

Tribunal da Relação de Lisboa
Processo nº 3384/2008-4

Relator: FERREIRA MARQUES

Sessão: 11 Junho 2008

Número: RL

Votação: UNANIMIDADE

Meio Processual: AGRAVO

Decisão: NEGADO PROVIMENTO

SUSPENSÃO DO DESPEDIMENTO

PROCESSO DISCIPLINAR

SUSPENSÃO PREVENTIVA

PRINCÍPIO DO CONTRADITÓRIO

DIREITO DE DEFESA

JUSTA CAUSA DE DESPEDIMENTO

Sumário

1. A suspensão preventiva do trabalhador, antes da emissão da nota de culpa e sem justificação, pode fazer incorrer o empregador numa situação de incumprimento culposo do dever de ocupação efectiva, mas essa irregularidade não invalida o processo disciplinar.
2. No procedimento cautelar de suspensão de despedimento cabe apenas ao tribunal verificar se o despedimento foi precedido de processo disciplinar; se este enferma de alguma irregularidade que o invalide e, se este for válido, verificar, depois de ponderar todas as circunstâncias relevantes, se há, ou não, probabilidade séria de inexistência de justa causa.
3. A discussão de outras matérias, como a falta de fundamentação da suspensão preventiva, a violação do dever de ocupação efectiva e suas consequências e de outras questões respeitantes à relação jurídica laboral, ou relacionadas com o processo disciplinar, não tem cabimento no estrito espaço da providência cautelar de suspensão de despedimento, mas tão somente no âmbito da acção (principal) de que está dependente.
4. O princípio do contraditório e o direito de defesa só podem considerar-se violados se o trabalhador for impedido de se pronunciar sobre os factos de que foi acusado e/ou de juntar e/ou requerer meios de prova que considerar pertinentes sobre essa matéria, ou se não for realizada qualquer diligência de prova que vise demonstrar que aqueles factos não ocorreram ou ocorreram de

forma diversa ou em circunstâncias diferentes das descritas na nota de culpa.
5. A lei apenas exige que a decisão de despedimento conste de documento escrito e contenha os fundamentos de facto e de direito que determinaram a aplicação dessa sanção, não impondo que o empregador faça uma análise crítica das provas produzidas e a especificação dos meios de prova que foram determinantes para sua convicção.

6. Numa empresa de venda a retalho, o controlo dos stocks, das vendas, das margens de lucro, dos orçamentos, dos resultados obtidos por cada departamento é de fundamental importância para o seu sucesso, sobretudo quando esses resultados, fiquem aquém dos objectivos estabelecidos, pois nessas situações impõe-se a adopção imediata de medidas adequadas de gestão para corrigir erros que eventualmente se tenham verificado, exigindo-se um empenho redobrado da parte de todos os que nele trabalham, principalmente dos responsáveis por cada um desses departamentos.

7. O responsável por determinado departamento que em vez de relatar à hierarquia o reduzido volume de vendas nele verificado, de explicar o que correu mal e de apresentar sugestões para evitar que tal situação volte a acontecer, decide esconder, adulterar e falsear esses resultados comete uma infracção disciplinar grave, que não permite concluir pela probabilidade séria de inexistência de justa causa.

(sumário elaborado pelo Relator)

Texto Integral

Acordam na Secção Social do Tribunal da Relação de Lisboa:

I. RELATÓRIO

A..., casado, Chefe de Secção, residente na ..., instaurou procedimento cautelar especificado contra

B..., S.A., com sede na Av...., pedindo que seja decretada a suspensão do seu despedimento, por ser ilícito.

Alegou para tanto e em síntese o seguinte:

Em 10 de Maio de 2000, foi admitido ao serviço da requerida, com a categoria de Chefe de Secção, auferindo o vencimento mensal, ilíquido e actual, de € 2.400,00 (dois mil e quatrocentos euros), tendo o exercício da sua actividade sido sempre elogiado e premiado por esta, ao longo dos mais de oito anos em que esteve ao seu serviço;

No dia 5 de Junho de 2007, a requerida comunicou-lhe a intenção de o despedir, com justa causa, tendo todas as diligências probatórias requeridas

na resposta à nota de culpa decorrido no dia 6 de Julho de 2007, pelo que esta data marcou o termo inicial do prazo de trinta dias que dispunha para proferir decisão;

A decisão de despedimento só chegou ao seu conhecimento no dia 8 de Agosto de corrente ano, ou seja, depois de expirado o referido prazo de trinta dias, pelo que já havia caducado o direito de aplicar a sanção de despedimento; Foi suspenso pela requerida, por carta datada de 5 de Junho de 2007, sem a instauração de procedimento prévio de inquérito e sem a realização de qualquer diligência probatória, no âmbito do processo disciplinar, pelo que a decisão de suspender preventivamente o requerente é anterior à própria valoração dos factos que a determinaram, mostrando-se violado o disposto nos arts. 371º, n.º 3 e 417º do CT;

As operações de venda e de anulação da mesma foram executadas fora do seu período normal de trabalho diário e a matéria de facto alegada na resposta à nota de culpa, omitida pela requerida, por ser, na maior parte, do conhecimento pessoal desta, deveria ter sido dada como provada, designadamente os factos articulados nos arts. 1º, 2.º, 3.º, 4.º, 5.º, 8º, 10º, 16º e a idade;

Nunca praticou qualquer conduta lesiva do interesse da requerida e muito menos na presença de qualquer cliente da mesma, tendo assumido, sempre, uma conduta pautada por altos padrões de correcção, cordialidade, colaboração, lealdade, dedicação, postura e qualidade.

Concluiu pela não existência de justa causa de despedimento e pela a instrumentalização do processo disciplinar, por parte da requerida.

Realizou-se a audiência final, na qual, após tentativa de conciliação, que se frustrou, se procedeu à audição do Requerente e do legal representante da Requerida, tendo no final sido proferida decisão que julgou improcedente o procedimento cautelar.

Inconformado, o requerente interpôs recurso de agravo da referida decisão, no qual formulou as seguintes conclusões:

(...)

A Requerida não contra-alegou.

Admitido o recurso na forma, com o efeito e no regime de subida devidos, subiram os autos a esta Relação onde, depois de colhidos os vistos legais, cumpre apreciar e decidir.

As questões que se suscitam neste recurso são as seguintes:

1. Saber se a decisão da matéria de facto descrita na decisão final do processo disciplinar deve ser alterada nos pontos impugnados pelo recorrente;
2. Saber se se verifica ou não a excepção da caducidade do direito de aplicar a sanção de despedimento;
3. Saber se o facto de a requerida ter suspendido preventivamente o requerente antes de iniciar o procedimento disciplinar configura preterição de formalidade que invalida tal procedimento;
4. Saber se no decurso da instrução do processo disciplinar foi violado o princípio do contraditório e o direito de audiência do arguido e, na afirmativa, se essa violação invalida o processo disciplinar;
5. Saber se a falta de exame crítico das provas e a falta de indicação dos meios de prova que foram determinantes para a convicção da recorrida constitui falta de fundamentação da decisão final do processo disciplinar;
6. Saber se, face aos elementos fornecidos pelo processo, se pode concluir pela probabilidade séria de inexistência de justa causa.

II. FUNDAMENTOS DE FACTO

A 1ª instância considerou indiciariamente provada a seguinte matéria de facto:

1. A... foi admitido, em 10 de Maio de 2000, para trabalhar por conta e sob a autoridade e a direcção da Requerida B..., S. A., com a categoria de Chefe de Secção.
2. O requerente auferia o vencimento mensal, ilíquido e actual, de € 2.400,00 (dois mil e quatrocentos euros).
3. A requerida entregou ao Requerente, em mão, pelas 20:00 do dia 5 de Junho de 2007, a carta junta a fls. I do procedimento disciplinar, comunicando-lhe que se encontrava suspenso e a instauração de procedimento disciplinar com intenção de aplicar a sanção de despedimento com justa causa.
4. Do teor da Nota de Culpa consta, entre o mais, que:
 - “1. O arguido foi contratado no dia 10 de Maio de 2000 exercendo as funções de Chefe de Secção ao serviço da entidade patronal, tendo o contrato de trabalho iniciado os seus efeitos no dia 29 de Maio de 2000.*
 - 2. O arguido, no dia 31 de Maio de 2007, efectuou uma compra, no total de € 6899,40 correspondendo a dezoito aparelhos nebulizadores, tendo cada um o preço de venda ao público de €383,30.*
 - 3. A vendedora que registou a venda no terminal, S..., perguntou ao arguido, seu superior hierárquico, qual o motivo daquela compra.*

4. O arguido respondeu à vendedora que se tratava de uma venda fictícia, já que na realidade ele não iria levantar a mercadoria, não a tendo, de facto, levantado.
5. Mais referiu o arguido que não se tinha atingido o objectivo de vendas orçamentado para o mês de Maio, e ao simula esta venda, ir-se-ia atingir o valor de venda estimado para o departamento de parafarmácia, tendo o arguido dito à vendedora que não tinha que se preocupar, pois não haveria problemas.
6. No dia seguinte, 1 de Junho de 2007, o arguido pediu à mesma vendedora que processasse o procedimento de "devolução de mercadoria" referente aos nebulizadores, o que ela fez no terminal 211.
7. De seguida, o arguido pediu à vendedora coordenadora, senhora M..., que assinasse o documento referente a tal devolução.
8. A senhora M... assinou o referido talão de devolução sem ter reparado qual era a transacção em causa, pois quem lhe estava a solicitar a assinatura do talão era o seu superior hierárquico.
9. Depois da vendedora coordenadora ter assinado o talão de devolução, o arguido perguntou-lhe se ela tinha visto o que acabara de assinar, explicando-lhe, então, que se tratava de uma devolução referente a uma venda fictícia que ele havia efectuado no dia anterior, com o objectivo de colocar as vendas do departamento com valor positivo.
10. A vendedora coordenadora questionou o arguido sobre a operação mas este disse-lhe para não se preocupar pois não haveria qualquer problema.
11. No dia 2 de Junho a M... relatou o sucedido à Chefe C..., tendo esta orientado a Mónica no sentido de ir falar de imediato com o Chefe de sector AV... Varela.
12. O referido AV... confirmou no terminal 211 o registo das operações de venda (fictícia) e devolução, disso informando de imediato o sub director da Loja, Senhor H....
13. Confrontado com os factos, o arguido confirmou os mesmos, não dando uma justificação plausível e aceitável para os actos que havia praticado, antes revelando irresponsabilidade perante a gravidade da situação...".
5. O requerente apresentou a resposta à nota de culpa que está junta a fls. 51 a 64, tendo requerido, como diligências probatórias, a junção de fotograma com registo da hora de entrada do veículo do requerente, no dia 31/05/2007, a sua própria audição, a inquirição de testemunhas e a acareação entre si e duas das testemunhas arroladas, e protestou juntar documentos.
6. As declarações ao Requerente foram tomadas no dia 6/07/2007, a testemunha M... foi inquirida pelas 20:30 horas, do dia 5/6/2007, e a testemunha S... foi inquirida no dia 6/07/2007, não tendo sido ouvidas, nem a

associação sindical respectiva, nem a comissão de trabalhadores.

7. Após a audição do requerente, inquirição das testemunhas e acareação, no dia 6 de Julho de 2007, o requerente requereu a junção ao procedimento disciplinar de documentos que havia protestado juntar, na resposta à nota de culpa.

8. A decisão proferida pela requerida no procedimento disciplinar, foi notificada por carta registada com aviso de recepção, recebida em 8 de Agosto de 2007, constando da mesma, entre o mais, que:

“ ...

Em posse do processo disciplinar mandado instaurar ao trabalhador Senhor A..., visto este e analisado o respectivo parecer, verifica-se que:

I. Foram dados como provados os seguintes factos:

1. O arguido foi contratado no dia 10 de Maio de 2000, exercendo as funções de Chefe de Secção ao serviço da entidade patronal, tendo o contrato de trabalho iniciado os seus efeitos no dia 29 de Maio de 2000.

2. No dia 31 de Maio de 2007, o arguido, utilizando o seu cartão de compra, efectuou uma compra, no total de € 6.899,40 correspondendo a dezoito aparelhos nebulizadores, tendo cada um o preço de venda ao público de € 383,30.

3. Durante a operação de venda, a vendedora que registou a venda no terminal, S..., perguntou ao arguido, seu superior hierárquico, qual o motivo daquela compra.

4. O arguido respondeu à vendedora que se tratava de uma venda fictícia, já que na realidade ele não iria levantar a mercadoria.

5. Não a tendo, de facto, levantado.

6. A vendedora comentou com o arguido que não lhe parecia que aquele procedimento fosse correcto, e que não queria problemas pois este procedimento iria levantar complicações em relação ao cálculo das suas comissões de vendas.

7. O arguido disse à vendedora que ele não era o primeiro a fazer aquele procedimento.

8. Mais referiu o arguido que não se tinha atingido o objectivo de vendas orçamentado para o mês de Maio, e ao simular esta venda, ir-se-ia atingir o valor de venda estimado para o departamento de parafarmácia.

9. O arguido disse à vendedora que esta não tinha que se preocupar, pois não haveria problemas.

10. Houve um telefonema para o telemóvel do arguido, por parte de um colaborador da empresa Financeira CL... (que gere os cartões de compras) perguntando se havia sido o arguido a fazer a compra em questão, pois acharam a mesma estranha e pensaram que o cartão pudesse ter sido,

eventualmente, roubado e utilizado abusivamente por terceiros.

11. No dia 1 de Junho de 2007, o arguido pediu à mesma vendedora que processasse o procedimento de "devolução de mercadoria" referente aos nebulizadores, o que ela fez no terminal 211.

12. De seguida, o arguido pediu à vendedora coordenadora, senhora M..., que assinasse o documento referente a tal devolução.

13. A senhora M... assinou o referido talão de devolução sem ter reparado qual era a transacção em causa, pois quem lhe estava a solicitar a assinatura do talão era o seu superior hierárquico.

14. Depois da vendedora coordenadora ter assinado o talão de devolução, o arguido perguntou-lhe se ela tinha visto o que acabara de assinar.

15. Só então a M... reparou no montante em causa, não tendo, porém reparado que a compra havia sido feita pelo próprio arguido.

16. O arguido explicou-lhe, então, que se tratava de uma devolução referente a uma venda fictícia que ele havia efectuado no dia anterior, com o objectivo de colocar as vendas do departamento com valor positivo.

17. A M... questionou o arguido sobre a operação, mas este disse-lhe para não se preocupar pois não haveria qualquer problema.

18. O arguido afirmou à M... que com este procedimento as contas de mês ficavam positivas e, como tal, não teria que fazer o relatório mensal.

19. Existe na entidade patronal um procedimento segundo o qual, quando o volume de vendas de determinado mês é inferior ao volume de vendas do mesmo mês do ano transacto, os chefes têm de elaborar um relatório, procurando explicar o que terá corrido mal e apresentar sugestões para tentar evitar que o mesmo volte a acontecer.

20. Nem a M... nem a S... tinham alguma vez presenciado, nem mesmo conhecimento, de algum outro chefe ter um procedimento igual ao do arguido.

21. No dia 2 de Junho a M... relatou o sucedido à Chefe C..., tendo esta orientado a M... no sentido de ir falar de imediato com o Chefe de sector AV....

22. O referido AV... confirmou no terminal 211 o registo das operações de venda (fictícia) e devolução, disso informando de imediato o sub director da Loja, Senhor H....

23. Confrontado com os factos, o arguido confirmou os mesmos, justificando-se, na altura, com o facto de querer motivar a equipa.

24. O arguido considera que o facto de ter "inflacionado" os resultados do mês de Maio e, por isso, em Maio de 2008, e em "todos os Maio" seguintes, ser necessário superar sempre aqueles valores, que não eram reais, não representa qualquer problema uma vez que, por um lado, as vendas de 2007 foram baixas em Maio pois choveu até muito tarde e, por isso, os produtos mais vendidos e rentáveis da secção, como cremes, adelgaçantes, etc., não

tenham sido vendidos nas quantidades normais para a época; por outro lado, como se diz que a secção "Espaço Saúde" vai ser transferida para outro local da loja, mais favorável, de certeza que em Maio de 2008 os valores das vendas serão sempre superiores.

25. Face às afirmações feitas em 23., o arguido concluiu que o que fez não teria quaisquer problemas nem repercussões negativas no futuro.

26. O arguido elaborou, no dia 4 ou 5 de Junho, o relatório mensal a pedido do chefe P....

27. Em relação ao ano 2006/2007, o arguido foi avaliado como consta do respectivo documento junto aos autos.

28. O arguido tem isenção de horário de trabalho.

29. O arguido é casado e tem dois filhos."

III. FUNDAMENTOS DE DIREITO

1. Impugnação da decisão da matéria de facto

(...)

2. Excepção da caducidade do direito de aplicar a sanção de despedimento

O recorrente alega que todas as diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa terminaram no dia 6 de Julho de 2007 – data em que se iniciou o prazo de trinta dias que a recorrida dispunha para proferir a decisão final no processo – e que esta chegou ao seu conhecimento, no dia 8 de Agosto de 2007, ou seja, já depois de ter expirado o prazo de trinta dias e, consequentemente, já depois de ter caducado o direito de lhe aplicar a sanção de despedimento.

Vejamos se lhe assiste razão.

Dispõe art. 414º, n.ºs 1 e 3 do CT que 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. Concluídas as diligências probatórias, o processo é apresentado, por cópia integral, à comissão de trabalhadores e, no caso do n.º 3 do artigo 411.º, à associação sindical respectiva, que podem, no prazo de cinco dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

Por sua vez, o art. 415º, n.º 1 do CT estabelece que decorrido o prazo referido no n.º 3 do art. 414º, o empregador dispõe de 30 dias para proferir a decisão, sob pena de caducidade do direito de aplicar a sanção.

Da análise do processo disciplinar resulta que o recorrente, na parte final da resposta à nota de culpa, protestou juntar certidão de casamento e certidões

do seu nascimento e dos seus filhos, documentos esses que apresentou em 26 de Julho de 2007, solicitando no requerimento que os acompanhava a gentileza de os aceitar como prova.

Assim, ao contrário do que sustenta o recorrente, as diligências probatórias não terminaram no dia 6 de Julho, mas no dia 26 de Julho de 2007, uma vez que a junção dos documentos que apresentou, nessa data, constitui um acto que se integra na fase da instrução.

O próprio requerente assim o entendeu pois, ao proceder à junção dos documentos, requereu que os mesmos fossem tomados em consideração, não se compreendendo, agora, que em sede de procedimento cautelar venha argumentar que as diligências terminaram com a inquirição das testemunhas por si arroladas.

Assim, tendo a decisão final do processo disciplinar sido notificada ao recorrente, no dia 8 de Agosto, quando tinham decorrido apenas 13 dias, desde a data da realização da última diligência probatória, tem necessariamente de concluir-se, como concluiu a decisão recorrida, pela improcedência da caducidade do direito de aplicar a sanção de despedimento.

3. Irregularidades imputadas pelo recorrente ao processo disciplinar.

Vejamos, agora, se o processo disciplinar instaurado ao recorrente enferma de alguma irregularidade que o invalide.

O recorrente alega que a Mma juíza *a quo*, apesar de ter reconhecido que a agravada decretou a suspensão preventiva antes de iniciar o procedimento disciplinar e sem explicitar, por escrito, a razão por que considerava a sua presença na empresa inconveniente e por que não tinha ainda sido possível elaborar a nota de culpa, não deixou, incompreensivelmente, de justificar e desculpar tão grave omissão.

Além de não ter qualquer razão, o recorrente mostra, nesta parte, que ignora as questões que podem ser discutidas e decididas num procedimento cautelar de suspensão de despedimento.

Como se refere na sentença recorrida, o artigo 417º do CT confere ao empregador a faculdade de suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição e esta faculdade tanto pode ser exercida com a notificação da nota de culpa, sem necessidade de fundamentação (art. 417º, n.º 1 do CT), como pode ser exercida trinta dias antes da notificação da nota de culpa, desde que o empregador justifique, por escrito, que a presença do trabalhador na empresa é inconveniente para a averiguação dos factos e que ainda não foi possível a elaboração da nota de culpa (art. 417º, n.º 2 do CT). Diz-se ainda na referida sentença que se o empregador suspender preventivamente o trabalhador, antes da emissão da nota de culpa, sem

justificação, pode incorrer numa situação de incumprimento culposos do dever de ocupação efectiva com a consequente responsabilidade pelos eventuais prejuízos daí decorrentes para o trabalhador, mas essa omissão não invalida o processo disciplinar, já que as causas de invalidade do processo disciplinar encontram-se taxativamente enunciadas no art. 430º, n.º 2 do CT e esta omissão não se integra em nenhuma dessas causas.

Portanto, se a referida omissão, como claramente resulta do art. 430º, n.º 2 do CT, não se integra em nenhuma das referidas causas de invalidade do processo disciplinar, não se compreende que o recorrente tenha invocado, em sede de procedimento cautelar de suspensão de despedimento tal irregularidade e volte a insistir, neste recurso, nessa questão.

Preceitua o art. 434º do Código do Trabalho que o trabalhador pode, mediante providência cautelar regulada no Código do Processo do Trabalho, requerer a suspensão preventiva do despedimento no prazo de cinco dias úteis a contar da data da recepção da comunicação de despedimento.

O procedimento cautelar de suspensão de despedimento individual está regulado nos art. 34º a 40º do CPT e no art. 39º a lei estabelece que a providência cautelar de suspensão de despedimento só pode ser decretada se não tiver sido instaurado processo disciplinar, se este (processo disciplinar) for nulo, ou se o tribunal, ponderadas todas as circunstâncias relevantes, concluir pela probabilidade séria da inexistência de justa causa.

Trata-se, portanto, de uma providência cautelar que se destina (apenas) a sustar o despedimento promovido pela entidade empregadora, com a consequente reintegração do trabalhador, até à decisão final da acção de impugnação (acção principal), só podendo ser decretada se se verificar o condicionalismo previsto no art. 39º do CPT.

Assim, no procedimento cautelar de suspensão de despedimento cabe apenas ao tribunal verificar se o despedimento foi precedido de processo disciplinar; se este enferma de alguma irregularidade que o invalide e, se existir processo disciplinar e este for válido, verificar, depois de ponderar todas as circunstâncias relevantes, se há, ou não, probabilidade séria de inexistência de justa causa.

É este o âmbito do procedimento cautelar de suspensão de despedimento e é dentro deste âmbito que o recorrente deve mover-se ao servir-se deste meio processual.

O despedimento, como se sabe, só é lícito se houver justa causa e se for precedido de processo disciplinar válido. E o procedimento cautelar de suspensão de despedimento tem (apenas) como objectivo obter uma decisão sumária e necessariamente provisória, sobre a verificação destes elementos, devendo ser decretada, se não tiver sido instaurado processo disciplinar, se

este for nulo ou se, ponderadas todas as circunstâncias relevantes, se concluir pela probabilidade séria de inexistência de justa causa.

A discussão de outras matérias (v.g. a falta de fundamentação da suspensão preventiva, a eventual violação do dever de ocupação efectiva e suas consequências) e de outras questões respeitantes à relação jurídica laboral, ou relacionadas com o processo disciplinar, não tem cabimento no estrito espaço da providência cautelar de suspensão de despedimento, mas tão somente no âmbito da acção (principal) de que está dependente, o que bem se compreende, dada a forma sumária de que a providência se reveste.

A lei, atendendo à “*sumario cognitio*”, própria dos procedimentos cautelares, apenas permite, neste procedimento cautelar especificado, discutir e apreciar a factualidade inerente à eventual inexistência ou nulidade do processo disciplinar e à (eventual) probabilidade séria de inexistência de justa causa.

Assim, neste procedimento cautelar, o tribunal apenas pode verificar se o processo disciplinar instaurado ao recorrente enferma de alguma das irregularidades previstas no n.º 2 do art. 430º do CT e, não enfermando de nenhum desses vícios, verificar se, face aos elementos de facto fornecidos pelo processo, se pode concluir, ou não, pela probabilidade séria de inexistência de justa causa.

Em relação à justa causa, é entendimento pacífico, tanto na doutrina como na jurisprudência, que no procedimento cautelar de suspensão de despedimento, o tribunal não tem que se pronunciar sobre se existe ou não justa causa. Isso é uma questão a dirimir na acção principal (na acção de impugnação). No procedimento cautelar o juiz só tem que verificar se os factos imputados ao trabalhador na decisão final do processo disciplinar, vistos sob o ponto de vista objectivo, são ou não susceptíveis de integrar justa causa de despedimento. Ao decidir, o juiz não pode nem deve antecipar o julgamento da questão substancial que lhe é (ou será) submetida na acção de impugnação de despedimento, mas formular apenas um juízo de probabilidade, isto é, dizer se, segundo os dados fornecidos pelo processo, se pode concluir pela probabilidade séria de inexistência de justa causa. Como providência cautelar de natureza excepcional, a suspensão de despedimento só é atendível quando a inadequação do despedimento à falta ou faltas verificadas seja evidente e possa logo concluir-se pela probabilidade séria de inexistência de justa causa. Em caso de dúvida, o julgador deverá aguardar melhores elementos informativos na acção de impugnação, indeferindo, entretanto, o pedido de suspensão de despedimento.

Vejamos, então, se o processo disciplinar instaurado ao recorrente enferma de alguma irregularidade que o invalide, ou seja, enferma de alguma das irregularidades previstas no art. 430º, n.º 2 do CT e, não enfermando de

nenhuma dessas irregularidades, se face aos elementos fornecidos pelo processo se pode concluir pela probabilidade séria de inexistência de justa causa.

Em relação às irregularidades do processo disciplinar, o recorrente invoca a violação do princípio do contraditório e a falta de fundamentação da decisão de despedimento.

Em relação à violação do princípio do contraditório, o recorrente alega que a recorrida não realizou todas as diligências probatórias por ele requeridas, concretamente, não juntou ao processo disciplinar o seu Registo Interno de Avaliações, nem os respectivos resultados (desempenho, prémios, aumentos), nem fundamentou essa omissão.

Em relação à falta de fundamentação da decisão de despedimento, o recorrente alega que a recorrida não fez uma análise crítica das provas produzidas, nem indicou os meios de prova que foram decisivos para a sua convicção.

O recorrente alega ainda que na nota de culpa lhe foi imputada a violação, entre outros, do artigo 22.º, n.º 5 do Regulamento Interno, e que na decisão de despedimento, além desta violação, lhe foi imputada também, a violação do art. 18º do mesmo Regulamento, em relação à qual não teve oportunidade de se defender.

Estas são as únicas irregularidades invocadas pelo recorrente que em abstracto, se enquadram no âmbito do art. 430º, n.ºs 1 e 2, als. b) e c) do CT e que em abstracto poderão pôr em causa o princípio do contraditório e o seu direito de defesa e que podem ser discutidas e apreciadas neste procedimento cautelar. As demais irregularidades invocadas não se enquadram no âmbito deste preceito, nem põem em causa o seu direito de defesa e, por consequência, não podem ser discutidas e apreciadas no âmbito deste procedimento cautelar.

Mas terá o princípio do contraditório sido violado pela recorrida? No que respeita à realização de diligências probatórias, estabelecem os arts. 413º e 414º do CT que 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, incumbindo, depois, ao empregador, por si ou através de instrutor que tenha nomeado, proceder às diligências probatórias requeridas, a menos que as considere patentemente dilatórias ou impertinentes, devendo, nesse caso, alegá-lo fundamentadamente por escrito.

O que é decisivo não é o cumprimento da formalidade exigida na parte final do

art. 414º, n.º 1 do CT, mas sim a apreciação da relevância que as diligências em falta poderiam, ter para a defesa do trabalhador. Na verdade, o que interessa é a realidade do interesse das diligências para a defesa: poderá o instrutor fazer uma rigorosa e plausível fundamentação quanto à sua pertinência e elas virem a ser consideradas judicialmente como necessárias, anulando-se o processo disciplinar. Pelo contrário, poderá omitir-se tal fundamentação, mas nem por isso se deverá anular o processo, quando o tribunal verifique que certas diligências são objectivamente irrelevantes ^[1]. A lei só comina com a sanção da nulidade a falta de actos que afectam gravemente a defesa do arguido, impondo-se ao empregador, segundo o princípio do contraditório, conferir ao trabalhador o direito de audição, integrando-se neste, não apenas o direito de se pronunciar sobre o conteúdo da nota de culpa, mas também de requerer diligências probatórias. A entidade empregadora, porém, apenas está obrigada a realizar as diligências que se mostrem pertinentes para apuramento dos factos, podendo recusar as diligências inúteis, não acarretando a invalidade do processo disciplinar a não realização de diligências dilatórias ou impertinentes.

O empregador, por si ou através de instrutor, pode rejeitar, fundamentando por escrito, a realização de diligências probatórias que hajam sido requeridas na resposta à nota de culpa, desde que as considere dilatórias ou impertinentes, estando a junção de documentos sujeita ao interesse que os mesmos tenham ou possam vir a ter para o esclarecimento da verdade e para a boa decisão da causa ^[2].

Sobre o requerimento de junção de documentos formulado pelo requerente, consta de fls. 41 e 42, o último relatório de avaliação de desempenho do requerente e a fls. 39 o instrutor pronunciou-se sobre a não junção dos demais documentos solicitados. Em nossa opinião, a não junção aos autos das avaliações referentes aos anos de 2001, 2002, 2003, 2004 e 2005, bem como dos documentos respeitantes às gratificações e aos aumentos recebidos anualmente pelo agravante não viola o princípio do contraditório nem o direito de defesa do recorrente, já que essa documentação não está directa ou indirectamente relacionada com a matéria da acusação ou com os factos concretos que lhe foram imputados.

O princípio do contraditório e o direito de defesa do recorrente só poderiam considerar-se violados se este tivesse sido impedido de se pronunciar sobre os factos de que foi acusado e/ou de juntar e/ou requerer os meios de prova que considerasse pertinentes sobre essa matéria, ou se estivesse em causa a não realização de qualquer diligência de prova ou a não junção de qualquer documento que visasse demonstrar que aqueles factos não ocorreram ou ocorreram de forma diversa ou em circunstâncias diferentes das descritas na

nota de culpa ou que se mostrasse, de alguma forma, pertinente para o esclarecimento da verdade.

Como não foi isso que sucedeu, no caso em apreço, o princípio do contraditório e o direito de defesa do arguido não podem considerar-se violados pelo facto da recorrida não ter apresentado, ou não ter junto ao processo as avaliações referentes aos anos de 2001, 2002, 2003, 2004 e 2005, nem os documentos respeitantes às gratificações e aos aumentos recebidos anualmente pelo recorrente.

Também não tem o menor cabimento sustentar, como sustenta o recorrente, que na nota de culpa lhe foi imputada a violação, entre outros, do artigo 22.º, n.º 5 do Regulamento Interno, e que na decisão de despedimento, além desta, lhe foi imputada também, a violação do art. 18º do mesmo Regulamento, em relação à qual não teve oportunidade de se defender, mostrando-se violado, nesta parte, o seu direito de defesa.

O direito de defesa do recorrente, nesta parte, só se poderia considerar violado, se o recorrente tivesse sido surpreendido, na decisão de despedimento, com factos novos, ou seja, com infracções que não lhe tivessem sido imputadas na nota de culpa e em relação às quais não tivesse tido oportunidade de se pronunciar ou de se defender.

Ora, isso não sucedeu no caso em apreço. Se confrontarmos a nota de culpa com a decisão final do processo disciplinar, verificamos que a conduta imputada ao recorrente em ambas peças processuais é exactamente a mesma. Finalmente, o recorrente também não tem razão quando alega que a decisão de despedimento não se encontra fundamentada, por não conter a análise crítica das provas produzidas nem indicar os meios de prova que serviram para formar a sua convicção.

Em primeiro lugar convém salientar que os processos judiciais têm fases processuais e obedecem, na sua tramitação, a regras muito precisas, uma das quais impõe ao autor ou ao requerente o dever de expor, na sua petição ou no seu requerimento inicial todos os factos e razões de direito que servem de fundamento à sua pretensão (art. 467., n.º 1 do CPC). Em homenagem ao princípio basilar da boa fé processual e com o propósito de impor a ordem e a disciplina no decurso do processo, a lei obriga o autor ou o requerente a expor, na petição ou no requerimento inicial, todos os factos e razões de direito que servem de fundamento à sua pretensão, sendo inadmissível que a dedução desses fundamentos seja feita, pouco a pouco, ao longo do processo, à medida que lhe apeteça e consoante o êxito ou fracasso dos inicialmente invocados, reservando para o fim ou para a fase do recurso aquilo que podia e devia ter sido alegado na petição ou no requerimento inicial^[3].

Além disso, o recurso é um meio processual que se destina apenas a submeter

à apreciação do tribunal *ad quem* a matéria de facto alegada e as questões de direito suscitadas no decurso da acção ou do procedimento cautelar que constituem objecto da decisão proferida pelo tribunal *a quo*, não podendo o recorrente servir-se dele para acrescentar novos fundamentos à sua pretensão ou suprir omissões do seu requerimento inicial, invocando questões novas, ou seja, questões que não foram objecto de apreciação na decisão recorrida^[4] Ora, não tendo o recorrente invocado esta irregularidade no seu requerimento inicial, nem tendo tal questão sido objecto de apreciação na sentença recorrida nem constituindo uma questão de conhecimento oficioso, a mesma não podia ser invocada neste recurso.

De qualquer forma sempre se dirá que, em relação à decisão de despedimento, a lei apenas exige que esta conste de documento escrito e contenha os fundamentos de facto e de direito que determinaram a aplicação dessa sanção.

O processo disciplinar não tem a estrutura nem se rege pelos princípios que regem o processo judicial e, conseqüentemente, não lhe é aplicável o disposto no art. 374º, n.º 2 do CPP ou o disposto 653º, n.º 2 do CPC. Trata-se de um processo de natureza inquisitória, onde não existe a obrigação legal de fazer uma análise crítica das provas produzidas e de especificar os meios de prova que foram determinantes para a sua convicção. Se o empregador conhecer o autor e as circunstâncias em que a infracção foi cometida, este nem sequer tem de indicar e de produzir no processo os meios de prova em que se baseou para sustentar a acusação e a decisão de despedimento. A lei apenas impõe que seja assegurado ao trabalhador-arguido o direito de defesa e que a decisão contenha os fundamentos de facto e de direito que determinaram a aplicação da sanção.

O processo disciplinar só enferma da irregularidade prevista no art. 430º, n.º 2, al. c) do CT se a decisão de despedimento e os seus fundamentos não constassem de documento escrito ou se a decisão não se mostrasse fundamentada nos termos referidos. Como isso não sucede, como a decisão de despedimento consta de documento escrito e contém os fundamentos de facto e de direito que determinaram a aplicação da sanção, o processo disciplinar não enferma da irregularidade que o recorrente lhe imputa.

4. Da alegada probabilidade séria de inexistência de justa causa

Vejamos, agora, se face aos elementos fornecidos pelo processo, se pode concluir pela probabilidade séria de inexistência de justa causa.

O recorrente sustenta que a sua conduta não assume gravidade capaz de tornar insubsistente a sua relação de trabalho com a recorrida, pois a sua lealdade e honestidade estão minimamente comprovadas no processo

disciplinar.

Alega ainda que durante os oito anos de vigência da sua conduta, nunca foi objecto, por parte da sua entidade patronal, de quaisquer reparos, por o seu desempenho ter vindo sempre a melhorar.

Vejamos se lhe assiste razão.

Em 31/5/2007, o recorrente verificou que, nesse mês, as vendas do seu departamento tinham sido inferiores às que se tinham registado em Maio de 2006. Em vez de relatar o sucedido aos seus superiores e procurar explicar o que tinha corrido mal e apresentar sugestões para tentar evitar que tal situação voltasse a acontecer, o recorrente decidiu esconder aquele resultado e, utilizando o seu cartão, efectuou uma compra de 18 aparelhos nebulizadores, no valor de € 6.899,40. No decurso dessa operação, a trabalhadora que registou a venda no terminal perguntou ao recorrente qual o motivo daquela aquisição, tendo este respondido que se tratava de uma venda fictícia, e que não iria levantar a mercadoria. A vendedora, sua subordinada, disse-lhe ainda que não lhe parecia correcto tal procedimento, que iria haver complicações em relação ao cálculo das suas comissões de vendas, tendo o recorrente lhe comunicado que não iria haver problemas e que não se preocupasse. No dia 1 de Junho de 2007, o recorrente pediu à mesma vendedora que processasse o registo de devolução da referida mercadoria, o que ela fez, no terminal 211, e de seguida pediu à vendedora coordenadora, que assinasse o documento referente a tal devolução. Depois desta ter assinado o talão de devolução, o recorrente explicou-lhe que se tratava de uma devolução respeitante a uma venda fictícia que havia efectuado no dia anterior, com o objectivo de colocar as vendas do departamento com valor positivo.

Quando em determinado departamento da empresa o volume de vendas de determinado mês é inferior ao volume de vendas do mesmo mês do ano transacto, o respectivo chefe tem de elaborar um relatório, explicando o que correu mal e apresentando sugestões para tentar evitar que o mesmo volte a acontecer.

Numa empresa de venda a retalho, como a recorrida, onde existem milhares de produtos para serem comercializadas, o controlo dos *stocks*, das vendas, das margens de lucro, dos orçamentos, dos resultados obtidos por cada departamento é de fundamental importância para o seu sucesso, sobretudo quando esses resultados, em algum departamento, fiquem aquém dos objectivos estabelecidos, na medida em que, nessas situações, se impõe a adopção imediata de medidas adequadas de gestão para corrigir erros e/ou colmatar falhas que eventualmente se tenham verificado, exigindo-se um empenho redobrado da parte de todos os que nele trabalham, principalmente

dos responsáveis desses sectores.

Em vez enfrentar a situação verificada no seu departamento, em vez de acatar as normas, instruções e regulamentos em vigor na empresa, em vez de ser rigoroso e leal, em vez de relatar a situação aos seus superiores e procurar explicar o que tinha corrido mal e apresentar sugestões para tentar evitar que tal situação voltasse a acontecer, o recorrente decidiu esconder, adulterar e falsear os resultados do sector de parafarmácia, solicitando, para o efeito, a colaboração de alguns trabalhadores seus subordinados.

Ao proceder, como procedeu, o recorrente violou o disposto nos arts. 121º, n.º 1, alíneas a), c), e) e g) do CT e art. 22º, n.º 5 do Regulamento Interno da empresa, constituindo a sua conduta, em termos objectivos, infracção disciplinar muito grave, fundamentalmente devido ao cargo que ocupava e à confiança que a recorrida nele depositou, ao atribuir-lhe um cargo de responsabilidade na empresa. Como Chefe da Secção, estava obrigado a cumprir e a fazer cumprir, no seu departamento, os procedimentos e as regras instituídas pela recorrida e, no exercício das suas funções, devia ser um exemplo de rigor, de lealdade, de honestidade, de disciplina e de profissionalismo não só para a empresa que lhe atribuiu aquele cargo de responsabilidade, mas também para os trabalhadores, seus subordinados.

Ao proceder como procedeu, o recorrente além de violar os deveres que atrás referimos, de ser desleal para com a sua entidade patronal, deu um péssimo exemplo aos trabalhadores seus subordinados, valendo-se da autoridade que tinha sobre eles para concretizar os seus intentos, sendo inadmissível que o mesmo afirme que a Avaliação de Desempenho de Chefes de 06-07, explica a sua conduta e que esta foi mal interpretada, quer pelos seus subordinados, quer pelos seus superiores.

O exame objectivo da conduta do recorrente impõe o indeferimento da providência cautelar que o mesmo requereu, pois não permite concluir pela probabilidade séria de inexistência de justa causa. Antes pelo contrário, os elementos facultados pelo processo indiciam uma conduta que configura objectivamente um comportamento integrador de justa causa de despedimento, pelo que bem andou a Mma juíza *a quo* ao não decretar a requerida suspensão do despedimento.

Improcedem, portanto, as conclusões do agravo, devendo manter-se integralmente a decisão recorrida.

IV. DECISÃO

Em conformidade com os fundamentos expostos, nega-se provimento ao agravo e mantém-se integralmente a decisão recorrida.

Custas, em ambas as instâncias, pelo recorrente.

Lisboa, 11 de Junho de 2008

Ferreira Marques
Maria João Romba
Paula Sá Fernandes

[1] Pedro Furtado Martins, Cessação do Contrato de Trabalho, 2ª edição; Principia, Cascais, 2002, págs. 91 e 92.

[2] Cfr. Acórdão do STJ de 30/01/1989, in www.dgsi.pt; Acs. da RC de 2.05.1990 e de 27.05.1999 e da RP de 25.06.2001, in CJ, Ano XV, T 3º, pág. 84; Ano XXIV, T 3º, pág. 67 ; e Ano XXVI, T. 3, pág. 260, respectivamente.

[3] Cfr. Manuel de Andrade, Noções Elementares de Proc. Civil, I, 1956, págs. 134 e 135, Alberto dos Reis, CPC Anotado, III, 1950, págs. 43 a 45; Antunes Varela, Miguel Bezerra e Sampaio e Nora, Manual de Processo Civil, 1984, págs. 296 a 298.

[4] Cfr. Acs. do STJ de 12/6/91, de 2/7/91, de 16/7/92 e de 25/1/95, BMJ 408º, 521; BMJ 409º, 690, AD 374º, 230; CJ/STJ/1995, Tomo 1º, pág. 260.