenha sido o resultado da contra prova, tendo solicitado em 25 de Agosto de 2009 essa informação à Divisão de Trânsito de Torres Vedras da GNR, a qual informou ser ainda desconhecido o resultado dessa análise e não existir previsão de quando será conhecido o resultado.

19º- Acresce que, no dia 13 de Julho de 2009 e após peritagem realizada, a companhia de Seguros dirigiu à proprietária do veículo X.... a carta que fica

anexa como doc. 7 à presente nota de culpa, informando, nomeadamente, dos danos estimados em € 3.439,59, da perda total do veículo e da melhor proposta para aquisição do salvado.

20º- E, no dia 3 de Agosto de 2009, a Companhia de Seguros Fidelidade Mundial, após conclusão da instrução do processo de acidente, dirigiu à Proprietária do veículo uma outra carta cuja cópia fica anexa à presente nota de culpa como doc. 8, informando a empresa proprietária que não era assumida qualquer responsabilidade pela Seguradora porquanto o condutor do veículo, (o trabalhador arguido) apresentava à data e hora do acidente uma taxa de álcool superior à permitida por lei, direito que lhe assistia nos termos do artigo 19º, alínea c) do DL 522/85.

21º- Por forma a tentar minimizar prejuízos a entidade empregadora e a administração do grupo C.... ainda tentou junto da companhia de seguros que a mesma assumisse a responsabilidade pelo sinistro, conforme carta que endereçada em 7 de Agosto de 2009 e que fica anexa como doc. 9.

22º- Porém, a Seguradora reiterou a sua recusa em assumir a responsabilidade pelo sinistro, pela mencionada condução do veículo pelo trabalhador arguido ser realizada sob o efeito do álcool e a uma taxa superior à legalmente permitida.

23º- Ora os mencionados factos e o comportamento do trabalhador arguido não é aceitável, nem desculpável.

O trabalhador arguido bem sabia que não podia utilizar o veículo que lhe estava confiado pela sua entidade empregadora, conduzindo-o, de madrugada e sob o efeito do álcool, com uma taxa de alcoolemia muito superior ao legalmente permitido, o que motivou o mencionado acidente, assim agindo negligente e grosseiramente.

24º- De facto, o acidente ocorreu numa recta da auto estrada e com boas condições climatéricas, tendo sido motivo suficiente e o causador do despiste do veículo, o facto do condutor, trabalhador arguido, apresentar uma taxa de álcool no sangue de 1,56g/l.

25º- Desobedeceu por isso o trabalhador arguido às ordens e instruções emanadas dos seus superiores hierárquicos, pois o trabalhador arguido tinha plena consciência que não podia ter o comportamento grave e culposos que teve.

26º- Faltou à verdade para com a sua entidade empregadora, tendo, dolosamente omitido da mesma o facto de conduzir sob influência do álcool, bem sabendo qual a taxa de álcool que possuía á data e hora do acidente e que a mesma era bem superior ao legalmente permitido. Por isso solicitou a contraprova.

27º- Mais, a sua conduta, teve implicação directa com a prestação da sua

actividade profissional e com as funções que exerce, já que o trabalhador, ao utilizar deste modo o veículo automóvel que lhe estava adstrito para trabalhar, com a taxa de álcool que possuía à data do acidente e ao omitir esse facto da entidade empregadora, afectou o normal exercício das funções que exerce na empresa, verificando-se a perda irremediável de confiança que a entidade empregadora depositava no trabalhador arguido.

28º- Com efeito, a conduta do trabalhador arguido é irresponsável, culposa e injustificável;

29º- Com o comportamento descrito, violou por isso o trabalhador arguido, de modo irremediável os seus deveres laborais, nomeadamente os deveres de obediência para com a sua entidade empregadora, o de realizar o trabalho com zelo e diligência, o de velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe foram confiados pelo empregador;

30º- Abalou fortemente a confiança da sua entidade empregadora, comprometendo irremediavelmente a subsistência do vínculo laboral e colocando em causa a continuidade da relação laboral;

31º- Ora, o trabalhador arguido bem sabia que a sua conduta é ilícita e não é permitida nem aceitável dentro da empresa;

32º- Tendo até, desta forma, prejudicado o normal funcionamento da sua entidade empregadora, pois para além da entidade empregadora ter ficado impedida de utilizar para sempre o veículo que o trabalhador arguido conduzia habitualmente, devido à sua actuação culposa, a entidade empregadora jamais lhe poderia confiar um outro veículo para exercer cabalmente as suas funções, pelo que o comportamento do trabalhador arguido se reflectiu negativamente e teve repercussões nefastas na normal prestação de trabalho a que o mesmo se obrigou.

33º- As condutas supra descritas são graves, culposas e põem em causa a confiança necessária à relação laboral.

34º- O trabalhador arguido devia e podia ter actuado de outro modo, tendo plena consciência da ilicitude das suas actuações.

35º- De facto, estabelece a Lei no seu artigo 121º do Código do Trabalho que o trabalhador deve:

"Realizar o trabalho com zelo e diligência", que deve "Cumprir as ordens e instruções do empregador, dos seus superiores hierárquicos em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho" e que deve "velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pelo empregador".

36º- Contudo, o trabalhador arguido com o seu comportamento não cuidou de ser zeloso e diligente, pois ao conduzir o veículo da entidade empregadora, que lhe estava confiado para exercer as suas funções de estafeta, com uma

taxa de álcool muito superior à legalmente permitida (1,56g/l), cerca da 1.00 hora da madrugada, tendo causado o acidente que veio a suceder, o que provocou a perda total do veículo e a conseqüente recusa da Seguradora em assumir os danos do sinistro, foi negligente e grave a sua actuação;

37º- Porque conduzia com tão elevada taxa de álcool (1,56 g/l), provocou negligentemente o mencionado acidente, provocou a perda total do veículo e causou um prejuízo patrimonial à empresa avaliado em pelo menos € 3.439,59, valor estimado pela respectiva companhia de seguros, que a entidade empregadora tem que suportar já que a companhia de seguros se recusou a assumir qualquer responsabilidade pelos motivos constantes nas cartas endereçadas á entidade empregadora e já aduzidos.

38º- Para além dos prejuízos estimados pela Seguradora e acima mencionados, a entidade empregadora terá ainda que suportar outros prejuízos causados pelo trabalhador arguido, nomeadamente à Auto Estradas do Atlântico, conforme descritos no auto de participação do acidente e os quais seguramente lhe serão reclamados.

39º- Violou por isso o trabalhador arguido os seus deveres de cumprir com as instruções do seu empregador e o dever de velar pela boa utilização do veículo que lhe foi confiado para exercer as suas funções e os quais está obrigado a observar.

40º- Com a seu comportamento grave, o trabalhador arguido abalou fortemente a confiança da entidade empregadora, necessária à relação laboral, causando a impossibilidade da continuidade da subsistência da mesma.

41º- Em resumo, e ainda com referência aos factos indicados nos números anteriores, com o seu comportamento, o trabalhador arguido violou clara e frontalmente as suas obrigações laborais, concretamente, os deveres de realizar o trabalho com zelo e diligência, cumprir as ordens e instruções do empregador, dos seus superiores hierárquicos em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho e velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pelo empregador (artigo 121º nº 1 c), d) e f) e nº 2 do Código do Trabalho);

42º- As condutas supra descritas do trabalhador arguido são susceptíveis de afectar fortemente a confiança da entidade empregadora, comprometem irremediavelmente a relação laboral, põem em causa a subsistência da relação laboral e constituem justa causa de despedimento, nos termos do nº 1 e nº 2 do artigo 396º do Código do Trabalho.

43º- Assim, e nos termos dos factos alegados e das disposições legais invocadas, a conduta do trabalhador arguido constitui incumprimento culposo manifesto do contrato de trabalho a que está vinculado, e, deve levar, no

entendimento desta gerência e no exercício do poder disciplinar que lhe assiste (art. 365º do C.T.) à aplicação de sanção disciplinar ao trabalhador arguido, a qual atenta a gravidade dos factos e à conduta do trabalhador, das disposições legais violadas e do princípio da proporcionalidade, deverá ser a mais gravosa, ou seja o despedimento sem qualquer indemnização ou compensação (art. 366º f) C.T. e art. 396º nº 1 e nº 3, alínea a), sendo este seguramente o sentido da decisão final a proferir.

44º- Mais, fica informado o trabalhador arguido que a partir da data da notificação da presente nota de culpa fica suspenso preventivamente de funções, sem perda de retribuição, nos termos do nº 1 do artigo 417º do C.T., pela evidente quebra de confiança que em si depositava a entidade empregadora, mostrando-se inconveniente a sua presença na empresa. Assim, não deve o trabalhador arguido comparecer no seu local de trabalho a partir da data da recepção da presente nota de culpa.

45º- Nestes termos e, pelo que se expõe, dê-se conhecimento desta nota de culpa ao trabalhador arguido, para os devidos e legais efeitos, ficando informado, nos termos da Lei, que dispõe do prazo de 10 dias úteis para se pronunciar, querendo, por escrito, podendo solicitar as diligências probatórias que entenda convenientes.

(...);

E) - O requerente respondeu à nota de culpa, referida em D), pela forma expressa no articulado de fls. 62 a 73 do apenso, que aqui se dá por integralmente reproduzido;

F) - Para prova dos factos alegados na resposta à nota de culpa, referida em E), o requerente requereu o depoimento de parte de R....., enquanto Presidente do Conselho de Administração da C...., requereu a junção de cópias dos mapas de remuneração remetidos pela C.... à Segurança Social e arrolou como testemunhas H.... e os Srs. Drs. Y..... e Z....., estes advogados e instrutores do processo disciplinar;

G) - A Sr.ª Dr.ª H... foi inquirida e o Sr. R.....prestou depoimento de parte, ambos em 29/09/2009, conforme autos de fls. 76 a 82 e 83 a 89, respectivamente, do apenso e que aqui se dão por integralmente reproduzidos;

H) - A fls. 90 e 91 do apenso, foi consignado, pela instrutora do processo disciplinar, além do mais, o seguinte:

“Quanto às testemunhas que o trabalhador arrolou em 118. e 119. da Resposta à Nota de Culpa - a saber os próprios instrutores do processo disciplinar, refira-se que não se dá cumprimento ao requerido pelas seguintes razões:

a) Os instrutores do presente processo disciplinar são advogados de profissão.

Estão assim sujeitos ao princípio deontológico fundamental e basilar da advocacia - a sua obrigação de sigilo profissional nos termos do artigo 87º do Estatuto da Ordem dos Advogados (Lei nº 15/2005 de 26 de Janeiro), pelo que em caso algum poderiam os advogados instrutores, prestar declarações como testemunhas no âmbito deste processo disciplinar, sendo que aliás têm a faculdade de se escusar a prestar esse depoimento, como a Lei lhe confere.

b) É pois evidente e manifesta a incompatibilidade a que o advogado deponha como testemunha nos mesmos autos em que é instrutor do processo disciplinar.

(...)”;

I) - Em 12/10/2009, foi elaborado a decisão final, que consta de fls. 103 a 114 do apenso e que aqui se dá por integralmente reproduzida, que aplicou ao requerente a sanção disciplinar de despedimento.

J) - O requerente foi notificado da decisão, referida em I), em 16/10/2009;

K) - O requerimento inicial do presente procedimento cautelar deu entrada em 23/10/2009.

É sabido que o objecto do recurso apresenta-se delimitado pelas conclusões da respectiva alegação (artigos 684º nº 3º e 690º nº 1º do CPC ex vi do artigo 87º do CPT).[\[i\]](#)

In casu, constata-se que a recorrente invoca a nulidade da sentença, porque , a seu ver, o tribunal não se pronunciou sobre a problemática atinente à qualidade de Advogados dos instrutores do processo disciplinar que o recorrido arrolou como testemunhas no respectivo âmbito.

Por outro lado, também se coloca a questão de saber se deve reputar-se o processo disciplinar como nulo por não terem sido inquiridos os respectivos instrutores como testemunhas do trabalhador/arguido, sendo certo que tal não foi feito porque foi invocada a qualidade de Advogados e o inerente sigilo profissional.

Caso esta questão obtenha procedimento, levantar-se-á uma outra , implicitamente suscitada no recurso, que é a de saber da verificação ou não de probabilidade séria de inexistência de justa causa na presente providência .

Cabe , pois, antes de mais, apreciar a arguição de nulidade da decisão recorrida.

Este tipo de arguição apresenta especificidades em processo laboral,

distinguindo-se da respeitante aos erros de julgamento.

O artigo 668º do CPC (causas da nulidade da sentença) estabelece:

“1 - É nula a sentença:

a) Quando não contenha a assinatura do juiz;

b) Quando não especifique os fundamentos de facto e de direito que justifiquem a decisão;

c) Quando os fundamentos estejam em oposição com a decisão;

d) Quando o juiz deixe de pronunciar-se sobre questões que devesse apreciar ou conheça de questões de que não podia tomar conhecimento;

e) Quando condene em quantidade superior ou em objecto diverso do pedido.

2 - A omissão prevista na alínea a) do número anterior pode ser suprida oficiosamente ou a requerimento de qualquer das partes, enquanto for possível colher a assinatura do juiz que proferiu a sentença.

Este declarará no processo a data e que após a assinatura.

3 - As nulidades mencionadas nas alíneas b) a e) do nº 1º só podem ser arguidas perante o tribunal que proferiu a sentença se esta não admitir recurso ordinário; no caso contrário, o recurso pode ter como fundamento qualquer dessas nulidades.

A nulidade prevista na alínea a) do mesmo número pode ser sempre arguida no tribunal que proferiu a sentença.

4 - Arguida qualquer das nulidades da sentença em recurso dela interposto, é lícito ao juiz supri-la, aplicando-se com as necessárias adaptações e qualquer que seja o tipo de recurso, o disposto no art 744º”.

Todavia o preceito em apreço embora se reporte às causas de nulidade de sentença também se aplica com as devidas adaptações aos despachos - artigo 666º nº 3º do CPC.

O artigo 77º do actual (aprovado pelo DL nº 480/99, de 9 de Novembro) CPT estatui:

“1 - A arguição da nulidade da sentença é feita expressa e separadamente no requerimento de interposição de recurso.

2 - Quando da sentença não caiba recurso ou não se pretenda recorrer, a arguição das nulidades da sentença é feita em requerimento dirigido ao juiz que a proferiu.

3 - A competência para decidir sobre a arguição pertence ao tribunal superior ao ou juiz, conforme o caso, mas o juiz pode sempre suprir a nulidade antes da subida do recurso”.

Anteriormente o artigo 72º do CPT/81 (aprovado pelo DL nº 272-A/81, de 30 de Setembro) dispunha:

“1 - A arguição da nulidade da sentença é feita no requerimento de interposição de recurso.

2 - Quando da sentença não caiba recurso ou não se pretenda recorrer, a arguição das nulidades da sentença é feita em requerimento dirigido ao juiz que a proferiu.

3 - A competência para decidir sobre a arguição pertence ao tribunal superior ao ou juiz, conforme o caso, mas o juiz pode sempre suprir a nulidade antes da subida do recurso”.

Constata-se, assim, que o processo laboral contempla um regime especial de arguição de nulidades da sentença, sendo certo que a mesma actualmente deve ser feita expressa e separadamente no requerimento de interposição do recurso.

Trata-se de regra ditada por razões de economia e celeridade processuais e prende-se com a faculdade que o juiz tem de poder sempre suprir a nulidade antes da subida do recurso.

“Para que tal faculdade possa ser exercida, importa que a nulidade seja arguida no requerimento de interposição do recurso que é dirigido ao juiz e não nas alegações de recurso que são dirigidas ao tribunal superior, o que, implica, naturalmente, que a motivação da arguição também conste daquele requerimento”- vide ac. da Relação de Lisboa de 25.1.2006, proferido no processo nº 8769/2005-4 in www.dgsi.pt.

Assim, é entendimento dominante a nível jurisprudencial que o tribunal superior não deve conhecer da nulidade ou nulidades da sentença que não tenham sido arguidas, expressa e separadamente no requerimento de interposição de recurso, mas apenas nas respectivas alegações - vide neste sentido vg: ac. do STJ de 25-10-1995,CJ,T III, pág 281, supra citado aresto da Relação de Lisboa de 25-1-2006, acórdão. da Relação de Lisboa , de 15-12-2005 , proferido no processo 8765/2005-4 in www.dgsi.pt.

A arguição que não seja levada a cabo nesses moldes é intempestiva e obsta a que dela se conheça.

No caso concreto, examinados os autos , constata-se que a arguição da nulidade não foi correctamente formulada, visto que foi levada a cabo nas alegações e conclusões de recurso e não expressa e separadamente no requerimento de interposição de recurso .

Como tal tem que ser reputada de intempestiva, pelo que não se procede à sua apreciação.

Improcede, assim, desde logo, esta vertente do recurso.

Em relação à segunda , desde logo, se dirá, ser sabido que na vigência do DL nº 64-A/89,de 27 de Fevereiro , bem como do artigo 396º do CT/2003[[ii](#)] [[iii](#)],

aprovado pela Lei nº 97/003, de 27 de Agosto, se considerava que a não inquirição de testemunhas arroladas pelo trabalhador arguido em processo disciplinar o inquirava, irremediavelmente, tornando-o nulo com os inerentes efeitos em termos da ilicitude do despedimento, tal como se considerou na decisão recorrida

Contudo o CT/2009, aprovado pela nº 7/2009, de 12 de Fevereiro, que entrou em vigor em 17 desse mesmo mês, aplicável, ao caso concreto, visto que a infracção disciplinar imputada, no caso concreto, ocorreu em Julho de 2009, veio estatuir no seu artigo 356.º (Instrução) que:

1 - Cabe ao empregador decidir a realização das diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa.

2 - Se o despedimento respeitar a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou a trabalhador no gozo de licença parental, o empregador, por si ou através de instrutor que tenha nomeado, deve realizar as diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere patentemente dilatórias ou impertinentes, devendo neste caso alegá-lo fundamentadamente por escrito.

3 - Quando haja lugar à instrução requerida pelo trabalhador, o empregador não é obrigado a proceder à audição de mais de três testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa, nem mais de 10 no total.

4 - O trabalhador deve assegurar a comparência das testemunhas que indicar.

5 - Após a recepção da resposta à nota de culpa ou a conclusão das diligências probatórias, o empregador apresenta cópia integral do processo à comissão de trabalhadores e, caso o trabalhador seja representante sindical, à associação sindical respectiva, que podem, no prazo de cinco dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

6 - Para efeito do número anterior, o trabalhador pode comunicar ao empregador, nos três dias úteis posteriores à recepção da nota de culpa, que o parecer sobre o processo é emitido por determinada associação sindical, não havendo neste caso lugar a apresentação de cópia do processo à comissão de trabalhadores.

7 - Constitui contra-ordenação grave, ou muito grave no caso de representante sindical, o despedimento de trabalhador com violação do disposto nos n.os 2, 5 ou 6 “. - sublinhado nosso.

Por outro lado, os artigos 381º e 382º do mesmo diploma vieram regular que: Artigo 381.º (Fundamentos gerais de ilicitude de despedimento)

Sem prejuízo do disposto nos artigos seguintes ou em legislação específica, o despedimento por iniciativa do empregador é ilícito:

a) Se for devido a motivos políticos, ideológicos, étnicos ou religiosos, ainda

que com invocação de motivo diverso;

b) Se o motivo justificativo do despedimento for declarado improcedente;

c) Se não for precedido do respectivo procedimento;

d) Em caso de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador durante o gozo de licença parental inicial, em qualquer das suas modalidades, se não for solicitado o parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

Artigo 382.º (Ilicitude de despedimento por facto imputável ao trabalhador).

1 - O despedimento por facto imputável ao trabalhador é ainda ilícito se tiverem decorrido os prazos estabelecidos nos n.ºs 1 ou 2 do artigo 329.º, ou se o respectivo procedimento for inválido.

2 - O procedimento é inválido se:

a) Faltar a nota de culpa, ou se esta não for escrita ou não contiver a descrição circunstanciada dos factos imputados ao trabalhador;

b) Faltar a comunicação da intenção de despedimento junta à nota de culpa;

c) Não tiver sido respeitado o direito do trabalhador a consultar o processo ou a responder à nota de culpa ou, ainda, o prazo para resposta à nota de culpa;

d) A comunicação ao trabalhador da decisão de despedimento e dos seus fundamentos não for feita por escrito, ou não esteja elaborada nos termos do n.º 4 do artigo 357.º ou do n.º 2 do artigo 358.º

É, pois, patente que se verificaram alterações.

A tal título já se escreveu ser facultativa a instrução do processo disciplinar (vide neste sentido Pedro Romano Martinez, O Direito, Ano 141.º, 2009, II, pág. 253), sendo que nesse sentido aponta também aresto desta Relação de 10-12-2009 segundo o qual “o CT revisto (aprovado pela L. n.º 7/2009 de 12/2) é menos exigente em matéria de procedimento disciplinar, atribuindo ao empregador maior liberdade na realização ou não das diligências de prova requeridas na resposta à nota de culpa, sem necessidade de o fundamentar e sem que a não realização dessa prova constitua invalidade do procedimento” – fim de transcrição (proferido no processo n.º 3046/09.0TTLSB.L1-4 acessível em www.dgsi.pt).

Daqui resulta que em face da actual – e aplicável – lei, ao caso concreto, a falta de inquirição das duas testemunhas em causa, só por si, não é susceptível de inquinar de forma irremediável o processo disciplinar.

Seja como for, no caso concreto, tal como decorre de fls. 1 do processo disciplinar as duas testemunhas em causa foram constituídas mandatários da recorrente em 24 de Agosto de 2009, sendo certo que a resposta à nota de culpa onde foi solicitada a sua inquirição a toda a matéria da resposta dessa peça processual (vide artigos 118 e 119.º) foi apresentada em 19 de Setembro de 2009 (vide fls. 73 do PD)

Ora os Exm^{os} Advogados em questão (que foram nomeados instrutores do processo disciplinar em apreço e arrolados como testemunhas pelo recorrido na qualidade de trabalhador arguido no mesmo) estão sujeitos ao sigilo profissional mencionado no artigo 87^o do EOA, aprovado pela Lei n^o 15/2005, de 26 de Janeiro, [iv] sendo certo que não se pode considerar que o trabalhador pretendia que fossem inquiridas exclusivamente a matéria de que haviam tomado conhecimento fora do exercício dessa sua actividade para a Ré , caso em que até o poderiam fazer.

Tal como refere Augusto Lopes Cardoso (Bastonário da EOA) “ para haver legitimidade e obrigação para a manutenção do segredo forçoso é que, por um lado, se trate de factos conhecidos no exercício da profissão e que , por outro lado, eles sejam relativos a esse exercício” - fim de transcrição .[v]

Cumprе frisar que as normas sobre o segredo profissional dos advogados são de interesse e ordem pública.

Tal cariz , alias, resulta bem patente da proibição probatória ínsita no artigo 618^o do CPC [vi] do qual decorre que [vii]os actos praticados pelo advogado com violação do segredo profissional não podem fazer prova em juízo.

Tal como referem Lebre de Freitas, A. Montalvão Machado e Rui Pinto “ não sendo o sigilo invocado, quando deva sê-lo , o depoimento produzido sobre os factos por ele abrangido é nulo “ - CPC, Anotado , volume II, 2^a edição , pág 569.

Como tal os Advogados devem escusar-se a depor como testemunhas por estarem adstritos ao segredo profissional, relativamente aos factos abrangidos pelo aludido sigilo.

Assim, atento o dever de sigilo profissional, inerente à qualidade de advogados , da ora recorrente , dos Exm^{os} instrutores, que a invocaram (vide H) , sendo ainda certo que os depoimentos só se podiam destinar a provar que os factos imputados pela mesma na nota de culpa eram falsos , mostra-se , a nosso ver, justificada a não prestação dos depoimentos em apreço e consequentemente legítima a sua recusa enquanto Advogados , que não enquanto meros instrutores do PD, a prestar o seu depoimento , sendo que nesta última hipótese sempre lograria aplicabilidade o disposto no artigo 39^o do CPP.[viii][ix]

Desta forma, nem sequer releva a sub - questão suscitada a tal título pela recorrente que consistia em saber se tal inquirição sempre teria de se reputar manifestamente inútil, sendo contudo evidente que tal juízo só podia ser levado a cabo, se fosse caso disso - e não é tal como já se referiu - após efectuada a inquirição, através da análise do seu conteúdo e não de forma apriorística.

Procede, pois, o recurso neste particular , não se reputando o processo

disciplinar inquinado da nulidade considerada em 1ª instância com os inerentes efeitos em sede da probabilidade séria de inexistência de justa causa na presente acção.

Como tal sempre cumpre dilucidar a derradeira questão ou seja a de saber da verificação ou não de probabilidade séria de inexistência de justa causa. Segundo o artigo 39º nº 1 do CPT[x] a suspensão do despedimento é decretada quando não tiver sido instaurado processo disciplinar, o processo disciplinar seja nulo ou o Tribunal, ponderadas todas as circunstâncias relevantes, concluir pela probabilidade séria de inexistência de justa causa. Cumpre, agora, referir o texto da lei e alguns ensinamentos doutrinários e jurisprudenciais que se nos afiguram assumir relevo no caso em apreço. O actual artigo 351º do CT (que corresponde ao artigo 9º do anterior DL nº 64-A/89, de 27 de Fevereiro ou seja o RJCCT e ao artigo 396º do CT/2003), regula (Noção de justa causa de despedimento):

“ 1 - Constitui justa causa de despedimento o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

2 - Constituem, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;

b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;

c) Provocação repetida de conflitos com trabalhadores da empresa;

d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, de obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho a que está afecto;

e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;

f) Falsas declarações relativas à justificação de faltas;

g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa, ou cujo número atinja, em cada ano civil, cinco seguidas ou 10 interpoladas, independentemente de prejuízo ou risco;

h) Falta culposa de observância de regras de segurança e saúde no trabalho;

i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhador da empresa, elemento dos corpos sociais ou empregador individual não pertencente a estes, seus delegados ou representantes;

j) Sequestro ou em geral crime contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;

l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisão judicial ou

administrativa;

m) Reduções anormais de produtividade.

3 - Na apreciação da justa causa, deve atender-se, no quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso sejam relevantes”.

Continua, pois, a resultar deste preceito que as condutas nele previstas são meramente exemplificativas e não taxativas.

No âmbito da vigência do RJCCT a jurisprudência apontava no sentido de que para se poder invocar validamente a justa causa de despedimento era necessária a verificação cumulativa dos seguintes requisitos:

a) comportamento culposo do trabalhador;

b) a impossibilidade de subsistência da relação laboral;

c) a relação de causalidade entre aquele comportamento e a referida impossibilidade.

E afigura-se que a nova lei aponta em sentido idêntico.

Por outro lado, tal como anteriormente, a culpa e a gravidade da infracção disciplinar não-de apurar-se na falta de critério legal definidor, pelo entendimento de um " bom pai de família" e em face do caso concreto, segundo critérios de razoabilidade e objectividade, só se podendo considerar como grave o que resultar da aplicação destes critérios.

No tocante ao juízo de inexigibilidade da manutenção da relação laboral deve concluir-se nesse sentido quando face “ ao comportamento do trabalhador e às circunstâncias concretas do caso fira de modo desmesurado e violento a sensibilidade e liberdade psicológica de uma pessoa normal, colocada na posição real do empregador , no circunstancialismo apurado.

Esta impossibilidade / inexigibilidade de subsistência do vínculo laboral terá, ainda que ser imediata (a crise, a quebra de confiança tem que ser uma consequência directa e imediata do comportamento ilícito e culposo do trabalhador) ”.[\[1\]](#)

Por sua vez, a sanção disciplinar aplicada ao trabalhador deve ser proporcionada à gravidade da infracção e ao grau de culpa do mesmo, tal como resulta do disposto no artigo 330º do CT/2009 (que equivale ao artigo 367º do CT/2003).

Cabe frisar que para a apreciação da justa causa o Tribunal deve atender, no quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses da entidade empregadora, ao carácter das relações entre as partes ou entre os trabalhadores e seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso se mostrem relevantes - vide nº 3º do artigo 351º do CT/2009 (que equivale ao nº 2º do artº 396º do CT/2003).

Tal como referia Menezes Cordeiro (in Manual de Direito de Trabalho, Almedina, obra citada, pág 824-825) em face da lei anterior - sendo certo que se continuam a reputar inteiramente válidos tais ensinamentos à luz do CT - a concretização da justa causa exige sempre uma actividade criativa da decisão, na qual além dos elementos mencionados no aludido preceito devem ainda tomar-se em conta outros factores ambientais como sejam:

"- elementos normativos, como os usos e costumes a observar, os valores morais em jogo, a justiça distributiva, a igualdade dos trabalhadores e a coerência disciplinar;

- elementos fácticos ambientais como a linguagem de meio e o "animus injuriandi", a posição do trabalhador, possível fonte do dever agravado de não cometer a infracção, os reflexos na empresa de crimes praticados fora dela e a falta de ligação ou de reflexos entre essa conduta e a própria empresa;

- elementos relativos às consequências da decisão, sendo de ponderar a necessidade de assegurar na empresa um bom ambiente, a ordem e a disciplina, o bom nome da entidade empregadora, a organização produtiva, evitando-se um clima de agitação e desassossego".

Resta acrescentar que a nossa jurisprudência considera que, só por si, a quebra do princípio da confiança torna impossível a subsistência da relação laboral (vide sobre o assunto Menezes Cordeiro, ob.cit, pág 826 a 828, o qual se refere a exemplos reais, nomeadamente: a falta de honestidade do trabalhador e a inobservância de directrizes da entidade patronal).

É que tal como refere o Professor Lobo Xavier:

"a entidade, inserindo um trabalhador, como que um estranho, na organização de que é titular suporta um risco incalculável de violação dos seus interesses. Ora aceitar este risco contratado implica confiança.

Como diz Mansini o contraente que penetra na esfera jurídica de outro como que se confia a si e aos seus próprios bens à diligência deste; quanto a este, faz por sua vez confiança do que entrou acreditando, que o salvaguarde a si e à sua esfera jurídica (Da justa causa do despedimento no contrato de trabalho ,página 19).

In casu, afigura-se que a matéria imputada ao trabalhador na nota de culpa, da qual existem indícios objectivos no PD (vide auto de fls 25 a 30 do PD) impossibilita a suspensão do despedimento.

De facto, resulta do processo disciplinar que , em 2 de Julho de 2009, cerca da 1h00, o trabalhador conduziu um veículo que lhe foi facultado pela empresa com um grau de alcoolemia de 1, 56g/l ; isto é superior ao legalmente permitido [\[xi\]](#), sendo certo que se despistou sem motivo aparente...!

E nem se argumente que à hora do acidente não estava ao serviço, pois., fosse

de que forma fosse, estava a conduzir um veículo que lhe fora confiado para exercer as suas funções.

E nem se vislumbra que assuma grande relevo no caso concreto que o veículo não fosse propriedade da sua entidade patronal , uma vez que por esse facto não deixava de estar obrigado a zelar pela sua conservação e boa utilização. De outra forma, seria sustentável que só porque um veículo é emprestado a uma entidade patronal que o faculta a um seu trabalhador , este pode declinar o aludido dever.

Por outro lado, o recorrido omitiu factos relevantes sobre os moldes em que ocorreu o acidente a uma superiora hierárquica, sendo ainda de evidenciar que o veículo sofreu danos de relevo e que a Seguradora do mesmo atenta a sua taxa de álcool entendeu não os assumir apesar dos esforços levados a cabo para o efeito pela recorrente e pela proprietária do veículo.

Cumprе recordar que o artigo 128º do CT/2009 (Deveres do trabalhador) regula:

“ 1 - Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:

- a) Respeitar e tratar o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as pessoas que se relacionem com a empresa, com urbanidade e probidade;
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- d) Participar de modo diligente em acções de formação profissional que lhe sejam proporcionadas pelo empregador;
- e) Cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes a execução ou disciplina do trabalho, bem como a segurança e saúde no trabalho, que não sejam contrárias aos seus direitos ou garantias;
- f) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- g) Velar pela conservação e boa utilização de bens relacionados com o trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;
- h) Promover ou executar os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- i) Cooperar para a melhoria da segurança e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;
- j) Cumprir as prescrições sobre segurança e saúde no trabalho que decorram de lei ou instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

2 - O dever de obediência respeita tanto a ordens ou instruções do empregador como de superior hierárquico do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhe forem atribuídos”.

É, pois, patente que com a sua conduta o recorrido violou - pelo menos - o disposto na al g) do nº 1º deste preceito.

Tanto basta, até atenta a natureza da actividade que desempenhava, para a recorrente perder a necessária confiança nele para o manter ao seu serviço. Aliás, mesmo que assim não fosse a conduta omissiva do trabalhador para com a sua entidade patronal sobre as circunstâncias que rodearam o acidente, nomeadamente em relação ao teste de alcoolemia que realizou e ao seu resultado , também são susceptíveis de implicar tal perda.

Procede, pois, o presente recurso , visto que do processo disciplinar não se pode concluir pela probabilidade séria de inexistência de justa causa.

Nestes termos acorda-se em julgar procedente o agravo e em concluir pelo indeferimento da presente providência cautelar.

Custas pelo agravado nas duas instâncias.

DN (processado e revisto pelo relator - artigo 138º nº 5º do CPC).

Lisboa, 23 de Junho de 2010

Leopoldo Soares
Seara Paixão
Ferreira Marques

-----[1] Acórdão supra citado.

[i] Nas palavras do Conselheiro Jacinto Rodrigues Bastos:

“As conclusões consistem na enunciação, em forma abreviada, dos fundamentos ou razões jurídicas com que se pretende obter o provimento do recurso...

Se as conclusões se destinam a resumir, para o tribunal ad quem, o âmbito do recurso e os seus fundamentos pela elaboração de um quadro sintético das questões a decidir e das razões porque devem ser decididas em determinado sentido, é claro que tudo o que fique para aquém ou para além deste objectivo é deficiente ou impertinente” - Notas ao Código de Processo Civil, volume III, Lisboa, 1972, pág 299.

Como tal transitam em julgado as questões não contidas nas supra citadas conclusões.

Por outro lado, os tribunais de recurso só podem apreciar as questões suscitadas pelas partes e decididas pelos Tribunais inferiores, salvo se importar conhecê-las oficiosamente (vide vg: Castro Mendes , Recursos , edição AAFDL, 1980, pág 28, Alberto dos Reis , CPC, Anotado, Volume V, pág 310 e acórdão do STJ de 12.12.1995, CJSTJ, Tomo III, pág 156).

[\[ii\]](#) O Artigo 414º (Instrução) deste diploma regulava que:

1 - O empregador, por si ou através de instrutor que tenha nomeado, procede às diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere patentemente dilatórias ou impertinentes, devendo, nesse caso, alegá-lo fundamentadamente por escrito.

2 - O empregador não é obrigado a proceder à audição de mais de 3 testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa, nem mais de 10 no total, cabendo ao trabalhador assegurar a respectiva comparência para o efeito.

3 - Concluídas as diligências probatórias, o processo é apresentado, por cópia integral, à comissão de trabalhadores e, no caso do nº 3 do artigo 411º, à associação sindical respectiva, que podem, no prazo de cinco dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

[\[iii\]](#) Por sua vez, o artigo 430º (despedimento por facto imputável ao trabalhador) estatua:

1 - O despedimento por facto imputável ao trabalhador é ainda ilícito se tiverem decorrido os prazos de prescrição estabelecidos no [artigo 372º](#) ou se o respectivo 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 411º](#);

b) Não tiver sido respeitado o princípio do contraditório, nos termos enunciados nos [artigos 413º](#), [414º](#) e no nº 2 do [artigo 418º](#);

c) A decisão de despedimento e os seus fundamentos não constarem de documento escrito, nos termos do artigo 415º ou do nº 3 do [artigo 418º](#).

[\[iv\]](#) O artº 87º do Estatuto da Ordem dos Advogados estatui (Segredo profissional)

que:

1 - O advogado é obrigado a guardar segredo profissional no que respeita a todos os factos cujo conhecimento lhe advenha do exercício das suas funções ou da prestação dos seus serviços, designadamente:

a) A factos referentes a assuntos profissionais conhecidos, exclusivamente, por revelação do cliente ou revelados por ordem deste;

b) A factos de que tenha tido conhecimento em virtude de cargo desempenhado na Ordem dos Advogados;

c) A factos referentes a assuntos profissionais comunicados por colega com o qual esteja associado ou ao qual preste colaboração;

- d) A factos comunicados por co-autor, co-réu ou co-interessado do seu constituinte ou pelo respectivo representante;
- e) A factos de que a parte contrária do cliente ou respectivos representantes lhe tenham dado conhecimento durante negociações para acordo que vise pôr termo ao diferendo ou litígio;
- f) A factos de que tenha tido conhecimento no âmbito de quaisquer negociações malogradas, orais ou escritas, em que tenha intervindo.

2 - A obrigação do segredo profissional existe quer o serviço solicitado ou cometido ao advogado envolva ou não representação judicial ou extrajudicial, quer deva ou não ser remunerado, quer o advogado haja ou não chegado a aceitar e a desempenhar a representação ou serviço, o mesmo acontecendo para todos os advogados que, directa ou indirectamente, tenham qualquer intervenção no serviço.

3 - O segredo profissional abrange ainda documentos ou outras coisas que se relacionem, directa ou indirectamente, com os factos sujeitos a sigilo.

4 - O advogado pode revelar factos abrangidos pelo segredo profissional, desde que tal seja absolutamente necessário para a defesa da dignidade, direitos e interesses legítimos do próprio advogado ou do cliente ou seus representantes, mediante prévia autorização do presidente do conselho distrital respectivo, com recurso para o Bastonário, nos termos previstos no respectivo regulamento.

5 - Os actos praticados pelo advogado com violação de segredo profissional não podem fazer prova em juízo.

6 - Ainda que dispensado nos termos do disposto no n.º 4, o advogado pode manter o segredo profissional.

7 - O dever de guardar sigilo quanto aos factos descritos no n.º 1 é extensivo a todas as pessoas que colaborem com o advogado no exercício da sua actividade profissional, com a cominação prevista no n.º 5.

8 - O advogado deve exigir das pessoas referidas no número anterior o cumprimento do dever aí previsto em momento anterior ao início da colaboração.

[v] Do segredo profissional na advocacia, 1998, pág 26.

[vi] O qual regula (recusa legítima a depor) que:

1 - Podem recusar-se a depor como testemunhas, salvo nas acções que tenham como objecto verificar o nascimento ou o óbito dos filhos:

- a) Os ascendentes nas causas dos descendentes e os adoptantes nas dos adoptados, e vice-versa;
- b) O sogro ou a sogra nas causas do genro ou da nora, e vice-versa;
- c) Qualquer dos cônjuges, ou ex-cônjuges, nas causas em que seda parte o outro cônjuge ou ex-cônjuge;
- d) Quem conviver, ou tiver convivido, em união de facto em condições análogas às dos cônjuges com alguma das partes na causa.

2 - Incumbe ao juiz advertir as pessoas referidas no número anterior da faculdade que lhes assiste de se recusarem a depor.

3 - Devem escusar-se a depor os que estejam adstritos ao segredo profissional, ao segredo de funcionários públicos e ao segredo de Estado, relativamente aos factos abrangidos pelo sigilo, aplicando-se neste caso o disposto no nº 4 do artigo 519º

[\[vii\]](#) O qual regula (recusa legítima a depor) que:

1 - Podem recusar-se a depor como testemunhas, salvo nas acções que tenham como objecto verificar o nascimento ou o óbito dos filhos:

- a) Os ascendentes nas causas dos descendentes e os adoptantes nas dos adoptados, e vice-versa;
- b) O sogro ou a sogra nas causas do genro ou da nora, e vice-versa;
- c) Qualquer dos cônjuges, ou ex-cônjuges, nas causas em que seda parte o outro cônjuge ou ex-cônjuge;
- d) Quem conviver, ou tiver convivido, em união de facto em condições análogas às dos cônjuges com alguma das partes na causa.

2 - Incumbe ao juiz advertir as pessoas referidas no número anterior da faculdade que lhes assiste de se recusarem a depor.

3 - Devem escusar-se a depor os que estejam adstritos ao segredo profissional, ao segredo de funcionários públicos e ao segredo de Estado, relativamente aos factos abrangidos pelo sigilo, aplicando-se neste caso o disposto no nº 4 do artigo 519º

[\[viii\]](#) O artigo 39º do CPP (Impedimentos) regula:

1 - Nenhum juiz pode exercer a sua função num processo penal:

- a) Quando for, ou tiver sido, cônjuge ou representante legal do arguido, do ofendido ou de pessoa com a faculdade de se constituir assistente ou parte civil ou quando com qualquer dessas pessoas viver ou tiver vivido em condições análogas às dos cônjuges;
- b) Quando ele, ou o seu cônjuge, ou a pessoa que com ele viver em condições

análogas às dos cônjuges, for ascendente, descendente, parente até ao 3º grau, tutor ou curador, adoptante, ou adoptado do arguido, do ofendido ou de pessoa com a faculdade de se constituir assistente ou parte civil ou for afim destes até àquele grau;

c) Quando tiver intervindo no processo como representante do Ministério Público, órgão de polícia criminal, defensor, advogado do assistente ou da parte civil ou perito; ou

d) Quando, no processo, tiver sido ouvido ou dever sê-lo como testemunha.

2 - Se o juiz tiver sido oferecido como testemunha, declara, sob compromisso de honra, por despacho nos autos, se tem conhecimento de factos que possam influir na decisão da causa. Em caso afirmativo verifica-se o impedimento; em caso negativo deixa de ser testemunha.

3 - Não podem exercer funções, a qualquer título, no mesmo processo juízes que sejam entre si cônjuges, parentes ou afins até ao 3º grau ou que vivam em condições análogas às dos cônjuges.

[ix] Vide ainda sobre o assunto duto aresto da Relação do Porto de 18.6.2008 , doc RP200806180840611 acessível em www.dgsi.pt.

[x] A presente providência cautelar foi intentada em Outubro de 2009, pelo aqui lobra aplicação em termos processuais o CPT aprovado pelo DL nº 480/99, de 9.11, sendo que o CPT alterado e republicado pelo DL nº 295/ 09, de 13 .10, só passou a vigorar em 1.1.2010.

[xi] O artigo 81º do CE (Condução sob influência de álcool ou de substâncias psicotrópicas) estatui :

1 - É proibido conduzir sob influência de álcool ou de substâncias psicotrópicas.

2 - Considera-se sob influência de álcool o condutor que apresente uma taxa de álcool no sangue igual ou superior a 0,5 g/l ou que, após exame realizado nos termos previstos no presente Código e legislação complementar, seja como tal considerado em relatório médico.

3 - A conversão dos valores do teor de álcool no ar expirado (TAE) em teor de álcool no sangue (TAS) é baseada no princípio de que 1 mg de álcool por litro de ar expirado é equivalente a 2,3 g de álcool por litro de sangue.

4 - Considera-se sob influência de substâncias psicotrópicas o condutor que, após exame realizado nos termos do presente Código e legislação complementar, seja como tal considerado em relatório médico ou pericial.

5 - Quem infringir o disposto no n.º 1 é sancionado com coima de:

a) € 250 a € 1250, se a taxa de álcool no sangue for igual ou superior a 0,5 g/l e inferior a 0,8 g/l;

b) € 500 a € 2500, se a taxa for igual ou superior a 0,8 g/l e inferior a 1,2 g/l ou, sendo impossível a quantificação daquela taxa, o condutor for considerado influenciado pelo álcool em relatório médico ou ainda se conduzir sob influência de substâncias psicotrópicas”.