jurisprudência.pt

Tribunal da Relação de Lisboa
Processo nº 4311/2005-4

Relator: SEARA PAIXÃO
Sessão: 23 Novembro 2005
Número: RL
Votação: UNANIMIDADE
Meio Processual: APELAÇÃO
Decisão: CONFIRMADA

TRABALHADOR **DELEGADO SINDICAL** **DESPEDIMENTO**

JUSTA CAUSA

Sumário

A qualidade de delegado sindical de um trabalhador perante a sua entidade patronal não depende de qualquer reconhecimento ou aceitação por parte dessa entidade, dependendo apenas da comunicação a efectuar pela direcção do sindicado nos termos previstos no art. 36º da LS (DL nº 215-B/75 de 30.04). A especial protecção de que gozam os delegados sindicais exige que concluídas as diligências probatórias seja o processo disciplinar remetido por cópia integral à associação sindical respectiva a fim de esta emitir parecer fundamentado, nos termos dos nº 3 e 7 do 10º da LCCT, constituindo fundamento de nulidade do processo disciplinar a omissão dessa diligência, por afectar o direito de defesa desse trabalhador.

Texto Integral

Acordam na secção social do Tribunal da Relação de Lisboa:

(A), intentou a presente acção declarativa com processo comum, emergente de contrato de trabalho, contra Camacho e Idalina – Sociedade de Restaurantes, Ldª, pedindo que seja declarado ilícito o seu despedimento, dada a inexistência de justa causa e a nulidade do processo disciplinar, o que confere ao A. o direito à sua reintegração no seu posto de trabalho e pagamento das retribuições vencidas e vincendas, reservando-se o direito de opção pela indemnização prevista no n.º 3 do artigo 13º, do D.L., n.º 64-A/89 de 27/02. Alegou, para tanto, haver sido admitida, em 12/06/97, ao serviço do

“Restaurante Granny´s House”, explorado pela Ré, sendo-lhe atribuída a categoria de “empregada de mesa de 1ª”, auferindo recentemente o salário mensal de € 527,50, tendo sido, em 15/10/01, designada delegada sindical. Mais alega que foi despedida, em 17/06/02, após lhe haver sido instaurado processo disciplinar, com o fundamento de haver feito telefonemas sem prévia autorização da sua entidade patronal e de, em dias e horas não apurados, haver feito encomendas à cozinha de pratos caros para consumo próprio, para além da acusação de falta de verbas relativas a gratificações destinadas a serem repartidas pelos funcionários. Assim, e para além de considerar que os fundamentos invocados não correspondem à realidade, invoca a nulidade do processo disciplinar que, atenta a sua qualidade de delegada sindical, não observou o disposto no nº 7, do artigo 10º do D.L. 64-A/89 de 27/02.

A Ré contestou, impugnando parte dos factos invocados pela Autora, concluindo pela licitude do despedimento, não só por considerar haver justa causa para o mesmo pelos motivos constantes na nota de culpa que deram origem à decisão de despedimento, como também pela validade do processo disciplinar que observou as regras constantes do artigo 10º do D.L. 64-A/89 de 27/02.

A Autora respondeu à contestação, concluindo como na petição inicial.

De seguida foi proferida decisão, ao abrigo do art. 61º nº 2 do CPT, que julgou a acção procedente, a qual, porém, foi anulada por acórdão deste Tribunal da Relação, essencialmente, por tal decisão carecer de fundamentação de facto. Baixaram os autos à 1ª instância onde se procedeu à realização da audiência de julgamento tendo no final sido consignados os factos provados e não provados, bem como a respectiva fundamentação.
Foi, de seguida, elaborada a sentença na qual se proferiu a seguinte decisão: “Por todo o exposto, julgo a presente acção procedente, por provada, considerando ilícito o despedimento pelo facto de o processo disciplinar ser nulo, e em consequência, condeno a Ré a reintegrar a Autora, no seu posto de trabalho como “empregada de mesa de 1ª”, e a pagar-lhe os salários vencidos, desde 17 de Agosto de 2002, até à data da presente sentença, no valor de € 527,50, por mês, bem como os que se vencerem até à sua reintegração na Ré”.

A Ré, inconformada, interpôs o presente recurso que termina com as seguintes conclusões:
1ª A douta sentença de que ora se recorre, ao qualificar a recorrida como delegada sindical, condenando a recorrente à sua reintegração e pagamento

de salários, salvo o devido respeito, não esteve bem;

2ª Com efeito, para que a recorrida pudesse qualificada como tal, necessário se tornava accionar os mecanismos legais para a sua eleição, nomeadamente, os previstos nos art. 29º nº 1 do Decreto-lei nº 215-B775 de 30 de Abril, 56º nº 1 dos estatutos do sindicato dos trabalhadores na hotelaria, turismo, restaurantes e similares da RAM (JORAM, nº 15, II Série de 29 de Junho de 1978, e 56º nº 2 dos mesmos estatutos na sua versão de 2001 (JORAM nº 5, III série de 1 de Março). Certo é que a mesma não foi eleita;

3ª Nenhum dos normativos referidos no ponto anterior foi respeitado, sendo, igualmente, certo que a aplicação do art. 56º nº 3 de tais estatutos não tem lugar no caso concreto, atendendo às relações de trabalho na empresa ora recorrente e ai relacionamento da recorrida com os seus ex-colegas de trabalho.

4ª Assim sendo, e porque ao nomear a recorrida como delegada sindical, da forma como o fez, o respectivo sindicato não pretendeu mais do que defendê-la em cima da hora e em última instância, perante situações infraccionárias que a mesma cometeu, ao arrepio das normas legais aplicáveis e das funções que a um delegado sindical devem ser conferidas, funções estas de uma dignidade que não se compadecem com estes artifícios;

5ª A ora recorrente entende que de modo algum interveio na direcção e organização do sindicato em causa, já que o que se verificou foi exactamente o contrário;

6ª Por tudo o exposto, o processo disciplinar instaurado, nunca deveria ser declarado nulo (por preterição das formalidades referidas nos números 7 e 9 do artigo 10º do Decreto-lei 64-A/89 de 27 de Fevereiro), pelo meritíssimo juiz a quo, e consequentemente, ilícito o despedimento da ora recorrida. E saliente-se que quando a ora recorrente informou o sindicato do envio da nota de culpa, e da decisão final, fê-lo tão só por mera cautela de patrocínio, o que não sucedeu em relação ao envio da cópia integral do processo, por razões inerentes às testemunhas que nele depuseram dados os problemas que a recorrida lhes causava;

7ª Por tais razões, não sendo a recorrida delegada sindical atenta a prova produzida, resulta válida a justa causa invocada e consequentemente deve ser a presente acção declarada improcedente por não provada com todas as legais

consequências.

A Recorrida contra-alegou pugnando pela confirmação da decisão recorrida.
Remetidos os autos a este Tribunal da Relação, foram colhidos os vistos legais, tendo o Sr. Procurador-Geral Adjunto emitido douto parecer no sentido de que ao tempo da prática das alegadas infracções a Autora ainda não tinha a qualidade de delegada sindical, pelo que seria desnecessário o parecer a que alude o nº 7 do art. 10º da LCCT.
Cumpre apreciar e decidir.
A questão que vem equacionada no recurso reporta-se à questão de saber se a Autora tinha a qualidade de delegada sindical e se o processo disciplinar é nulo por preterição da audição do sindicato, nos termos do nº 7 do art. 10º da LCCT.

Fundamentação de facto:
Estão provados os seguintes factos:

1. A Autora, em 12/6/1997, entrou ao serviço do "Restaurante Granny´s House", explorado pela R., sendo-lhe atribuída a categoria profissional de "empregada de mesa de 1ª" e pago recentemente o salário mensal de € 527,50.

2. Em 15/10/2001 O Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da RAM enviou à Ré o ofício de fls. 22, onde consta o seguinte:
«Nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 36° do Decreto-Lei N° 215-B/75 de 30 de Abril, vimos informar v. Exa. de que o Secretariado deste Sindicato decidiu nomear Delegada Sindical nessa empresa a trabalhadora (A), Secção de Mesas.»

3. Em 23/10/2001 a Ré foi notificada pela Inspecção Regional do Trabalho para «abster-se de exercer qualquer pressão sobre a trabalhadora e delegada sindical (A)».

4. Em 17/6/2002, após processo disciplinar, a Ré despediu a Autora.

5. Por vezes, desde data não apurada do ano 2000 até 26 de Outubro de 2001, a Autora, após o término da hora do jantar, dava ordens para a cozinha, como se as mesmas se destinassem a clientes, quando os pratos encomendados de gambas, cocktails, etc., serviam para consumo próprio.

6. Não de acordo com a ementa previamente definida pelo chefe de cozinha para as refeições do pessoal.

7. Sendo tomadas pela Autora, não no local próprio, ou seja, no local destinado às refeições dos "funcionários", mas sim, no piso superior do restaurante, destinado aos clientes.

8. De tal piso tinha uma visibilidade completa do restaurante e da sua entrada.

9. Tinha igualmente percepção auditiva do que se passava no piso inferior.

10. Tais ordens eram directamente dadas na cozinha, sem passar pelo bar, como era normal e costume da casa (não respeitando as normas quanto aos documentos das ordens e seus duplicados);

11. As ordens contêm duplicado amarelo, que deve ser entregue no bar.

12. As gratificações ou parte das mesmas, de montantes não apurados, desapareciam da caixa a elas destinada.

13. Desaparecimento esse que ocorria sempre durante o horário de serviço da Autora.

14. Autora entrava ao serviço às 15.00 horas, seu horário de entrada habitual.
15. O valor das gratificações existentes a essa hora era confirmado pelas suas colegas que entretanto saíam e quando estas voltavam ao serviço para efectuar o turno da noite.

16. Tal valor muitas vezes diminuía e nos casos em que esta situação não se verificava, pelo menos não aumentava, o que não deixava se ser estranho para as suas colegas.

17. Para além das situações acima descritas, a Autora foi ainda despedida com o fundamento de que, no período compreendido entre 15/12/2000 e 25/09/2001 e durante o turno da tarde, mais concretamente entre as 15 e as 18 horas (período em que se encontrava exercendo as suas funções sozinha), ter realizado diversos telefonemas da rede fixa do restaurante, para outros telefones da rede fixa e telemóveis, num total de 77.

18. Sem que para os quais pedisse ou tivesse autorização, lesando a empresa em cerca de € 18,56.

19. Os sócios-gerentes da Ré apenas tomaram conhecimento dos factos em Outubro de 2001.

20. As trabalhadoras da Ré, que vieram como testemunhas desta, tinham todas boas relações com a Ré.

Por ser facto admitido por acordo das partes, está, ainda, provado o seguinte facto:
21. A Ré, concluído o processo disciplinar instaurado à Autora, não o apresentou, por cópia integral, à associação sindical a que esta pertencia.

Fundamentação de direito.
A Apelante impugna a sentença recorrida sobretudo por entender que a Autora não devia ser qualificada como delegada sindical, uma vez que não foi eleita, não tendo, segundo alega, sido dado cumprimento ao disposto no art. 29º nº 1 do Dec-Lei 215-B/75 de 30.04 (LS), que refere que "os delegados sindicais… serão eleitos e destituídos nos termos dos estatutos dos respectivos sindicatos em escrutínio directo e secreto", sendo que os estatutos do sindicato dos trabalhadores da hotelaria, turismo, restaurantes e similares da Região Autónoma da Madeira (que abrangem as relações laborais entre a recorrente e recorrida, conforme estas expressamente aceitam), publicados no JORAM nº 15, II série de 29.06.78, com as alterações introduzidas em 2001 (JORAM nº 5, III série de 1.03.200) estabelecem no art. 57º (anterior 56º) que a designação dos delegados sindicais é precedida de eleições, sendo que estas não se realizaram relativamente à Autora.
Resulta, de facto, do art. 57º nº 1 e 2 dos referidos estatutos que a designação dos delegados sindicais é da competência dos trabalhadores (naturalmente dos sindicalizados) sendo precedida de eleições feitas no local de trabalho ou noutro espaço, por voto secreto e directo.
Porém, o nº 3 do mesmo artigo dos referidos estatutos refere que *"nos casos em que os trabalhadores não tomem a iniciativa da eleição pode o Secretariado, atenta a necessidade de dinamizar a organização sindical na empresa ou no local de trabalho, nomear delegados de entre os trabalhadores da respectiva empresa ou local de trabalho, sócios do sindicato"*.
E o nº 4 dos mesmos estatutos, introduzido em 2001, dispõe que *"poderá ainda ser nomeado delegado sindical aquele que obtiver o apoio expresso da*

maioria dos trabalhadores da sua empresa através de abaixo-assinado".
Estas disposições evidenciam com clareza que, em princípio, o delegado sindical deve ser eleito pelos trabalhadores filiados no sindicato em questão, mas em certas circunstâncias o delegado sindical pode ser nomeado pelo próprio sindicato dentre os trabalhadores sindicalizados da empresa respectiva, conforme decorre dos nº 3 e 4 do art. 57º dos estatutos do sindicato acima referido.
Em qualquer dos casos, a qualidade de delegado sindical de um trabalhador perante a sua entidade patronal não depende de qualquer reconhecimento ou aceitação por parte desta, mas unicamente da comunicação a efectuar pela direcção do sindicato, através de carta registada com aviso de recepção, com a sua identificação, nos termos previstos no art. 36º da LS (DL 215-B/75 de 30.04). Aliás, é mesmo proibido às entidades patronais intervirem de alguma forma na organização e funcionamento dos sindicatos – art. 6º da LS.
Consequentemente, carece de razão a apelante ao reafirmar não reconhecer a qualidade de delegada sindical da Autora por esta não ter sido eleita e porque, dadas as suas relações com os colegas, não lhe poderia ser atribuída tal condição. É que, a matéria relativa à designação de delegados sindicais insere-se claramente na organização e funcionamento do sindicato, vedada, portanto, à interferência da Apelante.
Na verdade, nos termos do art. 55º da CRP, os trabalhadores sindicalizados e os próprios sindicatos têm o direito a desenvolver a actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais (art. 25º da LS). Mas, na medida em que a actividade sindical se caracteriza pela defesa e promoção dos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores associados, em contraposição aos interesses dos empregadores, os trabalhadores que, no interesse colectivo, encarnam essas funções, ficam mais expostos a represálias e perseguições. Por isso, os delegados sindicais, tal como os dirigentes sindicais, gozam de uma protecção legal específica que se traduz sobretudo no crédito de horas para o exercício das funções, considerado para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo (art. 32º e 33º); no direito de proceder a reuniões no local de trabalho, dentro e fora do horário (art. 26º a 28º); no direito a instalações e a afixação de convocatórias, comunicados e informações (art. 30º e 31º); na proibição de transferência de local de trabalho sem o seu acordo e sem o conhecimento prévio da direcção do sindicato (art. 34º); e numa especial protecção face ao despedimento, gozando da presunção de que este foi feito sem justa causa (art. 35º nº 1), do direito a indemnização correspondente ao dobro da que caberia nos termos gerais (art. 24º nº 2 todos da LS), da inversão do ónus de prova no caso de providência cautelar de suspensão de despedimento (art. 14º nº 3 da LCCT,

regime jurídico aprovado pelo DL 64-A/89 de 27/2), da preferência na manutenção do emprego nos despedimentos colectivos e, na inobservância dessa preferência, indemnização em dobro (art. 23º nºs 3 e 4 da LCCT); do direito a que a associação sindical seja ouvida no processo disciplinar para despedimento (art. 10º nºs 3 e 7) e, tratando-se de pequena empresa, do afastamento do procedimento disciplinar simplificado (art. 15º nº 4 da LCCT).
É esta especial protecção de que gozam os delegados sindicais que exige que concluídas as diligências probatórias, o processo disciplinar seja enviado, por cópia integral, à associação sindical respectiva a fim de esta emitir o seu parecer fundamentado, nos termos do nº 3 e 7 do art. 10º da LCCT, o que não foi feito no presente caso, apesar da Ré ter perfeito conhecimento da qualidade de delegada sindical da Autora, a qual lhe foi comunicada pelo sindicato respectivo nos termos legais.
A omissão dessa diligência constitui, a nosso ver, fundamento pela a declaração de nulidade do processo disciplinar, nos termos da al. c) do nº 3 do art. 12º da LCCT, tal como foi decidido. Com efeito, a omissão de apresentação do processo disciplinar à associação sindical para efeitos desta emitir o seu parecer, constitui uma violação do direito de defesa do trabalhador que tenha a qualidade de delegado (ou dirigente) sindical.
Aliás, o nº 9 do art. 10º da LCCT, exige que na decisão final do processo disciplinar sejam ponderados os pareceres que tenham sido juntos nos termos do nº 7, o que não foi feito no presente caso.
Razão pela qual se concorda com a decisão recorrida que considerou nulo o processo disciplinar, remetendo, quanto ao mais, para a respectiva fundamentação.
Mas, mesmo que assim se não entendesse e se considerasse válido o processo disciplinar, também a acção não poderia proceder por inexistência de justa causa.
Com efeito, a justa causa, nos termos do art. 9º nº 1 da LCCT, consiste num comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.
Analisando os factos provados verifica-se no que se refere à tomada de refeições não autorizadas bem como às gratificações uma total ausência de concretização factual, tratando-se de acusações de tal modo vagas e abstractas que inviabilizam qualquer apreciação por parte do Tribunal. Trata-se de matéria meramente conclusiva, que em bom rigor, nem sequer deveria constar da lista dos factos provados, precisamente por não se tratar de factos, mas de meras conclusões.
Na verdade, a nota de culpa deve conter uma descrição circunstanciada dos

factos imputados ao trabalhador (art. 10º nº 1 da LCCT) o que se justifica, porque o trabalhador só tem possibilidade de se defender perante acusações concretas e minimamente identificadas. A concretização dos factos constantes da nota de culpa é muito importante, pois ela delimita, desde logo, os factos susceptíveis de fundamentarem o despedimento, uma vez que, nos termos do nº 9 do art. 10º da LCCT, na decisão final a entidade empregadora não pode invocar factos que não constem da nota de culpa ou que não tenham sido referidos na defesa escrita do trabalhador, salvo se atenuarem ou afastarem a sua responsabilidade. Além disso, em caso de impugnação judicial do despedimento, a entidade empregadora apenas pode justificar o despedimento com a invocação dos factos constante da decisão final do processo disciplinar (art. 12º nº 4 da LCCT).
Quanto aos telefonemas realizados pela A., sem autorização da entidade patronal, está provado que os mesmos atingiram, no total, o valor de € 18,56. Ora, este comportamento da A. nunca poderia constituir justa causa de despedimento, por tal sanção ser manifestamente desproporcionada à gravidade e consequências da infracção em causa – art. 27º nº 3 da LCT. Com efeito, qualquer outra sanção de carácter conservatório da relação laboral seria adequada e suficiente para levar a Autora a agir de acordo com os interesses da entidade patronal.
Em suma, conclui-se que o processo disciplinar é nulo por omissão da audição do sindicato da Autora, o que se impunha por esta ser delegada sindical, além de que também se verifica a inexistência de factos susceptíveis de integrarem justa causa para o despedimento da Autora.
Improcedem, assim, todas as conclusões do recurso, sendo de confirmar a decisão recorrida.

Decisão:
Pelo exposto, acorda-se em julgar improcedente o recurso interposto pela Ré, e, em consequência, confirma-se a decisão recorrida.
Custas a cargo da Apelante.

Lisboa, 16 de Novembro 2005

Seara Paixão
Ferreira Marques
Maria João Romba