

## SUPREMO TRIBUNAL DE JUSTIÇA | SOCIAL

Acórdão

Processo	Data do documento	Relator
3034/07.0TTLSB.L1.S1	27 de outubro de 2010	Vasques Dinis

### DESCRITORES

Arguição de nulidades > Ónus da alegação > Justa causa de despedimento > Faltas injustificadas > Nota de culpa > Indemnização > Danos não patrimoniais

---

### SUMÁRIO

I - A exigência contida no artigo 77.º, n.º 1, do Código de Processo do Trabalho – no sentido de a arguição de nulidades da sentença ter que ser feita expressa e separadamente no requerimento de interposição de recurso – justifica-se por razões de celeridade e economia processual que, marcadamente, inspiram o processo laboral, visando possibilitar ao tribunal recorrido a rápida e clara detecção das nulidades arguidas e respectivo suprimento.

II - A mera referência aos textos legais que prevêm as nulidades não é suficiente para permitir que o tribunal recorrido detecte, rápida e claramente, os vícios invocados.

III - Não tendo o recorrente arguido, no requerimento de interposição de recurso, de forma minimamente substanciada, as nulidades de falta de fundamentação e excesso de pronúncia, por forma a satisfazer a finalidade prosseguida pela norma do citado artigo 77.º, n.º 1, é de afirmar a correcção do Acórdão da Relação que decidiu não apreciar a arguição daquelas nulidades.

IV - Afirmando o recorrente, nas conclusões do recurso de revista, que o processo disciplinar é inválido, porquanto a nota da culpa se limita a acusar genericamente o recorrente de causar prejuízos à recorrida, sem identificar quaisquer prejuízos, sem que, todavia, no corpo da alegação, fizesse constar qualquer referência aos motivos que sustentam tal conclusão, é de concluir que incumpriu o ónus de alegar imposto pelo artigo 690.º, n.º 1, do Código de Processo Civil na versão anterior à da revisão operada pelo Decreto-Lei n.º 303/2007, de 24 de Agosto, estando, em consequência, o Supremo Tribunal impedido de conhecer da questão, que não é de conhecimento oficioso.

V - De acordo com o disposto no artigo 396.º, n.º 3, alínea g), do Código do Trabalho de 2003, as faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano civil, 5 seguidas ou 10 interpoladas constituem justa causa de despedimento.

VI - As faltas não justificadas representam o incumprimento do dever de assiduidade, previsto no artigo 212.º, alínea b) do Código do Trabalho de 2003, traduzindo, pois, um comportamento ilícito e culposo

imputável ao trabalhador, um dos requisitos da justa causa de despedimento.

VII - Sempre que o número de faltas interpoladas ou consecutivas não atinja, respectivamente, 10 ou 5 dias, reportadas ao período normal de trabalho, compete à entidade empregadora provar que o incumprimento do dever de assiduidade por parte do trabalhador determinou directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa.

VIII - Resultando provado, apenas, que as ausências do Autor afectaram o normal desenvolvimento da actividade do trabalho realizado na Estação de Miraflores da Ré, obrigando à reorganização e à distribuição pelos demais funcionários das tarefas atribuídas ao Autor, mas sem que se apure que tais perturbações, ou prejuízos, são de imputar, directamente, ao período de faltas injustificadas do trabalhador - que não atingiram 5 seguidas ou 10 interpoladas - é de considerar não estar preenchida a previsão da 1.ª parte da alínea g), do n.º 3, do artigo 396.º, do Código do Trabalho, por forma a poder sustentar-se que as faltas em causa constituem justa causa de despedimento.

IX - De acordo com o disposto no artigo 415.º, n.º 3, do Código do Trabalho, na decisão final do processo disciplinar não podem ser invocados factos não constantes da nota de culpa, nem referidos na defesa do trabalhador, salvo se atenuarem ou diminuírem a sua responsabilidade, daí que, para a formulação do juízo sobre a justa causa, não possa o tribunal atender a factos que não hajam sido imputados ao arguido na nota de culpa.

X - Se, na nota de culpa, a entidade empregadora imputa ao trabalhador o comportamento previsto na alínea g) do n.º 3 do artigo 396.º do Código do Trabalho, retirando-se, dos factos ali descritos, a mera alusão às suas ausências ao trabalho - ali consideradas injustificadas - não pode, na decisão final do procedimento disciplinar, imputar-lhe a violação de outros deveres contratuais, sustentados por outros factos, e, em consequência, também aos mesmos não pode atender o tribunal para efeitos de formulação do juízo sobre a justa causa.

XI - Resultando provado que o despedimento - ilícito - causou ao trabalhador um estado de tristeza, revolta e humilhação perante os colegas, numa situação que se prolongou durante cerca de três anos, justifica-se que lhe seja atribuída uma indemnização por danos não patrimoniais.

## TEXTO INTEGRAL

Acordam na Secção Social do Supremo Tribunal de Justiça:

**I**

**1.** No Tribunal do Trabalho de Lisboa, em acção com processo comum, intentada em 6 de Agosto de 2007, **AA** demandou **BB, S.A.**, alegando, em resumo, que:

- Estando ao serviço da Ré desde 9 de Fevereiro de 1978, ultimamente classificado como técnico licenciado, no período de Setembro de 2003 a Junho de 2006 a Ré não lhe atribuiu quaisquer funções, o que lhe frustrou a possibilidade de progressão na carreira e lhe causou uma depressão grave, humilhação e

angústia, situação que se agravou com o despedimento de que veio a ser alvo;

- A partir de Junho de 2006, o Autor passou a tratar da resolução das irregularidades no funcionamento dos identificadores da via verde, tarefa que podia ser desempenhada por qualquer trabalhador indiferenciado, e, em Outubro do mesmo ano, a Ré atribuiu-lhe funções administrativas, tendo o Autor informado que as não podia aceitar na sua qualidade de técnico licenciado;

- A Ré considerou injustificadas ausências do Autor para tratamentos de fisioterapia e despediu-o na sequência de procedimento disciplinar instaurado com esse fundamento.

- O procedimento disciplinar caducou porque, de acordo com o regulamento das faltas ao serviço, a natureza das faltas tem de ser comunicada ao trabalhador no prazo de sete dias, o que a Ré não fez; porque não foi necessário efectuar diligências de inquérito prévio; e porque a Ré não tinha que aguardar pelo final do ano civil em curso para verificar todas as ausências do Autor, dado que este ficou, entretanto, na situação de baixa médica;

- O processo disciplinar é nulo porque a Ré invocou ter realizado diligências informais que não deu a conhecer ao Autor, privando-o do exercício do contraditório, e porque, na sua decisão, a Ré valorou factos que não constam da nota de culpa;

- Não existe justa causa para o despedimento, que foi abusivo, dado que a Ré só justificou as faltas do Autor 90 dias após o início das ausências, e após ele se ter dirigido ao Conselho de Administração a solicitar a confirmação das funções que lhe foram atribuídas em Outubro de 2006, e a Ré nunca justificou faltas a quadros técnicos para tratamentos médicos, nem nunca os obrigou a demonstrar que os tratamentos só podiam ser feitos no horário de trabalho, e, por outro lado, o despedimento aconteceu após um longo período de inactividade, sendo que a Ré podia, como é sua prática usual, ter substituído as faltas injustificadas por perda de dias de férias;

- A Ré não pagou ao Autor as férias vencidas em Janeiro de 2007, o correspondente subsídio, nem os proporcionais devidos pela cessação do contrato, e não comunicou o despedimento à Segurança Social, pelo que ao Autor está vedado requerer o subsídio de desemprego, por se manter na situação de baixa por doença;

- o Autor despendeu € 112,22, em juros de empréstimos bancários e despesas inerentes a corte e ligação de água na sua residência, prejuízos pelos quais a Ré é responsável.

Pedi que fosse declarado ilícito o despedimento e se condenasse a Ré a reintegrá-lo e a atribuir-lhe funções cujo desempenho exija formação técnico-científica de nível superior e adequadas à sua licenciatura, bem como a indemnizá-lo pelos danos patrimoniais que lhe causou com a falta de pagamento de créditos salariais e a falta de comunicação à Segurança Social da sua situação perante a empresa, a pagar-lhe as retribuições vincendas até efectiva reintegração e uma indemnização, por danos não patrimoniais, de valor não inferior a € 70.000,00, fixando-se a sanção pecuniária compulsória de € 200,00, por cada dia de incumprimento da decisão de reintegração e de ocupação efectiva em funções técnicas de acordo com a definição de quadro técnico da Convenção Colectiva de Trabalho aplicável.

Na contestação, a Ré, para concluir pela improcedência da acção, alegou, em síntese, que :

- No início de 2005, foram atribuídas ao Autor funções de acompanhamento do sistema “via verde” e de controlo da respectiva facturação e, em Maio de 2006, foram-lhe atribuídas funções de análise e

tratamento da informação contida nos tacógrafos dos veículos da Ré, sendo que tais funções não são administrativas;

- O Autor não prestou trabalho no período da tarde nos dias úteis entre 21 de Setembro e 9 de Novembro de 2006, num total de 14 dias e meio, e a Ré, depois de lhe fixar um prazo para apresentar documentos idóneos à justificação de tais faltas, considerou as mesmas injustificadas por decisão de 21 de Novembro de 2006;
- Essas faltas causaram prejuízos à Ré, pois teve de reorganizar o serviço e distribuir pelos demais funcionários as tarefas atribuídas ao Autor;
- O Autor não solicitou à Ré a substituição dessas faltas pela perda de dias de férias;
- Em 24 de Maio de 2007, a Ré enviou ao Autor declaração de situação de desemprego, que este recebeu, e colocou à sua disposição o valor dos créditos emergentes da cessação do contrato de trabalho, o que lhe reiterou posteriormente, não se tendo o A. deslocado aos serviços da Ré para receber esse valor e dele dar quitação;
- A acção disciplinar não caducou porque o prazo para a sua instauração só se inicia terminado o ano civil (dado que a justa causa de despedimento consiste em faltas injustificadas ocorridas em determinado ano civil) e porque houve prévio inquérito, atenta a necessidade de fundamentar a nota de culpa (quanto aos efeitos reais e concretos da infracção na relação de trabalho);
- O procedimento disciplinar não é nulo porque foi respeitado na íntegra o princípio do contraditório;
- O despedimento foi lícito porque fundado em justa causa.

Saneada e instruída a causa, com dispensa de condensação, realizou-se a audiência de discussão e julgamento, com gravação dos depoimentos, e decidida a matéria de facto, foi lavrada sentença em que, por um lado, se considerou não padecer o processo disciplinar de qualquer dos vícios invocados pelo Autor, e se concluiu pela existência de justa causa, portanto, pela licitude do despedimento; por outro lado, reconheceu-se ao Autor o direito a ser indemnizado por danos não patrimoniais e a diversos créditos salariais.

A acção foi, em consequência, julgada parcialmente procedente e a Ré condenada a pagar ao Autor: «a) a quantia de € 4.500,00 a título de indemnização por danos não patrimoniais; b) a quantia de € 8.296,27 a título de créditos salariais».

**2.** O Autor interpôs recurso de apelação, no qual arguiu a nulidade dos actos da audiência e da sentença, impetrou a alteração da decisão proferida sobre a matéria de facto, sustentou a ilicitude do despedimento, por invalidade e caducidade do procedimento disciplinar, e por inexistência de justa causa, e defendeu o aumento do valor da indemnização por danos não patrimoniais para quantia não inferior a € 10.000,00.

Subordinadamente, recorreu a Ré para pedir a revogação da sentença no ponto em que a condenou na indemnização por danos não patrimoniais, ou, em qualquer caso, a redução do valor arbitrado.

Apreciando o recurso do Autor, o Tribunal da Relação de Lisboa considerou extemporânea a arguição da nulidade dos actos da audiência, não deixando, todavia, de observar que, mesmo que fosse tempestiva, ela não podia proceder; indeferiu, na totalidade, a requerida alteração da matéria de facto; absteve-se de conhecer da nulidade da sentença, por não ter sido arguida no requerimento de interposição do recurso; considerou questão nova o fundamento da invalidade do procedimento disciplinar invocado no recurso,

que, em todo caso, referiu, a ter de analisar-se, sempre seria de improceder; julgou improcedente a caducidade do procedimento disciplinar; e teve por inexistente a justa causa de despedimento.

Quanto ao recurso subordinado da Ré, aquele tribunal superior considerou verificados os pressupostos do direito do Autor a ser indemnizado por danos não patrimoniais.

Relativamente ao montante da indemnização de tais danos — questão versada em ambos os recursos — entendeu-se ser adequada a quantia arbitrada na decisão da 1.ª instância.

Em conformidade com a solução dada a cada uma das questões apreciadas, decidiu o Tribunal da Relação conceder provimento parcial à apelação do Autor, «julgando ilícito o despedimento, por inexistência de justa causa» e, em consequência, condenar a Ré:

- «- a reintegrar o autor no seu posto de trabalho, sem prejuízo da sua categoria e antiguidade;
- a pagar ao autor todas as retribuições que deixou de auferir desde 06.07.2007 até ao trânsito em julgado da decisão do tribunal; ao montante deduzem-se as importâncias que o trabalhador tiver comprovadamente obtido com a cessação do contrato e que não receberia se não fosse o despedimento; o montante do subsídio de desemprego auferido pelo trabalhador é também deduzido na compensação, devendo o empregador entregar essa quantia à segurança social — a liquidar em execução de sentença;
- na sanção pecuniária compulsória no montante de € 100,00 por cada dia de incumprimento da decisão de reintegração».

Decidiu, outrossim, julgar improcedente o recurso da Ré.

Do acórdão da Relação foram interpostos recursos de revista pela Ré e pelo Autor, visando, o primeiro, o reconhecimento da licitude do despedimento e a absolvição do pedido de indemnização por danos não patrimoniais ou a redução do montante fixado pelas instâncias, e o segundo, a declaração de nulidade da sentença e da invalidade do procedimento disciplinar, bem como a alteração do montante da indemnização por danos não patrimoniais para, pelo menos, € 10,000,00.

Oportunamente, foram apresentadas as respectivas alegações, rematadas com as conclusões que, a seguir, se reproduzem.

Da revista da Ré:

«1.ª O Recorrido não compareceu ao trabalho, ininterruptamente, nas tardes dos dias 21 de Setembro a 9 de Novembro de 2006.

2.ª Pelo que faltou ao serviço 33 tardes, no total de 102 horas e 30 minutos, atento o facto de ter sido dispensado de prestar trabalho no dia 3 de Novembro de 2006.

3.ª O Recorrido não esteve impossibilitado de trabalhar nos períodos de ausência, porquanto poderia providenciar em horário pós-laboral os tratamentos de fisioterapia a que alegadamente neles se submeteu.

2.ª O Recorrido não deu a conhecer aquelas ausências com a antecedência devida, pois apenas em 24 de Outubro de 2006 comunicou, por meio de documento datado de 13 de Outubro, faltas que se verificavam desde esta data, e somente em 4 de Dezembro de 2006, comunicou, por meio de documento datado de 16 de Novembro, faltas que se verificavam desde 8 de Novembro.

3.ª A extemporaneidade da comunicação das faltas é acentuada pela circunstância das mesmas se verificarem, sem interrupção e sempre pela invocada causa de realização de tratamentos de fisioterapia, desde 21 de Setembro de 2009, tornando evidente que no decurso desses tratamentos, o Recorrido

conheceu a necessidade do respectivo prolongamento para além do período inicialmente indicado, isto é 12 de Outubro de 2006.

6.ª O Recorrido infringiu o dever de comunicação pontual da sua ausência ao serviço.

7.ª Dos documentos apresentados pelo Recorrido para justificação das referidas faltas não resultava a impossibilidade dos tratamentos médicos ocorrerem fora do horário de trabalho, nem a duração ou o termo destes tratamentos, não comprovando sequer a comparência neles do Recorrido.

8.ª O Recorrido não prestou trabalho entre os dias 6 e 9 de Novembro de 2006, sem fazer então qualquer comunicação e sem dar a conhecer a respectiva causa, nem apresentar documento justificativo.

9.ª Posteriormente, o Recorrido entrou de “baixa médica” em 10 de Novembro de 2006, situação prolongada ininterruptamente até Março de 2007, até que os serviços competentes da Segurança Social não reconheceram a subsistência da sua incapacidade para a trabalho, e não obstante no dia 4 de Dezembro de 2006, o mesmo Recorrido ter apresentado documento datado de 16 de Novembro de 2006, atestando ter iniciado tratamentos de fisioterapia no dia 8 de Novembro de 2006, num período de quinze dias úteis.

10.ª As faltas dadas pelo Recorrido nas tardes dos dias 21 de Setembro a 9 de Novembro de 2006 são injustificadas – e foram injustificadas pela Recorrente – pela verificação cumulativa das três causas que podem determinar essa qualificação: falta de motivo, omissão de comunicação atempada e ausência de prova.

11.ª O Tribunal a quo considerou justificadas as faltas havidas no período entre 21 de Setembro e 3 de Novembro de 2006 – subsistindo dúvidas quanto às ocorridas nos dias 13 a 23 de Outubro – pela razão única do decurso do prazo de que a Recorrente dispunha para as injustificar.

12.ª Esta apreciação não abrange as faltas dadas entre 6 e 9 de Novembro de 2006, por terem sido injustificadas em 21 deste mês e de só em 4 de Dezembro seguinte o Recorrido ter apresentado o respectivo documento justificativo.

13.ª O acórdão recorrido invocou como fundamento da sua decisão o disposto no n.º 4 do artigo 1.º do Regulamento de Faltas ao Serviço, segundo o qual “a natureza da falta poderá ser identificada no acto da própria comunicação ou terá de ser comunicada posteriormente ao trabalhador pela empresa no prazo de 7 dias, podendo o trabalhador reclamar da classificação da mesma”.

14.ª A norma transcrita não estabelece o efeito do decurso do prazo que prevê, pelo que é ilegítimo entender que determina necessariamente a justificação das faltas dadas.

15.ª Os restantes elementos interpretativos apontam em sentido oposto àquele, desde logo porque o artigo 5.º do mesmo Regulamento de Faltas ao Serviço qualifica como “injustificadas todas as faltas não previstas no artigo 2.º”.

16.ª E o número 14) deste artigo 2.º considera justificadas as faltas “posteriormente autorizadas (...) pela empresa”, mas apenas se o forem “por forma expressa”, o que exclui liminarmente a qualificação tácita, como a que resultaria da inércia do empregador no referido prazo de sete dias.

17.ª A norma do artigo 3.º/2 do Regulamento de Faltas ao Serviço, segundo a qual “poderá a empresa, sempre que o entender necessário, exigir do trabalhador a apresentação de quaisquer outros documentos complementares de prova”, não corrobora a leitura, feita no acórdão recorrido, do disposto no artigo 1.º/4

daquele, por respeitar à prova documental do motivo indicado para a ausência.

18.ª O que está em causa no mencionado artigo 1.º/4 é a comunicação da ausência e não a prova do motivo que se invoca para a justificar.

19.ª A interpretação feita no acórdão recorrido mostra-se ainda contrária ao n.º 3 do artigo 1.º do citado Regulamento, onde se prevê que “os pedidos de justificação de faltas devem ser feitos em impresso próprio fornecido pela empresa (...). O pedido de justificação da falta deverá ser apresentado no próprio dia ou no dia seguinte àquele em que o trabalhador se apresentou ao serviço, sob pena de injustificação de falta” (realce nosso).

20.ª Se a omissão de classificação da falta previsível no momento da sua comunicação ou nos sete dias seguintes implicasse a respectiva justificação, como se preconiza na decisão recorrida, como poderia ser posteriormente injustificada, em resultado da omissão do trabalhador de, regressado ao serviço, requerer aquela justificação?

21.ª O decurso do prazo de sete dias concedido à Recorrente para justificar as faltas dadas pelo Recorrido não determina nem a justificação, nem a injustificação daquelas.

22.ª A imposição desse ónus à Recorrente afigurar-se-ia, de resto, manifestamente desproporcionada, face a circunstância de a comunicação feita pelo Recorr[ido] não se referir à realização de tratamentos médicos, mas à programação destes.

23.ª E atenta a própria demora do Recorrido na comunicação das suas ausências - tendo prosseguido tratamentos de fisioterapia a partir de 13 de Outubro de 2006, só 11 (onze) dias depois, em 24 de Outubro, as deu a conhecer a Recorrente; mantendo-os a partir de 8 de Novembro de 2006, só 26 (vinte e seis) dias depois, em 4 de Dezembro, as deu a conhecer à Recorrente.

24.ª O Recorrido faltou injustificadamente ao serviço 33 tardes, no total de 102 horas e 30 minutos.

25.ª Pois infringiu culposamente os deveres de boa-fé, de assiduidade, de realização do trabalho com zelo e diligência, de obediência a ordens e instruções do empregador e de promoção e execução de todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa que lhe incumbiam.

26.ª As ausências do Recorrido - mesmo apenas as verificadas entre 6 e 9 de Novembro de 2006 - causaram prejuízos de ordem funcional e económica, à organização da Recorrente, por terem impedido a resolução de questões relacionadas com sistemas automáticos de pagamento de portagens em auto-estradas (“via-verde”).

27.ª O Recorrido violou intensamente o seu dever de assiduidade, pois somente comunicou em 24 de Outubro de 2006, faltas que se verificavam desde 13 de Outubro, entregando documento emitido nesta data.

28.ª E quando já conhecia a decisão da Recorrente de não aceitar os documentos entregues para justificar todo o período de ausência entre 21 de Setembro e 3 de Novembro de 2006 e de injustificar faltas dadas nesse período pela omissão de entrega atempada de documento para a respectiva justificação, manteve, nos seus exactos termos, o anterior comportamento de se ausentar reiteradamente sem dar a conhecer, de manter consigo durante 18 dias documento de justificação daquelas faltas, não o entregando e de remeter documento comprovativo de faltas ao trabalho apenas 26 dias decorridos do início daquelas.

29.ª Ao não executar, por efeito daquelas ausências, as tarefas que lhe estavam cometidas, o Recorrido

infringiu igualmente os seus deveres de zelo e diligência na realização do trabalho, de obediência e de promoção e execução de todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa que lhe incumbiam.

30.ª O Recorrido não procedeu de boa fé, faltando conscientemente à verdade quando não aceitou as instruções que lhe eram dirigidas por superior hierárquico, a pretexto de pretensa dúvida quanto à respectiva autoria e apesar dessas determinações lhe terem sido dirigidas no local de trabalho, em reunião de trabalho e por quem orientava o seu trabalho, o que o Recorrido não ignorava.

31.ª Ao significativo desvalor da conduta do Recorrido corresponde elevado grau de censurabilidade do seu comportamento.

32.ª O Recorrido nunca prestou serviço no período da tarde, embora os alegados tratamentos de fisioterapia tivessem lugar, em todas as ocasiões, uma hora depois do início do seu horário de trabalho e este só terminasse às 17 horas e, à segunda-feira, às 17.30 horas.

33.ª O comportamento do Recorrido comprometeu definitivamente a confiança nele depositada pela Recorrente, que é pressuposto de qualquer relação jurídico-laboral.

34.ª A gravidade do comportamento infractor do Recorrido é acentuada pelos seus antecedentes disciplinares, traduzidos na aplicação de sanção de dez dias de suspensão com perda de retribuição.

35.ª A actuação do Recorrido subsume-se ao disposto no artigo 396.º/1 e 3, alíneas d) e g) do Código do Trabalho, constituindo justa causa de despedimento.

36.ª Os danos morais sofridos pelo Recorrido e provados nos presentes autos não assumem gravidade que mereça a tutela do Direito.

37.ª Ainda que assim se não entenda, a indemnização arbitrada é excessiva, atentos os critérios fixados nos artigos 496.º/2 e 494.º do Código Civil e a aplicação jurisprudencial que deles tem vindo a ser feita.

38.ª O acórdão recorrido violou as normas do artigo 396.º/1 e 3, alíneas d) e g) do Código do Trabalho, dos artigos 1.º/4, 2.º/14) e 3.º do “Regulamento de Faltas ao Serviço” publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª Série, n.º 35, de 22 de Setembro de 1984, e do artigo 496.º/1 do Código Civil.»

Da revista do Autor:

«1. As nulidades alegadas no requerimento de interposição do recurso para o Tribunal da Relação de Lisboa e desenvolvidas nas alegações de recurso devem ser julgadas, por terem sido sucintamente invocadas no requerimento.

2. Em consequência, deve ser declarada nula a sentença na parte em que valorou asserções da recorrida que não constam da nota de culpa e que são vagas, genéricas e sem conteúdo objectivo, sem cumprir a exigência de descrição circunstanciada, em termos de modo, tempo e lugar e sem real identificação dos factos imputados ao recorrente.

3. Também o procedimento disciplinar é inválido, porquanto a nota de culpa se limita a acusar genericamente o recorrente de causar prejuízos à recorrida, sem identificar ou quantificar prejuízos.

4. Na apreciação dos danos morais deve, além da ilicitude do acto da **recorrida** de ter mantido o **recorrente** em inactividade, ser valorado o facto de este não ter sido avaliado para efeitos de evolução na carreira, enquanto foi mantido na inactividade.

5. A indemnização por danos morais arbitrada pelo Tribunal **recorrido**, ainda que aferida apenas em

função da inactividade e do desgosto sofrido pelo recorrente, deve ser fixada em, pelo menos, € 10.000,00 (dez mil euros).»

As partes contra-alegaram para defenderem a improcedência dos recursos em que figuram como recorridas.

Neste Supremo Tribunal, a Exma. Magistrada do Ministério Público pronunciou-se no sentido de serem negadas ambas as revistas, parecer que mereceu resposta da Ré para, manifestando a sua discordância, reafirmar a posição anteriormente assumida.

**3.** Face ao teor das conclusões que acima se transcreveram, as questões que vêm suscitadas, e que se enunciam por ordem de precedência lógica, prendem-se com:

- A nulidade da sentença da 1.ª instância (conclusões 1 e 2 da revista do Autor);
- A invalidade do procedimento disciplinar (conclusão 3 da revista do Autor);
- A justa causa do despedimento (conclusões 1.ª a 35.ª da revista da Ré);
- O direito à indemnização por danos não patrimoniais (conclusão 36.ª da revista da Ré);
- O montante de tal indemnização (conclusões 4 e 5 da revista do Autor e 37.ª da revista da Ré).

Corridos os vistos, cumpre decidir.

## II

**1.** Os factos materiais da causa, que aqui se aceitam, por não terem sido impugnados e não haver motivo para alterar a decisão sobre a matéria de facto, foram fixados pelo tribunal recorrido nos seguintes termos:

«1. O A. foi admitido ao serviço da R. em 9 de Fevereiro de 1978, para, sob autoridade, direcção e fiscalização desta, exercer funções de auxiliar oficial.

2. No início de 1983, foi promovido a quadro técnico bacharel, data em que a R. lhe atribuiu funções compatíveis com a nova qualificação.

3. Em Janeiro de 1996 o A. concluiu a licenciatura em Auditoria Contabilística.

4. Após a licenciatura, a R. classificou o A. em técnico licenciado.

5. O A. é sócio e dirigente do Sindicato dos Contabilistas e delegado sindical na R..

6. O A. evoluiu na carreira técnica em função da avaliação de desempenho e demais regras do “Regulamento de Carreiras dos Quadros Técnicos”.

7. Em 17 de Janeiro de 2003, o A. foi classificado pela R. de técnico licenciado no escalão 12, que é o último escalão da carreira técnica do nível 1, do Regulamento de Carreiras, com efeitos retroactivos a 01.01.2002.

8. Segundo o Regulamento de Carreiras dos Quadros Técnicos (capítulo I, princípios gerais), “consideram-se quadros técnicos os trabalhadores que exerçam funções cujo desempenho exija formação técnico-científica a nível de ensino superior ou legalmente equiparado”.

9. A R., de Setembro de 2003 até Janeiro de 2005, não atribuiu ao A. quaisquer funções, mantendo-o na inactividade, no “quadro de excedentários”, afectos à Direcção de Pessoal, numa sala na Estação de Santo Amaro.

10. Em Janeiro de 2005, a R., mantendo o A. na mesma situação de inactividade, colocou-o numa sala da Estação de Miraflores, sem qualquer enquadramento (centro de excedentários).

11. Em Junho de 2006, a Directora da Estação de Miraflores, perguntou ao A. se estava disponível para ajudar na resolução das irregularidades no funcionamento dos “identificadores de via verde” dos autocarros, junto da Via Verde Portugal - BRISA.
12. O A. acedeu ao pedido da Directora de Estação, que lhe disponibilizava um carro ligeiro e motorista para as deslocações de Miraflores a Carcavelos “Centro da Via Verde”.
13. As deslocações ao “Centro da Via Verde” ocorriam pelo menos duas vezes por mês.
14. Em Junho de 2006, o A. recebeu da Directora da Estação de Miraflores a informação de a R. ter decidido colocá-lo no Centro correspondente à Secretaria da Estação de Miraflores.
15. Em 2 de Outubro de 2006, um colega do A., Dr. CC, entregou-lhe um documento sob o título “Secretaria - Distribuição de funções”.
16. Nesse documento, sem timbre da R. e sem assinatura, prevê-se a atribuição ao A. de funções no grupo funcional de estatística (actualizar as bases horárias, geração de dias, lançamento de registos, colocação ordenada das folhas de viagem, manutenção das mesmas na Secretaria durante 2 meses, em sítio próprio, e seu arquivamento mensal no arquivo da Estação), sendo que a recolha e inserção de dados sempre foram efectuadas por trabalhadores da carreira administrativa, designadamente pelo Sr. DD.
17. Invocando ter dúvidas sobre a origem do documento, o A. solicitou, por carta de 04.10.06, ao Conselho de Administração da R., confirmação das funções que lhe estavam a ser distribuídas.
18. Nessa carta o A. informou que, na qualidade de quadro técnico licenciado de grau XII, as não podia aceitar por serem funções meramente administrativas.
19. Em 9 de Novembro de 2006, o A. recebeu da Directora de Estação o esclarecimento que solicitara ao Conselho de Administração da [R.] conforme documento de fls. 76 cujo teor se dá por integralmente reproduzido.
20. Ainda no dia 9 de Novembro de 2006, o A. recebeu da Directora da Estação um despacho de um elemento do Conselho de Administração da R., aposto numa declaração, datada de 13 de Outubro de 2006, do Centro Paroquial de S. ..., que aquele entregara na Secretaria da Estação de Miraflores, destinado à justificação de faltas para uma 2.ª série de tratamentos de fisioterapia.
21. Nesse despacho foi decidido injustificar faltas do A. nos dias 13, 14, 15 e 16 de Outubro (dias 14 e 15 correspondem a sábado e domingo).
22. No mesmo despacho foi decidido devolver ao A. documentos apresentados por este em 19 de Setembro de 2006, destinados a justificação das ausências para uma 1.ª série de tratamentos de fisioterapia.
23. A necessidade de o A. ter de submeter-se a tratamentos de fisioterapia no horário de trabalho não foi questionada pela R., até 9 de Novembro de 2006.
24. Ao A. não foi feito pela R. qualquer reparo ou oposição às ausências para os referidos tratamentos, até 9 de Novembro/06.
25. Tais ausências não foram descontadas nas retribuições dos meses de Setembro, Outubro e Novembro.
26. Por carta de 14 de Dezembro/06, a R. comunicou ao A. ter este atingido em 9 de Novembro/06, 14 dias de faltas injustificadas e que se este assim o entendesse poderia substituir dias de falta por dias de férias.
27. Por carta de 15.12.06, a R. comunicou ao A. que, com a carta anterior, cometeu um lapso e que as

ausências registadas entre 21 de Setembro/06 e 9 de Novembro/06 são injustificadas.

28. No mês de Dezembro/06, a R. descontou ao A., referente a Setembro, Outubro e Novembro, tempos de ausência.

29. Segundo o disposto no n.º 4 do art. 1.º do “Regulamento de Faltas ao Serviço” publicado no BTE 1.ª Série, n.º 35, de 22.09.84, “a natureza da falta poderá ser identificada no acto da própria comunicação ou terá de ser comunicada posteriormente ao trabalhador pela empresa no prazo de 7 dias, podendo o trabalhador reclamar da classificação da mesma.

30. O A. não foi notificado de diligências de inquérito para a determinação da infracção disciplinar e a identificação do respectivo agente.

31. À matéria da caducidade do procedimento disciplinar invocada pelo A. na resposta a nota de culpa, alega a R. na decisão do processo disciplinar que procedeu a “inquérito prévio”.

32. A R. materializa o alegado inquérito prévio na junção de documentos que, em parte, conhecia há meses e tinha em seu poder, e em informações recolhidas pelos instrutores do processo disciplinar, de modo informal (cfr. parágrafo 4.º de fls. 10 da decisão).

33. As alegadas informações não constam do processo disciplinar.

34. Ao A. não foram dadas a conhecer as alegadas informações “recolhidas de modo informal”.

35. O A. entrou de baixa médica em 10.11.2006 e as baixas foram prorrogadas ininterruptamente até Março de 2007.

36. No penúltimo parágrafo de fls. 18 da decisão a R. afirma que “O arguido afectou o normal desenvolvimento do trabalho realizado na Estação de Miraflores, o que impôs reorganização e atribuição de novas tarefas aos demais funcionários da Estação, antes cometidas ao trabalhador arguido, a fim de se cumprirem os prazos acordados com as demais entidades com que a BB se relaciona”.

37. Na nota de culpa, nos respectivos artigos 37.º e 38.º, a R. diz que “as faltas têm causado prejuízos, de ordem funcional e económica... traduzidos, designadamente, na ausência de resolução de questões relacionadas com sistemas automáticos de pagamento de portagens em auto-estradas, vulgo “via verde” e, na parte final da nota de culpa, a R. diz que “a conduta imputada ao trabalhador arguido causou prejuízos à actividade e à organização interna da BB”.

38. Na nota de culpa, a R. não afirma que da conduta do A. “resultou a intervenção dos demais trabalhadores da Estação de Miraflores, os quais foram afectados por acréscimo do respectivo volume de trabalho, com o consequente desgaste físico e psicológico” (cfr. parágrafo 2.º de fls. 19 da decisão).

39. Na nota de culpa, a R. não diz que o A. descurou a sua responsabilidade, escudando-se nas funções desempenhadas por outros trabalhadores e delegando neles os objectivos que ele próprio deveria atingir (cfr. parágrafo 3.º de fls. 19 da decisão).

40. Na nota de culpa, a R. não escreve que o comportamento do A. “se reflectiu no seio das relações internas com os demais trabalhadores da empresa” (cfr. parágrafo 4.º de fls. 19 da decisão).

41. Afirma a R., no parágrafo 9.º de fls. 19 da decisão, que “a rápida e eficiente resolução das questões da “via verde”, por exemplo, afecta directamente os clientes da BB nas viagens pelos mesmos efectuadas em transportes da empresa”.

42. A R. não fez constar esta afirmação na nota de culpa.

43. Ao A. não foi feito qualquer reparo ou oposição às ausências para os tratamentos de fisioterapia pelo responsável da Secretaria ou pela Directora da Estação.
44. Na R. é a chefia directa ou o Director de Estação quem faz o controle de assiduidade dos quadros técnicos.
45. Na R. é o Chefe de Divisão, o Director da Estação ou o Director de Recursos Humanos quem faz a qualificação de ausências ou faltas dos quadros técnicos, com ou sem funções de chefia.
46. Na R. o Conselho de Administração ou qualquer dos seus elementos, por regra, não qualificam faltas.
47. Na R. nunca houve controle de assiduidade dos quadros técnicos com ou sem funções de chefia, mediante registo ou controle de ponto.
48. Na R. são sempre entregues pelos quadros técnicos, com ou sem funções de chefia, documentos para justificação de ausências para férias, dispensa mensal ao abrigo do artigo 2.º, n.º 12, do Acordo de Empresa - A 2 - e de incapacidade temporária por 1 (um) ou mais dias.
49. Nunca na R. foram injustificadas faltas ou ausências para tratamentos médicos a quadros técnicos com ou sem chefia.
50. Nunca na R. foi despedido algum quadro técnico, com ou sem funções de chefia, por faltas injustificadas.
51. No despacho de 09.11.2006 de um elemento da Administração da R. foi decidido que o A. apresentasse declarações com a indicação da duração dos tratamentos e a demonstração de os mesmos só poderem ser feitos em horário laboral.
52. O A. escreveu à R. em 21.12.2006 dizendo que o centro de fisioterapia se recusava a emitir declaração sobre se o tratamento de fisioterapia é ou não possível ser efectuado fora do horário laboral e solicitando a revisão da decisão de injustificação das ausências entre 21 de Setembro e 9 de Novembro.
53. Na mesma altura, o A. disse ter entregue à R. em 15.11.2006 uma declaração médica atestando a sua necessidade de tratamentos de fisioterapia.
54. No recibo de vencimento do mês de Dezembro a R. não discriminou os tempos de ausência em cada dia.
55. O A. pediu à R. a revisão da decisão de injustificação das faltas porquanto não são discriminadas as ausências que lhe estão a ser imputadas.
56. O A. poderia providenciar os tratamentos de fisioterapia noutra instituição de saúde em horário pós-laboral.
57. Não é usual na R. a injustificação de faltas com uma dilação tão alargada.
58. As faltas injustificadas são normalmente descontadas no mês seguinte ao da ausência.
59. O artigo 6.º do “Regulamento de Faltas ao Serviço” dispõe que “as faltas injustificadas podem determinar: a) Perda de remuneração correspondente ao tempo em falta ou, se o trabalhador o preferir, a diminuição de igual número de dias no período de férias imediato, o qual, no entanto, não pode ser reduzido a menos de dois terços da sua duração normal; b) Aplicação de sanções nos termos da Lei.”
60. Na R. é prática usual, no caso de faltas injustificadas, a substituição por dias de férias.
61. Por causa da inactividade do A. e de outros colegas durante mais de um ano, o sindicato solicitou a intervenção da Inspecção do Trabalho, em finais de 2004.

62. Tal inactividade foi objecto de interpelação ao Governo na Assembleia da República, por iniciativa do Partido Comunista Português.
63. A R., no início de 2005, retirou o A. e os outros colegas que manteve na sala da Estação de Santo Amaro e distribuiu-os pelas outras Estações, mantendo alguns deles em situação de inactividade.
64. Alguns dos colegas que estavam inactivos foram convidados a sair por acordo e foram indemnizados.
65. Enquanto técnico licenciado, o A. subiu, conforme referido em 7, entre 1996 e 2002, do grau de qualificação VIII até ao grau de qualificação XIII
66. Ao longo dos últimos 18 anos, o A. foi colocado em diversas áreas ou serviços da R., tendo passado pela área administrativa da Direcção de Recursos Humanos, pela Direcção Financeira e pelo Gabinete de Qualidade, Segurança e Ambiente (neste último até 31 de Agosto de 2003).
67. Durante o período em que esteve inactivo o desempenho do A. não pôde ser avaliado pela R. para efeitos de progressão na carreira.
68. A situação de inactividade do A. fez com que este se sentisse triste, revoltado e humilhado perante os colegas.
69. Na R. o A. auferia ultimamente a retribuição base de € 2.675,03, acrescida de € 190,38 de diurnidades e € 9,08 de subsídio de alimentação por cada dia de trabalho.
70. A R. ainda não pagou ao A. as férias vencidas em Janeiro de 2007 e o correspondente subsídio de férias.
71. A R. também não pagou ao A. os proporcionais de férias, subsídio de férias e de Natal do ano de 2007.
72. O A. encontra-se sem receber subsídio de desemprego.
73. O sindicato de que o A. é sócio nunca comunicou à R. a qualidade de delegado sindical daquele.
74. O Autor foi promovido a estagiário em 17 de Outubro de 1978 e a escriturário em 17 de Outubro de 1979.
75. O Autor exerceu funções de Chefe de Secção no Centro de Microfilmagem a partir de 1983.
76. Nessa qualidade, o Autor ordenou a destruição de 174 (cento e setenta e quatro) bobines de microfilmes.
77. Razão por que lhe foi aplicada, em Abril de 1992, a sanção disciplinar de “dez dias de suspensão sem vencimento”.
78. O Autor não impugnou, por qualquer meio, a sanção disciplinar aplicada.
79. O Autor está e sempre esteve integrado no nível 1 da carreira profissional de bacharel e técnico licenciado.
80. Aos trabalhadores da Ré integrados no referido nível 1 são atribuídos graus de qualificação profissional entre o I e o XII.
81. Ao Autor foi atribuído, em 1989, o grau de qualificação V.
82. Quando se licenciou, o Autor manteve o mesmo grau de qualificação — VIII — e as mesmas funções que detinha imediatamente antes da licenciatura.
83. À data do despedimento, o Autor era técnico licenciado sem funções de chefia, de grau XII.
84. No início de 2005, o Autor foi deslocado para a Estação de Miraflores da Ré, ficando instalado num gabinete que, em determinado período, partilhou com o trabalhador EE.

85. Em Junho de 2006, foram-lhe atribuídas funções de acompanhamento do sistema automático de pagamento de portagens conhecido por “via verde”, e de controlo da respectiva facturação.
86. A Ré dispõe de acordo específico com a entidade gestora do sistema de “via verde”, nos termos do qual os valores devidos pela passagem na portagem da ponte 25 de Abril não são automaticamente debitados em conta, mas objecto de facturação mensal.
87. Os equipamentos daquele sistema de “via verde” instalados nos diversos veículos servem apenas para identificar o autocarro que passa na portagem e o número de vezes que o faz.
88. Ao Autor foi cometida a tarefa de controlar e certificar a facturação mensal dos valores resultantes das referidas passagens, bem como a de resolver problemas surgidos com os diversos equipamentos do sistema de “via verde”.
89. No âmbito destas funções, o Autor tinha de efectuar diversas deslocações, em número e para destinos que a Ré não controlava.
90. As carreiras de autocarros da Ré números 52 e 53 asseguram o transporte de passageiros até a margem sul do Tejo, através da ponte 25 de Abril.
91. Aquelas carreiras são realizadas nos dias úteis, em diversos horários.
92. No Inverno de 2006-2007, às mesmas carreiras foram afectos diariamente 19 autocarros, sendo 2 do tipo “mini”, 9 do tipo “standard” e 8 do tipo “articulado”.
93. A Ré dispõe de 2 autocarros do tipo “mini”, 11 do tipo “standard” e 31 do tipo “articulado” equipados com dispositivos do sistema de “via verde”.
94. Quando os autocarros afectos às carreiras números 52 e 53 sofrem avarias, a Ré procura substituí-los por veículos disponíveis, também equipados com identificadores do sistema de “via verde”, o que as necessidades de serviço nem sempre tornam possível.
95. Em meados de 2006, foram atribuídas ao Autor funções de análise e tratamento de informação contida nos tacógrafos colocados nos diversos veículos da Ré.
96. O posto de trabalho do Autor passou a estar localizado na Secretaria da Estação de Miraflores da Ré.
97. Aquele trabalho envolvia a consulta e tratamento da informação recolhida e a consequente elaboração de relatórios periódicos.
98. O Autor nunca elaborou estes relatórios.
99. Em 2 de Outubro de 2006, a Directora da Estação de Miraflores da Ré manteve reunião com todos os trabalhadores a exercerem funções na respectiva Secretaria.
100. Durante a reunião, a Directora da Estação de Miraflores da Ré expôs e explicou aos presentes, incluindo o Autor, o processo de reorganização dos serviços, o qual teve por efeito ajustamentos nas funções a desempenhar pelos diversos trabalhadores.
101. O Autor foi afecto ao grupo funcional da Estatística, para o exercício de funções ainda relativas ao sistema de “via verde” e aos tacógrafos instalados nos veículos da Ré.
102. A todos os presentes na reunião foi distribuído na altura um documento contendo os ajustamentos comunicados.
103. No referido documento é feita referência ao facto de o Autor estar já “afecto ao serviço da secretaria”.
104. As funções a exercer foram entendidas por todos os trabalhadores presentes.

105. O Autor não ignorava a autoria do documento de fls. 73 e 74, junto com a petição inicial sob o doc. 8.
106. O documento de fls. 76, referido em 19, traduz, desenvolvidamente, o que ao Autor foi dado a conhecer, na referida reunião de 2 de Outubro, sobre as funções por si a exercer.
107. Essas funções envolvem a análise e o tratamento estatístico da informação obtida, designadamente a relacionada com o tráfego, bem como o aperfeiçoamento e correcção dos meios de recolha da informação e a formulação de soluções alternativas à melhor gestão dos serviços.
108. As funções cometidas ao Autor na reunião de 2 de Outubro de 2006 são parcialmente coincidentes com as que já exercia.
109. O número 6620 identifica na Ré o centro de imputação de custos da Coordenação de Tráfego.
110. O número que identifica o centro de imputação de custos correspondente a Secretaria da Estação de Miraflores da Ré é o 6601.
111. A Inspeção-Geral do Trabalho não acusou a Ré da prática de contra-ordenação pela inactividade do A. e outros colegas.
112. O período normal de trabalho do Autor era de 37:30 horas semanais, de segunda a sexta-feira de cada semana de calendário.
113. O Autor prestava diariamente serviço das 9 às 13 e das 14 às 17 horas, com excepção de segunda-feira, em que prolongava a sua prestação de trabalho até as 17:30 horas.
114. O Autor não prestou trabalho no período da tarde nos dias úteis entre 21 de Setembro e 9 de Novembro de 2006.
115. Não o fazendo, designadamente, entre as 14 horas e as 14.45 horas.
116. O Autor foi dispensado de prestar trabalho no dia 3 de Novembro de 2006.
117. No dia 19 de Setembro de 2006, o Autor apresentou documento emitido, na mesma data, pelo Centro Social Paroquial de S. ..., atestando a realização, “no horário das 15,00h”, de tratamentos de fisioterapia, por período de 15 dias úteis, com início em 21 de Setembro.
118. O documento referido não mencionava a duração ou o termo de cada um dos alegados tratamentos de fisioterapia, nem a impossibilidade de estes ocorrerem fora do horário de trabalho.
119. O período de 15 dias úteis referido no documento terminou em 12 de Outubro de 2006.
120. O Autor não comunicou, por qualquer outro meio, a realização dos referidos tratamentos.
121. No dia 24 de Outubro de 2006, o Autor apresentou documento emitido pelo mesmo Centro Paroquial de S. ..., datado de 13 de Outubro de 2006, atestando ter nesta data iniciado tratamentos de fisioterapia num período de 15 (quinze) dias úteis, no horário das 15,00h.
122. O documento referido não mencionava a duração ou o termo de cada um dos alegados tratamentos de fisioterapia, nem a impossibilidade de estes ocorrerem fora do horário de trabalho.
123. O período de 15 dias úteis referido no documento terminou em 3 de Novembro de 2006.
124. O Autor não comunicou, por qualquer outro meio, a realização dos referidos tratamentos.
125. Por despacho de 9 de Novembro de 2006, foram, desde logo, consideradas injustificadas as ausências ao serviço do A. nos dias 13 e 16 de Outubro.
126. Por terem ocorrido mais de sete dias entre a ausência nos referidos dias 13 a 16 de Outubro e o momento da entrega do mencionado documento.

127. Pelo mesmo despacho, os documentos referidos em 117 e 121 foram devolvidos ao Autor, por inidóneos à justificação das faltas, já que deles não se inferia a duração ou o termo de cada um dos alegados tratamentos de fisioterapia, nem a impossibilidade de estes ocorrerem fora do horário de trabalho.

128. Foram então concedidos ao Autor sete dias para obter e entregar documentos idóneos à justificação das ausências dadas nos dias úteis entre 21 de Setembro e 12 de Outubro e entre 17 de Outubro e 2 de Novembro, todos de 2006.

129. Em resposta, datada de 15 de Novembro de 2006, o Autor apresentou Declaração da Sra. Dr.<sup>a</sup> FF, Médica de Família, bem como Declarações do Centro de Fisioterapia, solicitando que seja revisto o referido despacho de modo a que sejam dadas como justificadas as faltas para tratamento de Fisioterapia.

130. Em anexo à resposta do Autor figurava, designadamente, declaração emitida pela Senhora Dra. FF, em 10 de Novembro de 2006, atestando que o Autor sofria de “reumatismo degenerativo axial doloroso e necessita de fazer fisioterapia”.

131. Sobre os documentos apresentados pelo Autor, foi proferido, em 21 de Novembro de 2006, o seguinte despacho: “Do documento agora apresentado pela primeira vez e da nova apresentação da declaração de 19 de Setembro não resulta a impossibilidade de os tratamentos médicos ocorrerem fora do horário de trabalho, nem a sua duração ou o seu termo, pelo que se consideram injustificadas todas as faltas de 21 de Setembro a 3 de Novembro. Dado que o certificado de incapacidade temporária para o trabalho por estado de doença define o dia 10 como data de início, devem as faltas ocorridas entre 4 e 9 de Novembro ser também classificadas como injustificadas”.

132. O Autor foi notificado deste despacho em 21 de Novembro de 2006.

133. No dia 4 de Dezembro de 2006, o Autor apresentou documento emitido pelo mesmo Centro Social Paroquial de S. ..., datado de 16 de Novembro de 2006, atestando ter iniciado tratamentos de fisioterapia “no dia 08.11.06, num período de 15 (quinze) dias úteis, no horário das 15,00h” .

134. O documento referido não mencionava a duração ou o termo de cada um dos alegados tratamentos de fisioterapia, nem a impossibilidade de estes ocorrerem fora do horário de trabalho.

135. O período de 15 dias úteis referido no documento terminou em 28 de Novembro de 2006.

136. O Autor não comunicou, por qualquer outro meio, a realização dos referidos tratamentos.

137. O Autor não resolveu a generalidade das questões pendentes relativas ao sistema via verde.

138. O Autor não cumpriu nenhuma das tarefas que lhe foram atribuídas em 16 resultado da reunião de 2 de Outubro de 2006.

139. As ausências do Autor afectaram o normal desenvolvimento da actividade do trabalho realizado na Estação de Miraflores da Ré, obrigando à reorganização do serviço e à distribuição pelos demais funcionários das tarefas atribuídas ao Autor.

140. Os trabalhadores quadros técnicos da Ré comunicam e apresentam documentos comprovativos das respectivas ausências ao serviço.

141. O Autor não solicitou à Ré a substituição das faltas acima referidas pela perda de dias de férias.

142. A Directora da Estação de Miraflores da Ré não justificou as mesmas faltas.

143. No âmbito de verificação de incapacidade temporária, os serviços competentes da Segurança Social

não reconheceram a subsistência da incapacidade para o trabalho do Autor a partir de 22.03.2007.

144. O Autor manteve-se suspenso preventivamente, em virtude do procedimento disciplinar pendente, entre 27 de Março e 14 de Maio de 2007, data do seu despedimento.

145. Durante o período da sua ausência ao serviço por motivo de doença, a Ré pagou ao Autor o valor da diferença entre o montante do subsídio de doença pago pela Segurança Social e o valor da retribuição por este auferida se prestasse trabalho.

146. Em 8 de Janeiro de 2007, a R. determinou a abertura de procedimento disciplinar ao Autor, com fundamento nas ausências ao serviço tidas por injustificadas.

147. Em 10 de Janeiro de 2007, o instrutor de tal processo disciplinar proferiu o seguinte despacho “Por se revelar necessário à fundamentação da nota de culpa, procedo a abertura de processo prévio de inquérito no procedimento disciplinar instaurado contra AA”.

148. Em 18 de Janeiro de 2007, o instrutor de tal processo disciplinar proferiu o seguinte despacho “Atentas as informações prestadas pela BB, S.A., não se afigura possível, de momento, a obtenção de mais informações relativas a comportamentos susceptíveis de constituírem infracções disciplinares imputadas ao trabalhador arguido. Assim, procedo ao encerramento do presente processo prévio de inquérito”.

149. O Autor foi notificado da nota de culpa elaborada no âmbito daquele procedimento disciplinar em 16 de Fevereiro de 2007, dando-se por integralmente reproduzido o teor daquela, junta a fls. 31 a 37 do processo disciplinar apenso.

150. O Autor respondeu à nota de culpa, arrolando testemunhas e requerendo outras diligências probatórias, em 2 de Março de 2007.

151. Em 14 de Maio de 2007, o Autor foi notificado da decisão de aplicação da sanção de despedimento com justa causa, junta a fls. 655 a 676 do processo disciplinar apenso, cujo teor se dá por integralmente reproduzido.

152. Em 24 de Maio de 2007, a Ré enviou ao Autor declaração de situação de desemprego de modelo oficial, preenchida e assinada, que o Autor recebeu.

153. Ainda em 24 de Maio de 2007, a Ré colocou à disposição do Autor o valor dos créditos emergentes da cessação do contrato de trabalho, o que lhe reiterou em 11 de Junho e 22 de Julho de 2007.

154. O Autor não se deslocou aos serviços da Ré para receber o valor dos mencionados créditos e deles dar quitação.

155. Após o despacho inicial proferido pelo senhor instrutor do processo disciplinar nomeado e a que se refere o facto sob 147, foram juntos diversos documentos que constam de fls. 3 a fls. 29 desse processo disciplinar.

156. O despacho referido sob o facto 148 mostra-se lavrado após a junção dos documentos mencionados no facto anterior.»

## **2. Nulidade da sentença:**

**2. 1.** No recurso de apelação, o Autor arguiu a nulidade da sentença, nulidade que, na sua perspectiva, foi cometida porquanto «na apreciação do mérito da causa, [a sentença] valorou asserções da R. que não constam da acusação e que são vagas, genéricas e sem conteúdo objectivo, não cumprindo a exigência de descrição circunstanciada, em termos de modo, tempo e lugar e verdadeira identificação dos factos

imputados ao A.».

O Tribunal da Relação decidiu não conhecer da arguição, por não ter sido respeitado o comando do artigo 77.º, n.º 1, do Código de Processo de Trabalho, segundo o qual a arguição de nulidades da sentença deve ser feita expressa e separadamente no requerimento de interposição de recurso.

Na alegação do recurso de revista, o Autor diz que, no requerimento de interposição do recurso de apelação, afirmou que «a sentença recorrida, na medida em que não especifica alguns dos fundamentos de facto e de direito que justificam a decisão, conhece e trata de questões que não podia conhecer, é nula, nos termos do art. 668.º, n.º 1, alíneas b) e d) do CPC, pelo que também a nulidade da sentença é objecto do presente recurso», referindo que «alguns factos dados como provados são vagos, genéricos, sem conteúdo objectivo e foi considerada e valorada matéria não constante da nota de culpa no sentido da confirmação do despedimento». Defende que, desse modo, satisfaz a exigência do aludido preceito da lei adjectiva laboral, preceito que, na sua óptica, não impõe que o requerimento de interposição do recurso contenha «a fundamentação das nulidades». E conclui que o acórdão recorrido devia ter apreciado «a matéria das invocadas nulidades».

**2. 2.** Dispõe o artigo 77.º, n.º 1, do Código de Processo do Trabalho (CPT), que “[a] arguição de nulidades da sentença é feita expressa e separadamente no requerimento de interposição de recurso”.

Trata-se de exigência que, justificada por razões de celeridade e economia processual, que, marcadamente, inspiram o processo laboral, visa possibilitar ao tribunal recorrido a rápida e clara detecção das nulidades arguidas e respectivo suprimento, daí que, como se observou, entre outros, nos Acórdãos deste Supremo Tribunal de 31 de Outubro de 2007, 30 de Abril de 2008 e 18 de Junho de 2008 — respectivamente, Documentos n.os SJ200710310014424, SJ20080430036584 e SJ200806180042924 — a explanação das razões, de facto e de direito, pelas quais se suscita a nulidade haja de constar do requerimento de interposição de recurso dirigido à instância recorrida.

O recorrente, no requerimento de interposição de recurso de apelação (fls. 338 dos autos), escreveu:

«A sentença recorrida, na medida em que não especifica alguns dos fundamentos de facto e de direito que justificam a decisão, conhece e trata de questões que não podia conhecer, é nula, nos termos do art. 668.º, n.º 1, alíneas b) e d) do CPC, pelo que também a nulidade da sentença é objecto do presente recurso.

Com efeito, constata-se que alguns factos dados como provados são vagos, genéricos, sem conteúdo objectivo e foi considerada e valorada matéria não constante da nota de culpa no sentido da confirmação do despedimento».

Deste modo, no primeiro parágrafo, o recorrente indica, por referência aos textos legais, as nulidades de que, na sua perspectiva, padece a sentença (falta de fundamentação e excesso de pronúncia); e, no segundo parágrafo, intenta caracterizá-las, acusando a sentença de conter, dados como provados, alguns factos vagos, genéricos e sem conteúdo objectivo, e de ter considerado e valorado matéria não constante da nota de culpa.

A mera referência aos textos legais que prevêm as nulidades não é suficiente para permitir que o tribunal recorrido detecte, rápida e claramente, os vícios invocados.

E, como se refere do douto parecer do Ministério Público, a caracterização dos vícios, que o recorrente intentou fazer, apresenta-se «de tal modo vaga e genérica que inviabiliza a sua apreensão e

compreensão», não permitindo «ao tribunal “a quo” o necessário discernimento sobre o que está, em termos de “nulidades”, efectivamente em causa na respectiva invocação, a fim de se pronunciar sobre as questões colocadas, imediatamente, com a inerente economia processual que tal comporta».

Disto decorre que os termos em que o recorrente aludiu às nulidades de falta de fundamentação e excesso de pronúncia não respeitam a exigência contida no n.º 1 do artigo 77.º do CPT, uma vez que a arguição da nulidade da sentença não se mostra minimamente substanciada no requerimento de interposição do recurso, por forma a cumprir a finalidade prosseguida por aquele preceito que é a de permitir que o tribunal recorrido, no momento em que se debruça sobre o requerimento de interposição, designadamente para apreciar da admissibilidade do recurso, facilmente se aperceba de quais os vícios apontados à decisão impugnada e respectivos fundamentos, de facto e de direito, de modo a que, rapidamente, deles tome conhecimento, procedendo, se for caso disso, à sanação, do que poderá resultar a desnecessidade de subsistir o recurso.

Conclui-se, assim, que o Tribunal da Relação não podia apreciar a arguição daquelas nulidades.

### 3. Da invalidade do procedimento disciplinar:

O Autor afirma, na conclusão 3 da revista, que «o procedimento disciplinar é inválido, porquanto a nota de culpa se limita a acusar genericamente o **recorrente** de causar prejuízos à **recorrida**, sem identificar quaisquer prejuízos».

Examinado o corpo da alegação, no qual, expressamente, o recurso se apresenta circunscrito a duas questões — nulidades da sentença e indemnização por danos não patrimoniais —, não se encontra no respectivo texto a menor referência aos motivos em que assenta a conclusão que se transcreveu, o que vale por dizer que o Autor não exprimiu os fundamentos por que discorda do que a respeito de tal questão foi decidido pelo acórdão recorrido, desse modo incumprindo, no que concerne, o ónus de alegar imposto pelo artigo 690.º, n.º 1, do Código de Processo Civil, na versão anterior à da revisão operada pelo Decreto-Lei n.º 303/2007, de 24 de Agosto.

Não se tratando de questão do conhecimento oficioso, está este Supremo Tribunal impedido de apreciá-la, uma vez que, tendo sido omitida a indicação dos fundamentos pelos quais o recorrente pretende ver alterada a decisão do Tribunal da Relação, tudo se passa como se ela não tivesse, nesse particular, sido impugnada.

### 4. Da justa causa do despedimento:

**4. 1.** A sentença da 1.ª instância, considerando que o Autor estava obrigado a cumprir um horário de trabalho que, no período da tarde dos dias úteis, era das 14.00 às 17.00 horas (prolongando-se até às 17.30 horas, à 2.ª feira), e que ele não prestou trabalho, em todas as tardes dos dias úteis, no período compreendido entre 21 de Setembro e 9 de Novembro de 2006, assim faltando ao serviço em 33 tardes, num total de 102 horas e 30 minutos, faltas que a Ré teve por injustificadas, e considerando que o Autor não conseguiu provar, como lhe competia, o motivo justificativo desse incumprimento contratual, julgou culposo e ilícito o comportamento do Autor, dotado de gravidade bastante para comprometer a manutenção da relação de trabalho e originar a impossibilidade prática da subsistência da mesma relação, tendo concluído pela existência de justa causa e, pois, pela licitude do despedimento.

No recurso de apelação, o Autor sustentou, em síntese, que: a simples materialidade das faltas

injustificadas durante certo tempo não basta para que se verifique a justa causa de despedimento; a Ré, ao contrário do que era sua prática, só justificou as faltas cerca de 90 dias após terem ocorrido a maioria delas, desse modo violando o Regulamento de Faltas ao Serviço; o direito de injustificar as faltas precludira, atendendo a que o Conselho de Administração «não qualifica faltas e que nunca [...] foram injustificadas faltas ou ausências para tratamentos médicos a quadros técnicos, com ou sem funções de chefia, e que não é usual [...] a injustificação de faltas com uma dilação tão alargada e que as faltas injustificadas são normalmente descontadas no mês seguinte ao da ausência»; a Ré não provou que as faltas imputadas ao Autor lhe tivessem causado prejuízos.

**4. 2.** O acórdão recorrido, divergindo do entendimento da 1.<sup>a</sup> instância, veio a julgar ilícito o despedimento, por inexistência de justa causa, explanando — após adequadas considerações, ilustradas profusamente com referências à doutrina e à jurisprudência, sobre o conceito de justa causa e a integração neste das faltas ao trabalho não justificadas — a seguinte fundamentação:

«No caso em análise, a entidade empregadora imputou ao trabalhador a violação do dever de comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade estabelecido no art.º 121.º n.º 1 al. b) do CT, bem como a violação dos deveres estabelecidos nas alíneas c) – comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade – d) – cumprir as ordens e instruções do empregador – e g) promover ou executar todos os actos tendentes a melhoria da produtividade da empresa – todas do mesmo número e artigo, subsumindo o comportamento às als. d) e g) do n.º 3 do art.º 396.º do CT.

Como vimos acima, as mencionadas alíneas d) e g) do n.º 3 do art.º 396.º do CT estabelecem que constituem justa causa de despedimento, nomeadamente:

d) “Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado”;

g) “Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano civil, 5 seguidas ou 10 interpoladas”.

Vejamos os factos.

Não restam dúvidas de que o trabalhador, no período entre 21 de Setembro e 9 de Novembro de 2006 faltou ao serviço em 33 tardes, num total de 102 horas e 30 minutos (factos sob 21 a 26), tendo a R. considerado injustificadas tais faltas.

Com o fim de justificar essas faltas, o trabalhador foi apresentando documentos que indicavam a necessidade de tratamento de fisioterapia – o primeiro dos quais em 19.09.2006, dois dias antes do início do tratamento de fisioterapia (facto sob 117) emitido, na mesma data, pelo Centro Social Paroquial de S. ..., atestando a realização, “no horário das 15.00h”, de tratamentos de fisioterapia, por período de 15 dias úteis, com início em 21 de Setembro.

O período de 15 dias úteis referido no documento terminou no dia 12.10.2006.

O autor apresentou, em 24.10.2006, novo documento emitido pelo mesmo Centro Paroquial de S. ..., datado de 13 de Outubro de 2006, atestando ter nesta data iniciado tratamentos de fisioterapia num período de 15 (quinze) dias úteis, no horário das 15,00h.

Em 9 de Novembro de 2006 o autor recebeu da Directora de Estação um despacho de um elemento do

Conselho de Administração da R., aposto numa declaração, datada de 13 de Outubro de 2006, do Centro Paroquial de S. ..., que aquele entregara na Secretaria da Estação de Miraflores, destinado à justificação de faltas para uma 2.ª série de tratamentos de fisioterapia (facto sob 20).

Nesse despacho foi decidido injustificar faltas do A. nos dias 13, 14, 15 e 16 de Outubro (dias 14 e 15 correspondem a sábado e domingo) – facto sob 21.

No mesmo despacho foi decidido devolver ao A. documentos apresentados por este em 19 de Setembro de 2006, destinados à justificação das ausências para uma 1.ª série de tratamentos de fisioterapia (facto sob 22).

Do mencionado despacho exarado sobre o doc. de fls. 77 junto aos autos constam os fundamentos pelos quais a entidade empregadora considerou insuficiente a justificação constante dos documentos juntos pelo trabalhador (por deles não resultar a impossibilidade dos tratamentos ocorrerem fora do horário de trabalho, nem a duração ou termo dos mesmos) concedendo-lhe novo prazo para “que o trabalhador obtenha e entregue documento idóneo à justificação das ausências, sob pena de todas serem havidas por injustificadas”.

Em resposta, o autor apresentou declaração da sua médica de família bem como declaração do Centro de Fisioterapia solicitando a justificação das faltas para tratamento de Fisioterapia, constando da declaração emitida pela médica de família, datada de 10 de Novembro de 2006, que o Autor sofria de “reumatismo degenerativo axial doloroso e necessita de fazer fisioterapia” (factos sob 128 a 130).

A entidade empregadora voltou a julgar tais documentos insuficientes para justificar as ausências entre 21 de Setembro e 9 de Novembro (no período da tarde) considerando que dos documentos não resulta a impossibilidade de os tratamentos médicos ocorrerem fora do horário de trabalho, nem a sua duração ou o seu termo (facto sob 131), tendo o autor conhecimento da injustificação das faltas em 21.11.2006.

No dia 4 de Dezembro de 2006, o Autor apresentou documento emitido pelo mesmo Centro Social Paroquial de S. ..., datado de 16 de Novembro de 2006, atestando ter iniciado tratamentos de fisioterapia “no dia o 8.11.06, num período de 15 (quinze) dias úteis, no horário das 15.00h”.

Perante estes factos, vejamos, agora, como a lei geral trata a matéria relativa às faltas ao trabalho e sua justificação.

O art.º 224.º n.º 1 do CT dá-nos a noção de “falta”, nos seguintes termos: “Falta é a ausência do trabalhador no local de trabalho e durante o período em que devia desempenhar a actividade a que está adstrito”.

O seu n.º 2 esclarece que “Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos são adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta”.

E o art.º 225.º, sob a epígrafe “Tipo de faltas” elenca no seu n.º 2 as faltas que são consideradas justificadas, estabelecendo o seu n.º 3 que “são consideradas injustificadas as faltas não previstas no número anterior”.

No art.º 226.º, vem estabelecida a imperatividade das disposições referentes a faltas, nos seguintes termos:

“As disposições relativas aos tipos de faltas e à sua duração não podem ser objecto de instrumento de

regulamentação colectiva de trabalho (...).”

No que se refere à justificação das faltas, determina o art.º 228.º que, quando previsíveis são obrigatoriamente comunicadas ao empregador com antecedência mínima de 5 dias (n.º 1) e quando imprevisíveis, são obrigatoriamente comunicadas ao empregador logo que possível (n.º 2 do mesmo artigo).

O empregador pode, nos 15 dias seguintes à comunicação, exigir ao trabalhador a prova dos factos invocados para a justificação.

Em caso de incumprimento da comunicação referida no art.º 228.º e da obrigatoriedade de apresentação da prova dos factos invocados para a justificação, as faltas são consideradas injustificadas (cfr. art.º 229.º n.º 6).

Por outro lado, sendo ao caso dos autos aplicável o Acordo de Empresa dos Quadros Técnicos (AE2), porque o trabalhador é sócio do Sindicato que subscreveu com a ré esse Acordo de Empresa, AE que foi publicado no BTE, 1.ª Série, n.º 35 de 22.09.84, cumpre averiguar o que, sobre esta matéria, se mostra clausulado.

Sabemos que as disposições constantes do Código do Trabalho relativas aos tipos de faltas e à sua duração são imperativas, não podendo, por isso, ser contrariadas pelas cláusulas do mencionado Acordo de Empresa, sob pena de nulidade destas cláusulas (art.º 4.º n.º 1 in fine do CT).

Daí que haja que averiguar se os normativos do AE aplicáveis ao caso dos autos colidem, ou não, com a imperatividade legal.

O mencionado AE dá-nos a seguinte noção de “falta”: “Considera-se falta a não comparência ao serviço durante 1 dia completo de trabalho” [art.º 1.º n.º 1 do Anexo IV (Regulamento de Faltas ao Serviço) do Acordo de Empresa que vimos referindo].

Da comparação deste normativo do AE aplicável às partes, com o n.º 1 do art.º 224.º do CT, que nos dá a noção legal de falta, parece resultar que o conceito estabelecido na lei é bastante mais lato do que o conceito que as partes acordaram no AE já que, na literalidade deste, apenas se considera falta a não comparência ao serviço durante 1 dia completo de trabalho, enquanto que no Código do Trabalho se considera falta qualquer ausência durante o período em que o trabalhador devia desempenhar a actividade, adicionando-se os períodos inferiores ao período normal de trabalho para determinação dos períodos normais de trabalho em falta.

Mas as partes outorgantes não pretenderam fazer qualquer distinção como veremos.

À data da celebração do AE - 1984 - a matéria relativa a faltas estava regulada no DL 874/6 de 28.12 que, no seu art.º 22.º n.º 1 nos dava a definição de falta do seguinte modo: “Falta é a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado”.

Ora o “período normal de trabalho” era entendido nesse preceito como o número de horas de trabalho diário, ou seja, “1 dia completo de trabalho” a que se refere o art.º 1.º do Anexo IV do AE agora em análise. E isso resulta, desde logo, do n.º 2 do art.º 22.º do DL 874/76 ao estabelecer que “Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta” (sublinhado nosso).

Quer isto dizer que as partes celebrantes do AE apenas consideraram deixar estabelecida a definição de falta com conteúdo idêntico ao n.º 1 do art.º 22.º do DL 874/76 – diploma que regulava a matéria na altura – mas não foi sua intenção afastar a aplicabilidade das restantes normas constantes desse mesmo art.º 22.º; nomeadamente o n.º 2 do art.º 22.º que estabelece o regime das ausências por períodos inferiores ao “dia completo de trabalho”.

Entendemos, assim, que as ausências por períodos inferiores a 1 dia completo de trabalho sempre foram reguladas pela lei geral – à data dos factos, pelo n.º 2 do art.º 224.º do CT.

Assim sendo, temos de concluir (tal como concluiu a sentença recorrida) que o trabalhador, no período compreendido [entre] 21 de Setembro e 9 de Novembro de 2006 faltou ao serviço em 33 tardes, num total de 102 horas e 30 minutos.

Vejamos, agora, se o direito da apelada a considerar injustificadas as faltas já tinha precluído, conforme defende o recorrente, considerando-se, assim, que as faltas são justificadas.

O recorrente alega essa preclusão fundando-a:

- no disposto no art.º 1.º n.º 4 do Regulamento de Faltas ao Serviço Anexo ao AE; e
- na alegação de que “O Conselho de Administração da apelada não qualifica faltas e que nunca na apelada foram injustificadas faltas ou ausências para tratamentos médicos a quadros técnicos, com ou sem funções de chefia, e que não é usual na apelada a injustificação de faltas com uma dilação tão alargada e que as faltas injustificadas são normalmente descontadas no mês seguinte ao da ausência”;

No que se refere à justificação das faltas, determina o art.º 228.º que, quando previsíveis, são obrigatoriamente comunicadas ao empregador com antecedência mínima de 5 dias (n.º 1) e, quando imprevisíveis, são obrigatoriamente comunicadas ao empregador logo que possível (n.º 2 do mesmo artigo).

Não dispondo a lei sobre a forma da comunicação, rege o princípio geral da liberdade da forma, sendo possível que os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, os regulamentos empresariais ou o próprio contrato de trabalho disponham sobre a forma mais adequada de comunicação (vide Maria do Rosário Palma Ramalho in *Direito do Trabalho*, Parte II - Situações Laborais Individuais, págs. 514 e 515).

O empregador pode, nos 15 dias seguintes à comunicação, exigir ao trabalhador a prova dos factos invocados para a justificação.

Em caso de incumprimento da comunicação referida no art.º 228.º e da obrigatoriedade de apresentação da prova dos factos invocados para a justificação, as faltas são consideradas injustificadas (cfr. art.º 229.º n.º 6).

Por outro lado, sendo ao caso dos autos aplicável o Acordo de Empresa dos Quadros Técnicos (AE2), porque o trabalhador é sócio do Sindicato que subscreveu com a ré esse Acordo de Empresa, AE que foi publicado no BTE, 1.ª série, n.º 35 de 22.09.84, cumpre averiguar o que, sobre esta matéria, se mostra clausulado.

Assim:

O n.º 2 do art.º 1.º do Regulamento de Faltas ao Serviço Anexo ao AE estabelece que “as faltas serão comunicadas, sempre que possível, no próprio dia e até ao máximo de 3 dias pelo meio mais rápido ou, no caso de serem previsíveis, com a maior antecedência possível, de modo a evitar perturbações de serviço,

devendo o trabalhador apresentar o respectivo documento comprovativo”.

E, nos termos do n.º 4 do mesmo artigo, “a natureza da falta poderá ser identificada no acto da própria comunicação ou terá de ser comunicada posteriormente ao trabalhador pela empresa no prazo de 7 dias, podendo o trabalhador reclamar da classificação da mesma”.

No que se refere ao elenco das faltas consideradas justificadas, o art.º 3.º, n.º 1, do mesmo Regulamento exige a apresentação de documento para justificação de determinadas faltas, nomeadamente “as motivadas por impossibilidade de prestar trabalho, devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença ...” que serão justificadas mediante a apresentação de “boletim de baixa dos serviços médicos, atestado médico a apresentar até ao terceiro dia de falta ou contrafé ou aviso ...”.

Nos termos do n.º 2 do mesmo artigo “poderá a empresa, sempre que o entender necessário, exigir ao trabalhador a apresentação de quaisquer outros documentos complementares de prova”.

Dos factos assentes resulta que:

- o trabalhador comunicou à entidade empregadora, com a antecedência de dois dias, a necessidade de efectuar tratamento de fisioterapia pelo período de 15 dias úteis, tratamento a iniciar no dia 21.09.2006 às 15,00horas, apresentando documento emitido pelo Centro Social Paroquial de S. ... (facto sob 117).

Cumpriu, nessa medida, a comunicação exigida pelo art.º 1.º n.º 2 do Regulamento de Faltas ao Serviço, bem como o estabelecido no art.º 3.º do mesmo Regulamento, apresentando documento justificativo.

Perante a apresentação desse documento, a entidade empregadora poderia, nos termos do Regulamento a que vimos fazendo referência:

- justificar ou injustificar a falta imediatamente (1.ª parte do n.º 4 do art.º 1.º do Regulamento);
- exigir do trabalhador a apresentação de quaisquer outros documentos complementares de prova (art.º 3.º n.º 2 do Regulamento);

Mas, tal como determina a parte final do n.º 4 do art.º 1.º do Regulamento, a entidade empregadora teria de comunicar, no prazo de 7 dias, ao trabalhador, a natureza da falta (se justificada se injustificada) ou, de acordo com o art.º 3.º n.º 2, “exigir do trabalhador a apresentação de quaisquer outros documentos complementares de prova”.

É também aqui, neste particular ponto, que, recorrente e recorrida, têm interpretações divergentes: enquanto o recorrente entende que, perante o silêncio da entidade empregadora em qualificar as faltas nos 7 dias seguintes à comunicação e face aos documentos apresentados, as faltas se devem ter por justificadas, a recorrida defende que a conclusão a tirar desse silêncio é exactamente o contrário: o de serem consideradas injustificadas as faltas.

Estamos com o recorrente na interpretação destes normativos. Aqui, tal como na lei geral, o trabalhador tem o dever de comunicar a falta justificada (a falta dada por motivo subsumível a qualquer das alíneas constantes do art.º 225.º n.º 2 do CT ou a qualquer dos números do art.º 2.º do Regulamento que constitui o Anexo IV ao AE).

Comunicada a falta – e, no caso dos autos, apresentado documento para justificação das faltas para tratamento durante 15 dias úteis a partir de 21 de Setembro – a entidade empregadora tem possibilidade de considerar suficientes para justificação da falta, a comunicação efectuada ou, exigir prova dos factos invocados para a justificação – o que tem de fazer no prazo de 15 dias de acordo com o estabelecido no

art.º 229.º do CT ou 7 dias, nos termos da conjugação dos n.ºs 4 do art.º 1.º e 2 do art.º 3.º, estes do já mencionado Regulamento.

Ao não exigir outra prova naquele prazo para a justificação das faltas tem de entender-se que, para si (entidade empregadora), a comunicação efectuada é suficiente para se ter por justificada a falta.

Assim sendo, como entendemos que é, tendo a ré/recorrida recebido, em 19.09.2006, a comunicação das faltas para tratamento de fisioterapia para o período de 21.09.06 a 12.10.06, à qual respondeu devolvendo os documentos, apenas em 9 de Novembro de 2006 – mais de 50 dias depois de ter recebido a comunicação da justificação das faltas – estava de há muito ultrapassado o prazo que o AE lhe impõe para comunicar a natureza das faltas.

Assim sendo, todas as faltas que decorreram entre 21.09.2006 e 12.10.2006 têm de ser julgadas justificadas.

E, pelos mesmos motivos, temos de concluir no que se refere às faltas dadas entre 24.10.2006 (data da entrega da comunicação de novo período de tratamento, com apresentação de documento emitido pelo mesmo Centro Paroquial de S. ...) e 3.11.2006, tendo em conta que só em 9 de Novembro – mais de 15 dias após a entrega do documento – a ré veio a considerar inidóneo tal documento para justificar as faltas.

De todo o exposto há que concluir que as faltas ao trabalho no período entre 21.09.2006 e 9.11.2006, ou estão justificadas ou são em número insuficiente (apenas 9 meios dias injustificados) para integrar o conceito de justa causa de despedimento a que se refere o art.º 396.º n.ºs 1 e 3 al. g) do CT.

Termos em que se tem de julgar ilícito o despedimento do trabalhador por inexistência de justa causa.»

**4. 3.** Contra o assim decidido, argumenta a Ré que o n.º 4 do artigo 1.º do Regulamento de Faltas ao Serviço não estabelece o efeito do decurso do prazo de 7 dias nele previsto, havendo, porém, no mesmo Regulamento, elementos interpretativos, que apontam no sentido de não ser legítimo inferir que o decurso daquele prazo implica a justificação das faltas.

Para assim concluir aduz que: o artigo 5.º qualifica como faltas injustificadas todas as faltas não previstas no artigo 2.º; o número 14) do artigo 2.º considera justificadas as faltas posteriormente autorizadas pela empresa, mas apenas se o forem por forma expressa; o artigo 3.º, n.º 2 consigna que a empresa poderá, sempre que o entender necessário, exigir do trabalhador a apresentação de quaisquer outros documentos complementares de prova; e, nos termos do artigo 1.º, n.º 3, os pedidos de justificação de faltas devem ser feitos em impresso próprio fornecido pela empresa e devem ser apresentados no próprio dia ou no dia seguinte àquele em que o trabalhador se apresentar ao serviço ao serviço, sob pena de injustificação das faltas.

**4. 4.** Não procede a argumentação da recorrente, que conduziria a esvaziar de conteúdo útil a norma do n.º 4 do artigo 1.º, quando impõe que, em alternativa à identificação, no acto da própria comunicação, da natureza da falta (justificada ou injustificada), essa natureza «terá de ser comunicada posteriormente ao trabalhador pela empresa no prazo de 7 dias», e confere ao trabalhador o direito de reclamar da qualificação da falta.

A qualificação, a que se refere aquele preceito, há-de ser feita em função do teor da comunicação do trabalhador e do documento comprovativo, e do disposto no artigo 2.º que prevê as situações que justificam as ausências ao serviço, entre as quais, as «motivadas por impossibilidade de prestar trabalho

devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais» [álínea 5)].

O texto do Regulamento distingue comunicação de faltas de pedido de justificação de faltas.

Enquanto o n.º 2 do artigo 1.º estabelece que «[a]s faltas serão comunicadas, sempre que possível, no próprio dia e até ao máximo de 3 dias pelo meio mais rápido ou, no caso de serem previsíveis, com a máxima antecedência possível, de modo a evitar perturbações de serviço, devendo o trabalhador apresentar o respectivo documento comprovativo», o n.º 3 do mesmo artigo estatui que «[o] pedido de justificação de faltas deverá ser apresentado no próprio dia ou no dia seguinte àquele em que o trabalhador se apresentou ao serviço sob pena de injustificação da falta».

Conjugando as disposições do n.º 2 e do n.º 4 do artigo 1.º, segundo o qual, recorde-se, «[a] natureza da falta poderá ser identificada no acto da própria comunicação ou terá de ser comunicada posteriormente ao trabalhador pela empresa no prazo de 7 dias, podendo o trabalhador reclamar da classificação da mesma», afigura-se que, havendo comunicação da falta, nos termos consignados no n.º 2, não pode a empresa deixar de, naquele prazo, informar o trabalhador sobre se considera, ou não, que a falta se inclui no elenco das enumeradas no artigo 2.º, em ordem a permitir que o trabalhador use da faculdade de reclamar, naturalmente, se a qualificação lhe for desfavorável.

A falta de cumprimento de tal imposição não pode deixar de ter consequências, tendo em atenção que os ditames da boa-fé que regem a relação laboral estão de igual modo presentes quer na exigência de atempada comunicação da faltas por parte do trabalhador, de modo a evitar perturbações do serviço, quer no dever que sobre a empresa recai de, no prazo regulamentarmente estipulado, tomar posição sobre a classificação das faltas e, sendo ela desfavorável para o interesse do trabalhador, disso informar o trabalhador, habilitando-o a reclamar da classificação.

Afigura-se claro que, perante a comunicação de faltas previsíveis, a terem lugar em período superior a sete dias, acompanhada de documento comprovativo, se a empresa nada diz, quando estava obrigada a dizer, relativamente à classificação das mesmas ou à idoneidade do respectivo documento comprovativo, tem de entender-se que a empresa considera a comunicação e o documento elementos suficientes para justificar as faltas, sob pena de, por força do seu silêncio, se gerar uma situação de confiança permissora de ausências do trabalho, antecipadamente comunicadas como previsíveis, tidas por justificadas, na perspectiva do trabalhador que, legitimamente, assim o entende, face à inércia da empresa.

Importa dizer que o estatuído no n.º 3 do artigo 1.º em nada contende com as precedentes considerações, pois o pedido de justificação de faltas, ali referido, não dispensa o trabalhador da obrigação de comunicar as faltas, nem a empresa de tomar posição em face dessa comunicação, designadamente quando se trate de comunicação antecipada de faltas, cuja ocorrência, se prolongará durante algum tempo.

Não se vislumbra em que medida o artigo 5.º, segundo o qual «[s]ão injustificadas todas as faltas não previstas no artigo 2.º» — cujo sentido é o de excluir do conceito de faltas justificadas as situações de ausência do trabalho não contempladas no artigo 2.º —, pode ser convocado para contrariar o entendimento que se deixou expresso.

Finalmente, não é de aceitar o argumento, exibido pela recorrente, baseado no texto da alínea 14) do artigo 2.º, norma segundo a qual são consideradas faltas justificadas «[a]s prévia ou posteriormente

autorizadas, por forma expressa, pela empresa». Esta disposição contempla situações que, não se encontrando descritas nas restantes alíneas, adquirem a qualidade de ausências justificadas, apenas, porque autorizadas, prévia ou posteriormente pela empresa. Daí a exigência da forma expressa da autorização, exigência que não se comunica à declaração que dá por verificada a justificação, a qual pode ser tácita, tal como nos restantes casos tipificados naquele artigo, pois, nada na lei ou no dito Regulamento obriga ao uso dessa forma para que as faltas se tenham por justificadas.

Corrobora-se, deste modo, a interpretação levada a efeito pelo acórdão recorrido e, bem assim, o juízo, nela alicerçado, que considerou justificadas as faltas do Autor nas tardes dos dias úteis de 21 de Setembro de 2006 a 12 de Outubro de 2006 — objecto de comunicação efectuada pelo Autor dois dias antes do início das mesmas, sobre as quais a Ré só 50 dias depois tomou posição — e nas tardes de 24 de Outubro de 2006 a 3 de Novembro de 2006 — objecto de comunicação naquele dia 24, sobre as quais a Ré tomou posição 15 dias depois da comunicação —, e não justificadas as faltas ocorridas nas tardes de 13, 16 a 20 e 23 de Outubro (21,5 horas, correspondendo a 7 meios dias de trabalho) e 6 a 9 de Novembro de 2006 (12,5 horas, correspondendo a quatro meios dias de trabalho), num total de 34 horas, correspondendo a 11 meios dias de trabalho.

**4. 4.** «As faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano civil, 5 seguidas ou 10 interpoladas» constituem justa causa de despedimento — artigo 396.º, n.º 3, alínea g), do Código do Trabalho de 2003, aqui aplicável.

As faltas não justificadas representam o incumprimento do dever de assiduidade [artigo 121.º, alínea b), do Código do Trabalho de 2003], traduzindo, pois, um comportamento ilícito e culposo imputável ao trabalhador, um dos requisitos da justa causa de despedimento.

No caso em apreciação, quer o número de faltas interpoladas quer o número das faltas consecutivas, reportadas ao período normal de trabalho diário, são inferiores a 10 e a 5, respectivamente, pelo que haveria a Ré de provar que o incumprimento do dever de assiduidade por parte do Autor determinou directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa.

A tal respeito, apenas se provou que «[a]s ausências do Autor afectaram o normal desenvolvimento da actividade do trabalho realizado na Estação de Miraflores da Ré, obrigando à reorganização e à distribuição pelos demais funcionários das tarefas atribuídas ao Autor» (facto 139), asserção que, no contexto da decisão proferida sobre a matéria de facto, tem de entender-se como reportada a todo o período em que se verificaram as ausências, iniciado em 21 de Setembro de 2006, e que, por isso, não permite imputar, directamente, quaisquer perturbações, ou prejuízos, às faltas não justificadas, que ocorreram entre meados de Outubro e princípios de Novembro.

Deste modo, não se mostra preenchida a previsão da 1.ª parte da alínea g) do n.º 3 do artigo 396.º do Código do Trabalho, por forma a poder sustentar-se que as faltas em causa constituem justa causa de despedimento.

**4. 5.** Aduz a Ré, a dado passo da sua alegação, que os factos 15, 17, 99, 100, 102, 104, 105 e 108, permitem dar por verificado que o Autor «faltou conscientemente à verdade, não aceitando as instruções que lhe eram dirigidas por superior hierárquico, a pretexto da pretensa dúvida quanto à respectiva

autoria», sendo que «essas determinações foram-lhe dirigidas, bem como aos demais colegas, no local de trabalho, em reunião de trabalho e por quem orientava o seu trabalho, factos que o Recorrido não ignorava», para concluir que «o conjunto de factos assentes revela o intenso grau de ilicitude do comportamento do Recorrido, atento o número de deveres violados, previstos no artigo 119.º/1 e nas alíneas b), c), e g) do n.º 1 e no n.º 2 do Código do Trabalho».

Na conclusão 30.ª, da mesma alegação, escreveu-se que «[o] recorrido não procedeu de boa fé, faltando conscientemente à verdade quando não aceitou as instruções que lhe eram dirigidas por superior hierárquico, a pretexto de pretensa dúvida quanto à respectiva autoria e apesar dessas determinações lhe terem sido dirigidas no local de trabalho, em reunião de trabalho e por quem orientava o seu trabalho, o que o Recorrido não ignorava», referindo-se, na conclusão 35.ª, que a actuação do Autor «subsume-se ao disposto no artigo 396.º/1 e 3, alíneas d) e g) do Código do Trabalho, constituindo justa causa de despedimento».

Na resposta ao parecer do Ministério Público, a recorrente tornou claro que, ao alegar nos termos que vêm de ser registados, quis exprimir a existência de outros fundamentos da justa causa de despedimento, que não apenas a violação do dever de assiduidade, explicitando, na aludida resposta, que, mesmo que procedesse o argumento invocado no parecer (número de faltas inferior a dez dias), a justa causa verificar-se-ia, porquanto o Autor «foi acusado (cfr. nota de culpa cujo teor se encontra reproduzido nos autos - facto assente n.º 149) e despedido (cfr. decisão fundamentada de despedimento - facto assente n.º 151) por comportamentos infractores dos seus “deveres de boa-fé, de assiduidade, de realização do trabalho com zelo e diligência, de obediência a ordem e instruções do empregador e de promoção e execução de todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa que lhe incumbiam, previstos no n.º 1 do art.º 119.º, nas alíneas b), c), d) e g) do n.º 1 e no n.º 2 do art.º 121.º do Código do Trabalho, sendo o seu comportamento subsumível ao disposto no n.º 1 e nas alíneas d) e g) do n.º 3 do mesmo diploma (...)” (fls. 675 do processo disciplinar apenso)», concluindo que «o Recorrido não só pautou o seu comportamento por significativo distanciamento face às exigências do dever de assiduidade que o vinculava, como infringiu igualmente as suas obrigações de zelo e diligência na realização do trabalho, de obediência e de promoção e execução de todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa, ao não executar as funções a que estava adstrito, por efeito das mesmas ausências ao serviço».

Examinada a nota de culpa (de que se mostra junta cópia a fls. 114/120 dos presentes autos), onde se conclui que o trabalhador arguido violou «os deveres a que se encontra adstrito e, em concreto, o fixado na alínea b) do n.º 1 do Código do Trabalho, sendo o seu comportamento subsumível ao n.º 1 e à alínea g) do n.º 3 do artigo 396.º do mesmo diploma», verifica-se que, na descrição dos factos imputados ao Autor, apenas se referem as ausências ao trabalho, as vicissitudes procedimentais que levaram a que as mesmas fossem consideradas não justificadas, bem como os consequentes danos para a empresa, não se encontrando, nessa descrição, a mínima referência a comportamentos susceptíveis de integrar a violação dos deveres de «zelo e diligência na realização do trabalho, de obediência e de promoção e execução de todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa».

O mesmo resulta do exame da decisão final do processo disciplinar (cuja cópia se mostra junta a fls. 91/112), no tocante aos comportamentos do Autor que ali se deram como provados, nada se dizendo, no

atinente acervo, enumerado de 1 a 40, quanto à matéria de facto que, na sentença, veio a integrar os pontos 15, 17, 99, 100, 102, 104, 105 e 108.

É certo que, em tal decisão, se conclui que «em face da factualidade assente e das conclusões e enquadramento jurídico que antecedem, considera-se que o trabalhador arguido violou os deveres de boa-fé, de assiduidade, de realização do trabalho com zelo e diligência, de obediência a ordem e instruções do empregador e de promoção e execução de todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa que lhe incumbiam, previstos no n.º 1 do art.º 119.º, nas alíneas b), c), d) e g) do n.º 1 e no n.º 2 do art.º 121.º do Código do Trabalho, sendo o seu comportamento subsumível ao disposto no n.º 1 e nas alíneas d) e g) do n.º 3 do mesmo diploma, na medida em que, sendo culposos, tornou imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho».

Todavia, como decorre do artigo 415.º, n.º 3, do Código de 2003, na decisão final do processo disciplinar não podem ser invocados factos não constantes da nota de culpa, nem referidos na defesa do trabalhador, salvo se atenuarem ou diminuírem a sua responsabilidade, do que resulta também não poder a decisão do tribunal atender, para a formulação do juízo sobre a justa causa, a factos que não hajam sido imputados ao arguido na nota de culpa.

Sendo esta a situação que os autos evidenciam, não há que apreciar a relevância da matéria de facto contida nos referidos itens 15, 17, 99, 100, 102, 104, 105 e 108, coligidos pela Ré, na alegação da revista, para sustentar a existência de justa causa.

De tudo o que vem de ser exposto, conclui-se pela improcedência do recurso da Ré.

##### **5. O direito à indemnização por danos não patrimoniais:**

Sobre o pedido de indemnização, formulado pelo Autor, o tribunal de 1.ª instância pronunciou-se nos termos seguintes:

«Tanto a doutrina como a jurisprudência têm vindo a reconhecer a existência de um direito do trabalhador à sua ocupação efectiva, como forma de realização pessoal através do trabalho, com o correlativo dever do empregador de o manter activo, dever este que advém até da necessidade de as partes actuarem de boa fé na execução do contrato que celebraram (artigo 762.º/2 do C. Civil, agora transposto para o artigo 119.º do Código do Trabalho).

Actualmente o artigo 122.º, al. b), do CT veio consagrar expressamente o dever de ocupação efectiva, já antes aceite de modo generalizado, estatuidando que é proibido ao empregador obstar, injustificadamente, à prestação efectiva do trabalho, presumindo-se culposa tal violação contratual (artigo 799.º do C. Civil).

Dos factos provados (n.ºs 9 a 11, 85 e 95) resulta que desde Setembro de 2003 até meados de 2006 a R. não atribuiu qualquer serviço ao A., mantendo-o na inactividade.

Desta forma a R. agiu ilícita e culposamente pois nada alegou nem provou que possa legitimar a sua

omissão, de modo a afastar a presunção de culpa que sobre ela recai por força do artigo 799.º do C. Civil. Constituiu-se pois a R. numa situação de responsabilidade civil contratual (artigos 562.º e seguintes, 798.º e 799.º do Código Civil) na medida em que, com o seu comportamento, causou no A. tristeza, revolta e humilhação (facto n.º 68).

Não se consideram para este efeito os alegados danos na carreira do A. uma vez que, apesar de o seu desempenho não poder ser avaliado durante o período de inactividade (facto n.º 67), tal não impede necessariamente a progressão do A. na carreira porque não se sabe se o seu desempenho seria meritório, não se podendo especular a esse propósito.

Aquele estado emocional representa um dano não patrimonial que merece a tutela do direito, por constituir lesão de um bem juridicamente protegido (o bem estar psíquico) e não um mero incómodo, sendo por isso indemnizável (artigo 496.º/1 do C. Civil).

A medida da sua indemnização compensatória é aferida pelas regras da equidade, como determina o artigo 496.º/3 do C. Civil, remetendo para os critérios do artigo 494.º do mesmo diploma. Uma decisão equitativa alicerça-se nos seguintes factores: a gravidade e a extensão do dano, as circunstâncias concretas do caso, a culpa do lesante e a situação económica das partes.

Neste aspecto há pois que ter em conta que a ilicitude foi intensa, desrespeitando a R. um seu dever essencial na execução do contrato de trabalho e perpetuando a sua conduta ao longo de quase três anos, que o A. não contribuiu em nada para essa situação de inactividade (pelo menos nada foi alegado nem provado neste sentido), que é legítimo presumir que o A tem carências económicas dado o seu desemprego, que a R. é uma sociedade anónima com capacidade económica e que é menor a relevância deste dano face a outros de igual natureza não patrimonial, tais como certas dores físicas, o abalo psíquico derivado de uma incapacidade funcional permanente ou o desgosto pela morte de um familiar próximo.

Ponderados estes elementos de facto, considera-se ajustado o montante de € 4.500,00 para compensar o A. do aludido dano não patrimonial.»

O acórdão da Relação, perante o inconformismo manifestado pelas partes, nos respectivos recursos de apelação, acolheu a fundamentação e confirmou a decisão da 1.ª instância.

Na revista, a Ré pretende que a factualidade constante do n.º 68 dos factos provados (os sentimentos de tristeza, revolta e humilhação perante os colegas que se apoderaram do Autor devido ao longo período de inactividade), objectivamente perspectivada, não assume gravidade que justifique indemnização por danos não patrimoniais, invocando, em favor do assim alegado, que é «entendimento corrente que os vulgares danos e incómodos, as indisposições e arrelias comuns, por não atingirem grau suficientemente elevado, não conferem direito a esse tipo de indemnização».

Este Supremo Tribunal, apreciando um caso de contornos qualitativamente semelhantes — em que a violação do dever de ocupação efectiva causou ao trabalhador «um estado permanente de desgosto, de ansiedade, de frustração e de revolta» — considerou haver lugar à indemnização por danos não patrimoniais (Acórdão de 7 de Maio de 2009, Documento n.º SJ200905070001564, em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)).

O juízo das instâncias insere-se nessa linha de orientação, que aqui se acolhe, pois, a tristeza, a revolta e o sentimento de humilhação perante os colegas, numa situação que se prolongou durante cerca de três anos, não podem, objectivamente, ser encarados como vulgares incómodos ou arrelias, merecendo, por

consequente a tutela do direito.

Não procede, por conseguinte, o que, a propósito, vem alegado pela Ré.

**6. O montante da indemnização:**

Discordam ambas as partes do valor de € 4.500,00, fixado na sentença e confirmado pelo Tribunal da Relação.

Diz a Ré que esse valor é excessivo, atenta a natureza e a extensão dos danos; por seu turno, o Autor alega que deve ser valorado o facto de ele não ter sido, enquanto foi mantido na situação de inactividade, avaliado para efeitos de progressão na carreira e, ainda que aferida apenas em função da inactividade e do desgosto sofrido, a indemnização deve ser fixada em, pelo menos, € 10.000,00.

No supra referido Acórdão deste Supremo entendeu-se adequada a indemnização de € 20.000,00, para ressarcir os aludidos danos não patrimoniais emergentes de uma situação de inactividade em que o trabalhador, técnico superior principal, permaneceu durante 9 anos.

Tendo em atenção os critérios legalmente estatuídos, que presidiram à fixação dessa indemnização, critérios coincidentes com os que as instâncias explicitaram, e cuja repetição aqui se dispensa, não se vê motivo para, em juízo de equidade, alterar o valor arbitrado.

É de referir, tal como observou a sentença, que o eventual prejuízo para a progressão da carreira, decorrente da situação de inactividade, não pode relevar para efeito de fixação do montante da indemnização, visto que não passa de um prejuízo hipotético, dependente de outros factores não directamente dependentes da aludida situação.

Também, neste particular, merece confirmação o acórdão recorrido.

**III**

Em face do exposto, decide-se negar ambas as revistas.

Cada um dos recorrentes pagará as custas da respectiva revista.

Lisboa, 27 de Outubro de 2010.

Vasques Dinis (Relator)

Mário Pereira

Sousa Peixoto

**Fonte:** <http://www.dgsi.pt>