

Tribunal da Relação do Porto
Processo nº 996/13.2TTMTS.P1

Relator: MARIA JOSÉ COSTA PINTO
Sessão: 23 Fevereiro 2015
Número: RP20150223996/13.2TTMTS.P1
Votação: UNANIMIDADE
Meio Processual: APELAÇÃO
Decisão: NEGADO PROVIMENTO

SANÇÃO DISCIPLINAR

CADUCIDADE

TERMO INICIAL

TERMO FINAL

Sumário

I – O termo inicial do prazo de caducidade do direito de aplicação da sanção disciplinar pode coincidir: com a recepção dos pareceres dos representantes dos trabalhadores ou decorrido o prazo para o efeito; com a data da realização da última diligência de instrução, seja ela requerida pelo trabalhador, seja promovida oficiosamente e justificadamente pelo empregador; com o termo do prazo para a apresentação da resposta à nota de culpa, caso o trabalhador a ela não responda; com a data da recepção da resposta à nota de culpa, caso o trabalhador responda à nota de culpa e não se efectuem quaisquer diligências probatórias.

II – O termo final deste mesmo prazo de 30 dias coincide com a prolação da decisão de despedimento, independentemente da data em que ela é recebida pelo trabalhador.

Texto Integral

Processo n.º 996/13.2TTMTS.P1

4.ª Secção

Acordam na Secção Social do Tribunal da Relação do Porto:

II

1. Relatório

1.1. B..., impugnou judicialmente no Tribunal do Trabalho de Vila Nova de

Gaia a regularidade e licitude do seu despedimento, efectuado por **C..., Lda.** Realizada a audiência de partes e não tendo havido conciliação foi ordenada a notificação da empregadora para apresentar o articulado motivador do despedimento e o processo disciplinar, o que fez.

No seu articulado a R. empregadora alegou, em síntese: que instaurou procedimento disciplinar ao trabalhador, o qual veio a culminar com a decisão de despedimento com justa causa; que tal decisão se fundou em factos dados como provados no procedimento disciplinar e de acordo com os quais o A. violou os deveres de obediência, assiduidade, zelo e diligência elencados no artigo 128º, nº 1, als. b), c) e e) do Código de Trabalho; que os factos descritos constituem o A. no cometimento das infracções previstas no artigo 351º, nº 1 e als. a), d), e) e g) do nº 2 do referido artigo 351º do Código do Trabalho e que integram o conceito de justa causa de despedimento, porquanto, por culposos e graves, tais comportamentos tornam impossível a subsistência da relação de trabalho. Conclui que deve ser declarada a licitude do despedimento com todas as consequências legais e declara opor-se a qualquer pedido de reintegração do A. no posto de trabalho, pela quebra de confiança que deve presidir às relações laborais.

Na contestação apresentada ao articulado de motivação do despedimento, o A. trabalhador veio alegar, em resumo: que se verifica a caducidade do direito da R. de aplicar a sanção, porquanto sendo esta uma microempresa, não foi observado o prazo a que alude o art. 358º, nº 3, al. b) do C.T., já que o último acto praticado no processo disciplinar foi a resposta à nota de culpa em 11/03/2013, tendo a decisão sido proferida em 14/11/2013; que se verifica a nulidade do processo disciplinar por não ter sido produzida qualquer prova testemunhal, sendo, pois, a instrução deficiente, limitando-se a R. a considerar os factos provados por o autor não os ter infirmado e ainda por a R. ter recusado a produção de prova indicada pelo trabalhador, com a qual o A. pretendia demonstrar o zelo e produtividade demonstrada ao serviço da R., a regularidade desse serviço, o valor da parte variável da sua remuneração e que à luz de tais elementos de prova os factos teriam o enquadramento que expôs na resposta à nota de culpa; que os factos a si imputados não são verdadeiros e que, mesmo a considerarem-se verdadeiros, a sanção é desproporcionada relativamente à gravidade de tais factos.

O A. deduziu ainda reconvenção, defendendo que a R. seja condenada a pagar-lhe indemnização de antiguidade, as retribuições relativas aos meses de Setembro e Outubro de 2013, os proporcionais do mês de cessação do contrato, o subsídio de férias referente ao trabalho de 2012, os proporcionais de subsídio de férias relativos ao trabalho prestado no ano de cessação, a

retribuição relativas a 17 dias de férias que não lhe permitiu gozar nos anos de 2011 a 2013 e os proporcionais da retribuição de férias e de subsídio de natal e anda os créditos relativos a 106,63 horas de formação que não lhe foi ministrada. Concluiu o seu articulado nos seguintes termos:

«Nestes, nos de mais e melhor Direito, deve:

A)

- Ser declarada a caducidade do direito de sanção, no processo Disciplinar, por decurso do prazo estabelecido no Art. 358º do C.T., o que se requer, para todos os devidos e legais efeitos, com todas as demais consequências legais, nomeadamente declaração da ilicitude do despedimento.

Caso assim não se entenda, o que apenas como mera hipótese de raciocínio se admite, deverá:

B)

- Ser declarada a nulidade do processo Disciplinar quer por violação violação do direito de defesa e do princípio da legalidade, bem como do direito constitucional de defesa do trabalhador arguido, derivados da inversão do ónus da prova e da recusa de produção da prova indicada pelo trabalhador, como supr se expôs, o que se requer, para todos os devidos e legais efeitos, com todas as demais consequências legais, nomeadamente declaração da ilicitude do despedimento.

Sem prescindir:

C)

- Sempre deve ser julgada procedente, por provada, a presente acção de impugnação da regularidade e licitude do despedimento e, consequentemente, I- ser declarada a ilicitude do despedimento do A.; e

II- ser a R. condenada a pagar ao A. a quantia de €10.566,06 (Dez mil quinhentos e sessenta e seis Euros e seis cêntimos), a título de Indemnização em substituição da reintegração; Retribuições vencidas e não pagas, incluindo partes proporcionais; Subsídio de férias e proporcionais de Subsídio de férias; Férias não gozadas desde 2011, incluindo proporcionais referentes ao trabalho prestado em 2013; Proporcionais de Subsídio de Natal; Horas de formação em falta; retribuições vencidas após o despedimento e até à presente data; e Indemnização por danos não Patrimoniais, tudo nos termos que melhor resultam da fundamentação supra deduzida e que por mera economia processual aqui se dá por integralmente reproduzida para todos os devidos e legais efeitos.

III- Caso assim não se entenda, quanto à ilicitude do despedimento, o que apenas como mera hipótese de raciocínio se admite, sempre terá o A., em qualquer caso, direito a receber da R. as quantias que se encontravam já vencidas à data do despedimento e que nunca, até à presente data lhe foram

pagas, no valor total de €5.837,72 (Cinco mil oitocentos e trinta e sete Euros e setenta e dois cêntimos), a título de Retribuições vencidas e não pagas, incluindo partes proporcionais; Subsídio de férias e proporcionais de Subsídio de férias; Férias não gozadas desde 2011, incluindo proporcionais referentes ao trabalho prestado em 2013; Proporcionais de Subsídio de Natal; e Horas de formação em falta, tudo nos termos que melhor resultam da fundamentação supra deduzida e que por mera economia processual aqui se dá por integralmente reproduzida para todos os devidos e legais efeitos.»

A R. não apresentou resposta.

Uma vez notificadas as partes da intenção do tribunal da 1.^a instância de proferir decisão sobre o mérito da causa (despacho de fls. 156), a R. veio alegar que não decorreu o prazo de caducidade do direito de aplicar a sanção, uma vez que a resposta à nota de culpa apenas foi recebida em 14 de Outubro de 2013, tendo a decisão sido proferida em 14 de Novembro de 2013 e que, de acordo com os arts. 355º e 356º do C.T., o instrutor do processo disciplinar apenas se encontra obrigado a realizar as diligências probatórias requeridas pelo trabalhador, se não as considerar dilatórias, devendo os autos prosseguir para julgamento.

Foi proferido despacho saneador no qual a Mma. Julgadora a quo, considerou que os autos contêm já todos os elementos necessários ao conhecimento do mérito da causa e proferiu decisão que terminou com o seguinte dispositivo:

«[...]

Por todo o exposto julgo a ação e reconvenção parcialmente procedentes e em consequência decido:

I – declarar a ilicitude do despedimento;

II – condenar a ré a pagar ao autor:

a) a indemnização de antiguidade no valor de € 2.600,00 (dois mil e seiscentos euros), sem prejuízo da antiguidade que se vencer até ao trânsito em julgado da sentença;

b) a compensação correspondente às retribuições que o autor deixou de auferir desde o despedimento até ao trânsito em julgado da sentença, incluindo os subsídios de férias e de natal, deduzidas do subsídio de desemprego que o autor tenha auferido no mesmo período, a entregar pela ré à segurança social, a liquidar após a sentença;

c) a quantia de € 1603,33 (mil seiscentos e três euros e trinta e três cêntimos) a título de retribuição correspondente a Setembro e Outubro de 2013 e a 14 dias de Novembro de 2013;

d) a quantia de € 1 721,02 (mil setecentos e vinte e um euros e dois cêntimos) a título de retribuição e subsídio de férias vencidas e não gozadas e a título de proporcional do subsídio de férias;

e) a quantia de € 568,75 (quinhentos e sessenta e oito euros e setenta e cinco cêntimos) a título de subsídio de Natal proporcional;

f) a quantia de € 371,32 (trezentos e setenta e um euros e trinta e dois cêntimos) a título de créditos de formação.

III - absolver a ré da parte restante do pedido.

Custas pelo autor e pela ré na proporção dos respetivos decaimentos - art. 527º do C.P.C.

Valor da causa: € 10 566,06 (dez mil quinhentos e sessenta e seis euros e seis cêntimos).

[...]»

1.2. A R., inconformada, interpôs recurso desta decisão e formulou, a terminar as respectivas alegações, as seguintes **conclusões**:

“I - Dispõe o artigo 358º, nº 3, al. b) do Código de Trabalho que o empregador tem o prazo de trinta dias a contar da conclusão da última diligência para proferir a decisão final no processo disciplinar.

II - As diligências, no processo disciplinar, são diligências que, para produzirem os seus efeitos jurídicos na esfera das partes envolvidas, empregador e trabalhador, dependem da sua efetiva receção por parte do seu destinatário.

III - Tendo, na mesma data, o trabalhador enviado a sua resposta à nota de culpa e o empregador comunicado ao trabalhador a decisão de prorrogar o prazo de apresentação da resposta à nota de culpa (ambas as situações a 11 de Outubro de 2013).

IV - Tendo a Resposta à Nota de Culpa sido recebida, por correio registado, pelo Instrutor do Processo a 14 de Outubro de 2013 e o trabalhador rececionado o despacho que lhe concede a prorrogação do prazo pretendido, a 15 de Outubro de 2013.

V - Considerando a data da assinatura do aviso de receção como a data da prática da última diligência no processo disciplinar, diligência esta que se consubstancia na efetiva receção da comunicação que lhe é endereçada.

VI - Temos, então que a última diligência no processo disciplinar foi praticada a 15 de Outubro de 2013.

VII - Tendo a decisão final sido proferida a 14 de Novembro de 2013, foi-o dentro de prazo, porquanto no último dia para o efeito.

VIII - Assim, provado que a decisão final no âmbito do processo disciplinar em causa foi proferida no 30º dia para o efeito, nos termos do disposto na al. b) do nº 3 do artigo 358º do C.T., não se verifica a exceção da caducidade prevista no artigo 358º, nº 4 do C.T.

IX - E, em consequência, deverá a sentença recorrida ser revogada e

substituída por outra que organize a base instrutória e designe dia para julgamento.

Termos em que e nos melhores de direito, deverá ser provida a presente Apelação nos termos requeridos, assim se fazendo, JUSTIÇA.”

1.3. Respondeu o A. recorrido pugnando pela improcedência do recurso e concluindo que:

“I - A Recorrente defendeu que o prazo que estava obrigada a observar, para evitar a caducidade do seu direito de aplicar a sanção disciplinar, não havia ainda decorrido, quando proferiu a decisão de despedimento, alegando que:

a) O trabalhador respondeu à Nota de Culpa, tendo sido enviada ao Instrutor do Processo, por carta registada com aviso de recepção, datada de 11 de Outubro de 2013, a qual foi recebida pelo instrutor em 14 de Outubro de 2013.

b) O instrutor do Processo proferiu despacho em que deferia a prorrogação do prazo de resposta à Nota de culpa por seis dias, que comunicou ao trabalhador por carta registada com aviso de recepção de 11 de Outubro de 2013, recepcionada em 15 de Outubro de 2013.

c) Uma e outra comunicações são declarações receptícias que implicam a sua efectiva recepção pelo seu destinatário a fim de, na sua esfera jurídica, operarem os efeitos pretendidos, pelo que as respectivas diligências concluem-se, não na data do registo, mas sim, na data da efectiva recepção pelo seu destinatário, porquanto, é nessa data que o acto produz a sua eficácia na sua esfera jurídica.

d) A data da última diligência é 15 de Outubro de 2013, por corresponder à data da assinatura do Aviso de Recepção, pelo trabalhador, da carta enviada pelo instrutor em 11 de Outubro de 2013.

e) Porque considera a data de 15 de Outubro de 2013 como data da última diligência, e a data de 14 de Novembro de 2013 como data em que foi proferida a decisão, entende não se verificar a excepção da caducidade.

II - A Recorrente faz depender a produção dos respectivos efeitos, da recepção das comunicações indicadas nos pontos a) e b), supra, no entanto, esquece-se de aplicar o mesmo princípio à decisão de despedimento, considerando para o efeito o dia 14 de Novembro de 2013.

III - A declaração de despedimento consubstancia uma declaração receptícia ou recipianda do empregador, extintiva da relação laboral, que, como tal, se torna eficaz logo que é recebida pelo trabalhador ou é dele conhecida, nos termos do art. 224.º, n.º 1, do CC.

IV - Ainda que, por mera hipótese de raciocínio, se tivessem os argumentos da Recorrente como válidos e se considerasse o dia 15 de Outubro de 2013 como a data da prática da última diligência no processo disciplinar, sempre se terá

que considerar, com base nos mesmos argumentos que a decisão só foi proferida na data em que chegou ao conhecimento do Recorrido e que, de acordo com os elementos do processo disciplinar constantes dos Autos, tal sucedeu no dia 15 de Novembro de 2013.

V - A decisão de despedimento foi, assim, proferida no 31º dia subsequente à realização da última diligência no processo disciplinar.

VI - Verifica-se assim, mesmo admitindo, por mera hipótese de raciocínio, os argumentos da Recorrente, a caducidade do direito de aplicação da sanção disciplinar, e a consequente ilicitude do despedimento.

VII - A Douta Sentença recorrida está devidamente fundamentada, fazendo o Meritíssimo Juiz “a quo” a correcta apreciação dos factos provados e a, também correcta, aplicação do direito àqueles factos.

VIII - Pelo que, por tudo o exposto, deve a Douta Sentença ser mantida nos seus precisos termos, não merecendo qualquer reparo ou censura, com as legais consequências.

ASSIM SE FAZENDO INTEIRA JUSTIÇA.”

1.4. O recurso foi admitido, sendo-lhe fixado o efeito meramente devolutivo uma vez que a R. não prestou caução.

1.5. Recebidos os autos neste Tribunal da Relação, a Exma. Procuradora-Geral Adjunta pronunciou-se no sentido de que deve ser negado provimento ao recurso da R..

Notificadas as partes, nenhuma delas se pronunciou quanto ao referido douto parecer do Ministério Público.

*

Colhidos os “vistos” e realizada a Conferência, cumpre decidir.

*

*

2. Objecto do recurso

Sendo o âmbito do recurso delimitado pelas conclusões das alegações do recorrente – artigo 635.º, n.º 4 e 639.º, n.ºs 1 e 2 do Código de Processo Civil aprovado pela Lei n.º 41/2013, de 26 de Junho, aplicável “ex vi” do art. 87.º, n.º 1, do Código de Processo do Trabalho – ressalvadas as questões do conhecimento oficioso que ainda não tenham sido conhecidas com trânsito em julgado, as questões que se colocam à apreciação deste tribunal consistem em saber:

1.ª – se verifica a caducidade do direito de aplicar a sanção;

2.ª – da necessidade da prossecução dos autos para julgamento com vista a aferir da verificação da justa causa para o despedimento do A. ora recorrido.

*

*

3. Fundamentação de facto

*

O saneador-sentença recorrido considerou provados (por confissão ou admissão e prova documental) os seguintes factos:

- «1) Por carta datada de 26/09/2013, com o teor de fls. 46 que se dá por reproduzido, a ré comunicou ao autor a instauração de um processo disciplinar, com vista a eventual rescisão com justa causa, que a referida carta impunha a suspensão imediata da prestação de serviço sem desprezo pelos direitos e deveres das partes, bem como a nota de culpa com o teor de fls. 47 a 49, que se reproduz e que o autor recebeu em 27/09/2013.
- 2) Por requerimento do autor, deferido pelo instrutor do processo disciplinar o prazo para resposta á contestação foi prorrogado por seis dias a contar da receção da comunicação do deferimento.
- 3) O autor apresentou resposta à nota de culpa com o teor de fls. 67 a 70, que se dá por reproduzido, por carta registada de 11/10/2013, recebida em 14/10/2013.
- 4) Na resposta à nota de culpa o autor requereu a junção ao processo disciplinar de todas as ordens de serviço correspondentes aos últimos três meses de serviço (Julho, Agosto e Setembro de 2013).
- 5) Com data de 14/11/2013 e o teor de fls. 78 a 92, foi proferida decisão final do processo disciplinar, comunicada ao autor por carta registada que o autor recebeu em 15/11/2013.
- 6) O autor foi admitido pela ré em 11/01/2011 para exercer as funções de mecânico de aparelhos de gás, prestando assistência sob as ordens e direção da entidade empregadora.
- 7) À data da cessação do contrato auferia a remuneração mensal de pelo menos € 650,00.
- 8) Nos anos de 2011, 2012 e 2013 a ré apenas permitiu que o autor gozasse 5 dias úteis de férias.
- 9) A suspensão preventiva e o ulterior despedimento causaram ao autor angústia, sentindo-se o autor envergonhado e triste perante os outros trabalhadores e pessoas com quem se relacionava diariamente na sua atividade profissional, passando a sofrer de ansiedade e depressão, porquanto sempre foi uma pessoa respeitadora e respeitada no meio em que habita e trabalha.
- 10) O autor passou a temer pela subsistência do seu agregado familiar composto por se, a sua esposa e uma filha menor, bem como pela capacidade de responder aos seus compromissos financeiros.
- 11) A ré é uma empresa com menos de 10 (dez) trabalhadores.»

*

Nos termos do artigo 663.º, n.º 2 do Código de Processo Civil, aplicável ex vi do artigo 87.º, n.º 1 do Código de Processo do Trabalho, aplicam-se ao acórdão da Relação as regras prescritas para a elaboração da sentença, entre as quais o artigo 607.º, n.º 4 (por força do qual o juiz deve tomar em consideração na fundamentação os factos admitidos por acordo e os provados por documento ou confissão reduzida a escrito), pelo que os factos admitidos por acordo ou plenamente provados por documento que não constem da matéria dada como provada pela 1.ª instância devem ser tidos em consideração pelo Tribunal da Relação, se relevantes para a decisão do pleito. Assim, porque plenamente provados por documento (fls. 63, 66 e 87-88) aditam-se à matéria de facto os seguintes:

12) O requerimento do autor referido no facto 2) foi deferido pelo instrutor do processo disciplinar através de decisão proferida em 10 de Outubro de 2013 e recebida pelo trabalhador em 10 de Outubro de 2013.

13) O instrutor do procedimento disciplinar pronunciou-se sobre o requerimento probatório referido no facto 4), nos seguintes termos:

«[...] Ora, os factos dos quais o Arguido vem acusado encontram-se já, devidamente, alicerçados com as respectivas Ordens de Serviço juntas ao processo disciplinar, cuja cópia foi notificada ao Arguido em 10 de Outubro de 2013, não se vislumbrando a essencialidade da junção das demais ordens de serviço ao presente processo disciplinar, porquanto as que estão na base dos factos de que o Arguido vem acusado já se encontram juntas.

Assim, por considerar que o requerido é manifestamente dilatatório, servindo apenas para protelar no tempo o normal desenvolvimento do processo disciplinar, indefere-se o Requerido, nos termos do disposto no artigo 356º, n.º 1 do Código do Trabalho.”

*

*

4. Fundamentação de direito

*

O regime legal aplicável ao caso sub judice é o constante do Código do Trabalho aprovado pela Lei nº 7/2009, de 12 de Fevereiro, que entrou em vigor em 17 de Fevereiro de 2009, pois que todos os factos em apreciação se verificaram no domínio da sua vigência.

*

Debrucemo-nos sobre a questão essencial suscitada no recurso que consiste em saber se se verifica, ou não, a excepção da caducidade do direito da ora recorrente de aplicar ao ora recorrido a sanção de despedimento com invocação de justa causa.

O saneador-sentença recorrido julgou verificada a referida excepção de

caducidade prevista no artigo 358.º, n.º 4 do Código do Trabalho e, aplicando os pertinentes preceitos legais ao caso dos autos, ponderou o seguinte:

«[...]

Ficou provado que o autor recebeu a nota de culpa em 27/09/2013, tendo apresentado a resposta por carta registada de 11/10/2013, rececionada em 14/10/2013, na qual requereu a junção de documentos.

Não foi realizada qualquer diligência instrutória, nem sequer a junção dos documentos que o autor requereu. Por isso, não sendo realizadas quaisquer diligências de prova, o prazo para o empregador proferir decisão terá de ser de 30 dias a contar a apresentação da nota de culpa. A este propósito veja-se o Ac. RL de 29/10/2008, in www.dgsi.pt, “sob pena de caducidade do direito de aplicar a sanção, quando não haja lugar à realização de diligências probatórias após a resposta à nota de culpa nem a obrigatoriedade de notificar as estruturas representativas dos trabalhadores, o prazo de 30 dias de que a entidade patronal dispõe para proferir a decisão de despedimento se conta a partir da data da resposta à nota de culpa”.

No caso dos autos em que a resposta à nota de culpa foi apresentada por correio registado, importa considerar, apelando à regra revista pelo art. 144º, nº 7, al. b) do C.P.C., antes pelo art. 150º, nº 2, al. b) do C.P.C., como data da sua apresentação a data do registo, ou seja, o dia 11/10/2013, pelo que a decisão final do processo disciplinar deveria ter sido proferida até ao dia 10/11/2013.

A decisão final do processo disciplinar foi, porém, proferida com data de 14/11/2013, para lá do prazo previsto e assim, quando já havia caducado o direito de aplicar a sanção.

E mesmo que se considere como a ré, que o prazo para a prolação da decisão final do processo disciplinar só se inicia com a receção da resposta à nota de culpa, a conclusão não poderá ser diferente.

Com efeito, tendo a resposta à nota de culpa sido rececionada em 14/10/2013, o prazo de 30 dias para a prolação da decisão terminava no dia 13/11/2013 e tal decisão só foi proferida no dia 14/11/2013.

[...]»

A recorrente, por seu turno, alega que, tendo a resposta à nota de culpa sido recebida, por correio registado, pelo instrutor do processo a 14 de Outubro de 2013 e o trabalhador recepcionado o despacho que lhe concede a prorrogação do prazo pretendido a 15 de Outubro de 2013 e considerando a data da assinatura do aviso de recepção como a data da prática da última diligência no processo disciplinar, diligência esta que se consubstancia na efectiva recepção da comunicação que lhe é endereçada, é de considerar que a última diligência no processo disciplinar foi praticada a 15 de Outubro de 2013 e, tendo a

decisão final sido proferida a 14 de Novembro de 2013, foi-o dentro de prazo, porquanto no último dia para o efeito, nos termos do disposto na al. b) do n.º 3 do artigo 358.º do C.T., e não se verifica a excepção da caducidade prevista no artigo 358.º, n.º 4.

Vejam os.

No âmbito do regime jurídico aprovado pelo Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro (LCCT), quando a decisão final punitiva fosse tomada pelo empregador para além do prazo de 30 dias a que se reporta o n.º 8 do seu artigo 10.º, não se verificava caducidade do exercício do poder de impor um sancionamento disciplinar. Era então jurisprudência constante a de que o referido prazo tinha natureza meramente ordenatória ou aceleratória e que a sua inobservância não acarretava, nem a caducidade do procedimento disciplinar, nem a nulidade do processo disciplinar, relevando apenas para efeitos de apreciação da justa causa de despedimento, quando a demora do processo é injustificada [1].

Diversamente, no regime jurídico que veio a ser instituído pelo Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto consagrou-se expressamente no n.º 1 do artigo 415.º que, decorrido o prazo referido no n.º 3 do anterior artigo 414.º – de 30 dias após a ultimização das diligências probatórias ou a emissão de parecer das estruturas representativas do trabalhador, se for esse o caso –, o empregador dispõe de trinta dias para proferir decisão, sob pena de caducidade do direito de aplicar a sanção. Idêntica disciplina foi traçada no Código do Trabalho de 2009 cujo artigo 357.º estabelece que “[r]ecebidos os pareceres referidos no n.º 5 do artigo anterior ou decorrido o prazo para o efeito, o empregador dispõe de 30 dias para proferir a decisão de despedimento, sob pena de caducidade do direito de aplicar a sanção” (n.º 1) e que “[q]uando não exista comissão de trabalhadores e o trabalhador não seja representante sindical, o prazo referido no número anterior conta-se a partir da data da conclusão da última diligência de instrução” (n.º 2).

No âmbito dos princípios enformadores do procedimento disciplinar e norteadores da conduta do empregador na condução deste procedimento, o instituto da caducidade do direito de aplicar a sanção concretiza o princípio geral da celeridade, prosseguindo o objectivo de evitar a eternização de uma situação de conflito entre as partes. Igualmente as regras que estabelecem a prescrição do direito de exercer o poder disciplinar (art. 329.º, n.º1), a caducidade do procedimento disciplinar (artigo 329.º, n.º 2) e a prescrição do procedimento disciplinar quando, decorrido um ano contado da data em que é instaurado, o trabalhador não seja notificado da decisão final (art. 329.º, n.º3), reflectem o empenho do legislador em evitar que o trabalhador fique sob a

ameaça da punição disciplinar indefinidamente ou, ao menos, um período de tempo acima do razoável e reforçam a exigência de celeridade na actuação disciplinar.

Segundo Maria do Rosário Palma Ramalho, este princípio da celeridade é “justificado pelo interesse em recolocar rapidamente o trabalhador na situação de cumprimento e o contrato de trabalho em execução normal, no caso das sanções conservatórias, e justificado pelo interesse em fazer cessar rapidamente o vínculo laboral, nos casos de justa causa para despedimento (sob pena de o requisito da impossibilidade imediata de continuação do vínculo, previsto no artigo 396.º, n.º 1, do Código do Trabalho para configurar a justa causa não se verificar)”. Reportando-se a este prazo de 30 dias (ainda no âmbito do artigo 415.º, n.º 1 do Código do Trabalho de 2003, mas aqui com inteira pertinência), refere a autora que “[e]ste prazo relativamente curto para a emissão da decisão de despedimento é uma projecção do princípio da celeridade, que domina a matéria disciplinar em geral e o processo disciplinar em especial, e resulta também do fundamento do próprio despedimento no conceito de justa causa, que pressupõe a impossibilidade de subsistência do vínculo laboral. Naturalmente, o carácter imediato desta impossibilidade não se compadece com uma excessiva dilação da decisão final de despedimento.»[2].

Feito este breve excursus sobre a ratio do estabelecimento do prazo de caducidade do direito de aplicar a sanção, cabe ver quando se situam os termos inicial e final da sua contagem.

Depois de alguma controvérsia face ao Código do Trabalho de 2003, e perante as inovações introduzidas pelo Código do Trabalho de 2009, sedimentou-se o entendimento jurisprudencial[3] de que:

- o termo final do prazo referido de 30 dias coincide com a prolação da decisão de despedimento, independentemente da data em que ela é recebida pelo trabalhador, compreendendo-se que esse marco procedimental se não confunda com a comunicação da decisão ao trabalhador, pois que esta tem um efeito específico – cessação do contrato – e a sua efectivação é, por natureza, aleatória, pelo que não deve contribuir para a eventual preclusão de um direito a exercer num prazo que é curto, peremptório e de relevantes consequências no “iter” procedimental conducente ao despedimento;
- o termo inicial do prazo de caducidade de 30 dias pode coincidir com a recepção dos pareceres dos representantes dos trabalhadores ou decorrido o prazo para o efeito ou com a data da realização da última diligência de instrução, seja ela requerida pelo trabalhador, seja promovida oficiosa e justificadamente pelo empregador, de acordo com o previsto no artigo 357.º, n.º 2 do Código do Trabalho de 2009.

Tratando-se de uma microempresa, como sucede com a recorrente, uma vez que tem menos de 10 trabalhadores (facto 11) – cfr. o artigo 100.º, n.º 1, alínea a) do Código do Trabalho – há que atentar especificamente no artigo 358.º, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho, que tem o seguinte teor:

«Artigo 358.º

Procedimento em caso de microempresa

1 — No procedimento de despedimento em microempresa, caso o trabalhador não seja membro de comissão de trabalhadores ou representante sindical, são dispensadas as formalidades previstas no n.º 2 do artigo 353.º, no n.º 5 do artigo 356.º e nos n.os 1, 2 e 6 do artigo anterior, sendo aplicável o disposto nos números seguintes.

2 - Na ponderação e fundamentação da decisão é aplicável o disposto no n.º 4 do artigo anterior, com exceção da referência a pareceres de representantes dos trabalhadores.

3 - O empregador pode proferir a decisão dentro dos seguintes prazos:

- a) Se o trabalhador não responder à nota de culpa, 30 dias a contar do termo do prazo para resposta à mesma;
- b) 30 dias a contar da conclusão da última diligência;
- c) (Revogada.)

4 - Se o empregador não proferir a decisão até ao termo do prazo referido em qualquer das alíneas do número anterior, o direito de aplicar a sanção caduca.

5 - A decisão é comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador.

6 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.os 3 ou 5.»

A alínea c) do n.º 3, que contemplava a hipótese de o empregador optar por não realizar as diligências probatórias requeridas pelo trabalhador, foi revogada pela Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho por força do Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 338/2010, publicado no Diário da República, n.º 216, Série I, de 8 de Novembro, que declarou a inconstitucionalidade, com força obrigatória geral, da norma constante do artigo 356.º, n.º 1, do Código do Trabalho, por violação do artigo 32.º, n.º 10, conjugado com o artigo 53.º, da Constituição.

Resulta deste artigo 358.º que, no âmbito do procedimento disciplinar movido por uma microempresa, o prazo para a decisão final é de 30 dias a contar do termo do prazo para a apresentação da resposta à nota de culpa, caso o trabalhador a ela não responda, ou de 30 dias a contar da conclusão da última diligência.

No caso de o trabalhador responder à nota de culpa, mas não se efectuarem quaisquer diligências probatórias (por o trabalhador as não requerer, ou por serem as mesmas indeferidas, ou, também, por o empregador não realizar

qualquer diligência probatória que entenda oficiosa e justificadamente promover), a lei não fornece uma resposta evidente para o problema de saber qual o termo inicial para a contagem do prazo de caducidade do direito de aplicar uma sanção punitiva, mas cremos que a solução adequada é a de considerar que o prazo de que o empregador dispõe para proferir a decisão disciplinar se conta após a recepção da resposta à nota de culpa por parte do instrutor do procedimento disciplinar.

Com efeito, cuidamos aqui de aferir de um prazo que deve ser observado pelo empregador no âmbito de um processo por si conduzido, pelo que não fará qualquer sentido fazer depender o cumprimento de tal prazo de actos que não praticou e não conhece de imediato ou cuja verificação não está na sua exclusiva disponibilidade.

Por isso não acompanhamos a sentença sob censura quando a mesma, apelando à regra prevista no art. 144º, nº 7, al. b) do C.P.C., situa o dies a quo da contagem do prazo de caducidade do direito do empregador na data do registo do envio por correio da resposta à nota de culpa por parte do trabalhador (em 2013.10.11). Se aquele preceito adjectivo se justifica para se ter como praticado o acto processual pela parte que apresenta em tribunal uma peça processual, sob pena do apresentante perder o direito de praticar o acto por decorrido o prazo peremptório para o efeito, já não tem qualquer justificação a ficção da prática do acto processual naquela data da remessa pelo correio quando está em causa um direito que não é do apresentante mas do próprio titular do procedimento em que o acto é praticado.

E, por idêntica razão, não acompanhamos a recorrente quando a mesma, por apelo à regra do artigo 224.º do Código Civil, tem a pretensão de situar o dies ad quem da contagem do referido prazo de caducidade para o exercício do seu direito de aplicar a sanção na data do recebimento da decisão de despedimento por parte do trabalhador (em 2013.11.15), cuja verificação, igualmente, não está na sua exclusiva disponibilidade.

Por outro lado, não tem igualmente justificação que o termo inicial para a contagem do prazo de caducidade em causa dependa de actos que não têm qualquer relevo para habilitar o empregador a proferir a decisão. Na verdade, uma vez apresentada pelo trabalhador a resposta à nota de culpa, não se justifica minimamente aguardar pelo termo do prazo da resposta que o empregador já recebeu para que se inicie o decurso do prazo que a lei lhe concede para proferir a decisão, pois que o trabalhador tomou já posição no processo e o empregador - que nesta hipótese não realiza diligências probatórias, não o esqueçamos - tomou conhecimento da resposta do trabalhador e está já em condições para proferir a decisão final do procedimento disciplinar.

O mesmo se diga relativamente à hipótese de o trabalhador, entretanto, pedir a prorrogação do prazo da resposta à nota de culpa e de o empregador deferir tal prorrogação, como sucedeu no caso sub judice, vindo o trabalhador, não obstante, a apresentar em tempo a resposta à nota de culpa. Também nesta hipótese, a recepção da resposta no âmbito do procedimento coloca o empregador em condições de proferir a decisão, nada justificando que se aguarde pela recepção por parte do trabalhador do despacho que deferiu a prorrogação do prazo ou que se aguarde pelo decurso de tal prazo para que se inicie o período temporal que a lei lhe concede para proferir a decisão de despedimento.

Por isso não podemos também acolher a tese da recorrente de que se deve atender à data em que o recorrido recebeu o despacho a conceder-lhe a prorrogação do prazo para responder à nota de culpa (em 2013.10.15), na medida em que, não só o momento desse recebimento não está na exclusiva disponibilidade do titular do direito disciplinar, como porque não se justifica aguardar pela recepção por parte do trabalhador de um despacho a conceder a prorrogação do prazo para este exercer o direito de responder à nota de culpa, quando o mesmo já o exerceu e o empregador não tem já quaisquer escolhos que lhe impeçam o exercício do direito punitivo.

Concluímos, pois, que, não sendo caso de obter parecer da comissão de trabalhadores ou da associação sindical e havendo resposta à nota de culpa sem, contudo, se realizarem diligências probatórias, o termo inicial do prazo de caducidade do direito de aplicar a sanção situa-se na data da recepção da resposta à nota de culpa por parte do instrutor do procedimento disciplinar. cremos que deste entendimento parte o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 07 de Março de 2012, ao observar que, se o trabalhador não requerer diligências de prova, o prazo de que o empregador dispõe para proferir a decisão disciplinar contar-se-á “após a recepção da resposta à nota de culpa ou o decurso do respectivo prazo”[4].

No caso vertente não está em causa a emissão de parecer pela comissão de trabalhadores (que nada indicia existir), ou por associação sindical (pois que igualmente não consta ser o recorrido delegado sindical), nem se realizaram quaisquer diligências probatórias no procedimento disciplinar (foram indeferidas as requeridas pelo trabalhador e não consta que o empregador houvesse efectuado oficiosamente qualquer diligência), pelo que o dies a quo para a contagem do prazo de 30 dias dentro dos quais deve ser proferida a decisão disciplinar se situa na data da recepção da resposta à nota de culpa apresentada pelo trabalhador ora recorrido e o dies ad quem situa-se na data da prolação da decisão de despedimento.

Assim, vista a matéria de facto provada (factos 3 e 5) e aplicando as regras do

cômputo do termo emergentes do artigo 279.º do Código Civil, verifica-se que, entre a data em que ocorreu a recepção da resposta à nota de culpa – 14 de Outubro de 2013 – e a data da prolação da decisão de despedimento por parte do empregador – 14 de Novembro de 2013 –, decorreram 31 dias, mostrando-se destarte excedido o prazo de 30 dias, dentro dos quais e sob pena de caducidade do direito de aplicar a sanção disciplinar, deveria ter sido proferida a decisão disciplinar.

E cabe concluir, como a 1.ª instância, embora por fundamento não inteiramente coincidente, que quando a decisão final do procedimento disciplinar foi proferida pela recorrente, havia já caducado o direito de aplicação da sanção disciplinar.

Improcede a apelação interposta pela R.

*

Uma palavra apenas para dizer que os autos não deverão prosseguir para apreciação da justa causa de despedimento nos termos do preceituado no artigo 387.º, n.º 4 do Código do Trabalho, apesar da confirmação do juízo decisório quanto à caducidade, na medida em que a sentença da 1.ª instância graduou a indemnização de antiguidade e julgou improcedente o pedido de indemnização por danos não patrimoniais formulado pelo A. ora recorrido sem que qualquer das partes se tenha rebelado contra a decisão da sentença em tais segmentos que, assim, transitaram em julgado.

*

Porque ficou vencida no recurso que interpôs, incumbe à R. recorrente o pagamento das respectivas custas (artigo 527.º do Código de Processo Civil).

*

5. Decisão

Em face do exposto, decide-se negar provimento ao recurso confirmando-se o veredicto constante da sentença sob censura.

Custas pela R. recorrente.

Nos termos do artigo 663.º, n.º 7, do Código de Processo Civil aprovado pela Lei n.º 41/2013, de 26 de Junho anexa-se o sumário do presente acórdão.

Porto, 23 de Fevereiro de 2015

Maria José Costa Pinto

João Nunes

António José Ramos

[1] Vide os Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça de 04 de Dezembro de 2002, Recurso n.º 2428/02, de 09 de Novembro de 2005, Recurso n.º 1697/05, de 08 de Junho de 2006, Recurso n.º 3731/05, de 08 de Novembro de 2006,

Recurso n.º 1323/06, todos da 4.ª Secção e sumariados in www.stj.pt.

[2] Vide Maria do Rosário Palma Ramalho, in “Direito do Trabalho - Parte II - Situações Laborais Individuais”, Coimbra, 2006, pp 635, 644-645 e 838-839.

[3] Vide os Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça de 2008-05-14, Processo 08S643, de 2010-10-07 Processo n.º 439/07.0TTFAR.E1.S1, de 2010-04-14 Processo n.º 67/06.8TTEVR.E1.S1, de 2010-06-23 Processo n.º

251/07.7TTVNG.S1 e de 2012-03-07 Processo n.º 17/10.7TTEVR.E1.S1, todos in www.dgsi.pt e o último também na Colectânea de Jurisprudência, Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça, Tomo II, pp. 258 e ss.. Vide ainda o Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça de 2013-04-30, Processo n.º

1154/09.6TTLSB.L1.S1 e de 2013-11-13, Processo n.º 196/12.9TTBRR.L1.S1, sumariados in www.stj.pt.

[4] Recurso n.º 17/10.7TTEVR.E1.S1 - 4.ª Secção, sumariado in www.stj.pt.

Nos termos do artigo 663.º, n.º 7, do Código de Processo Civil aprovado pela Lei n.º 41/2013, de 26 de Junho, lavra-se o sumário do antecedente acórdão nos seguintes termos:

I – O termo inicial do prazo de caducidade do direito de aplicação da sanção disciplinar pode coincidir: com a recepção dos pareceres dos representantes dos trabalhadores ou decorrido o prazo para o efeito; com a data da realização da última diligência de instrução, seja ela requerida pelo trabalhador, seja promovida oficiosa e justificadamente pelo empregador; com o termo do prazo para a apresentação da resposta à nota de culpa, caso o trabalhador a ela não responda; com a data da recepção da resposta à nota de culpa, caso o trabalhador responda à nota de culpa e não se efectuem quaisquer diligências probatórias.

II – O termo final deste mesmo prazo de 30 dias coincide com a prolação da decisão de despedimento, independentemente da data em que ela é recebida pelo trabalhador.

Maria José Costa Pinto