

TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE LISBOA | SOCIAL**Acórdão**

Processo	Data do documento	Relator
14266/19.9T8LSB.L1-4	23 de setembro de 2020	Leopoldo Soares

DESCRITORES

Aijrld > Despedimento > Liberdade de expressão > Deveres de respeito urbanidade e probidade > Poder disciplinar

SUMÁRIO

- 1.No âmbito da empresa o trabalhador goza de liberdade de expressão.
2. Todavia, essa liberdade não é ilimitada, estando o mesmo , em simultâneo, adstrito aos deveres de respeito, urbanidade e probidade.
- 3.O exercício da acção disciplinar é uma prerrogativa da entidade patronal.
4. A sindicabilidade das sanções aplicadas pelo Tribunal não comporta a substituição da sanção aplicada, mas apenas a sua revogação ou confirmação.

TEXTO INTEGRAL

N || Texto Parcial: | S || || | Meio Processual: | APELAÇÃO || Decisão: | ALTERADA A SENTENÇA || || | Sumário: | 1.No âmbito da empresa o trabalhador goza de liberdade de expressão.

2. Todavia, essa liberdade não é ilimitada, estando o mesmo , em simultâneo, adstrito aos deveres de respeito, urbanidade e probidade.

3.O exercício da acção disciplinar é uma prerrogativa da entidade patronal.

4. A sindicabilidade das sanções aplicadas pelo Tribunal não comporta a substituição da sanção aplicada, mas apenas a sua revogação ou confirmação. |
| Decisão Texto Parcial: | Acordam na Secção Social do Tribunal da Relação de Lisboa:

AAA, residente na (...) Lisboa, intentou [1]acção especial de impugnação judicial da regularidade e licitude de despedimento contra BBB, com sede (...) Lisboa.

Apresentou o competente formulário.

Realizou-se audiência de partes.[2]

A entidade empregadora apresentou articulado de motivação do despedimento. [3]

Alega, em resumo, que, em 22 de Fevereiro de 2019, o trabalhador enviou uma comunicação por correio electrónico (e-mail) à Administração da Ré, com cópia para o departamento de recursos humanos, Formação e Apoio aos Trabalhadores (DRHFA) e a (...) através do qual imputou àquela condutas graves, designadamente ameaça, censura, incoerência, batota, ganância, show-off, entre outras, adoptando um tom desrespeitoso e dirigindo-se à mesma em termos insolentes, insubordinados e caluniadores.

Nessa comunicação o trabalhador referiu-se ainda a uma conversa mantida com (...), Administradora da Ré, e a outra mantida com (...), Directora-Adjunta de Recursos Humanos, de forma não correspondente ao que efectivamente ocorreu, sabendo não ser esse o contexto, com o intuito de levar a Administração a crer que aquelas conversas tinham sido mantidas nos termos transcritos.

Durante uma formação sobre o funcionamento dos departamentos ministrada pela Ré, o trabalhador/ Autor tomou a palavra na formação do Departamento Jurídico, que decorreu no dia 6 de Março de 2019.

Perante a turma, encetou um monólogo a criticar e desdenhar as formações internas em curso, a acusar a Ré de deficiências de condições de trabalho, a

insinuar que os processos de gestão e distribuição de direitos não eram tran(...)rentes e lançou uma suspeição perante todos os presentes.

Em 2 de Abril de 2019, na formação do departamento de Execução Pública e Delegações, ministrada pelo Director do Departamento, (...), e pelo Director-Adjunto do departamento, (...), o trabalhador recusou assinar a folha de presenças no início, conforme lhe fora solicitado pelo formador, usando um tom arrogante : “era só o que faltava”.

No final, pediu a palavra, no uso da qual fez acusações infundadas, lançou graves acusações a propósito das tabelas de Execução Pública e desconsiderou e ofendeu os formadores, a Administração da Ré e os seus Directores, humilhando, de modo particular, o Director (...), a quem se dirigiu insubordinada, rude e ofensivamente.

Em 3 de Abril de 2019, o trabalhador enviou outra comunicação electrónica (e-mail) à Administração da Ré, com cópia para o DRHFA e para (...).

Nela afirmou que a Ré tratava os seus trabalhadores como criminosos, dirigindo-se à Administração da Ré de forma sarcástica e insolente, insinuando que a Administração da Ré “anda a brincar ao activismo e ao cooperativismo”.

Mais afirmou que a Administração da Ré adopta um comportamento contrário às orientações da OIT, insinuando que a Administração da Ré fomenta um clima de obscuridade.

No que respeita à caducidade do AE, dirigiu-se ao responsável do Departamento jurídico ((...)), à vogal do Conselho de Administração ((...)) e ao Presidente do Conselho de Administração ((...)), afirmando que falseavam os factos ou os inventavam à sua medida, que diziam di(...)rates e não sabiam do que falavam. Também acusou a Administração da Ré de ser mesquinha e injusta, com recurso a um tom afrontador da Administração, dirigindo-se-lhe em termos desrespeitadores e detractores.

O trabalhador deu conhecimento a outros trabalhadores da Ré dos e-mails que remetia à Administração, pretendendo, com esse procedimento, exponenciar os

seus ataques à Ré e seus Administradores.

Concluiu pela violação dolosa e grave dos deveres de respeito e urbanidade, de participar de forma diligente em acções de formação e de lealdade (als. a), d) e f) do nº 1 do art. 128º do CT), tornando impossível a subsistência da relação de trabalho.

O trabalhador contestou por excepção e impugnação motivada.[4]

Pede o reconhecimento do carácter abusivo da sanção e a condenação da Ré a indemniza-lo no montante de € 20.000,00 e em sanção pecuniária compulsória, no montante não inferior a € 300,00 por cada dia de incumprimento da decisão que vier a ser proferida.

Alegou, em síntese, que foi disciplinarmente perseguido por ter exercido o direito de protestar contra as condições de trabalho e dar disso conhecimento a quem de direito dentro da Ré, pedindo e solicitando a alteração das condições de trabalho, ao mesmo tempo que criticou as condutas laborais adoptadas pela empregadora.

Remeteu a mensagem de correio electrónico de 22 de Fevereiro de 2019 não com intenção de ofender , mas de alertar os destinatários para as suas preocupações de trabalhador e para o sentimento vivido no interior da Empregadora pelo próprio e pelos trabalhadores.

Em momento algum a Ré lhe respondeu ou solicitou que explicasse o que queria dizer na mensagem ou em qualquer outra mensagem.

A Ré nunca lhe proibiu ou solicitou que não enviasse mensagens de correio electrónico para qualquer um dos seus órgãos ou para a administração.

Como nenhuma resposta lhe foi dada, sentiu-se incentivado pela anuência silenciosa da Administração da Ré aos escritos que lhe foram enviados.

Nas acções de formação fez perguntas que foi autorizado fazer.

Não assinou a folha de presenças no início da formação do Departamento de Execução Pública e Delegações, por a mesma estar atrasada devido à instalação de equipamentos e por não lhe ter parecido adequado assinar no

início.

Não apelidou o Sr. (...) de “cobarde” nem disse que o mesmo “se tinha borrado todo”.

Enviou a mensagem de 3 de Abril de 2019, cujo texto constitui uma mensagem de protesto pelas suas condições de trabalho e dos seus colegas, à qual a Empregadora não respondeu.

É tido pelos colegas como um trabalhador diligente, competente, educado e respeitador e não tem antecedentes disciplinares.

Limitou-se a exercer o direito previsto no art. 37º, nº 1 da CRP e que não violou nenhum dos deveres laborais, pelo que o despedimento é ilícito.

Foi afectado na sua estabilidade pessoal com o despedimento por depender da retribuição para sua subsistência, passando a viver angustiado com a perspectiva de não encontrar trabalho.

Referiu o carácter abusivo da sanção, a falta de fundamento da suspensão preventiva e a nulidade da nota de culpa por falta de poderes dos instrutores do processo disciplinar.

A Ré respondeu à contestação.

Sustentou a improcedência do alegado e dos pedidos formulados.

Dispensou-se a audiência prévia.

Foi proferido despacho saneador .

Identificou-se o objecto do litígio e enunciaram-se os temas da prova.

Realizou-se julgamento, em três sessões , que foi gravado.

Em 18 de Abril de 2020, foi proferida sentença que logrou o seguinte dispositivo:“

Por todo o exposto, decide este Tribunal julgar a presente acção totalmente improcedente, e, em consequência, absolver a ré BBB dos pedidos.

Custas pelo autor.

Valor da causa: € 30.000,01 (trinta mil euros e um cêntimo).

Notifique e registe. “ – fim de transcrição.

As notificações da sentença foram expedidas em 20 de Abril de 2020.[5]

Em 6 de Maio de 2020[6], o Autor /trabalhador recorreu.

(...)

A Ré contra alegou.

(...)

Em 23 de Julho de 2020, o Exmº Procurador Geral Adjunto elaborou Parecer (...)

O recorrente respondeu (...)

Foram colhidos os vistos.

Nada obsta à apreciação.

Eís a matéria dada como provada em 1ª instância:

1. A BBB, é uma cooperativa que tem por objecto, entre outros, beneficiar e promover a protecção do direito de autor e direitos conexos e gerir em representação dos seus cooperadores e beneficiários, e bem assim das entidades estrangeiras, as obras e prestações de cujos direitos sejam titulares, independentemente do seu género, forma e expressão, mérito e objectivo, qualquer que seja o modo de utilização e exploração ou o processo técnico, analógico ou digital, da sua reprodução, distribuição ou comunicação, actualmente conhecido ou que de futuro o venha a ser, no limite dos direitos e/ou utilizações confiados pelos cooperadores e beneficiários.
2. O Autor foi admitido ao serviço da Ré no dia 9 de Julho de 2012 para, sob a sua autoridade e direcção, desempenhar funções de Fiscal na Delegação de Lisboa do Departamento de Execução Pública e Delegações.
3. O Autor exerceu funções de Fiscal na Delegação de Lisboa do Departamento de Execução Pública e Delegações entre 9 de Julho e 31 de Julho de 2013.
4. Entre 31 de Julho de 2013 e 5 de Janeiro de 2015 o Autor desempenhou funções na Delegação de Setúbal e Évora do Departamento de Execução Pública e Delegações.
5. Desde 6 de Janeiro de 2015, o Autor desempenha funções correspondentes à

categoria profissional de Escriturário no Departamento de Distribuição Geral, que funciona na sede da Ré na Av. (...), Lisboa, cabendo-lhe a preparação e a inserção no sistema informático de programas e dados relativos à Execução Pública.

6. À data do despedimento, o Autor, no exercício das suas funções, tinha como chefia directa (...), Director do Departamento de Distribuição Geral, a quem devia reportar hierarquicamente.

7. Ultimamente o Autor auferia o vencimento base de € 1.042,00, acrescido anuidades e subsídio de almoço, nos montantes descriminados no documento de fls. 323 do suporte físico dos autos.

8. Por despacho do Presidente da Direcção e do Conselho de Administração e do Vice-Presidente da Direcção e vogal do Conselho de Administração da Ré, datado de 25 de Março de 2019, cuja cópia se encontra a fls. 100 do suporte físico dos autos, cujo teor se dá por reproduzido, foi determinada a instauração de processo disciplinar ao trabalhador (...) e nomeados co instrutores os Srs. Advogados, (...) e (...), a quem foram atribuídos os seguintes poderes:

“(...) plenos poderes para, isoladamente ou em conjunto, proceder à promoção, condução e prática de todas as diligências e actos processuais nos aludidos autos, nomeadamente a realização de diligências probatórias, o envio de notificações e comunicações que forem devidas, bem como a elaboração de nota de culpa, relatório final do procedimento disciplinar e proposta de decisão final.”.

9. No âmbito do processo disciplinar foram praticados os actos documentados a fls. 101 a 381 do suporte físico dos autos, cujo teor se dá por reproduzido, nomeadamente elaborada a nota de culpa de fls. 188 a 216, datada de 17 Abril de 2019, notificada ao Autor, juntamente com a comunicação de fls. 186 do suporte físico dos autos, por carta registada com A/R, em 18 de Abril de 2019.

10. No dia 17 de Abril de 2019 havia sido tentada a entrega em mãos ao Autor da comunicação de fls. 186 do suporte físico dos autos, relativa à “Instauração

de Processo Disciplinar com Intenção de Despedimento - Suspensão Preventiva”, cujo teor se dá por reproduzido, e à nota de culpa, que este recusou.

11. O Autor respondeu à nota de culpa, em 6 de Maio de 2019, nos termos constantes de fls. 219 a 244 do suporte físico dos autos, cujo teor se dá por reproduzido.

12. No dia 4 de Junho de 2019 foi elaborado o relatório final do processo disciplinar, cuja cópia se encontra a fls. 342 a 373 do suporte físico dos autos e a decisão final de fls. 340, cujo teor se dá por reproduzido, que determinou a aplicação da sanção disciplinar de despedimento sem indemnização ou compensação.

13. O Autor foi notificado da decisão referida em 12, por carta registada com A/R, de 4 de Junho de 2019, que este recebeu em 5 de Junho de 2019.

14. O Autor foi informado da faculdade de consultar o processo disciplinar, bem como de onde o poderia fazer, tendo optado por não consultar os mesmos.

15. No dia 22 de Fevereiro de 2019, o Autor enviou uma comunicação electrónica, sob o assunto “Texto de reflexão (em anexo)”, dirigida à Administração da Ré, com conhecimento ao DRHFA (Formação e Apoio as Trabalhadores), aos Recursos Humanos e a (...) (Director do Departamento de Distribuição Geral), cuja cópia se encontra a fls. 102 a 113 do suporte físico dos autos, cujo teor se dá por reproduzido, constituída pelo corpo e um anexo.

16. No corpo da referida comunicação electrónica, o Autor dirigiu-se à Administração da R., escrevendo, nomeadamente que:

“A exemplo de outras ocasiões, levo ao conhecimento de V. Exas. de mais um texto de reflexão (em anexo).

Pela experiência que vou tendo, sei que não atentam neles, independentemente de provocarem alguma irritabilidade.

Mas não será necessário citar o Artigo 37 da CRP (sobre a Liberdade de Expressão).

De facto, apercebemo-nos que se vive um clima de ansiedade e cepticismo; também, nuns aspectos, de estagnação e, noutros, de desmesurado retrocesso. Um ambiente que sufoca e esmaga, naturalmente contrário ao estímulo e animo tão necessários.

É conveniente que tudo isto seja observado, não apenas com os olhos de turista de artesanato ou de salvador da Pátria em busca de tema para discurso de circunstância.”.

17. No referido documento anexo, o Autor dirigiu-se à “À Administração da BBB”), referindo, nomeadamente que:

“(…) Quando cheguei à BBB para trabalhar, após uma vida de actividade cívica e de trabalho com direitos, duas coisas me impressionaram.

Se, por um lado, me atraiu a ideia de trabalhar numa casa (pensava eu) com uma história de civilidade, liberdade e cultura acima da média, por outro, torturou-me a mentalidade e o funcionamento de uma organização afinal obsoleta, em que os trabalhadores olham a situação que lhes vem sendo imposta nos últimos anos com ar tímido e submisso...optando por uma atitude amorfa.

Sempre imaginei que numa casa com a especificidade da BBB, tendo em conta o pretérito, pudesse adoptar-se um ambiente de partilha na busca de soluções para os crescentes problemas do nosso tempo.

Contudo o que se constata é uma situação triste e preocupante, até nos aspectos mais elementares.

Não basta, p. ex. à administração dizer que é de esquerda e, como consequência disso, tudo o que faz é bom. Mesmo que governe bem à direita.

Estes comportamentos arcaicos, que têm vindo a afectar o relacionamento com os trabalhadores, ficam incrustados na psique e na atitude. Lógicas medievais que criam um caldo cultural de barroquismo, de temor reverencial não são compatíveis com gestão de qualidade.

(...)

“Importa não confundir gestão de show-off com boa gestão.

Gerir bem não é entrar em processos de novo-riquismo, em que se exige aos trabalhadores que executem as suas tarefas horas a fio por dia, sem verem os seus direitos cumpridos, para assim a administração poder exhibir elevados resultados trimestrais e anuais.

Boa gestão é aquela que consegue alta produtividade respeitando as pessoas, dando incentivos e providenciando ordenados decentes – através de uma boa distribuição dos ganhos entre lucros e massa salarial e, dentro dos salários, não ter as obscenas desigualdades salariais entre gestores e trabalhadores.

Efectivamente, há histórias que marcam.

«Era uma vez a cigarra que, com raiva, votou no insecticida.».

Olhemos para os factos: já passaram mais de cinco anos desde que a BBB nos retirou direitos e continuamos à espera de justificações e respostas concretas.

Ninguém compreende a escandalosa impunidade das violações ao CT e ao AE, em prejuízo da legalidade.

É incompreensível que acabem em "águas-de-bacalhau" as reclamações dos trabalhadores junto da administração sobre o assunto.

– Ó Srs. administradores! Passou a ser lícito fazer batota?

Depois disto, confiança e esperança em quê? Numa casa que só pensa em arrecadar valores e despreza direitos, os verdadeiros valores: os valores humanos?

E esquece que a cultura é uma forma de comunicação? Quando se perdem os valores resvala-se para o utilitário, desvirtuam-se os princípios.

(...)

Ninguém pode pregar como vós pregais e fazer o oposto sem ter consequências.

É difícil clamar por incoerência da BBB, e nem será necessário vestir o guardapó de historiador para procurar no rol dos seus comunicados, emitidos ao longo dos anos, e se encontrar alguns exemplos da sua enorme contradição entre o

dizer e o fazer.

Há, continuamente, aquela (perigosa) tentação dos desabafos, não é?

Observemos então:

Exige-se mais sensibilidade aos Governos; (...)

- Ao mesmo tempo, e em completa contradição, dentro das paredes, não se pode ignorar: retirou direitos consagrados na lei aos seus trabalhadores; não dialoga com os Sindicatos; silenciou a Comissão Sindical até à sua extinção; congelou salários e carreiras profissionais; despediu trabalhadores; não responde às interpelações dos trabalhadores – pelo contrário, censura-os e ameaça-os...!.

(...) Só me vou calar quando os responsáveis pela extorsão dos direitos dos trabalhadores da BBB forem levados à justiça. Queremos certezas de que todos os trabalhadores serão ressarcidos (...) dos valores referentes aos anos a que vêm sendo espoliados!”.

18. Na mesmo escrito, a que se refere a comunicação referida no ponto 16, de 22 de Fevereiro de 2019, o Autor fez referência a uma conversa mantida com (...), Administradora da Ré, outra com (...), Directora-Adjunta do Departamento de Recursos Humanos da Ré, referindo que:

(...) No que concerne à segunda imprecisão, na verdade, dada a postura cívica que tenho adoptado na empresa, fôra repreendido e perguntado em tom de ameaça:

«– Quer ir embora?

É que, caso não pare de enviar e-mails aos Serviços, com reparos, sugestões, pedidos de esclarecimento e críticas, num tom que é entendido como desapropriado; e continue a pôr em causa o desconto salarial que considera abusivo e ilegal (se outras justificações não houvesse, bastaria repetir que tive a respectiva autorização do responsável do (...) para me ausentar naquela data, a fim de participar nas cerimónias fúnebres de uma familiar) poderá ser alvo de um processo disciplinar, com vista ao despedimento!» (...).

Noutra ocasião, fora indagado:

«– O que o faz manter na (...), se a empresa não está satisfeita consigo; que o trabalho que desenvolve não se adequa à sua pessoa, tanto mais que, tratando-se de um comunista, está a desestabilizar...:» ?! Nesse momento fui questionado directamente:

«– Não quer que lhe faça uma boa proposta, para ir embora?» – Respondi, então, «ser já a segunda vez que, em pouco tempo, me falam do assunto. Mas que, perante a ameaça inicial, não estou disposto a ceder dos meus direitos, pelo que irei defender o meu posto de trabalho; – já quanto à sugestão, ficarei disposto a estudar a proposta que me vier a ser formulada!» – Estes são os factos! (...).

19. No dia 15 de Fevereiro de 2019, (...)e o Autor reuniram na sala do 7.º piso do edifício principal da Ré, sito na Av. (...).

20. Reunião essa marcada por (...) após (...), Administrador da Ré que tutela o Departamento de Distribuição Geral, no qual o Autor exerce funções, a ter informado de que (...), Director do referido Departamento e superior hierárquico directo do Autor, lhe referido que este gostaria de negociar uma “rescisão do contrato de trabalho” amigável com a R., uma vez que se sentia incomodado e desconfortável com a sua posição na Cooperativa.

21. No âmbito dessa reunião, (...)e o Autor conversaram sobre o mal-estar que se havia instalado com as diversas comunicações que o Autor fazia e este comunicou a (...) quais os valores pelos quais estaria disposto a negociar a sua saída (não inferior a 80.000,00 €), tendo ainda feito referência a uma alegada acção judicial que teria intentado contra a Ré da qual poderia desistir em função do valor a acordar.

22. No âmbito da reunião o Autor reconheceu que se sentia desconfortável na Cooperativa e referiu a (...) que (...) lhe havia chamado “comunista”, instando-o a negociar com a Ré.

23. Confrontado por (...) quanto contexto da conversa ocorrida entre o Autor e

(...), atenta as características pessoais desta, o Autor acabou por reconhecer que (...) conversou com cordialidade e de forma correcta.

24. À data da reunião a acção judicial a que o Autor fez referência ainda não tinha dado entrada no Tribunal, o que apenas veio a ocorrer em 2 de Maio de 2019.

25. A reunião terminou com a informação de (...) ao Autor de que os valores por este propostos eram irrazoáveis mas que os levaria Conselho de Administração e caso nada lhe fosse dito seria por não terem merecido aceitação.

26. Antes da reunião referida em 19 a 23, em data não concretamente apurada do ano de 2018, (...), Directora-Adjunta do Departamento de Recursos Humanos da Ré teve duas conversas com o Autor, a primeira de sua iniciativa, por causa das inúmeras comunicações que o Autor fazia a propósito de assuntos variados, e a segunda a pedido do Autor, no âmbito da qual este lhe transmitiu vontade de negociar com a Ré a sua saída, por se sentir desconfortável.

27. No âmbito da segunda conversa, que decorreu através de conversação afável entre ambos, (...) no decurso da conversação sobre a conduta que o Autor vinha assumindo, nomeadamente através das suas inúmeras comunicações “emails”, e do desconforto daí adveniente, fez referência à ideologia de esquerda do Autor.

28. (...) manteve as referidas conversas com o Autor, sem que tal lhe tenha sido solicitado pela Administração da Ré, tendo dado conhecimento da segunda à Dr^a (...), atenta a vontade manifestada pelo Autor de negociar a sua saída.

29. A R. ministrou formações internas sobre o funcionamento e acção dos Departamentos core da Cooperativa:

Licenciamento, Jurídico, Documentação e Distribuição.

30. O objectivo de tais formações era dar a conhecer, em termos gerais, o funcionamento dos diversos departamentos e como se relacionam entre si.

31. Para o efeito, dividiu os seus trabalhadores por 7 (sete) turmas de formandos, compostas com elementos de vários departamentos, que

participaram nas respectivas sessões de formação que se foram agendadas.

32. O Autor encontra-se inserido na Turma 1, juntamente com mais 20 colegas.

33. No dia 6 de Março de 2019, pelas 9.00 horas, a Turma 1 teve formação respeitante ao funcionamento e acção do Departamento Jurídico da Ré, dada pelo Director do respectivo Departamento, (...) (Formador).

34. Uma vez terminada a formação, o Formador abriu e(...)ço para perguntas e respostas, sobre o objecto da formação, tendo o ora Autor pedido a palavra.

35. Tendo-lhe sido concedida, o Autor começou por dizer que não percebia a pertinência daquelas formações, nomeadamente no mês de Março, mês de distribuições e que aquela formação não tinha trazido nada de novo.

36. Referiu ainda que:

- “a Ré não dava condições de trabalho”;
- “trabalhava com uma mancha de humidade e que já havia feito queixa à ACT”;
- a “Ré não falava verdade/estava a mentir sobre a caducidade do AE e que o toda a gente sabia que estava em vigor”;
- “estas formações tinham a ver com a resposta que a Ré queria dar às reclamações dos trabalhadores relativas às horas de formação...mas que não serviam para nada por não serem certificadas”;
- “tinha grandes dúvidas quanto à correcção e critérios da distribuição dos direitos dos Autores”;
- “já tinha intentado uma acção judicial contra a Ré”;
- o “gabinete médico já não fazia análises à 3 ou 4 anos;
- “não se vendia”.

37. O Director (...) que estava a ministrar apenas entreviu para responder à afirmação do Autor relativa à correcção e critérios da distribuição dos direitos dos Autores, dizendo-lhe que o Director (...) teria oportunidade de lhe explicar a correcção da distribuição.

38. O Director (...) entendeu não poder deixar de responder à afirmação do

Autor relativa à correcção/incorrecção da distribuição dos direitos dos Autores não apenas por ser uma área que conhecia (apesar de nunca ter trabalhado na mesma) mas também por considerar que a afirmação era grave, constituindo matéria que não deve ser abordada em público naqueles termos.

39. Quanto aos demais assuntos referenciados pelo o Autor, o Director (...) entendeu não fazer qualquer comentário por ter conhecimento de vários “emails” daquele, com conteúdo que considera “provocatório” e “achincalhante” para a Administração, enviados ao longo dos meses, e não querer alimentar isso na presença dos trabalhadores.

40. A intervenção do Autor durou aproximadamente dez minutos e no final o Director (...) perguntou aos restantes trabalhadores se alguém queria colocar alguma questão sobre a formação, como ninguém o fez, deu a mesma por terminada.

41. No dia 2 de Abril de 2019, pelas 14h00, a Turma 1 teve uma outra formação interna, respeitante ao funcionamento e acção do Departamento de Execução Pública e Delegações, dada pelo Director do Departamento, (...), e pelo respectivo Director-Adjunto do Departamento, (...) (Formadores).

42. Antes de iniciar a formação, (...) solicitou que os trabalhadores presentes assinassem a folha de presenças à medida que iam tomando os seus lugares na sala.

43. Todos os trabalhadores assinaram a folha de presenças, com excepção do Autor que, a tal interpelação, respondeu “já começamos mal” e “só assino no final, foi assim nos outros”.

44. Perante tal atitude do Autor, o Director (...) respondeu-lhe “os outros são os outros”.

45. O Autor manteve a decisão de não assinar.

46. O Director (...) e Director-Adjunto (...) deram a formação e, uma vez terminadas as respectivas intervenções, questionaram os presentes sobre se tinham dúvidas ou questões a colocar.

47. Nesse momento, o A. pediu a palavra e começou por dizer: “Isto começou mal e está a acabar mal”.

48. Depois prosseguiu a sua intervenção, no âmbito da qual:

- Afirmou que “a Administração e os Directores são de um tal amadorismo, incompetência e cobardia”;
- Fez uma alusão à proximidade do 25 de Abril para afirmar que era livre de dizer o quisesse e criticar Administradores e Directores da Ré ou quem quer que fosse;
- Fez referência à sua transferência da Delegação de Setúbal, afirmando a dita transferência havia sido motivada por uma reunião na qual (...) tinha sido forçado pela Administração da Ré a solicitar a sua saída da referida Delegação, que ele “se tinha borrado todo” e que era “um cobarde”;
- Aludiu às tabelas de Execução Pública, afirmando que (...) (responsável pela sua elaboração) as “aumentava a olho” e que as mesmas não “acompanhavam a inflação”;
- Afirmou que a Ré cobrava aos usuários por obras que se encontravam no domínio público;
- Afirmou que a Ré ameaçava os usuários com a polícia;
- Apelidou o Director (...) de “analfabeto” e de “incompetente”.

49. O Director (...) deixou o Autor terminar a sua intervenção e não o interrompeu por entender que não valia a pena e por se sentir insultado, ofendido e humilhado com as afirmações que o Autor tinha acabado de lhe dirigir.

50. O Director-Adjunto (...) também não interrompeu o Autor por considerar que estando o Director presente não o deveria fazer.

51. O Autor saiu da sala sem assinar a folha de presenças e passado um momento voltou atrás para assinar, não o tendo feito por a folha já não estar disponível (já havia sido guardada).

52. O Director-Adjunto (...) localizou entretanto a folha e foi atrás do Autor para

que ela a assinasse, todavia, já não o encontrou.

53. O Director (...) no final da intervenção do Autor evidenciava estar perturbado e com um semblante carregado.

54. Todos os formandos evidenciavam estar incomodados com o mal-estar que as afirmações do Autor determinaram e nenhum deles colocou questões.

55. No dia 8 de Julho de 2014, quando o Autor exercia funções na Delegação de Setúbal, ocorreu uma altercação entre este e trabalhadores da Delegação de Lisboa, que partilhavam as mesmas instalações (open space).

56. O Delegado de Setúbal, Sr. (...), solicitou a intervenção do Director (...) e este por sua vez comunicou à Administração e ao Administrador da área à data, Sr. (...), que determinou uma reunião com todos os trabalhadores das delegações, com excepção do Autor.

57. O Sr. (...) realizou a reunião, na qual este presente o Director (...), ouviu os trabalhadores sobre o ocorrido e deu por terminada a reunião.

58. Na sequência desta reunião, em dia não concretamente apurado, o Director (...) enviou uma comunicação electrónica ao Sr. (...), propondo a transferência do Autor para outro departamento para por termo ao ambiente criado existente nas delegações.

59. O Autor veio a ser transferido para o Departamento de Distribuição e Documentação.

60. No dia 3 de Abril de 2019, o Autor enviou uma comunicação electrónica à Administração da Ré (para o endereço ... com cópia para o DRHFA e para (...), respectivamente para os endereços ... e sob o assunto “Envio de texto, em anexo.”, cuja cópia se encontra a fls. 135 a 142 do suporte físico dos autos, cujo teor se dá por reproduzido.

61. No corpo da comunicação electrónica, o Autor escreveu:

“Parece criminoso pedir-vos um momento do vosso tempo.

Mas estou seriamente convicto de que seria ainda criminoso adiar por mais tempo a necessidade de chamar a vossa atenção para um crime contra os

trabalhadores de que a Administração persiste em cometer há vários anos, a despeito dos constantes apelos feitos deste lado, mas igualmente dos Sindicatos.

(...) Peço perdão Srs. Administradores, mas se nós fossemos administradores de uma cooperativa ou empresa e os Senhores estivessem a sentir tão prolongada injustiça às mãos dessa estrutura – faríamos qualquer coisa para tornar a cidadania tão sagrada aos olhos de todos como o era a cidadania romana aos olhos do mundo antigo.

Nesse tempo bastava fazer a pergunta:

“É legal torturar umas pessoas que são romanas e não foram condenadas por nenhum crime?”

Hoje, na BBB, ao que se constata, é “legal” tratar como criminosos condenados os trabalhadores, que nunca foram condenados e são reconhecidamente inocentes. Não tem de ser assim! Estamos no Século XXI e já com 45 anos da reconquista da Liberdade!

Deixo, pois, em anexo, mais um texto de reflexão para o acaso dos Srs.

Administradores quererem perder algum do vosso precioso tempo a debruçarem-se sobre um legítimo ponto de vista – que vai ao encontro do que vivemos e sentimos na Cooperativa/Empresa onde tendes responsabilidades.”.

62. No referido documento anexo, o Autor dirigiu-se à Administração da Ré (“À Administração da (...), dizendo, nomeadamente que:

“(…) Não podemos andar a brincar ao activismo e ao cooperativismo.

(…) A (...) – que se acha sempre acima da média, intitulado-se uma das empresas de topo do nosso país (só mesmo de quem desconhece a realidade) – tem, há cerca de década e meia a esta parte, adoptado um comportamento ao arrepio não só às orientações da OIT, mas também aos seus próprios princípios e prática de outrora!

Já ouviram falar no glifosato?

Mata ervas. Também nos mata a nós. Mas os jardins ficam muito bonitos...

(...) Inexplicavelmente, os trabalhadores são agora impedidos da sua legítima actividade cívica e de beneficiar dos seus direitos na empresa, sem que lhes tenha sido apresentada uma explicação plausível.

– Mas o tempo da obscuridade não terminou no nosso país, há 45 anos?

Não queremos viver aprisionados a algo que mais se assemelha a ícones de igreja, anjos de mercearia, espelhos e fanfarrices do mundo antigo: importa assumir o valor humaníssimo da luta em defesa da verdade.

Ora, não basta convocar os trabalhadores para uma sala, subir ao palanque, e, seguindo um guião ensaiado, por esta ordem: primeiro, o responsável do departamento jurídico, de imediato a então directora-geral e, por fim, o presidente do conselho de administração, comunicar, de forma seca e sem qualquer direito a perguntas, a supina decisão quanto à caducidade (?) do “Acordo de Empresa” (AE).

Na verdade, bastou ouvi-los para se compreender como fundamentaram as suas convicções.

Como falsearam os factos ou os inventaram à medida dos seus objectivos.

Quando não se sabe definir um termo, nem estudar a sua genealogia, diz-se di(...)rates.

Faltam as imagens? Restam as palavras!

Claro que não nos limitámos a inventaria-las (...).

Estão afixados nas paredes da nossa memória os textos que as descrevem minuciosamente – mas também apenas ao processo judicial entregue no Tribunal do Trabalho, cujo resultado, a seu tempo, será do conhecimento da Comunicação Social.

Quem não impede o arbítrio serve a tirania (...).

A BBB não é uma força motriz. Talvez não seja a sua natureza, mas é pena.

Pessoalmente, lamento imenso que um tal capital político e social seja desperdiçado diariamente num exercício indiscutivelmente narcisista e tantas vezes vazio.

Porque – com os meios que tem, a juntar ao percurso de outrora, e com algumas qualidades excepcionais no leque dos seus mais de vinte mil membros – exigia-se muito mais: que falasse menos, agisse mais e que não fosse omissa naquilo que é essencial.

Em suma, que fosse mais da liberdade, da liberdade-ação e não somente da liberdade-canção.

E – ao invés de se (auto) nivelar acima das melhores empresas no mercado, quando, na verdade, se comporta ao nível daquelas empresas-tipo ancoradas ao passado, que não souberam ou não quiseram actualizar-se – seria bem melhor que fosse mais prudente, tivesse mais humildade, mais pedagogia cívica e maior responsabilidade social.

Pois, já que não é capaz de fazer melhor, p. ex., fazer aumentar o mundo, no mínimo, que cumpra as suas obrigações, respeitando a Constituição e a Lei.

Nesta casa, já fui injustamente “brindado” com processos disciplinares e advertências escritas, de forma vil. Não deixaram dúvidas sobre o que se quis julgar, não foi o meu comportamento profissional irrepreensível – foi a minha liberdade.

(...) Deste lado, não tenho problemas de identidade.

Sei de que lado da barricada me coloco. Sou de esquerda por formação e sensibilidade (...).”.

63. O Autor deu a conhecer a outros trabalhadores da Ré, através da entrega de cópias, algumas das comunicações electrónicas que remetia à Administração da Ré, nomeadamente à trabalhadora (...) e a trabalhadores do Departamento de Logística e Património e do Departamento de Direitos Musicais.

64. Com o comportamento referido em 60, o Autor pretendeu atingir a imagem da Administração da Ré junto dos trabalhadores e afirmar-se como o defensor dos direitos dos trabalhadores.

65. Em 2 de Maio de 2019 o Autor intentou acção judicial contra a Ré BBB, que

corre termos no Tribunal Judicial da Comarca de Lisboa, Juiz 4, sob o nº 9161/19.4 T8LSB, no âmbito da qual formulou os pedidos descritos na petição inicial cuja cópia se encontra a fls. 262 a 272 do suporte físico dos autos.

66. A Ré foi citada no âmbito da referida acção em 10 de Maio de 2019.

67. O Autor é associado do (...) desde Maio de 2014.

68. Por decisão da Administração da Ré de 23 de Abril de 2014, cuja cópia se encontra a fls. 281 a 290 do suporte físico dos autos, cujo teor se dá por reproduzido, foi aplicada ao Autor a sanção disciplinar de repreensão registada.

69. O Autor foi notificado da aplicação da sanção disciplinar de repreensão registada em 24 de Abril de 2014.

70. O Autor em 10 de Janeiro de 2019 enviou à Administração da Ré, com conhecimento ao DRHFA – Recursos Humanos e (...), a comunicação electrónica de fls. 152 a 153 do suporte físico dos autos, cujo teor se dá por reproduzido.

71. O Autor em 13 de Dezembro de 2018 enviou à Administração da Ré, com conhecimento ao DRHFA – Recursos Humanos e (...), a comunicação electrónica de fls. 154 a 159 do suporte físico dos autos, cujo teor se dá por reproduzido.

72. O Autor em 12 de Outubro de 2018 enviou à Administração da Ré, com conhecimento ao DRHFA – Recursos Humanos, a comunicação electrónica de fls. 160 a 167 do suporte físico dos autos, cujo teor se dá por reproduzido.

73. O Autor em 21 de Setembro de 2018 enviou à Administração da Ré, com conhecimento ao DRHFA – Recursos Humanos e (...), a comunicação electrónica de fls. 168 a 170 do suporte físico dos autos, cujo teor se dá por reproduzido.

74. O Autor em 20 de Junho de 2018 enviou à Administração da Ré, com conhecimento ao DRHFA – Recursos Humanos e (...), a comunicação electrónica de fls. 171 a 178 do suporte físico dos autos, cujo teor se dá por reproduzido.

75. O Autor em 6 de Abril de 2018 enviou à Administração da Ré, com conhecimento ao DRHFA – Recursos Humanos e (...), a comunicação electrónica de fls. 179 a 185 do suporte físico dos autos, cujo teor se dá por reproduzido.

76. Com data de 7 de Novembro de 2018, a Srª Advogada Drª (...) remeteu à

Ré, na qualidade de Advogada e em representação do ora Autor AAA, a carta cuja cópia se encontra a fls. 248 dos autos, cujo teor se dá por reproduzido.

77. A Ré respondeu, através de mandatário, nos termos constantes da comunicação electrónica cuja cópia se encontra a fls. 250 do suporte físico dos autos, cujo teor se dá por reproduzido.

78. O Autor subscreveu o instrumento de procuração forense a favor da Dra (...), datada de 14 de Setembro de 2018, cuja cópia se encontra a fls. 321 do suporte físico dos autos, cujo teor se dá por reproduzido.

79. A Ré não respondeu às comunicações electrónicas do Autor, remetidas em 22 de Fevereiro e 3 de Abril de 2019, nem solicitou que o mesmo explicasse o seu teor, por entender que as mesmas, pela sua gravidade não eram merecedoras de resposta.

80. A Ré não emitiu qualquer ordem ou determinação ao Autor para que este não enviasse mensagens de correio electrónico.

81. (...), superior hierárquico do Autor, a propósito de várias mensagens de correio electrónico enviadas pelo Autor no decurso de um período temporal superior a um ano (diversas das mensagens de 22 de Fevereiro e 3 de Abril de 2019), chamou-o a atenção de que o “exercício da liberdade de expressão” não podia ser “levado a cabo sem respeito e urbanidade pelas instituições”.

82. O Autor, em momento temporal que antecedeu a reunião com (...), ocorrida em 15 de Fevereiro de 2019, referiu a (...) que a Ré estaria a seleccionar um conjunto de pessoas (trabalhadores com maior antiguidade) para cessar os vínculos com a Ré, por acordo, e que este estaria interessado em integrar essa lista.

83. (...) deu conhecimento desse facto ao Administrador (...) Administrador da Ré que tutela o Departamento de Distribuição Geral, tendo este respondido que iria falar com os colegas da Administração.

84. A Ré não estabeleceu regras relativas ao momento de assinatura das folhas de presença nas acções de formação, cabendo a cada formador decidir qual o

momento em que as mesmas deveriam ser assinadas.

85. No caso da formação relativa ao Departamento de Execução Pública e Delegações, dada pelo Director do Departamento, (...), e pelo respectivo Director-Adjunto do Departamento, (...), aquele decidiu que a folha de presenças era assinada no início da formação.

86. Não existe na Ré qualquer regra ou determinação que proíba o envio de mensagens por correio electrónico quer aos Departamentos quer ao Conselho de Administração.

87. A prática instalada na organização da Ré é a de que os trabalhadores se dirigem, por princípio, às respectivas chefias (Directores e Directores-adjuntos dos diversos departamentos) que, se o entenderem, encaminham a questão suscitada ou ao departamento a que respeite ou ao Administrador da área ou ainda à Administração.

88. O procedimento adoptado pelo Autor, com o envio de sucessivas mensagens de correio electrónico, nunca havia sido adoptado por nenhum trabalhador.

89. O Director do Departamento de Distribuição Geral, no qual o Autor exercia funções desde 6 de Janeiro de 2015, a propósito de uma comunicação electrónica que o Autor havia enviado ao Departamento de Logística reclamando sobre condições de trabalho, chamou-o a atenção de que o mesmo lhe deveria dar conhecimento das comunicações que envia.

90. Os demais trabalhadores quando têm necessidade de resolver alguma situação que lhes diga respeito, falam com respectivas chefias ou com o Departamento de Recursos Humanos, que lhe indica a quem devem expor o assunto.

91. O Autor no exercício das funções que lhe estavam atribuídas era considerado pela sua Chefia e demais colegas como diligente, cumpridor das tarefas e empenhado na sua execução e educado com os colegas do Departamento.

92. O Autor, pelo menos ao longo do último ano, vinha mantendo um relacionamento “criado” com a Administração da Ré, que se foi instalando por o percurso do Autor na Ré, em termos de funções atribuídas, não o satisfazer e que se agudizou quando o Autor passou a remeter sucessivas comunicações electrónicas, tecendo críticas e fazendo imputações de vários factos aos respectivos membros.

No tocante aos FACTOS NÃO PROVADOS consignou-se o seguinte:

“

Da factualidade alegada no articulado de motivação (sem relevância para a decisão

da causa), não resultou provada:

- A factualidade alegada no art. 43º da petição inicial;
- A factualidade alegada no art. 44º da petição inicial;
- A factualidade alegada no art. 44º da petição inicial;
- A factualidade alegada no art. 50º da petição inicial;
- A factualidade alegada no art. 66º da petição inicial;
- A factualidade alegada no art. 70º da petição inicial 29º (na parte que excede a

factualidade dada por provada).

Não se responde aos artigos 26º, 27º, 29º (na parte que excede a factualidade dada

por provada), 37º (na parte que excede a factualidade dada por provada), 46º, 47º,

48º, 49º, 51º, 53º (na parte que excede a factualidade dada por provada), 134º, 135º, 136º, 137º, 138º 139º, 140º, 141º, 142º 143º, 144º do articulado de motivação (na parte que excede a factualidade dada por provada, correspondente ao escrito do

Autor) por constituir matéria conclusiva.

Da audiência de julgamento, não resultou provada a seguinte factualidade alegada

na contestação:

- O Autor tenha sido “perseguido e discriminado disciplinarmente” por ser “comunista” e de “esquerda” e que não o seja em termos ideológicos (o próprio Autor se afirma como um homem de esquerda na comunicação electrónica que remeteu à Ré em 3 de Abril de 2019, a que se reportam os factos nºs 60, 61 e 62, na qual se pode ler “Sou de esquerda por formação e sensibilidade (...).”) – art. 4º da contestação;
- O Autor com a comunicação electrónica de 22 de Fevereiro de 2019 tenha tido como intenção queixar-se das suas condições de trabalho (art. 23º da contestação);
- O Autor com a referida comunicação de 22 de Fevereiro de 2019 não tenha tido o intuito de ofender os destinatários mas apenas alertar os mesmos para as “suas preocupações” e “sentimento vivido no interior da Empregadora pelo próprio e por outros trabalhadores” (art. 24º da contestação);
- O Autor se tenha sentido incentivado pela ausência de resposta da Administração e a tenha entendido como uma “anuência silenciosa” (art. 33º da contestação);
- Na reunião ocorrida no dia 15 de Fevereiro de 2019, entre o Autor e (...), a que se reporta o ponto 19 dos factos provados, aquela tenha repreendido o Autor e tenha perguntado “em tom de ameaça”:«- Quer ir embora? É que, caso não pare de enviar e-mails aos Serviços, com reparos, sugestões, pedidos de esclarecimento e críticas, num tom que é entendido como desapropriado; e continue a pôr em causa o desconto salarial que considera abusivo e ilegal (...) poderá ser alvo de um processo disciplinar, com vista ao despedimento!» (art. 34º da contestação);
- (...) tenha encarregue (...), no decurso do ano de 2018, de indagar se o Autor estava interessado em “rescindir por mútuo acordo” (art. 36º da contestação);

- O Autor na reunião de 15 de Fevereiro de 2019, com (...), não tenha referido a existência de uma acção judicial contra a Ré e o que tenha dito tenha sido “que tinha dado instruções ao Sindicato a que pertence para ser intentada acção contra o Empregador” (arts. 41º e 42º da contestação);
- O Autor nessa reunião não tenha referido que estaria na disposição de retirar a acção judicial se a Empregadora estivesse disposta a chegar a acordo consigo por valores que lhe permitissem viver condignamente (art. 43º da contestação);
- O Autor desconhecesse, na data da reunião, se tal acção tinha ou não dado entrada em Tribunal (art. 44º da contestação);
- A factualidade alegada no art. 45º da contestação (apesar da sua irrelevância);
- O Autor durante a formação do Departamento Jurídico tenha colocado questões ao invés de produzir afirmações e que tenha dirigido perguntas sobre a distribuição de direitos pela Empregadora, tendo expressado que não percebia o procedimento, pois achava-o estranho e confuso (art. 55º da contestação);
- O Autor tenha indagado se os formadores estariam certificados (art. 56º da contestação);
- As afirmações por si produzidas a propósito do AE tenham sido uma manifestação de preocupação sobre a circunstância de a Empregadora não defender os direitos dos trabalhadores (art. 57º da contestação);
- O Trabalhador não tenha tido a intenção de levantar “suspeição” sobre a matéria da distribuição de direitos pela Empregadora (art. 58º da contestação);
- O Formador (...) tenha achado a questão pertinente e por isso tenha respondido (art. 59º da contestação) - como resulta da factualidade provada, (...) responde por ter considerado grave as afirmações produzidas pelo Autor sobre essa matéria;
- Com a intervenção do Autor se tenha regado um debate “interessante” que os demais presentes ficaram a ouvir (art. 60º da contestação) - o que resulta da

factualidade provada é que não houve debate e se gerou um clima de mal-estar entre os presentes;

- O Autor não tenha referido que a Empregadora estava a mentir aos seus trabalhadores sobre o Acordo de Empresa e o que tenha dito foi que o Acordo de Empresa não tinha caducado na data em que a BBB dizia que tal tinha sucedido (art. 62º da contestação);
- O Drº (...), durante a intervenção do Autor, tenha abanado a cabeça em sinal de concordância e o tenha autorizado, a cada palavra, a fazer o tipo de intervenção que o Autor fez (art. 63º e 64º da contestação);
- O Director (...) quando respondeu ao Autor nos termos constantes do ponto 44 dos factos provados (a propósito da afirmação do Autor de que só assinava no final) o tenha feito de “modo provocatório” e em jeito de ameaça de procedimento disciplinar (art. 68º da contestação);
- Tenha havido trabalhadores na formação do Departamento de Execução Pública e Delegações, dada pelo Director do Departamento, (...), e pelo respectivo Director-Adjunto do Departamento, (...), que tenham assinado a folha de presenças no final da formação (art. 69º da contestação);
- O Director (...) tenha dado consentimento ao Autor para que este não assinasse a folha de presenças (art. 73º da contestação);
- A factualidade alegada nos artigos 75º a 78º da contestação, na parte em que excede a factualidade dada por provada no ponto 51 dos factos provados;
- O Autor não se tenha dirigido à Administração e aos Directores da Empregadora “de modo desrepeitoso” e se tenha limitado a caracterizar o seu estilo de administração e direcção (art. 81º da contestação);
- O Director (...) durante a intervenção do Autor tenha “acenado sempre com a cabeça como se estivesse a concordar com o trabalhador ou a incentivar o seu discurso e tenha “sorrido, fazendo expressões de concordância com algumas coisas que o trabalhador ia dizendo” (arts. 83º e 84º da contestação);
- Pelo facto de não terem sido colocadas questões após a intervenção do Autor

na formação do Departamento de Execução Pública e Delegações, o Director (...) se tenha sentido desvalorizado pela plateia de formandos e que estes não tenham colocado questões por o terem “ignorado” e não pretenderem “ouvi-lo mais” (art. 86º da contestação);

- Quando o Autor, após se ausentar sem assinar a folha de presenças, voltou à sala com o objectivo de a assinar, o Director (...) tivesse manifestado embaraço ao “procurar as folhas de presença” e que o trabalhador lhe tenha sussurrado, em modo e tom educado “deixe estar que eu depois assino”, de modo a permitir que o formador pudesse procurar a folha de presenças descansadamente e sem a pressão da sua presença para assinar (arts. 98º, 99º e 100º da contestação);

- A factualidade alegada no art. 101º da contestação, na parte que excede o dado por provado no ponto 52 dos factos provados;

- A factualidade alegada no art. 114º da contestação;

- A factualidade alegada no art. 115º da contestação, na parte em que excede a factualidade dada por provada no ponto 91 dos factos provados;

- A factualidade alegada no art. 116º da contestação;

- A factualidade alegada no art. 119º da contestação, na parte em que excede a factualidade dada por provada no ponto 91 dos factos provados;

- A factualidade alegada no art. 121º da contestação;

- A factualidade alegada nos artigos 151º, 152º a 156º da contestação.

Não se responde ao restante articulado por conter matéria conclusiva e de direito.” – fim de transcrição.

(...)

É sabido que o objecto do recurso é delimitado pelas conclusões da respectiva alegação (artigos 635º e 639º ambos do Novo CPC [7] ex vi do artigo 87º do CPT (na redacção conferida a tal norma pelo DL n.º 295/2009, de 13/10) [8].

In casu, mostra-se interposto um recurso pelo Autor /trabalhador, no qual se

suscitam quatro questões.

A primeira consiste em saber se a sentença é nula por se mostrar afectada de excesso de pronúncia.

Nesse ponto - de forma expressa e separada - o recorrente , em 6 de Maio de 2020 , arguiu o seguinte:

“

- Da Nulidade da Sentença -

A sentença recorrida padece do vício de nulidade por excesso de pronúncia, porquanto a decisão da matéria de facto contém factos não alegados pela R. na motivação do despedimento e que, igualmente, não constavam na decisão de despedimento objeto de impugnação.

Outros factos, ainda, surgem alterados na sentença recorrida quanto ao seu conteúdo e modo de alegação da R. o que, igualmente, surge na sentença impugnada, sem qualquer fundamento, explicação ou menção das razões pelas quais tais fatos surgem alterados ou com alterações substanciais face às alegações da R..

Com o devido respeito pela sentença recorrida e pela posição nela expressa, estando em causa a liberdade de expressão e livre crítica exercida pelo A. à sua entidade Empregadora e aos seus responsáveis, qualquer alteração às ditas imputações ou acréscimo de fatos desvaliosos para o Trabalhador, poderá fazer desequilibrar o juízo de censura a tais condutas a favor da ilicitude do despedimento ou da licitude do mesmo, impondo-se um maior rigor na decisão sub judice no sentido da apreciação das condutas imputadas ao A..

Vejamos então, os pontos da matéria de facto dada como provada pela sentença recorrida que o A. considera, sempre salvo o devido respeito por opinião contrária, padecerem do vício de excesso de pronúncia estando, assim, preenchido o disposto no art. 615º, nº1, alínea d) do C.P.C..

Com efeito, a sentença recorrida deu como provados os factos sob os números 44, 49 (a partir de “por entender”) 53, 54, 55, 55, 56, 57, 58 e 59 da matéria de

facto dada como provada pela sentença recorrida e os quais, para todos os devidos efeitos legais, aqui se dão por integralmente reproduzidos.

Também os factos dados como provados sob os pontos 70, 71, 72, 73, 74, 75, 76 e 77 da sentença recorrida, não constavam da decisão de despedimento enviada para o A. e, muito menos do articulado motivador do despedimento apresentado em juízo.

Tais factos não constam da decisão de despedimento impugnada, não foram alegados no articulado de motivação do despedimento apresentado em juízo pela R. e, muito menos, foram alegados pelo A. no seu articulado.

Assim, não se entende que os mesmos tenham sido dado como provados, sem qualquer fundamento ou relevância para a boa decisão da causa, tanto mais que, parte dos mesmos, dizem respeito a factos ocorridos em 2014 e os quais, nenhuma relevância disciplinar têm, nem nenhum contributo podem dar para a boa decisão da causa, seja em que sentido for.

Por outro lado, tais factos são desfavoráveis ao Trabalhador que nem sequer pôde exercer o contraditório, pronunciando-se sobre os mesmos, direito legal e processual cujo exercício constitui um dos pilares de todo e qualquer procedimento sancionatório e um direito básico de toda a estrutura de direitos processuais civis das partes ou seja, o direito de ser ouvido e se pronunciar sobre determinada matéria ou factos, ainda para mais, invocados num quadro de desfavor e censura sobre os quais o A., nunca é demais repetir, nunca se pode pronunciar no âmbito dos autos.

Assim, entende-se que a sentença recorrida, ao dar como provados os factos referentes aos pontos 44, 49 (a partir de “por entender”) 53, 54, 55, 55, 56, 57, 58, 59, 70, 71, 72, 73, 74, 75, 76 e 77 da matéria de facto dada como provada pela sentença recorrida e que, para todos os devidos efeitos legais, aqui se dão por integralmente reproduzidos, sem que os mesmos constem da decisão de despedimento impugnada ou tenham sido alegados pela R. no seu articulado, padece do vício de nulidade, por excesso de pronúncia, previsto no art. 615º, nº

1, alínea d) parte final do C.P.C..

Igualmente, a parte final do ponto 79 da matéria de facto dada como provada pela sentença recorrida, encerra a expressão “por entender que as mesmas, pela sua gravidade não eram merecedoras de resposta.”

Ora, mais uma vez, tal expressão não consta da decisão de despedimento que foi remetida ao Trabalhador, pelo que também não deveria ter constado dos factos dados como provados, devendo, por isso, ser eliminada, para além de ser conclusiva.

Também se entende que fazer constar os factos acima mencionados na sentença recorrida, constituí um grave atropelo à lei, nomeadamente, aos arts. 98º-J, nº1 do Código de Processo do Trabalho e art. 3º, nº 1 e 3 do C.P.C.

O art. 98º-J, nº1 do C.P.T. impõe ao Tribunal que somente aprecie os fatos e fundamentos constantes da decisão de despedimento comunicada ao trabalhador e nada mais do que isso.

Por outro lado, o art. 3º do C.P.C. assegura o direito ao contraditório, direito esse que, no caso concreto no que se refere aos pontos supra referidos, não só não foi assegurado pelo Tribunal a quo, como o A. nem sequer vislumbra a que título tal matéria surge dada como provada na sentença recorrida, ainda para mais, sendo matéria claramente desfavorável ao A..

Também se entende, sempre salvo o devido respeito pela sentença impugnada, que os factos sob os nºs 63 e 64, são conclusivos, pois nenhum facto concreto os mesmos encerram, pelo que nunca poderiam ser dados como provados.

Em conclusão, a sentença recorrida padece do vício de nulidade, na modalidade de excesso de pronúncia, conforme previsão do art. 615º, nº 1, alínea a) do C.P.C., nulidade essa que se requer a esse Tribunal que seja declarada. “ – fim de transcrição.

Sobre o assunto refira-se, antes de mais, que as alterações introduzidas pela Lei nº 107/2019, de 9 de Setembro, nomeadamente em matéria de admissibilidade

e de prazos de interposição de recurso , já logram aplicação ao presente recurso tal como decorre do nº 3º do artigo 5º desse diploma (o qual entrou em vigor em 9 de Outubro de 2019).

Efectivamente, a sentença recorrida foi proferida em 18 de Abril de 2020 e o recurso do trabalhador foi apresentado em 6 de Maio de 2020.

O artigo 77º do CPT ,na redacção que lhe foi conferida pela Lei nº 107/2019, de 9 de Setembro, estatui:

Arguição de nulidades da sentença

À arguição de nulidades da sentença é aplicável o regime previsto nos artigos 615.º e 617.º do Código de Processo Civil.

Temos, pois, que deixou de vigorar a anterior redacção do artigo 77º do CPT que estatua:

Arguição de nulidades da sentença

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

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

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

Da comparação de preceitos resulta que em processo laboral deixou de ser necessária a arguição de nulidades de sentença de forma expressa e separadamente, exigência que era interpretada de forma rigorosa e cujo incumprimento determinava o não conhecimento das mesmas.[i]

Dito isto, cumpre relembrar que os artigos 613º, 615º e 617º todos do NCPC regulam:

Artigo 613.º

Extinção do poder jurisdicional e suas limitações

1 — Proferida a sentença, fica imediatamente esgotado o poder jurisdicional do

juiz quanto à matéria da causa.

2 — É lícito, porém, ao juiz retificar erros materiais, suprir nulidades e reformar a sentença, nos termos dos artigos seguintes.

3 — O disposto nos números anteriores, bem como nos artigos subsequentes, aplica -se, com as necessárias adaptações aos de(...)chos.

Artigo 615.º

Causas de nulidade da sentença

1 - É nula a sentença quando:

- a) Não contenha a assinatura do juiz;
- b) Não especifique os fundamentos de facto e de direito que justificam a decisão;
- c) Os fundamentos estejam em oposição com a decisão ou ocorra alguma ambiguidade ou obscuridade que torne a decisão ininteligível;
- d) O juiz deixe de pronunciar-se sobre questões que devesse apreciar ou conheça de questões de que não podia tomar conhecimento;
- e) O juiz condene em quantidade superior ou em objeto diverso do pedido.

2 - A omissão prevista na alínea a) do número anterior é suprida oficiosamente, ou a requerimento de qualquer das partes, enquanto for possível colher a assinatura do juiz que proferiu a sentença, devendo este declarar no processo a data em que apôs a assinatura.

3 - Quando a assinatura seja aposta por meios eletrónicos, não há lugar à declaração prevista no número anterior.

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

Artigo 617.º

Processamento subsequente

1 - Se a questão da nulidade da sentença ou da sua reforma for suscitada no

âmbito de recurso dela interposto, compete ao juiz apreciá-la no próprio de(...)cho em que se pronuncia sobre a admissibilidade do recurso, não cabendo recurso da decisão de indeferimento.

2 - Se o juiz suprir a nulidade ou reformar a sentença, considera-se o de(...)cho proferido como complemento e parte integrante desta, ficando o recurso interposto a ter como objeto a nova decisão.

3 - No caso previsto no número anterior, pode o recorrente, no prazo de 10 dias, desistir do recurso interposto, alargar ou restringir o respetivo âmbito, em conformidade com a alteração sofrida pela sentença, podendo o recorrido responder a tal alteração, no mesmo prazo.

4 - Se o recorrente, por ter obtido o suprimento pretendido, desistir do recurso, pode o recorrido, no mesmo prazo, requerer a subida dos autos para decidir da admissibilidade da alteração introduzida na sentença, assumindo, a partir desse momento, a posição de recorrente.

5 - Omitindo o juiz o de(...)cho previsto no n.º 1, pode o relator, se o entender indispensável, mandar baixar o processo para que seja proferido; se não puder ser apreciado o objeto do recurso e houver que conhecer da questão da nulidade ou da reforma, compete ao juiz, após a baixa dos autos, apreciar as nulidades invocadas ou o pedido de reforma formulado, aplicando-se, com as necessárias adaptações, o previsto no n.º 6.

6 - Arguida perante o juiz que proferiu a sentença alguma nulidade, nos termos da primeira parte do n.º 4 do artigo 615.º, ou deduzido pedido de reforma da sentença, por dela não caber recurso ordinário, o juiz profere decisão definitiva sobre a questão suscitada; porém, no caso a que se refere o n.º 2 do artigo anterior, a parte prejudicada com a alteração da decisão pode recorrer, mesmo que a causa esteja compreendida na alçada do tribunal, não suspendendo o recurso a exequibilidade da sentença.

Saliente-se , desde logo, que por “questões” deve entender-se "(...) as concretas controvérsias centrais a dirimir e não os simples argumentos,

opiniões, motivos, razões, pareceres ou doutrinas expendidos pelas partes no esgrimir das teses em presença".[9]

Tal como se refere em aresto do STJ , de 4 de Junho de 2019, proferido no processo nº 65/15.0 T8BJA.E1.S1, Nº Convencional, 1ª Secção, Relator Conselheiro Fernando Samões, acessível em www.dgsi.pt[10] , no tocante ao excesso de pronúncia , previsto no citado art.º 615.º, n.º 1, al. d), 2.ª parte, a qual “ está em correlação com o disposto na segunda parte do n.º 2 do art.º 608.º do CPC que só permite ao juiz ocupar-se das “questões suscitadas pelas partes, salvo se a lei lhe permitir ou impuser o conhecimento oficioso de outras”.

Radica no conhecimento indevido, isto é, no conhecimento de questões que não podiam ser julgadas por não terem sido suscitadas pelas partes, nem serem de conhecimento oficioso.” – fim de transcrição.

Na situação em exame , constata-se que recorrente baseia a arguição da nulidade não no conhecimento indevido de “questões”, mas na consignação de factos que , a seu ver, não podiam nem deviam ter sido dados por assentes, sendo que por força da lei não podem ser considerados em sede de avaliação da licitude/ilicitude do seu despedimento.

Todavia, tal como decorre do supra citado aresto do STJ os factos que não deviam constar da matéria assente “ nunca servem para basear a arguição de nulidades seja por omissão seja por excesso de pronúncia, por estas serem apenas verificáveis relativamente a questões.

Com efeito, à semelhança do não atendimento de um facto alegado como fundamentador da omissão de pronúncia, a consideração de algum facto que não devesse ser atendido não se traduz em vício de excesso de pronúncia, dado que tais factos não constituem, por si, uma questão a resolver nos termos do art.º 608.º, n.º 2, do CPC. “ – fim de transcrição.

Assim, ao invocar que a sentença recorrido é nula porque se pronunciou sobre os invocados factos, mandando aditá-los indevidamente à matéria dada como

assente , o que a recorrente faz é reconduzir a invocada nulidade à apreciação da matéria de facto.

Confunde , pois, com todo o respeito por opinião diversa, nulidade de sentença por excesso de pronúncia com impugnação da matéria de facto que nesse particular, aliás, acaba por suscitar de forma expressa.

Porém, no tocante à arguida nulidade de sentença não se tem por verificada.

Improcede , assim, o recurso nesta sua primeira vertente.

(...)

**

Em síntese, quanto à impugnação de Facto o recurso procede parcialmente sendo que se determina:

A eliminação da factualidade provada dos seguintes factos:

- 44 ;
- 53;
- 55;
- 56;
- 57;
- 58;
- 59 ;
- 63;
- 64;
- 70;
- 71;
- 72;
- 73;
- 74;
- 75;
- 76;

- e 77 .

Os Factos nºs 48, 49 , 54 e 79 passam a ter a seguinte redacção:

48. Depois prosseguiu a sua intervenção, no âmbito da qual:

- Afirmou que “a Administração e os Directores são de um tal amadorismo, incompetência e cobardia”;
- Fez uma alusão à proximidade do 25 de Abril para afirmar que era livre de dizer o quisesse e criticar Administradores e Directores da Ré ou quem quer que fosse;
- Fez referência à sua transferência da Delegação de Setúbal, afirmando a dita transferência havia sido motivada por uma reunião na qual (...) tinha sido forçado pela Administração da Ré a solicitar a sua saída da referida Delegação, que ele “se tinha borrado todo” e que era “um cobarde”;
- Aludiu às tabelas de Execução Pública, afirmando que (...) (responsável pela sua elaboração) as “aumentava a olho” e que as mesmas não “acompanhavam a inflação”;
- Afirmou que a Ré cobrava aos usuários por obras que se encontravam no domínio público;
- Afirmou que a Ré ameaçava os usuários com a polícia;
- Apelidou o Director (...) de “incompetente”.

49. O Director (...) deixou o Autor terminar a sua intervenção e não o interrompeu , sendo que se sentiu ofendido e humilhado com afirmações do Autor.

54. Nenhum dos formandos colocou questões.

79. A Ré não respondeu às comunicações electrónicas do Autor, remetidas em 22 de Fevereiro e 3 de Abril de 2019, nem solicitou que o mesmo explicasse o seu teor.

A terceira questão a dirimir no recurso consiste em saber se o processo disciplinar se mostra afectado de nulidade.

Segundo o recorrente (vide conclusão nº 16) os instrutores não tinham os poderes para em nome e representação da R. assinar a nota de culpa que lhe foi dirigida ; sendo que não lhes foram expressamente atribuídos.

Aliás, nos termos do artigo 260º, nº1 do Código Civil[11] , solicitou a realização dessa prova e os referidos instrutores ou R. não a efectuaram pelo que a nota de culpa não pode produzir efeitos jurídicos.

Nesse ponto a sentença recorrida discretoeu o seguinte:

“

Nulidade da nota de culpa

O Autor, após a impugnação dos factos e em desvio às regras processuais que disciplinam a contestação, previstas no art. 572º al. c) do CPC, explicável ex vi art. 1º nº 2 al. a) do CPT, invocou, sem que o fizesse separadamente, a nulidade da nota de culpa por a mesma não estar subscrita pela entidade empregadora.

Importa, pois, apreciar se a nota de culpa padece de vício formal gerador de invalidade.

Nos termos do art. 382º do CT o despedimento é ainda ilícito quando o procedimento for inválido, tipificando o seu nº 2 que este é inválido se:

- a) Faltar a nota de culpa, ou se esta não for escrita ou não contiver a descrição circunstanciada dos factos imputados ao trabalhador;
- b) Faltar a comunicação da intenção de despedimento junto à nota de culpa;
- c) Não tiver sido respeitado o direito do trabalhador a consultar o processo ou a responder à nota de culpa ou, ainda, o prazo para a resposta à nota de culpa;
- d) A comunicação ao trabalhador da decisão de despedimento e dos seus fundamentos não for feita por escrito, ou não esteja elaborada nos termos do nº 4 do artigo 357º ou do nº 2 do artigo 358º.

A propósito da nota de culpa, dispõe o art. 535º nº 1 do CT que “No caso em que se verifique algum comportamento susceptível de constituir justa causa de despedimento, o empregador comunica, por escrito, ao trabalhador que o tenha praticado a intenção de proceder ao seu despedimento, juntando nota de culpa

com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputados”.

Como decorre do normativo em apreço, nada obsta a que a nota de culpa (peça fundamental do processo disciplinar que dá a conhecer ao trabalhador o conteúdo da acusação que lhe é imputada e que delimita a matéria a que o Tribunal poderá atender na acção de impugnação do despedimento) seja subscrita por terceiro, munido de poderes de representação.

Nos termos do disposto no art. 258º do Código Civil[12], relativo ao instituto jurídico da representação, o negócio jurídico realizado pelo representante em nome do representado, nos limites dos poderes que lhe competem, produz os seus efeitos na esfera jurídica deste último.

No caso em apreço, como resulta da factualidade constante do ponto 9 dos factos provados, a nota de culpa está subscrita pelos co-instrutores (Os srs. Advogados (...) e (...) que, por sua vez, foram nomeados, por despacho do Presidente da Direcção e do Conselho de Administração e do Vice-Presidente da Direcção e vogal do Conselho de Administração da Ré, co-instrutores, a quem foram atribuídos os seguintes poderes:

“(...) plenos poderes para, isoladamente ou em conjunto, proceder à promoção, condução e prática de todas as diligências e actos processuais nos aludidos autos, nomeadamente a realização de diligências probatórias, o envio de notificações e comunicações que forem devidas, bem como a elaboração de nota de culpa, relatório final do procedimento disciplinar e proposta de decisão final.”.

Resulta, pois, que os terceiros que subscreveram a nota de culpa estavam munidos de poderes para a prática desse acto, em nome da Ré, pelo que o acto jurídico praticado é válido e plenamente eficaz.

Invocou ainda o Autor poder exigir, nos termos do art. 260º do C.C. que o representante faça prova dos poderes que invocam. Assim é.

No caso em apreciação, o despacho que confere poderes aos representantes que subscreveram a nota de culpa em nome da Ré mostra-se, desde o início do

processo disciplinar, junto aos respectivos autos.

O autor foi informado (cfr. ponto 14 dos factos provados) da possibilidade de consultar o processo disciplinar, bem como onde o poderia fazer, tendo optado por não consultar os mesmos.

Pelo exposto, apenas não acedeu ao instrumento de representação para verificação dos poderes conferidos, por sua opção.

Por conseguinte, cumpre concluir que a nota de culpa elaborada e notificada ao requerente cumpre os requisitos legais exigidos e por isso não padece de vício que a invalide.” – fim de transcrição.

Será assim ?

Com relevo directo para a apreciação desta vertente do recurso provou-se:

8. Por de(...)cho do Presidente da Direcção e do Conselho de Administração e do Vice-Presidente da Direcção e vogal do Conselho de Administração da Ré, datado de 25 de Março de 2019, cuja cópia se encontra a fls. 100 do suporte físico dos autos, cujo teor se dá por reproduzido, foi determinada a instauração de processo disciplinar ao trabalhador AAA e nomeados co instrutores os Srs. Advogados, Drs. ... e ... a quem foram atribuídos os seguintes poderes:

“(...) plenos poderes para, isoladamente ou em conjunto, proceder à promoção, condução e prática de todas as diligências e actos processuais nos aludidos autos, nomeadamente a realização de diligências probatórias, o envio de notificações e comunicações que forem devidas, bem como a elaboração de nota de culpa, relatório final do procedimento disciplinar e proposta de decisão final.”.

9. No âmbito do processo disciplinar foram praticados os actos documentados a fls. 101 a 381 do suporte físico dos autos, cujo teor se dá por reproduzido, nomeadamente elaborada a nota de culpa de fls. 188 a 216, datada de 17 Abril de 2019, notificada ao Autor, juntamente com a comunicação de fls. 186 do suporte físico dos autos, por carta registada com A/R, em 18 de Abril de 2019.

10. No dia 17 de Abril de 2019 havia sido tentada a entrega em mãos ao Autor

da comunicação de fls. 186 do suporte físico dos autos, relativa à “Instauração de Processo Disciplinar com Intenção de Despedimento – Suspensão Preventiva”, cujo teor se dá por reproduzido, e à nota de culpa, que este recusou.

11. O Autor respondeu à nota de culpa, em 6 de Maio de 2019, nos termos constantes de fls. 219 a 244 do suporte físico dos autos, cujo teor se dá por reproduzido.

12. No dia 4 de Junho de 2019 foi elaborado o relatório final do processo disciplinar, cuja cópia se encontra a fls. 342 a 373 do suporte físico dos autos e a decisão final de fls. 340, cujo teor se dá por reproduzido, que determinou a aplicação da sanção disciplinar de despedimento sem indemnização ou compensação.

13. O Autor foi notificado da decisão referida em 12, por carta registada com A/R, de 4 de Junho de 2019, que este recebeu em 5 de Junho de 2019.

14. O Autor foi informado da faculdade de consultar o processo disciplinar, bem como de onde o poderia fazer, tendo optado por não consultar os mesmos.

O poder disciplinar pertence , em exclusivo, ao empregador tal como decorre do artigo 98º do CT/2009.[13]

Porém, o poder disciplinar pode ser delegado , sendo ainda certo que a par da delegação pode haver representação.

Sobre o assunto Paulo Sousa Pinheiro[14] refere “ o de(...)cho de instauração/início do procedimento (de atos/formalidades) para a nomeação de instrutor.

Pese embora(....)

Fazendo apelo a critérios de normalidade , os de(...)chos de nomeação de instrutor costumam recair sobre advogados ,(....)

Os poderes de representação do advogado poderão ser-lhe conferidos por procuração (sendo , simultaneamente , procurador e instrutor de procedimento

disciplinar) ou , em alternativa , por de(...)cho de nomeação prolatado nos autos disciplinares” – fim de transcrição.

No caso em apreço , verificou-se esta última situação, sendo que o de(...)cho que confere poderes aos representantes que subscreveram a nota de culpa em nome da Ré mostra-se, desde o início do processo disciplinar, junto aos respectivos autos (vide fls. 100 dos autos que é contem fls. 1 do Processo Disciplinar que consubstancia o Despacho de Instauração de Procedimento Disciplinar onde se refere :

“ 2. Para o efeito , designam-se como co-instrutores do processo disciplinar o sr. Dr.(...) e a sr^a Dr^a (...) , a quem são conferidos plenos poderes para , isoladamente , ou em conjunto , proceder à promoção , condução e prática de todas as diligências e actos processuais nos aludidos autos, nomeadamente a realização de diligências probatórias, o envio de notificações e comunicações que forem devidas , bem como a elaboração de nota de culpa , relatório final do procedimento disciplinar e proposta de decisão final”); que é onde deve estar. Desta forma, bastava ao Autor consultar o Processo Disciplinar para dele tomar conhecimento.

Optou por não o fazer (facto nº 14).

Assim, não releva que a Ré bem como os seus instrutores não lhe tenham feito chegar directamente a prova dos poderes destes últimos , tal como o Autor ,ao abrigo do disposto no artigo 260º do Código Civil, [15] invoca ter solicitado.

Esgrimir-se-á que , tal como se refere em aresto do STJ , de 21 de Março de 2012, proferido no âmbito do processo nº 161/09.3TTVLG.P1.S1,Nº Convencional, 4ª Secção, Relator Conselheiro Fernandes da Silva , acessível em www.dgsi.pt [16], aquela norma – como se expende no Acórdão do Supremo Tribunal e Secção, proferido em 20.12.2000, in www.dgsi.pt sob proc. n.º 00S2370 –“ tendo embora sido pensada para a eficácia das declarações de uma vontade negocial dirigidas a terceiro em nome de outrem, contém um princípio geral para a justificação dos poderes do representante, perfeitamente

aproveitável para situações como a presente.

Esse entendimento foi posteriormente adoptado e mantido, v.g. no Acórdão tirado em 8.11.2006, também desta Secção, igualmente disponível em www.dgsi.pt, sob proc. n.º 06S2579, cuja bondade subscrevemos e, por isso, reiteramos.

Além disso, o procedimento só é inválido se verificada alguma das omissões elencadas no n.º 2 do art. 382.º do Código do Trabalho.[17]” - fim de transcrição.

Saliente-se , agora que tal como se refere no acórdão do STJ , de 25 de Setembro de 2014, proferido no âmbito do processo nº 414/12.3TTMTS.P1.S1, Relator Conselheiro Mário Belo Morgado, acessível em www.dgsi.pt[18]:

“ (...) o procedimento disciplinar laboral é um procedimento privado (e interno) da empresa, pelo que, em caso de impugnação do despedimento, é relegada para a fase jurisdicional a apresentação de todas as provas, maxime as atinentes à existência de “justa causa” por banda do empregador: este encontra-se vinculado na ação impugnatória pelos factos e motivos invocados no procedimento disciplinar; mas, quanto ao mais, tudo se passa como se tal procedimento não tivesse existido.

De facto - e aqui reside o pano de fundo que permite uma visão integrada das diferentes dimensões envolvidas na questão em análise -, “o procedimento disciplinar nada prova” e “por isso mesmo se exige que o empregador realize de novo a prova em sede judicial”, sendo na “motivação do despedimento que reside o âmago (...) da tutela efetiva da posição do trabalhador”.[4] [19]

Enquanto conjunto ordenado de atos dirigido à eventual aplicação de uma sanção, o procedimento disciplinar laboral poderá considerar-se um processo (em sentido amplo) de natureza sancionatória, como decidiu o Tribunal constitucional, nos termos sobreditos.

Mas este entendimento está longe de ser pacífico na doutrina, considerando, por exemplo, Monteiro Fernandes[5[20]]: «[A] tramitação preparatória do

despedimento disciplinar serve apenas para delimitar o motivo da rutura – possibilitando a posterior impugnação judicial – e permitir que o trabalhador se defenda antes da consumação dela, obrigando à ponderação das suas razões pelo empregador. Não se trata de um procedimento que vise o “apuramento da verdade” ou a “realização da justiça” (a decisão será sempre a que melhor convenha ao empregador) e não faz, por isso (...) nenhum sentido invocar, como que por analogia, as garantias dos processos criminal e contraordenacional a que alude, nomeadamente, o art. 32.º, CRP»[6].[21]

Apesar de acompanhar a extensão geral das garantias do art. 32.º, n.º 10, da CRP, ao processo disciplinar laboral, também Maria do Rosário Palma Ramalho considera “que tal extensão não pode ser feita em termos maximalistas e formais, mas deve antes adaptar-se à especificidade deste processo, que reside no facto de conjugar a natureza sancionatória com o carácter privado e com a circunstância de se reunir na mesma pessoa (o empregador) a qualidade de vítima e de avaliador da infração disciplinar” [7].[22]

Com efeito, para cabalmente apreender a sua essência, não pode subvalorizar-se que o procedimento disciplinar laboral tem natureza privada, é levado a cabo por um dos sujeitos de uma relação jurídica obrigacional (que visa realizar fins próprios/privados) e culmina sempre num “ato de parte”, ato que nas situações mais graves configura tipicamente uma declaração resolutória (como é o caso do despedimento). “ – fim de transcrição.

Dito isto constata-se que na situação em exame os poderes existiam e o Autor até podia , desde logo, ter tomado conhecimento do supra mencionado de(...)cho (e delegação/representação) se tivesse decidido consultar o processo disciplinar , sendo certo, por outro lado, que na lei nada inculca que a entidade patronal tenha o ónus de efectuar tal prova extra processo disciplinar ao trabalhador sob pena de a nota de culpa não produzir os inerentes efeitos jurídicos.

E o mesmo se dirá quanto à hipotética falta a verificar-se dar origem à

invalidade do processo disciplinar nos termos do nº 2º do artigo 382º do CT/2009.

Improcede, assim, o recurso na terceira vertente.

A quarta questão a dirimir consiste em saber se o despedimento se deve considerar lícito ou ilícito, sendo certo que na mesma se contém implícita a de se julgar se a sanção disciplinar extrema aplicada ao recorrente se deve reputar desproporcional em relação à infracção disciplinar cometida.

Evidentemente que se o despedimento for reputado de ilícito cumprirá extrair dessa declaração os devidos efeitos atentas as pretensões formuladas pelo Trabalhador na sua contestação.

Sobre essa questão o recorrente nas conclusões referiu:

“

15 - A sentença recorrida não teve em conta o contexto em que o A. expressou a sua opinião, a autorização da A. e dos seus formadores para que o A. exercesse a sua liberdade de opinião e crítica, a conduta dos formadores durante as exposições orais do A. não as interrompendo, a inexistência de proibição na R. ou regras no que se refere ao envio de comunicações para a Administração da R. e, ainda, a antiguidade do A. e o facto de ser considerado por todos um trabalhador diligente, cumpridor, empenhado nas tarefas e educado com os colegas do departamento.

16-(...)

17 - O A. enviou as mensagens assinaladas na decisão de despedimento para a R. na qualidade de “Trabalhador”, assinalando tal qualidade no final do texto e com a única intenção de se queixar das suas condições de trabalho e não, como decidiu a sentença impugnada, com intenção de injuriar e difamar a R. e as suas chefias.

18 -A R. nunca proibiu, pediu ou solicitou ao Trabalhador que não enviasse mensagens de correio eletrónico para qualquer um dos seus órgãos ou para a

administração, conforme resultou provado no ponto 80 da matéria de facto dada como provada pela sentença recorrida, podendo tê-lo feito.

19 - O A. foi autorizado pelos formadores a intervir oralmente no final das ditas formações, tal como resultou provados nos pontos 46, 49 e 50 da matéria de facto dada como provada pela sentença recorrida.

20 - A sentença recorrida, face ao contexto da relação laboral do A. e das imputações que lhe foram dirigidas, é desproporcional e desadequada;

21 - A sentença recorrida não aplicou da melhor forma o direito vigente face ao caso concreto e, bem assim, aos factos dados como provados pela sentença recorrida, tendo violado, multiplamente, o disposto nos arts. 615º, nº1, alínea d) do C.P.C., art. 10º da Convenção Europeia dos Direitos do Homem[23], aqui aplicável diretamente, art. 37º, nº 1 da Constituição da República Portuguesa[24], arts. 14º, [25]128º, nº1, 328º[26], 351º, nº 1 e 2, 338º[27], 381º, alínea b) e c) [28]e 330º, nº1[29], todos do Código do Trabalho, pelo que deve ser revogada integralmente e substituída por outra decisão que declare ilícito, com todas as demais consequências legais, o despedimento do A.. “ - fim de transcrição.

Sobre esta questão a sentença explanou o seguinte raciocínio:

“

Inexistindo qualquer vício formal do processo disciplinar, importa conhecer da licitude do despedimento do Autor.

Licitude/ilicitude do despedimento

Nos termos das disposições conjugadas dos arts. 328º, nº 1, al. f), 340º, al. c), e 351º do Código do Trabalho¹, ocorrendo justa causa, pode a entidade patronal despedir o trabalhador, acto que consubstancia a resolução do contrato de trabalho.

O conceito legal de justa causa de despedimento consta do art. 351º, nº 1 do CT, que a define como o “comportamento culposos do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a

subsistência da relação de trabalho”.

Na vigência do Direito pretérito ensinava MENEZES CORDEIRO²[30] que tal conceito integra três elementos, a saber:

- um comportamento ilícito
- censurável, em termos de culpa
- com certas consequências gravosas na relação de trabalho

Analizados estes elementos à luz da concepção finalista do ilícito civil, com a qual nos identificamos³[31], dir-se-á que a ilicitude se decompõe em dois elementos, a saber, a ilicitude objectiva, concretizada na violação de deveres laborais, e a ilicitude subjetiva, ou seja, o carácter doloso ou negligente de tal infracção, sendo certo que a negligência se deverá aferir pelo critério previsto no art. 487º, nº 2 do CC.

Por seu turno a culpa será o juízo de censura decorrente da ilicitude da conduta, o que pressupõe a imputabilidade do agente e a consciência da ilicitude.

Quanto às consequências gravosas da conduta do trabalhador, a Lei estipula que só existe justa causa quando o seu comportamento “torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho”.

O apuramento deste requisito, não se reconduz à verificação de uma impossibilidade em sentido próprio, mas antes à formulação um juízo de inexigibilidade.

Como esclarece MENEZES CORDEIRO⁴[32] “A fórmula legal deve ser tomada em termos normativos, em função de bitolas de normalidade social.

Torna-se “imediata e praticamente impossível” a relação de trabalho que, mercê dos factos perpetrados, não mais possa ser exigida, na sua manutenção, ao empregador normal”.

Este juízo de inexigibilidade pressupõe, por isso, um outro juízo, de prognose, sobre a viabilidade da relação laboral, visto que assentando a relação laboral na cooperação e recíproca confiança entre trabalhador e empregador e num clima de boa fé, a mesma não poderá manter-se se o comportamento do trabalhador

destruir ou abalar, de forma irreparável, a confiança na idoneidade futura da sua conduta⁵.^[33]

Por outro lado, deverá também ter-se presente que “para apreciação da justa causa deve o tribunal atender, no quadro da gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso se mostrem relevantes” (art. 351º, nº 3 do CT).

O comportamento culposos do trabalhador corresponderá a uma infracção disciplinar, a qual pressupõe uma acção ou omissão imputável ao trabalhador a título de culpa, a qual representa uma violação dos deveres a que o trabalhador está sujeito por força do contrato de trabalho.

A lei indica, no art. 351º/2 do C.Trabalho de 2009, alguns comportamentos do trabalhador que podem revelar justa causa de despedimento.

Tanto na Doutrina⁶ [34] como na Jurisprudência⁷ [35], existe o entendimento pacífico de que não só essa enumeração é meramente exemplificativa (aliás, o texto da lei contém expressamente «nomeadamente»), podendo existirem outros comportamentos ou factos susceptíveis de revelarem justa causa, como também se encontra carecida de valor absoluto cada um dos comportamentos apontados, pois pode, em concreto, não haver justa causa mesmo ocorrendo alguns desses comportamentos.

Além dos comportamentos indicados nesse artigo, também podem configurar justa causa de despedimento a violação, por parte do trabalhador, de qualquer dos deveres enunciados pelo art. 128º do C.Trabalho de 2009.

No caso dos autos, foi imputado ao Autor a violação dolosa e grave dos deveres de respeito, urbanidade e lealdade para com a Ré e ainda o de participar diligentemente nas acções de formação profissional, previstos no art. 128º nº 1 al. a), d) e f) CT.

De entre os factos constantes da decisão de despedimento, com relevância na

aferição da existência de justa causa de despedimento, identificam-se duas tipologias comportamentais do Autor, uma referente a dois escritos que este dirigiu ao Conselho de Administração da Entidade Empregadora (em 2 de Fevereiro e 3 de Abril de 2019) e outra relativa a chefias da estrutura organizativa.

Relativamente à primeira, resultou provado (cfr. pontos 16, 17, 18, 60, 61 e 62) que o Autor enviou ao Conselho de Administração da Ré, com conhecimento, ao DRHFA (Formação e Apoio as Trabalhadores), aos Recursos Humanos e a (...) (Director do Departamento de Distribuição Geral) os seguintes escritos:

- Comunicação electrónica de 22 de Fevereiro de 2019, em cujo corpo, escreveu nomeadamente que “A exemplo de outras ocasiões, levo ao conhecimento de V. Exas. de mais um texto de reflexão (em anexo).

Pela experiência que vou tendo, sei que não atentam neles, independentemente de provocarem alguma irritabilidade.

Mas não será necessário citar o Artigo 37 da CRP (sobre a Liberdade de Expressão).

De facto, apercebemo-nos que se vive um clima de ansiedade e cepticismo; também, nuns aspectos, de estagnação e, noutros, de desmesurado retrocesso. Um ambiente que sufoca e esmaga, naturalmente contrário ao estímulo e animo tão necessários.

É conveniente que tudo isto seja observado, não apenas com os olhos de turista de artesanato ou de salvador da Pátria em busca de tema para discurso de circunstância.”;

- No referido documento anexo, o Autor dirigiu-se à “À Administração da BBB”), referindo, nomeadamente que:

- “(...) Contudo o que se constata é uma situação triste e preocupante, até nos aspectos mais elementares. Não basta, p. ex. à administração dizer que é de esquerda e, como consequência disso, tudo o que faz é bom.

Mesmo que governe bem à direita.

Estes comportamentos arcaicos, que têm vindo a afectar o relacionamento com os trabalhadores, ficam incrustados na psique e na atitude. Lógicas medievais que criam um caldo cultural de barroquismo, de temor reverencial não são compatíveis com gestão de qualidade.

(...)

“Importa não confundir gestão de show-off com boa gestão. Gerir bem não é entrar em processos de novo-riquismo, em que se exige aos trabalhadores que executem as suas tarefas horas a fio por dia, sem verem os seus direitos cumpridos, para assim a administração poder exhibir elevados resultados trimestrais e anuais. Boa gestão é aquela que consegue alta produtividade respeitando as pessoas, dando incentivos e providenciando ordenados decentes – através de uma boa distribuição dos ganhos entre lucros e massa salarial e, dentro dos salários, não ter as obscenas desigualdades salariais entre gestores e trabalhadores.

Efectivamente, há histórias que marcam.

«Era uma vez a cigarra que, com raiva, votou no insecticida.».

Olhemos para os factos: já passaram mais de cinco anos desde que a BBB nos retirou direitos e continuamos à espera de justificações e respostas concretas. Ninguém compreende a escandalosa impunidade das violações ao CT e ao AE, em prejuízo da legalidade. É incompreensível que acabem em "águas-de-bacalhau" as reclamações dos trabalhadores junto da administração sobre o assunto.

– Ó Srs. administradores! Passou a ser lícito fazer batota?

Depois disto, confiança e esperança em quê? Numa casa que só pensa em arrecadar valores e despreza direitos, os verdadeiros valores: os valores humanos? E esquece que a cultura é uma forma de comunicação? Quando se perdem os valores resvala-se para o utilitário, desvirtuam-se os princípios.

(...)

Ninguém pode pregar como vós pregais e fazer o oposto sem ter

consequências.

É difícil clamar por incoerência da BBB, e nem será necessário vestir o guarda-pó de historiador para procurar no rol dos seus comunicados, emitidos ao longo dos anos, e se encontrar alguns exemplos da sua enorme contradição entre o dizer e o fazer. Há, continuamente, aquela (perigosa) tentação dos desabafos, não é?

Observemos então:

Exige-se mais sensibilidade aos Governos; (...)

- Ao mesmo tempo, e em completa contradição, dentro das paredes, não se pode ignorar: retirou direitos consagrados na lei aos seus trabalhadores; não dialoga com os Sindicatos; silenciou a Comissão Sindical até à sua extinção; congelou salários e carreiras profissionais; despediu trabalhadores; não responde às interpelações dos trabalhadores – pelo contrário, censura-os e ameaça-os...!.

(...) Só me vou calar quando os responsáveis pela extorsão dos direitos dos trabalhadores da BBB forem levados à justiça. Queremos certezas de que todos os trabalhadores serão ressarcidos (...) dos valores referentes aos anos a que vêm sendo espoliados!”.

- Na mesmo escrito, o Autor fez referência a uma conversa mantida com (...), Administradora da Ré, outra com (...), Directora-Adjunta do Departamento de Recursos Humanos da Ré, referindo que:

(...) No que concerne à segunda imprecisão, na verdade, dada a postura cívica que tenho adoptado na empresa, fôra repreendido e perguntado em tom de ameaça:

«- Quer ir embora? É que, caso não pare de enviar e-mails aos Serviços, com reparos, sugestões, pedidos de esclarecimento e críticas, num tom que é entendido como desapropriado; e continue a pôr em causa o desconto salarial que considera abusivo e ilegal (se outras justificações não houvesse, bastaria repetir que tive a respectiva autorização do responsável do DEDIG para me

ausentar naquela data, a fim de participar nas cerimónias fúnebres de uma familiar) poderá ser alvo de um processo disciplinar, com vista ao despedimento!» (...).

Noutra ocasião, fora indagado:

«- O que o faz manter na BBB, se a empresa não está satisfeita consigo; que o trabalho que desenvolve não se adequa à sua pessoa, tanto mais que, tratando-se de um comunista, está a desestabilizar...:» ?!

Nesse momento fui questionado directamente: «- Não quer que lhe faça uma boa proposta, para ir embora?» - Respondi, então, «ser já a segunda vez que, em pouco tempo, me falam do assunto. Mas que, perante a ameaça inicial, não estou disposto a ceder dos meus direitos, pelo que irei defender o meu posto de trabalho;

- já quanto à sugestão, ficarei disposto a estudar a proposta que me vier a ser formulada!» - Estes são os factos! (...);

A reunião referenciada no escrito do Autor ocorreu no seguinte contexto:

- Na reunião ocorrida entre o Autor e (...), em 15 de Fevereiro de 2019, na sequência de uma manifestação de vontade do Autor em negociar uma cessação amigável do contrato de trabalho (cfr. ponto 20 factos provados), estes conversaram sobre o mal-estar que se havia instalado com as diversas comunicações que o Autor fazia e este comunicou a (...) quais os valores pelos quais estaria disposto a negociar a sua saída (não inferior a 80.000,00 €), tendo ainda feito referência a uma alegada acção judicial que teria intentado contra a Ré da qual poderia desistir em função do valor a acordar (cfr. 21 factos provados);

- No âmbito da reunião o Autor reconheceu que se sentia desconfortável na Cooperativa e referiu a (...) que (...) lhe havia chamado “comunista”, instando-o a negociar com a Ré (cfr. 22 factos provados);

- Confrontado por (...) quanto contexto da conversa ocorrida entre o Autor e (...), atenta as características pessoais desta, o Autor acabou por reconhecer

que (...) conversou com cordialidade e de forma correcta (cfr. 23 factos provados);

- À data da reunião a acção judicial a que o Autor fez referência ainda não tinha dado entrada no Tribunal, o que apenas veio a ocorrer em 2 de Maio de 2019 (cfr. 24 factos provados);

- A reunião terminou com a informação de (...) ao Autor de que os valores por este propostos eram irrazoáveis mas que os levaria Conselho de Administração e caso nada lhe fosse dito seria por não terem merecido aceitação (cfr. 25 factos provados);

Relativamente a (...) o que ocorreu foi:

- Em data não concretamente apurada do ano de 2018, (...), Directora-Adjunta do Departamento de Recursos Humanos da Ré teve duas conversas com o Autor, a primeira de sua iniciativa, por causa das inúmeras comunicações que o Autor fazia a propósito de assuntos variados, e a segunda a pedido do Autor, no âmbito da qual este lhe transmitiu vontade de negociar com a Ré a sua saída, por se sentir desconfortável (cfr. 26 factos provados);

- No âmbito da segunda conversa, que decorreu através de conversação afável entre ambos, (...) no decurso da conversação sobre a conduta que o Autor vinha assumindo, nomeadamente através das suas inúmeras comunicações “emails”, e do desconforto daí adveniente, fez referência à ideologia de esquerda do Autor (cfr. 27 factos provados);

- (...) manteve as referidas conversas com o Autor, sem que tal lhe tenha sido solicitado pela Administração da Ré, tendo dado conhecimento da segunda à Dr^a (...), atenta a vontade manifestada pelo Autor de negociar a sua saída (cfr. 28 factos provados);

- Comunicação electrónica à Administração da Ré, em 3 de Abril de 2019, em cujo corpo o Autor escreveu:

“Parece criminoso pedir-vos um momento do vosso tempo. Mas estou seriamente convicto de que seria ainda criminoso adiar por mais tempo a

necessidade de chamar a vossa atenção para um crime contra os trabalhadores de que a Administração persiste em cometer há vários anos, a despeito dos constantes apelos feitos deste lado, mas igualmente dos Sindicatos.

(...) Peço perdão Srs. Administradores, mas se nós fossemos administradores de uma cooperativa ou empresa e os Senhores estivessem a sentir tão prolongada injustiça às mãos dessa estrutura – faríamos qualquer coisa para tornar a cidadania tão sagrada aos olhos de todos como o era a cidadania romana aos olhos do mundo antigo. Nesse tempo bastava fazer a pergunta:

“É legal torturar umas pessoas que são romanas e não foram condenadas por nenhum crime?” Hoje, na BBB, ao que se constata, é “legal” tratar como criminosos condenados os trabalhadores, que nunca foram condenados e são reconhecidamente inocentes. Não tem de ser assim!

Estamos no Século XXI e já com 45 anos da reconquista da Liberdade!

Deixo, pois, em anexo, mais um texto de reflexão para o acaso dos Srs. Administradores quererem perder algum do vosso precioso tempo a debruçarem-se sobre um legítimo ponto de vista – que vai ao encontro do que vivemos e sentimos na Cooperativa/Empresa onde tendes responsabilidades.” (cfr. 60 e 61 factos provados);

- No referido documento anexo, o Autor dirigiu-se à Administração da Ré (“À Administração da BBB”), dizendo, nomeadamente que:

“(…) Não podemos andar a brincar ao activismo e ao cooperativismo.

(…) A BBB – que se acha sempre acima da média, intitulado-se uma das empresas de topo do nosso país (só mesmo de quem desconhece a realidade) – tem, há cerca de década e meia a esta parte, adoptado um comportamento ao arrepio não só às orientações da OIT, mas também aos seus próprios princípios e prática de outrora!

Já ouviram falar no glifosato? Mata ervas. Também nos mata a nós. Mas os jardins ficam muito bonitos...

(...) Inexplicavelmente, os trabalhadores são agora impedidos da sua legítima

actividade cívica e de beneficiar dos seus direitos na empresa, sem que lhes tenha sido apresentada uma explicação plausível.

– Mas o tempo da obscuridade não terminou no nosso país, há 45 anos?

Não queremos viver aprisionados a algo que mais se assemelha a ícones de igreja, anjos de mercearia, espelhos e fanfarrices do mundo antigo: importa assumir o valor humaníssimo da luta em defesa da verdade.

Ora, não basta convocar os trabalhadores para uma sala, subir ao palanque, e, seguindo um guião ensaiado, por esta ordem: primeiro, o responsável do departamento jurídico, de imediato a então directora-geral e, por fim, o presidente do conselho de administração, comunicar, de forma seca e sem qualquer direito a perguntas, a supina decisão quanto à caducidade (?) do “Acordo de Empresa” (AE).

Na verdade, bastou ouvi-los para se compreender como fundamentaram as suas convicções.

Como falsearam os factos ou os inventaram à medida dos seus objectivos. Quando não se sabe definir um termo, nem estudar a sua genealogia, diz-se disparates.

Faltam as imagens? Restam as palavras! Claro que não nos limitámos a inventariá-las (...).

Estão afixados nas paredes da nossa memória os textos que as descrevem minuciosamente – mas também apensos ao processo judicial entregue no Tribunal do Trabalho, cujo resultado, a seu tempo, será do conhecimento da Comunicação Social.

Quem não impede o arbítrio serve a tirania (...).

A BBB não é uma força motriz. Talvez não seja a sua natureza, mas é pena.

Pessoalmente, lamento imenso que um tal capital político e social seja desperdiçado diariamente num exercício indiscutivelmente narcisista e tantas vezes vazio.

Porque – com os meios que tem, a juntar ao percurso de outrora, e com

algumas qualidades excepcionais no leque dos seus mais de vinte mil membros – exigia-se muito mais: que falasse menos, agisse mais e que não fosse omissa naquilo que é essencial. Em suma, que fosse mais da liberdade, da liberdade-ação e não somente da liberdade-canção.

E – ao invés de se (auto) nivelar acima das melhores empresas no mercado, quando, na verdade, se comporta ao nível daquelas empresas-tipo ancoradas ao passado, que não souberam ou não quiseram actualizar-se – seria bem melhor que fosse mais prudente, tivesse mais humildade, mais pedagogia cívica e maior responsabilidade social. Pois, já que não é capaz de fazer melhor, p. ex., fazer aumentar o mundo, no mínimo, que cumpra as suas obrigações, respeitando a Constituição e a Lei.

Nesta casa, já fui injustamente “brindado” com processos disciplinares e advertências escritas, de forma vil. Não deixaram dúvidas sobre o que se quis julgar, não foi o meu comportamento profissional irrepreensível – foi a minha liberdade.

(...) Deste lado, não tenho problemas de identidade. Sei de que lado da barricada me coloco. Sou de esquerda por formação e sensibilidade (...).” (cfr. 62 factos provados);

- Com a referida comunicação, o Autor pretendeu atingir a imagem da Administração da Ré junto dos trabalhadores e afirmar-se como o defensor dos direitos dos trabalhadores (cfr. 64 factos provados);

- O Autor deu a conhecer a outros trabalhadores da Ré, através da entrega de cópias, algumas das comunicações electrónicas que remetia à Administração da Ré, nomeadamente à trabalhadora (...) e a trabalhadores do Departamento de Logística e Património e do Departamento de Direitos Musicais (cfr. 63 factos provados);

No que se refere à segunda tipologia de comportamentos do Autor, relativos a chefias da organização, provou-se que sob os pontos 29 a 59:

- A R. ministrou formações internas sobre o funcionamento e acção dos

Departamentos core da Cooperativa: Licenciamento, Jurídico, Documentação e Distribuição; era dar a conhecer, em termos gerais, o funcionamento dos diversos departamentos e como se relacionam entre si;

- Para o efeito, dividiu os seus trabalhadores por 7 (sete) turmas de formandos, compostas com elementos de vários departamentos, que participaram nas respectivas sessões de formação que se foram agendadas; O Autor encontra-se inserido na Turma 1, juntamente com mais 20 colegas;

- No dia 6 de Março de 2019, pelas 9.00 horas, a Turma 1 teve formação respeitante ao funcionamento e acção do Departamento Jurídico da Ré, dada pelo Director do respectivo Departamento, (...) (Formador);

- Uma vez terminada a formação, o Formador abriu e(...)ção para perguntas e respostas, sobre o objecto da formação, tendo o ora Autor pedido a palavra;

Tendo-lhe sido concedida, o Autor começou por dizer que não percebia a pertinência daquelas formações, nomeadamente no mês de Março, mês de distribuições e que aquela formação não tinha trazido nada de novo;

- Referiu ainda que:

- “a Ré não dava condições de trabalho”;

- “trabalhava com uma mancha de humidade e que já havia feito queixa à ACT”;

- a “Ré não falava verdade/estava a mentir sobre a caducidade do AE e que o toda a gente sabia que estava em vigor”;

- “estas formações tinham a ver com a resposta que a Ré queria dar às reclamações dos trabalhadores relativas às horas de formação...mas que não serviam para nada por não serem certificadas”;

- “tinha grandes dúvidas quanto à correcção e critérios da distribuição dos direitos dos Autores”;

- “já tinha intentado uma acção judicial contra a Ré”;

- o “gabinete médico já não fazia análises à 3 ou 4 anos;

- “não se vendia”;

- O Director (...) que estava a ministrar apenas entreviu para responder à afirmação do Autor relativa à correcção e critérios da distribuição dos direitos dos Autores, dizendo-lhe que o Director (...) teria oportunidade de lhe explicar a correcção da distribuição;
- O Director (...) entendeu não poder deixar de responder à afirmação do Autor relativa à correcção/incorrecção da distribuição dos direitos dos Autores não apenas por ser uma área que conhecia (apesar de nunca ter trabalhado na mesma) mas também por considerar que a afirmação era grave, constituindo matéria que não deve ser abordada em público naqueles termos;
- Quanto aos demais assuntos referenciados pelo o Autor, o Director (...) entendeu não fazer qualquer comentário por ter conhecimento de vários “emails” daquele, com conteúdo que considera “provocatório” e “achincalhante” para a Administração, enviados ao longo dos meses, e não querer alimentar isso na presença dos trabalhadores;
- A intervenção do Autor durou aproximadamente dez minutos e no final o Director (...) perguntou aos restantes trabalhadores se alguém queria colocar alguma questão sobre a formação, como ninguém o fez, deu a mesma por terminada;
- No dia 2 de Abril de 2019, pelas 14h00, a Turma 1 teve uma outra formação interna, respeitante ao funcionamento e acção do Departamento de Execução Pública e Delegações, dada pelo Director do Departamento, (...), e pelo respectivo Director-Adjunto do Departamento, (...) (Formadores);
- Antes de iniciar a formação, (...) solicitou que os trabalhadores presentes assinassem a folha de presenças à medida que iam tomando os seus lugares na sala;
- Todos os trabalhadores assinaram a folha de presenças, com excepção do Autor que, a tal interpelação, respondeu “já começamos mal” e “só assino no final, foi assim nos outros”;
- Perante tal atitude do Autor, o Director (...) respondeu-lhe “os outros são os

outros”; O Autor manteve a decisão de não assinar;

- O Director (...) e Director-Adjunto (...) deram a formação e, uma vez terminadas as respectivas intervenções, questionaram os presentes sobre se tinham dúvidas ou questões a colocar;
- Nesse momento, o A. pediu a palavra e começou por dizer: “Isto começou mal e está a acabar mal”;
- Depois prosseguiu a sua intervenção, no âmbito da qual:
- Afirmou que “a Administração e os Directores são de um tal amadorismo, incompetência e cobardia”;
- Fez uma alusão à proximidade do 25 de Abril para afirmar que era livre de dizer o quisesse e criticar Administradores e Directores da Ré ou quem quer que fosse;
- Fez referência à sua transferência da Delegação de Setúbal, afirmando a dita transferência havia sido motivada por uma reunião na qual (...) tinha sido forçado pela Administração da Ré a solicitar a sua saída da referida Delegação, que ele “se tinha borrado todo” e que era “um cobarde”;
- Aludiu às tabelas de Execução Pública, afirmando que (...) (responsável pela sua elaboração) as “aumentava a olho” e que as mesmas não “acompanhavam a inflação”;
- Afirmou que a Ré cobrava aos usuários por obras que se encontravam no domínio público;
- Afirmou que a Ré ameaçava os usuários com a polícia;
- Apelidou o Director (...) de “analfabeto” e de “incompetente”;
- O Director (...) deixou o Autor terminar a sua intervenção e não o interrompeu por entender que não valia a pena e por se sentir insultado, ofendido e humilhado com as afirmações que o Autor tinha acabado de lhe dirigir;
- O Director-Adjunto (...) também não interrompeu o Autor por considerar que estando o Director presente não o deveria fazer;
- O Autor saiu da sala sem assinar a folha de presenças e passado um momento

voltou atrás para assinar, não o tendo feito por a folha já não estar disponível (já havia sido guardada);

- O Director-Adjunto (...) localizou entretanto a folha e foi atrás do Autor para que ela a assinasse, todavia, já não o encontrou;
- O Director (...) no final da intervenção do Autor evidenciava estar perturbando e com um semblante carregado;
- Todos os formandos evidenciavam estar incomodados com o mal-estar que as afirmações do Autor determinaram e nenhum deles colocou questões;
- No dia 8 de Julho de 2014, quando o Autor exercia funções na Delegação de Setúbal, ocorreu uma altercação entre este e trabalhadores da Delegação de Lisboa, que partilhavam as mesmas instalações (open (...)ce);
- O Delegado de Setúbal, Sr. (...), solicitou a intervenção do Director (...) e este por sua vez comunicou à Administração e ao Administrador da área à data, Sr. (...), que determinou uma reunião com todos os trabalhadores das delegações, com excepção do Autor;
- O Sr. (...) realizou a reunião, na qual este presente o Director (...), ouviu os trabalhadores sobre o ocorrido e deu por terminada a reunião;

Na sequência desta reunião, em dia não concretamente apurado, o Director (...) enviou uma comunicação electrónica ao Sr. (...), propondo a transferência do Autor para outro departamento para por termo ao ambiente cri(...)do existente nas delegações;

O Autor veio a ser transferido para o Departamento de Distribuição e Documentação.

As várias expressões e imputações dirigidas ora à Ré ora a chefias desta (particularmente ao Director (...), que foi pessoalmente visado) são objectivamente desrespeitosas, insultuosas, injuriosas, humilhantes e foram utilizadas com intuito de ofensa, rebaixamento e enxovalho dos visados perante os demais trabalhadores.

Do supra exposto decorre, pois de forma inequívoca que o Autor injuriou,

difamou e atentou contra a honra e dignidade da Ré e de chefias suas, com particular ênfase relativamente a (...), violando assim os deveres de respeito e urbanidade que lhe são impostos pelo art. 128º do Código do Trabalho.

O Autor violou igualmente o dever de obediência a que está vinculado, recusando assinar a folha de presenças na acção de formação, ao contrário do que lhe fora determinado por uma chefia. Fê-lo através de uma atitude provocatória “já começamos mal”, absolutamente gratuita e incompreensível.

É à Ré que cabe definir as regras e não ao Autor, muito menos da forma insolente com que o fez.

Os comportamentos do Autor constituíram, pois, uma conduta objectivamente ilícita.

Tal conduta é dolosa e portanto subjectivamente ilícita, visto que é inequívoco que o Autor produziu tais afirmações, insinuações e imputações, umas presencialmente nas acções de formação e na presença dos demais trabalhadores, outras por escrito, que publicitou junto de vários trabalhadores, com a intenção de ofender, constranger e abalar a credibilidade de chefias da Ré e a Ré, pretendendo com isso condicionar a sua actividade enquanto responsáveis pela gestão da Ré.

A natureza ofensiva, difamatória e injuriosa dos conteúdos das comunicações não permitem afirmações como a do Autor (em sede de contestação) de que se limitou a exercer “o direito de crítica e protesto” emergente do direito de livre expressão do pensamento constitucionalmente consagrado no artº 37º do diploma fundamental, porquanto tal direito tem limites, nomeadamente os impostos pelo respeito do direito de todas as pessoas e instituições (incluindo a Ré e as suas chefias) ao bom nome e à reputação, também consagrado no art. 26º, nº 1 da Constituição da República Portuguesa.

Acresce que o Autor, não sendo dirigente sindical, mas “arrogando-se defensor dos direitos dos trabalhadores em geral”, sem que para isso estivesse mandatado, usou o nome destes para alegadamente justificar o seu

comportamento ilícito.

Ainda que o Autor fosse dirigente sindical, que não é, os referidos conteúdos (dos escritos) e palavras/expressões/insinuações (verbalmente usadas) não estariam igualmente legitimados pela consagração constitucional do direito à actividade sindical (art. 55º CRP).

A liberdade sindical, emanção da liberdade de expressão, não pode servir de escudo para comportamentos violadores de direitos de outrem, igualmente com consagração constitucional.

Algumas das expressões utilizadas e que foram dirigidas ao Director (...) como “se tinha borrado todo”, que era “cobarde” e “analfabeto” constituem sim uma intolerável e gratuita violação dos direitos de outrem.

Tais expressões têm uma elevada carga ofensiva, corporizando um manifesto intuito injurioso e difamatório.

O mesmo ocorre relativamente às expressões que dirigiu à Administração, tais como “comportamentos arcaicos”, “lógicas medievais que criam um caldo cultural de barroquismo”, “passou a ser lícito fazer batota?”, “silenciou a Comissão Sindical até à sua extinção”, “não responde às interpelações dos trabalhadores – pelo contrário, censura-os e ameaça-os...!”, “(...) Só me vou calar quando os responsáveis pela extorsão dos direitos dos trabalhadores da (...) forem levados à justiça”.

A linguagem utilizada, quer verbalmente quer por escrito, é inaceitável, no quadro legal vigente.

Conforme se apurou (ponto 49 e 53) uma das chefias directamente visada pelo comportamento do Autor, sentiu-se exposto, ofendido e humilhado junto dos demais trabalhadores da Ré. E não se diga que tal ocorreu por especial sensibilidade do mesmo.

Todos os trabalhadores que presenciaram o comportamento do Autor se sentiram incomodados com o mal-estar causado pelas afirmações do Autor (ponto 54).

As infracções em causa assumem, pelo seu grau de ilicitude, natureza dolosa e gravidade, relevância bastante para o despedimento com justa causa.

O facto de o Autor ter diferenças de entendimento com a Ré, nomeadamente relativas à vigência/não vigência do AE (cuja caducidade foi comunicada pela Ré aos trabalhadores em 2014) ou relativas a outras temáticas (nomeadamente a sua progressão dentro da organização) – cfr. 92 factos provados – não neutraliza o elevado grau de ilicitude das infracções por si cometidas nem o isenta do cumprimento das regras de respeito que devem reger o comportamento dos trabalhadores em relação aos seus superiores hierárquicos. Pelo contrário, é-lhe exigido, tanto mais que o Autor tem formação diferenciada, um especial dever de conformar a sua actuação com os deveres que a lei e o contrato de trabalho que o vinculam lhe impõem (V. a este propósito Ac. STJ de 10.12.2009 e de 14.07.2010, publ. In www.dgsi.pt).

À luz dos critérios acima elencados, é absolutamente insustentável a manutenção da relação laboral.

O próprio Autor tem consciência disso, como decorre dos factos provados.

O Autor sustentou, em sua defesa, que a única intenção ao enviar a mensagem de 22 de Fevereiro de 2019 foi a de se queixar das suas condições de trabalho. Percorrendo todo o escrito, não se vislumbra quais as concretas condições de trabalho de que o Autor se queixa.

Ao contrário do que alegou, imputou condutas graves à Ré como “cometimento de crimes contra os trabalhadores”, de “tratar como criminosos os trabalhadores”, de “falsear factos à medida dos seus objectivos”, de “silenciar a Comissão Sindical até à sua extinção”, de “censurar e ameaçar os trabalhadores”, de “aumento das tabelas a olho”, “de cobrar aos usuários por obras que estavam no domínio público”, de “ameaça dos usuários com a polícia”, de serem “responsáveis pela extorsão dos direitos dos trabalhadores da BBB”.

Imputações nas quais não se descortina “condições de trabalho nem

preocupações” do Autor, como afirma na contestação.

O Autor sustentou ainda não ter violado qualquer dever ou regra de conduta por não ser proibido dirigir mensagens à Administração. Assim é.

Todavia, a censurabilidade da sua conduta não reside (ao contrário do que pretende evidenciar) no envio de comunicações ao Conselho de Administração mas apenas no conteúdo das mesmas, bem como no comportamento que adoptou nas acções de formação.

Neste contexto, concluímos que face ao comportamento do autor qualquer empregador, colocado na posição da ré, teria perdido de forma irremediável a confiança na sua pessoa.

Por conseguinte, é de considerar que, pela sua gravidade e consequências, o comportamento ilícito e culposos do autor tornou imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, pelo que constitui justa causa de despedimento, nos termos previstos no art. 351º, nº 1 do CT.

Nesta conformidade, nada há a censurar no despedimento do autor pela ré que é adequado e proporcional aos deveres violados.

A presente acção improcede, pois, na sua totalidade, ficando prejudicada a análise do pedido de indemnização por danos morais formulado pelo Autor e demais pedidos” – fim de transcrição.

Anote-se que a matéria de facto apurada relevante para a tomada da presente decisão – depois de expurgada na decorrência da impugnação factual – é a seguinte:

1. A BBB, C.R.L. é uma cooperativa que tem por objecto, entre outros, beneficiar e promover a protecção do direito de autor e direitos conexos e gerir em representação dos seus cooperadores e beneficiários, e bem assim das entidades estrangeiras, as obras e prestações de cujos direitos sejam titulares, independentemente do seu género, forma e expressão, mérito e objectivo, qualquer que seja o modo de utilização e exploração ou o processo técnico,

analógico ou digital, da sua reprodução, distribuição ou comunicação, actualmente conhecido ou que de futuro o venha a ser, no limite dos direitos e/ou utilizações confiados pelos cooperadores e beneficiários.

2. O Autor foi admitido ao serviço da Ré no dia 9 de Julho de 2012 para, sob a sua autoridade e direcção, desempenhar funções de Fiscal na Delegação de Lisboa do Departamento de Execução Pública e Delegações.

3. O Autor exerceu funções de Fiscal na Delegação de Lisboa do Departamento de Execução Pública e Delegações entre 9 de Julho e 31 de Julho de 2013.

4. Entre 31 de Julho de 2013 e 5 de Janeiro de 2015 o Autor desempenhou funções na Delegação de Setúbal e Évora do Departamento de Execução Pública e Delegações.

5. Desde 6 de Janeiro de 2015, o Autor desempenha funções correspondentes à categoria profissional de Escriturário no Departamento de Distribuição Geral, que funciona na sede da Ré na Av. (...) Lisboa, cabendo-lhe a preparação e a inserção no sistema informático de programas e dados relativos à Execução Pública.

6. À data do despedimento, o Autor, no exercício das suas funções, tinha como chefia directa (...), Director do Departamento de Distribuição Geral, a quem devia reportar hierarquicamente.

7. Ultimamente o Autor auferia o vencimento base de € 1.042,00, acrescido anuidades e subsídio de almoço, nos montantes descriminados no documento de fls. 323 do suporte físico dos autos.

8. Por de(...)cho do Presidente da Direcção e do Conselho de Administração e do Vice-Presidente da Direcção e vogal do Conselho de Administração da Ré, datado de 25 de Março de 2019, cuja cópia se encontra a fls. 100 do suporte físico dos autos, cujo teor se dá por reproduzido, foi determinada a instauração de processo disciplinar ao trabalhador AAA e nomeados co instrutores os Srs. Advogados, Drs....e ..., a quem foram atribuídos os seguintes poderes:

“(...) plenos poderes para, isoladamente ou em conjunto, proceder à promoção,

condução e prática de todas as diligências e actos processuais nos aludidos autos, nomeadamente a realização de diligências probatórias, o envio de notificações e comunicações que forem devidas, bem como a elaboração de nota de culpa, relatório final do procedimento disciplinar e proposta de decisão final.”.

9. No âmbito do processo disciplinar foram praticados os actos documentados a fls. 101 a 381 do suporte físico dos autos, cujo teor se dá por reproduzido, nomeadamente elaborada a nota de culpa de fls. 188 a 216, datada de 17 Abril de 2019, notificada ao Autor, juntamente com a comunicação de fls. 186 do suporte físico dos autos, por carta registada com A/R, em 18 de Abril de 2019.

10. No dia 17 de Abril de 2019 havia sido tentada a entrega em mãos ao Autor da comunicação de fls. 186 do suporte físico dos autos, relativa à “Instauração de Processo Disciplinar com Intenção de Despedimento - Suspensão Preventiva”, cujo teor se dá por reproduzido, e à nota de culpa, que este recusou.

11. O Autor respondeu à nota de culpa, em 6 de Maio de 2019, nos termos constantes de fls. 219 a 244 do suporte físico dos autos, cujo teor se dá por reproduzido.

12. No dia 4 de Junho de 2019 foi elaborado o relatório final do processo disciplinar, cuja cópia se encontra a fls. 342 a 373 do suporte físico dos autos e a decisão final de fls. 340, cujo teor se dá por reproduzido, que determinou a aplicação da sanção disciplinar de despedimento sem indemnização ou compensação.

13. O Autor foi notificado da decisão referida em 12, por carta registada com A/R, de 4 de Junho de 2019, que este recebeu em 5 de Junho de 2019.

14. O Autor foi informado da faculdade de consultar o processo disciplinar, bem como de onde o poderia fazer, tendo optado por não consultar os mesmos.

15. No dia 22 de Fevereiro de 2019, o Autor enviou uma comunicação electrónica, sob o assunto “Texto de reflexão (em anexo)”, dirigida à

Administração da Ré, com conhecimento ao DRHFA (Formação e Apoio as Trabalhadores), aos Recursos Humanos e a (...) (Director do Departamento de Distribuição Geral), cuja cópia se encontra a fls. 102 a 113 do suporte físico dos autos, cujo teor se dá por reproduzido, constituída pelo corpo e um anexo.

16. No corpo da referida comunicação electrónica, o Autor dirigiu-se à Administração da R., escrevendo, nomeadamente que:

“A exemplo de outras ocasiões, levo ao conhecimento de V. Exas. de mais um texto de reflexão (em anexo).

Pela experiência que vou tendo, sei que não atentam neles, independentemente de provocarem alguma irritabilidade.

Mas não será necessário citar o Artigo 37 da CRP (sobre a Liberdade de Expressão).

De facto, apercebemo-nos que se vive um clima de ansiedade e cepticismo; também, nuns aspectos, de estagnação e, noutros, de desmesurado retrocesso. Um ambiente que sufoca e esmaga, naturalmente contrário ao estímulo e animo tão necessários.

É conveniente que tudo isto seja observado, não apenas com os olhos de turista de artesanato ou de salvador da Pátria em busca de tema para discurso de circunstância.”.

17. No referido documento anexo, o Autor dirigiu-se à “À Administração da Sociedade Portuguesa de Autores”), referindo, nomeadamente que:

“(…) Quando cheguei à BBB para trabalhar, após uma vida de actividade cívica e de trabalho com direitos, duas coisas me impressionaram.

Se, por um lado, me atraiu a ideia de trabalhar numa casa (pensava eu) com uma história de civilidade, liberdade e cultura acima da média, por outro, torturou-me a mentalidade e o funcionamento de uma organização afinal obsoleta, em que os trabalhadores olham a situação que lhes vem sendo imposta nos últimos anos com ar tímido e submisso...optando por uma atitude amorfa.

Sempre imaginei que numa casa com a especificidade da BBB, tendo em conta o pretérito, pudesse adoptar-se um ambiente de partilha na busca de soluções para os crescentes problemas do nosso tempo.

Contudo o que se constata é uma situação triste e preocupante, até nos aspectos mais elementares.

Não basta, p. ex. à administração dizer que é de esquerda e, como consequência disso, tudo o que faz é bom. Mesmo que governe bem à direita.

Estes comportamentos arcaicos, que têm vindo a afectar o relacionamento com os trabalhadores, ficam incrustados na psique e na atitude. Lógicas medievais que criam um caldo cultural de barroquismo, de temor reverencial não são compatíveis com gestão de qualidade.

(...)

“Importa não confundir gestão de show-off com boa gestão.

Gerir bem não é entrar em processos de novo-riquismo, em que se exige aos trabalhadores que executem as suas tarefas horas a fio por dia, sem verem os seus direitos cumpridos, para assim a administração poder exhibir elevados resultados trimestrais e anuais.

Boa gestão é aquela que consegue alta produtividade respeitando as pessoas, dando incentivos e providenciando ordenados decentes – através de uma boa distribuição dos ganhos entre lucros e massa salarial e, dentro dos salários, não ter as obscenas desigualdades salariais entre gestores e trabalhadores.

Efectivamente, há histórias que marcam.

«Era uma vez a cigarra que, com raiva, votou no insecticida.».

Olhemos para os factos: já passaram mais de cinco anos desde que a BBB nos retirou direitos e continuamos à espera de justificações e respostas concretas.

Ninguém compreende a escandalosa impunidade das violações ao CT e ao AE, em prejuízo da legalidade.

É incompreensível que acabem em "águas-de-bacalhau" as reclamações dos trabalhadores junto da administração sobre o assunto.

- Ó Srs. administradores! Passou a ser lícito fazer batota?

Depois disto, confiança e esperança em quê? Numa casa que só pensa em arrecadar valores e despreza direitos, os verdadeiros valores: os valores humanos?

E esquece que a cultura é uma forma de comunicação? Quando se perdem os valores resvala-se para o utilitário, desvirtuam-se os princípios.

(...)

Ninguém pode pregar como vós pregais e fazer o oposto sem ter consequências.

É difícil clamar por incoerência da BBB, e nem será necessário vestir o guarda-pó de historiador para procurar no rol dos seus comunicados, emitidos ao longo dos anos, e se encontrar alguns exemplos da sua enorme contradição entre o dizer e o fazer.

Há, continuamente, aquela (perigosa) tentação dos desabafos, não é?

Observemos então:

Exige-se mais sensibilidade aos Governos; (...)

- Ao mesmo tempo, e em completa contradição, dentro das paredes, não se pode ignorar: retirou direitos consagrados na lei aos seus trabalhadores; não dialoga com os Sindicatos; silenciou a Comissão Sindical até à sua extinção; congelou salários e carreiras profissionais; despediu trabalhadores; não responde às interpelações dos trabalhadores - pelo contrário, censura-os e ameaça-os...!.

(...) Só me vou calar quando os responsáveis pela extorsão dos direitos dos trabalhadores da BBB forem levados à justiça. Queremos certezas de que todos os trabalhadores serão ressarcidos (...) dos valores referentes aos anos a que vêm sendo espoliados!".

18. Na mesmo escrito, a que se refere a comunicação referida no ponto 16, de 22 de Fevereiro de 2019, o Autor fez referência a uma conversa mantida com (...), Administradora da Ré, outra com (...), Directora-Adjunta do Departamento

de Recursos Humanos da Ré, referindo que:

(...) No que concerne à segunda imprecisão, na verdade, dada a postura cívica que tenho adoptado na empresa, fôra repreendido e perguntado em tom de ameaça:

«- Quer ir embora?

É que, caso não pare de enviar e-mails aos Serviços, com reparos, sugestões, pedidos de esclarecimento e críticas, num tom que é entendido como desapropriado; e continue a pôr em causa o desconto salarial que considera abusivo e ilegal (se outras justificações não houvesse, bastaria repetir que tive a respectiva autorização do responsável do DEDIG para me ausentar naquela data, a fim de participar nas cerimónias fúnebres de uma familiar) poderá ser alvo de um processo disciplinar, com vista ao despedimento!» (...).

Noutra ocasião, fora indagado:

«- O que o faz manter na BBB, se a empresa não está satisfeita consigo; que o trabalho que desenvolve não se adequa à sua pessoa, tanto mais que, tratando-se de um comunista, está a desestabilizar...:» ?! Nesse momento fui questionado directamente:

«- Não quer que lhe faça uma boa proposta, para ir embora?» - Respondi, então, «ser já a segunda vez que, em pouco tempo, me falam do assunto. Mas que, perante a ameaça inicial, não estou disposto a ceder dos meus direitos, pelo que irei defender o meu posto de trabalho; - já quanto à sugestão, ficarei disposto a estudar a proposta que me vier a ser formulada!» - Estes são os factos! (...).

19. No dia 15 de Fevereiro de 2019, (...) e o Autor reuniram na sala do 7.º piso do edifício principal da Ré, sito na Av. ...

20. Reunião essa marcada por (...) após (...) Administrador da Ré que tutela o Departamento de Distribuição Geral, no qual o Autor exerce funções, a ter informado de que (...), Director do referido Departamento e superior hierárquico directo do Autor, lhe referido que este gostaria de negociar uma “rescisão do

contrato de trabalho” amigável com a R., uma vez que se sentia incomodado e desconfortável com a sua posição na Cooperativa.

21. No âmbito dessa reunião, (...) e o Autor conversaram sobre o mal-estar que se havia instalado com as diversas comunicações que o Autor fazia e este comunicou a (...) quais os valores pelos quais estaria disposto a negociar a sua saída (não inferior a 80.000,00 €), tendo ainda feito referência a uma alegada acção judicial que teria intentado contra a Ré da qual poderia desistir em função do valor a acordar.

22. No âmbito da reunião o Autor reconheceu que se sentia desconfortável na Cooperativa e referiu a (...) que (...) lhe havia chamado “comunista”, instando-o a negociar com a Ré.

23. Confrontado por (...) quanto contexto da conversa ocorrida entre o Autor e (...), atenta as características pessoais desta, o Autor acabou por reconhecer que (...) conversou com cordialidade e de forma correcta.

24. À data da reunião a acção judicial a que o Autor fez referência ainda não tinha dado entrada no Tribunal, o que apenas veio a ocorrer em 2 de Maio de 2019.

25. A reunião terminou com a informação de (...) ao Autor de que os valores por este propostos eram irrazoáveis mas que os levaria Conselho de Administração e caso nada lhe fosse dito seria por não terem merecido aceitação.

26. Antes da reunião referida em 19 a 23, em data não concretamente apurada do ano de 2018, (...), Directora-Adjunta do Departamento de Recursos Humanos da Ré teve duas conversas com o Autor, a primeira de sua iniciativa, por causa das inúmeras comunicações que o Autor fazia a propósito de assuntos variados, e a segunda a pedido do Autor, no âmbito da qual este lhe transmitiu vontade de negociar com a Ré a sua saída, por se sentir desconfortável.

27. No âmbito da segunda conversa, que decorreu através de conversação afável entre ambos, (...) no decurso da conversação sobre a conduta que o Autor vinha assumindo, nomeadamente através das suas inúmeras

comunicações “emails”, e do desconforto daí adveniente, fez referência à ideologia de esquerda do Autor.

28. (...) manteve as referidas conversas com o Autor, sem que tal lhe tenha sido solicitado pela Administração da Ré, tendo dado conhecimento da segunda à Dr^a (...), atenta a vontade manifestada pelo Autor de negociar a sua saída.

29. A R. ministrou formações internas sobre o funcionamento e acção dos Departamentos core da Cooperativa:

Licenciamento, Jurídico, Documentação e Distribuição.

30. O objectivo de tais formações era dar a conhecer, em termos gerais, o funcionamento dos diversos departamentos e como se relacionam entre si.

31. Para o efeito, dividiu os seus trabalhadores por 7 (sete) turmas de formandos, compostas com elementos de vários departamentos, que participaram nas respectivas sessões de formação que se foram agendadas.

32. O Autor encontra-se inserido na Turma 1, juntamente com mais 20 colegas.

33. No dia 6 de Março de 2019, pelas 9.00 horas, a Turma 1 teve formação respeitante ao funcionamento e acção do Departamento Jurídico da Ré, dada pelo Director do respectivo Departamento, (...) (Formador).

34. Uma vez terminada a formação, o Formador abriu e(...)ço para perguntas e respostas, sobre o objecto da formação, tendo o ora Autor pedido a palavra.

35. Tendo-lhe sido concedida, o Autor começou por dizer que não percebia a pertinência daquelas formações, nomeadamente no mês de Março, mês de distribuições e que aquela formação não tinha trazido nada de novo.

36. Referiu ainda que:

- “a Ré não dava condições de trabalho”;
- “trabalhava com uma mancha de humidade e que já havia feito queixa à ACT”;
- a “Ré não falava verdade/estava a mentir sobre a caducidade do AE e que o toda a gente sabia que estava em vigor”;
- “estas formações tinham a ver com a resposta que a Ré queria dar às

reclamações dos trabalhadores relativas às horas de formação...mas que não serviam para nada por não serem certificadas”;

- “tinha grandes dúvidas quanto à correcção e critérios da distribuição dos direitos dos Autores”;
- “já tinha intentado uma acção judicial contra a Ré”;
- o “gabinete médico já não fazia análises à 3 ou 4 anos;
- “não se vendia”.

37. O Director (...) que estava a ministrar apenas entreviu para responder à afirmação do Autor relativa à correcção e critérios da distribuição dos direitos dos Autores, dizendo-lhe que o Director (...) teria oportunidade de lhe explicar a correcção da distribuição.

38. O Director (...) entendeu não poder deixar de responder à afirmação do Autor relativa à correcção/incorrecção da distribuição dos direitos dos Autores não apenas por ser uma área que conhecia (apesar de nunca ter trabalhado na mesma) mas também por considerar que a afirmação era grave, constituindo matéria que não deve ser abordada em público naqueles termos.

39. Quanto aos demais assuntos referenciados pelo o Autor, o Director (...) entendeu não fazer qualquer comentário por ter conhecimento de vários “emails” daquele, com conteúdo que considera “provocatório” e “achincalhante” para a Administração, enviados ao longo dos meses, e não querer alimentar isso na presença dos trabalhadores.

40. A intervenção do Autor durou aproximadamente dez minutos e no final o Director (...) perguntou aos restantes trabalhadores se alguém queria colocar alguma questão sobre a formação, como ninguém o fez, deu a mesma por terminada.

41. No dia 2 de Abril de 2019, pelas 14h00, a Turma 1 teve uma outra formação interna, respeitante ao funcionamento e acção do Departamento de Execução Pública e Delegações, dada pelo Director do Departamento, (...), e pelo respectivo Director-Adjunto do Departamento, (...) (Formadores).

42. Antes de iniciar a formação, (...) solicitou que os trabalhadores presentes assinassem a folha de presenças à medida que iam tomando os seus lugares na sala.

43. Todos os trabalhadores assinaram a folha de presenças, com excepção do Autor que, a tal interpelação, respondeu “já começamos mal” e “só assino no final, foi assim nos outros”.

44. Ponto de Facto Eliminado.

45. O Autor manteve a decisão de não assinar.

46. O Director (...) e Director-Adjunto (...) deram a formação e, uma vez terminadas as respectivas intervenções, questionaram os presentes sobre se tinham dúvidas ou questões a colocar.

47. Nesse momento, o A. pediu a palavra e começou por dizer: “Isto começou mal e está a acabar mal”.

O ponto nº 48 teve a sua redacção alterada da seguinte forma:

48. Depois prosseguiu a sua intervenção, no âmbito da qual:

- Afirmou que “a Administração e os Directores são de um tal amadorismo, incompetência e cobardia”;
- Fez uma alusão à proximidade do 25 de Abril para afirmar que era livre de dizer o quisesse e criticar Administradores e Directores da Ré ou quem quer que fosse;
- Fez referência à sua transferência da Delegação de Setúbal, afirmando a dita transferência havia sido motivada por uma reunião na qual (...) tinha sido forçado pela Administração da Ré a solicitar a sua saída da referida Delegação, que ele “se tinha borrado todo” e que era “um cobarde”;
- Aludiu às tabelas de Execução Pública, afirmando que (...) (responsável pela sua elaboração) as “aumentava a olho” e que as mesmas não “acompanhavam a inflação”;
- Afirmou que a Ré cobrava aos usuários por obras que se encontravam no domínio público;

- Afirmou que a Ré ameaçava os usuários com a polícia;
- Apelidou o Director (...) de “incompetente”.

O ponto nº 49 teve a sua redacção alterada da seguinte forma:

49. O Director (...) deixou o Autor terminar a sua intervenção e não o interrompeu , sendo que se sentiu ofendido e humilhado com afirmações do Autor.

50. O Director-Adjunto (...) também não interrompeu o Autor por considerar que estando o Director presente não o deveria fazer.

51. O Autor saiu da sala sem assinar a folha de presenças e passado um momento voltou atrás para assinar, não o tendo feito por a folha já não estar disponível (já havia sido guardada).

52. O Director-Adjunto (...) localizou entretanto a folha e foi atrás do Autor para que ela a assinasse, todavia, já não o encontrou.

53. Ponto de Facto Eliminado.

O ponto nº 54 teve a sua redacção alterada da seguinte forma:

54. Nenhum dos formandos colocou questões.

55. Ponto de Facto Eliminado.

56. Ponto de Facto Eliminado.

57. Ponto de Facto Eliminado.

58. Ponto de Facto Eliminado.

59. Ponto de Facto Eliminado.

60. No dia 3 de Abril de 2019, o Autor enviou uma comunicação electrónica à Administração da Ré (para o endereço administracao@(...)utores.pt, com cópia para o DRHFA e para

(...), respectivamente para os endereços recursos.humanos@(...)utores.pt e Alexandre.miranda@(...)utores.pt), sob o assunto “Envio de texto, em anexo.”, cuja cópia se encontra a fls. 135 a 142 do suporte físico dos autos, cujo teor se dá por reproduzido.

61. No corpo da comunicação electrónica, o Autor escreveu:

“Parece criminoso pedir-vos um momento do vosso tempo.

Mas estou seriamente convicto de que seria ainda criminoso adiar por mais tempo a necessidade de chamar a vossa atenção para um crime contra os trabalhadores de que a Administração persiste em cometer há vários anos, a despeito dos constantes apelos feitos deste lado, mas igualmente dos Sindicatos.

(...) Peço perdão Srs. Administradores, mas se nós fossemos administradores de uma cooperativa ou empresa e os Senhores estivessem a sentir tão prolongada injustiça às mãos dessa estrutura – faríamos qualquer coisa para tornar a cidadania tão sagrada aos olhos de todos como o era a cidadania romana aos olhos do mundo antigo.

Nesse tempo bastava fazer a pergunta:

“É legal torturar umas pessoas que são romanas e não foram condenadas por nenhum crime?”

Hoje, na (...), ao que se constata, é “legal” tratar como criminosos condenados os trabalhadores, que nunca foram condenados e são reconhecidamente inocentes. Não tem de ser assim! Estamos no Século XXI e já com 45 anos da reconquista da Liberdade!

Deixo, pois, em anexo, mais um texto de reflexão para o acaso dos Srs.

Administradores quererem perder algum do vosso precioso tempo a debruçarem-se sobre um legítimo ponto de vista – que vai ao encontro do que vivemos e sentimos na Cooperativa/Empresa onde tendes responsabilidades.”.

62. No referido documento anexo, o Autor dirigiu-se à Administração da Ré (“À Administração da Sociedade Portuguesa de Autores”), dizendo, nomeadamente que:

“(...) Não podemos andar a brincar ao activismo e ao cooperativismo.

(...) A (...) – que se acha sempre acima da média, intitulado-se uma das empresas de topo do nosso país (só mesmo de quem desconhece a realidade) – tem, há cerca de década e meia a esta parte, adoptado um comportamento ao

arrepio não só às orientações da OIT, mas também aos seus próprios princípios e prática de outrora!

Já ouviram falar no glifosato?

Mata ervas. Também nos mata a nós. Mas os jardins ficam muito bonitos...

(...) Inexplicavelmente, os trabalhadores são agora impedidos da sua legítima actividade cívica e de beneficiar dos seus direitos na empresa, sem que lhes tenha sido apresentada uma explicação plausível.

– Mas o tempo da obscuridade não terminou no nosso país, há 45 anos?

Não queremos viver aprisionados a algo que mais se assemelha a ícones de igreja, anjos de mercearia, espelhos e fanfarrices do mundo antigo: importa assumir o valor humaníssimo da luta em defesa da verdade.

Ora, não basta convocar os trabalhadores para uma sala, subir ao palanque, e, seguindo um guião ensaiado, por esta ordem: primeiro, o responsável do departamento jurídico, de imediato a então directora-geral e, por fim, o presidente do conselho de administração, comunicar, de forma seca e sem qualquer direito a perguntas, a supina decisão quanto à caducidade (?) do “Acordo de Empresa” (AE).

Na verdade, bastou ouvi-los para se compreender como fundamentaram as suas convicções.

Como falsearam os factos ou os inventaram à medida dos seus objectivos.

Quando não se sabe definir um termo, nem estudar a sua genealogia, diz-se di(...)rates.

Faltam as imagens? Restam as palavras!

Claro que não nos limitámos a inventaria-las (...).

Estão afixados nas paredes da nossa memória os textos que as descrevem minuciosamente – mas também apensos ao processo judicial entregue no Tribunal do Trabalho, cujo resultado, a seu tempo, será do conhecimento da Comunicação Social.

Quem não impede o arbítrio serve a tirania (...).

A (...) não é uma força motriz. Talvez não seja a sua natureza, mas é pena.

Pessoalmente, lamento imenso que um tal capital político e social seja desperdiçado diariamente num exercício indiscutivelmente narcisista e tantas vezes vazio.

Porque – com os meios que tem, a juntar ao percurso de outrora, e com algumas qualidades excepcionais no leque dos seus mais de vinte mil membros – exigia-se muito mais: que falasse menos, agisse mais e que não fosse omissa naquilo que é essencial.

Em suma, que fosse mais da liberdade, da liberdade-ação e não somente da liberdade-canção.

E – ao invés de se (auto) nivelar acima das melhores empresas no mercado, quando, na verdade, se comporta ao nível daquelas empresas-tipo ancoradas ao passado, que não souberam ou não quiseram actualizar-se – seria bem melhor que fosse mais prudente, tivesse mais humildade, mais pedagogia cívica e maior responsabilidade social.

Pois, já que não é capaz de fazer melhor, p. ex., fazer aumentar o mundo, no mínimo, que cumpra as suas obrigações, respeitando a Constituição e a Lei.

Nesta casa, já fui injustamente “brindado” com processos disciplinares e advertências escritas, de forma vil. Não deixaram dúvidas sobre o que se quis julgar, não foi o meu comportamento profissional irrepreensível – foi a minha liberdade.

(...) Deste lado, não tenho problemas de identidade.

Sei de que lado da barricada me coloco. Sou de esquerda por formação e sensibilidade (...).”.

63. Ponto de Facto Eliminado.

64. Ponto de Facto Eliminado.

65. Em 2 de Maio de 2019 o Autor intentou acção judicial contra a Ré BBB, CRL, que corre termos no Tribunal Judicial da Comarca de Lisboa, Juiz 4, sob o nº

9161/19.4 T8LSB, no âmbito da qual formulou os pedidos descritos na petição inicial cuja cópia se encontra a fls. 262 a 272 do suporte físico dos autos.

66. A Ré foi citada no âmbito da referida acção em 10 de Maio de 2019.

67. O Autor é associado do CESP – Sindicato dos Trabalhadores do Comércio Escritórios e Serviços de Portugal desde Maio de 2014.

68. Por decisão da Administração da Ré de 23 de Abril de 2014, cuja cópia se encontra a fls. 281 a 290 do suporte físico dos autos, cujo teor se dá por reproduzido, foi aplicada ao Autor a sanção disciplinar de repreensão registada.

69. O Autor foi notificado da aplicação da sanção disciplinar de repreensão registada em 24 de Abril de 2014.

70. Ponto de Facto Eliminado.

71. Ponto de Facto Eliminado.

72. Ponto de Facto Eliminado.

73. Ponto de Facto Eliminado.

74. Ponto de Facto Eliminado.

75. Ponto de Facto Eliminado.

76. Ponto de Facto Eliminado.

77. Ponto de Facto Eliminado.

78. O Autor subscreveu o instrumento de procuração forense a favor da Dra. (...), datada de 14 de Setembro de 2018, cuja cópia se encontra a fls. 321 do suporte físico dos autos, cujo teor se dá por reproduzido.

O ponto nº 79 teve a sua redacção alterada da seguinte forma:

79. A Ré não respondeu às comunicações electrónicas do Autor, remetidas em 22 de Fevereiro e 3 de Abril de 2019, nem solicitou que o mesmo explicasse o seu teor.

80. A Ré não emitiu qualquer ordem ou determinação ao Autor para que este não enviasse mensagens de correio electrónico.

81. (...), superior hierárquico do Autor, a propósito de várias mensagens de correio electrónico enviadas pelo Autor no decurso de um período temporal

superior a um ano (diversas das mensagens de 22 de Fevereiro e 3 de Abril de 2019), chamou-o a atenção de que o “exercício da liberdade de expressão” não podia ser “levado a cabo sem respeito e urbanidade pelas instituições”.

82. O Autor, em momento temporal que antecedeu a reunião com (...), ocorrida em 15 de Fevereiro de 2019, referiu a (...) que a Ré estaria a seleccionar um conjunto de pessoas (trabalhadores com maior antiguidade) para cessar os vínculos com a Ré, por acordo, e que este estaria interessado em integrar essa lista.

83. (...) deu conhecimento desse facto ao Administrador (...) Administrador da Ré que tutela o Departamento de Distribuição Geral, tendo este respondido que iria falar com os colegas da Administração.

84. A Ré não estabeleceu regras relativas ao momento de assinatura das folhas de presença nas acções de formação, cabendo a cada formador decidir qual o momento em que as mesmas deveriam ser assinadas.

85. No caso da formação relativa ao Departamento de Execução Pública e Delegações, dada pelo Director do Departamento, (...), e pelo respectivo Director-Adjunto do Departamento, (...), aquele decidiu que a folha de presenças era assinada no início da formação.

86. Não existe na Ré qualquer regra ou determinação que proíba o envio de mensagens por correio electrónico quer aos Departamentos quer ao Conselho de Administração.

87. A prática instalada na organização da Ré é a de que os trabalhadores se dirigem, por princípio, às respectivas chefias (Directores e Directores-adjuntos dos diversos departamentos) que, se o entenderem, encaminham a questão suscitada ou ao departamento a que respeite ou ao Administrador da área ou ainda à Administração.

88. O procedimento adoptado pelo Autor, com o envio de sucessivas mensagens de correio electrónico, nunca havia sido adoptado por nenhum trabalhador.

89. O Director do Departamento de Distribuição Geral, no qual o Autor exercia funções desde 6 de Janeiro de 2015, a propósito de uma comunicação electrónica que o Autor havia enviado ao Departamento de Logística reclamando sobre condições de trabalho, chamou-o a atenção de que o mesmo lhe deveria dar conhecimento das comunicações que envia.

90. Os demais trabalhadores quando têm necessidade de resolver alguma situação que lhes diga respeito, falam com respectivas chefias ou com o Departamento de Recursos Humanos, que lhe indica a quem devem expor o assunto.

91. O Autor no exercício das funções que lhe estavam atribuídas era considerado pela sua Chefia e demais colegas como diligente, cumpridor das tarefas e empenhado na sua execução e educado com os colegas do Departamento.

92. O Autor, pelo menos ao longo do último ano, vinha mantendo um relacionamento “cri(...)do” com a Administração da Ré, que se foi instalando por o percurso do Autor na Ré, em termos de funções atribuídas, não o satisfazer e que se agudizou quando o Autor passou a remeter sucessivas comunicações electrónicas, tecendo críticas e fazendo imputações de vários factos aos respectivos membros.

Dito isto, refira-se que se concorda com o intróito de direito feito na sentença recorrida escudado em doutrina e jurisprudência do STJ.

Seja como for, sempre se recordará o texto da lei e alguns ensinamentos que se afiguram relevantes para a posterior análise da questão a dilucidar.

Segundo o artigo 128.º do Código do Trabalho / 2009 , aprovado pela Lei nº 7/2009, de 12.2[36] (vide artigo 7º, nº 1º deste diploma) :

(“Deveres do trabalhador):

1 – Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:

a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores

hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;

- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- d) Participar de modo diligente em acções de formação profissional que lhe sejam proporcionadas pelo empregador;
- e) Cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, bem como a segurança e saúde no trabalho, que não sejam contrários aos seus direitos e garantias;
- f) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- g) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;
- h) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- h) Cooperar
- i) Cumprir as prescrições

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

Por outro lado, o actual artigo 351º do CT (que com algumas alterações corresponde ao artigo 9º do anterior DL nº 64-A/89, de 27/ 2 ou seja o RJCCT e ao artigo 396º do CT/2003) estatui:

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

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

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação repetida de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho a está afecto;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Falsas declarações relativas à justificação de faltas;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, cinco seguidas ou dez interpoladas;
- h) Falta culposa de observância das regras de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre o empregador individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou administrativas;
- m) Reduções anormais de produtividade.

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

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

Na vigência do RJCCT a jurisprudência apontava no sentido de que para se

poder invocar validamente a justa causa de despedimento era necessária a verificação cumulativa dos seguintes requisitos:

- a) comportamento culposos do trabalhador;
- b) a impossibilidade de subsistência da relação laboral;
- c) a relação de causalidade entre aquele comportamento e a referida impossibilidade.

E afigura-se que isso também sucedia no âmbito do CT/2003. .[37]

E o mesmo se dirá no tocante ao CT/2009 .

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

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

Esta impossibilidade / inexigibilidade de subsistência do vínculo laboral terá, ainda que ser imediata (a crise, a quebra de confiança tem que ser uma consequência directa e imediata do comportamento ilícito e culposos do trabalhador) ”.[38]

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

Cabe frisar que para a apreciação da justa causa o Tribunal deve atender, no quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses da entidade empregadora, ao carácter das relações entre as partes ou entre os trabalhadores e seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso se

mostrem relevantes – vide nº 3º do artº 351º do actual CT.

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

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

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

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

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

É que tal como refere o Professor Lobo Xavier:

"a entidade, inserindo um trabalhador, como que um estranho, na organização de que é titular suporta um risco incalculável de violação dos seus interesses.

Ora aceitar este risco contratado implica confiança.

Como diz Mansini o contraente que penetra na esfera jurídica de outro como que se confia a si e aos seus próprios bens à diligência deste; quanto a este, faz

por sua vez confiança do que entrou acreditando, que o salvasse a si e à sua esfera jurídica (Da justa causa do despedimento no contrato de trabalho, página 19).

Dito isto, tendo em atenção a supra mencionada matéria de facto, a nosso ver, cumpre aportar à mesma conclusão a que a sentença chegou.

Nela consignou-se:

“

Do supra exposto decorre, pois de forma inequívoca que o Autor injuriou, difamou e atentou contra a honra e dignidade da Ré e de chefias suas, com particular ênfase relativamente a (...), violando assim os deveres de respeito e urbanidade que lhe são impostos pelo art. 128º do Código do Trabalho.

O Autor violou igualmente o dever de obediência a que está vinculado, recusando assinar a folha de presenças na acção de formação, ao contrário do que lhe fora determinado por uma chefia. Fê-lo através de uma atitude provocatória “já começamos mal”, absolutamente gratuita e incompreensível.

É à Ré que cabe definir as regras e não ao Autor, muito menos da forma insolente com que o fez.

Os comportamentos do Autor constituíram, pois, uma conduta objectivamente ilícita.

Tal conduta é dolosa e portanto subjectivamente ilícita, visto que é inequívoco que o Autor produziu tais afirmações, insinuações e imputações, umas presencialmente nas acções de formação e na presença dos demais trabalhadores, outras por escrito, que publicitou junto de vários trabalhadores, com a intenção de ofender, constranger e abalar a credibilidade de chefias da Ré e a Ré, pretendendo com isso condicionar a sua actividade enquanto responsáveis pela gestão da Ré.

A natureza ofensiva, difamatória e injuriosa dos conteúdos das comunicações não permitem afirmações como a do Autor (em sede de contestação) de que se

limitou a exercer “o direito de crítica e protesto” emergente do direito de livre expressão do pensamento constitucionalmente consagrado no artº 37º do diploma fundamental, porquanto tal direito tem limites, nomeadamente os impostos pelo respeito do direito de todas as pessoas e instituições (incluindo a Ré e as suas chefias) ao bom nome e à reputação, também consagrado no art. 26º, nº 1 da Constituição da República Portuguesa.

Acresce que o Autor, não sendo dirigente sindical, mas “arrogando-se defensor dos direitos dos trabalhadores em geral”, sem que para isso estivesse mandatado, usou o nome destes para alegadamente justificar o seu comportamento ilícito.

Ainda que o Autor fosse dirigente sindical, que não é, os referidos conteúdos (dos escritos) e palavras/expressões/insinuações (verbalmente usadas) não estariam igualmente legitimados pela consagração constitucional do direito à actividade sindical (art. 55º CRP).

A liberdade sindical, emanção da liberdade de expressão, não pode servir de escudo para comportamentos violadores de direitos de outrem, igualmente com consagração constitucional.

Algumas das expressões utilizadas e que foram dirigidas ao Director (...) como “se tinha borrado todo”, que era “cobarde” e “analfabeto” constituem sim uma intolerável e gratuita violação dos direitos de outrem.

Tais expressões têm uma elevada carga ofensiva, corporizando um manifesto intuito injurioso e difamatório.

O mesmo ocorre relativamente às expressões que dirigiu à Administração, tais como “comportamentos arcaicos”, “lógicas medievais que criam um caldo cultural de barroquismo”, “passou a ser lícito fazer batota?”, “silenciou a Comissão Sindical até à sua extinção”, “não responde às interpelações dos trabalhadores – pelo contrário, censura-os e ameaça-os...!”, “(...) Só me vou calar quando os responsáveis pela extorsão dos direitos dos trabalhadores da (...) forem levados à justiça”.

A linguagem utilizada, quer verbalmente quer por escrito, é inaceitável, no quadro legal vigente.

Conforme se apurou (ponto 49 e 53) uma das chefias directamente visada pelo comportamento do Autor, sentiu-se exposto, ofendido e humilhado junto dos demais trabalhadores da Ré. E não se diga que tal ocorreu por especial sensibilidade do mesmo.

Todos os trabalhadores que presenciaram o comportamento do Autor se sentiram incomodados com o mal-estar causado pelas afirmações do Autor (ponto 54).

As infracções em causa assumem, pelo seu grau de ilicitude, natureza dolosa e gravidade, relevância bastante para o despedimento com justa causa.

O facto de o Autor ter diferenças de entendimento com a Ré, nomeadamente relativas à vigência/não vigência do AE (cuja caducidade foi comunicada pela Ré aos trabalhadores em 2014) ou relativas a outras temáticas (nomeadamente a sua progressão dentro da organização) – cfr. 92 factos provados – não neutraliza o elevado grau de ilicitude das infracções por si cometidas nem o isenta do cumprimento das regras de respeito que devem reger o comportamento dos trabalhadores em relação aos seus superiores hierárquicos. Pelo contrário, é-lhe exigido, tanto mais que o Autor tem formação diferenciada, um especial dever de conformar a sua actuação com os deveres que a lei e o contrato de trabalho que o vinculam lhe impõem (V. a este propósito Ac. STJ de 10.12.2009 e de 14.07.2010, publ. In www.dgsi.pt).

À luz dos critérios acima elencados, é absolutamente insustentável a manutenção da relação laboral.

O próprio Autor tem consciência disso, como decorre dos factos provados.

O Autor sustentou, em sua defesa, que a única intenção ao enviar a mensagem de 22 de Fevereiro de 2019 foi a de se queixar das suas condições de trabalho. Percorrendo todo o escrito, não se vislumbra quais as concretas condições de trabalho de que o Autor se queixa.

Ao contrário do que alegou, imputou condutas graves à Ré como “cometimento de crimes contra os trabalhadores”, de “tratar como criminosos os trabalhadores”, de “falsear factos à medida dos seus objectivos”, de “silenciar a Comissão Sindical até à sua extinção”, de “censurar e ameaçar os trabalhadores”, de “aumento das tabelas a olho”, “de cobrar aos usuários por obras que estavam no domínio público”, de “ameaça dos usuários com a polícia”, de serem “responsáveis pela extorsão dos direitos dos trabalhadores da (...)”.

Imputações nas quais não se descortina “condições de trabalho nem preocupações” do Autor, como afirma na contestação.

O Autor sustentou ainda não ter violado qualquer dever ou regra de conduta por não ser proibido dirigir mensagens à Administração. Assim é.

Todavia, a censurabilidade da sua conduta não reside (ao contrário do que pretende evidenciar) no envio de comunicações ao Conselho de Administração mas apenas no conteúdo das mesmas, bem como no comportamento que adoptou nas acções de formação.

Neste contexto, concluímos que face ao comportamento do autor qualquer empregador, colocado na posição da ré, teria perdido de forma irremediável a confiança na sua pessoa.

Por conseguinte, é de considerar que, pela sua gravidade e consequências, o comportamento ilícito e culposos do autor tornou imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, pelo que constitui justa causa de despedimento, nos termos previstos no art. 351º, nº 1 do CT.

Nesta conformidade, nada há a censurar no despedimento do autor pela ré que é adequado e proporcional aos deveres violados.

A presente acção improcede, pois, na sua totalidade, ficando prejudicada a análise do pedido de indemnização por danos morais formulado pelo Autor e demais pedidos” – fim de transcrição.

Ora, como se refere em sumário de aresto do STJ , de 27 de Novembro de 2018,

proferido no âmbito do processo nº 4053/15.9T8CSC.L1.S2, Nº Convencional, 4ª Secção, Relator Conselheiro Júlio Gomes, acessível em www.dgsi.pt: [39]

“

I. O trabalhador goza tanto no âmbito da empresa, como fora dele, de liberdade de expressão, ainda que tal liberdade não seja ilimitada, havendo que atender aos deveres de respeito, urbanidade e probidade;

II. Na aferição da gravidade de afirmações ofensivas para um administrador há que ponderar as circunstâncias concretas do caso, como sejam, o facto de tais afirmações serem proferidas no Facebook pelo trabalhador em momento de indignação e sem identificar o seu empregador e a ausência de danos graves para o empregador. “ – fim de transcrição.

Segundo esse aresto:

“

A importância da liberdade de expressão, consagrada em múltiplos instrumentos e cartas de direitos internacionais[2][40], como liberdade fundamental em uma sociedade genuinamente democrática não carece de qualquer demonstração.

Como o TEDH reiteradamente afirmou, a liberdade de expressão ocupa um lugar proeminente em uma sociedade democrática e constitui uma das condições primordiais para o seu progresso, mas também para o desenvolvimento pessoal dos cidadãos.

A sua importância é tal que alguns autores sugestivamente a classificaram de “liberdade encruzilhada”[3[41]], como o “terreno em que podem germinar as outras liberdades”.

Com efeito, “a garantia da liberdade de expressão é a condição prévia do exercício de outros direitos e liberdades”.

E, como também é verdade, como veremos, no Direito do Trabalho, a liberdade de expressão tem que ser tutelada, mesmo quando o conteúdo da mensagem não é do agrado do seu destinatário ou da maioria[4[42]].

Como o TEDH afirmou, em Acórdão proferido a 3 de fevereiro de 2009, “é justamente quando se apresentam ideias que ferem, chocam e contestam a ordem estabelecida que a liberdade de expressão é mais preciosa”[5][43].

Mas além desta dimensão pública e coletiva a liberdade de expressão surge também ao nível individual, como um corolário da dignidade da pessoa humana.

A liberdade de expressão deve, pois, ser também encarada como expressão do reconhecimento do “respeito da igual dignidade de todos os seres humanos” que, conjuntamente com a tolerância, constituem, nas palavras, mais uma vez do TEDH, o “fundamento de uma sociedade democrática e pluralista”.

Na ordem jurídica portuguesa, o Código do Trabalho reconhece, mesmo no âmbito da empresa, a liberdade de expressão e de divulgação do pensamento e opinião, ainda que, com limites que resultam do “respeito dos direitos de personalidade (...) do empregador, incluindo as pessoas singulares que o representam, e do normal funcionamento da empresa” (artigo 14.º do Código do Trabalho), impondo ao trabalhador, também, e entre múltiplos deveres, o dever de “respeitar e tratar o empregador, os superiores hierárquicos (...) com urbanidade e probidade” (artigo 128.º n.º 1 alínea a) do Código do Trabalho).

A liberdade de expressão não é, pois, ilimitada, como sucede, aliás, com qualquer outra liberdade.

No caso vertente, no entanto, as afirmações proferidas pelo trabalhador não ocorreram, em rigor, no âmbito da empresa, pelo que há que responder a uma questão mais delicada, a saber, se a liberdade de expressão do trabalhador também conhece limites fora deste âmbito ou se, pelo menos, e mesmo que se responda afirmativamente, se os limites serão os mesmos ou se serão antes mais lassos.

Alguns autores afirmam, com efeito, que “a vida privada do trabalhador não é, em princípio, objeto do contrato de trabalho”[6][44], pelo que tais limites deveriam ter-se por excecionais.

Há, também, quem defenda que uma certa esfera de vida mais íntima ou privada deveria escapar sequer à afirmação do dever de respeito ou de urbanidade – pense-se na hipótese de um trabalhador proferir afirmações ou comentários insultuosos para o seu empregador ou superior hierárquico, mas em um contexto inteiramente privado, como em um jantar de família (do trabalhador em causa) ou, até, em uma mesa de café com amigos próximos (sobretudo se não se tratar de colegas de trabalho)[7][45].

Mas como tratar afirmações realizadas no que muitos cidadãos parece considerarem ser uma “mesa de café eletrónica”, ou seja, nas redes sociais?

Os “desabafos” realizados por essa via farão parte, pelo menos, da esfera pessoal dos seus autores?

A este nível as respostas, doutriniais e jurisprudenciais, em outros ordenamentos, são extremamente díspares. Alguns autores (e decisões judiciais) admitem que em função dos parâmetros selecionados pelo autor da mensagem o Facebook por exemplo possa ser considerado um endereço pessoal[8][46].

Outros negam que tal “endereço” seja pessoal uma vez que o Facebook não ofereceria reais condições de confidencialidade[9][47]. Outros, ainda, invocam razões de adequação social, bem como a necessidade de desenvolver regras específicas para uma forma de expressão nova.

No entanto, no caso vertente, e desde logo face ao número relativamente elevado de destinatários, afigura-se que, como o Acórdão recorrido decidiu, que as afirmações proferidas pelo trabalhador foram-no em um e(...)ção público, em que se acha vinculado pelo dever de respeito e de urbanidade atrás referido.

Contudo, o que agora se discute não é simplesmente se o trabalhador cometeu uma infração disciplinar, mas sim se esta, a existir, constitui justa causa de despedimento, o que no nosso sistema legal exige não apenas culpa, mas uma conduta cuja gravidade e consequências torne prática e imediatamente impossível a subsistência da relação laboral.

Ora, e desde logo, para apreciar o grau de culpa há que ter em conta, não só o grau de educação do trabalhador – como fez o Acórdão recorrido – mas também o nível de “stress emotivo” do trabalhador e até que ponto é que as afirmações foram proferidas “a quente” na sequência de comportamentos do empregador[10[48]]. “ – fim de transcrição.

No caso concreto, as afirmações em causa foram proferidas no âmbito da empresa ; ou através de mails direccionados a diversas entidades no seio da Ré ou até pessoalmente no decurso de uma reunião.

E saliente-se que não se detecta que quaisquer afirmações contidas nos mails do Autor ou nas palavras (imputações de factos e formulações de juízos) proferidas na formação tenham visado qualquer figura pública.

Também não se vislumbra que se reportassem a uma questão de interesse político ou público em geral.

Na realidade , os comentários do Autor foram inequivocamente destinados não só à Ré como a pessoas bem identificadas no seu seio (vg: o sr. (...)).

Ora - no mínimo - tem de se considerar que o Autor foi grosseiro e até ofensivo para com (...) , bem como para a Administração de forma genérica (a Administração e os Directores) , sendo que o fez de forma pública em violação patente do seu dever de respeito e urbanidade para com a entidade patronal e para com um colega e superior hierárquico.

Mas será que a sua conduta consubstancia justa causa de despedimento ?

Entendemos afirmativamente.

É certo que o n.º 3 do artigo 351.º do Código do Trabalho manda atender às circunstâncias que no caso possam ser relevantes.

Porém, com respeito por opinião distinta, não vislumbra que se tenha provado qualquer motivo plausível, atendível, para o Autor ter (necessariamente) de proferir as afirmações efectuadas na reunião de 2 de Abril.

Direito à liberdade de expressão ?

Sim, sempre, inequivocamente .

É fundamental, sendo que não há discussão nem equívocos sobre isso.

Contudo , o exercício do direito à liberdade de expressão não se confunde nem se consubstancia num direito à má educação , grosseria ou “desbocamento “ sobretudo quando – como é o caso – não se detecta que por detrás desse exercício (imputações de factos e formulações de juízos de valor desonrosos) esteja qualquer interesse público atendível.

Por outro lado, tal como o STJ considera, embora o trabalhador goze tanto no âmbito da empresa, como fora dela, de liberdade de expressão, tal liberdade não é ilimitada, havendo , igualmente , que atender aos deveres de respeito, urbanidade e probidade.

Foi nisso que o Autor não atentou.

Criticar com respeito e educação é uma coisa.

Desrespeitar pura e simplesmente é outra.

Os nossos direitos e liberdade vão até onde começam os direitos e liberdades dos outros.

Caso contrário é o “far west”, em que alguns sob a capa do exercício de liberdade e da franqueza podem todos maltratar sem limites...

A ser assim para alguns seriam todos os direitos e para outros as obrigações....

Não pode ser .

O que diria o Autor se numa reunião um colega seu ou um superior o denominasse de :

- amador;
- incompetente;
- cobarde.

Ou que dissesse que o Autor:

- “se tinha borrado todo”;
- fazia o seu trabalho a olho ?

Acharia bem ?

Entenderia que se tratava de um simples exercício do direito legítimo de

liberdade de expressão da entidade patronal ou do colega ?

Ou será que se sentiria atingido ?

E nesse particular de pouco releva que se tenha provado que o Autor era um bom trabalhador, sendo que também não se provou a veracidade das supra mencionadas afirmações levadas a cabo pelo Autor

E já , agora, saliente-se que por vezes criticar é simples.

Fazer já não tanto...

E convenhamos que fazer criticas ajustadas , construtivas e correctas também dá o seu trabalho.....!!!

Assim, com respeito por opinião diverso, entendemos que a sanção extrema imposta ao Autor é a correcta.

Esgrimir-se-á , na situação em exame , com a importância do direito ao trabalho e da tutela do posto de trabalho constitucionalmente consagrados.

Concorda-se que o despedimento disciplinar deve constituir uma ultima “ ratio” , dispondo o empregador de sanções conservatórias para reagir a infracções que mesmo sendo graves não põem, em rigor, em causa a possibilidade de subsistência da relação contratua.

Contudo, o comportamento do Autor foi levado a cabo em moldes que fez a Ré perder a necessária confiança nele nos termos necessários à manutenção de uma saudável relação laboral.

A não ser assim estava aberta a porta para todo o tipo de desrespeitos no seio da Ré (dos trabalhadores uns para com os outros, dos trabalhadores para com os seus superiores e destes para com eles...) dando origem a um péssimo ambiente de trabalho tudo sob o manto diáfano de uma falsa noção do direito de liberdade de expressão...

Por outro lado, a confiança ou se tem ou não tem.

Esgrimir-se-á com a antiguidade do Autor(reportada a 9 de Julho de 2012; ou seja cerca de sete anos) e com a sua falta de antecedentes disciplinares de relevo (

68. Por decisão da Administração da Ré de 23 de Abril de 2014, cuja cópia se encontra a fls. 281 a 290 do suporte físico dos autos, cujo teor se dá por reproduzido, foi aplicada ao Autor a sanção disciplinar de repreensão registada.

69. O Autor foi notificado da aplicação da sanção disciplinar de repreensão registada em 24 de Abril de 2014.) para reputar a sanção imposta de desproporcional, exagerada.

Todavia , estas atenuantes têm um reverso.

É que quanto mais antigo e aparentemente mais confiável é um trabalhador , menos tolerável se lhe torna este tipo de comportamentos.

É que não estamos perante uma falta injustificada, ou de um lapso sem importância, mas perante comportamentos que no mínimo revelam violação grave dos deveres de respeito, urbanidade e probidade que afectam o ambiente de trabalho e até são capazes de bulir com o carácter de quem os praticou e de afectar a necessária e indispensável confiança à permanência da relação laboral.

A confiança é um elo muito forte .

Contudo , quando se quebra só muito dificilmente (para não se afirmar que nunca...) se restabelece com o vigor anterior.

E no caso, a nosso ver, nem sequer logra aplicação a velha máxima de Cícero : *summum ius summa injuria* .[49]

A questão é simples. Quem é quer ao seu serviço pessoa que o ofende e em quem deixou de confiar ?.

E , já agora, meramente à latere , sempre se dirá que tal como refere Pedro Sousa Macedo: “mantem-se generalizada a exclusiva titularidade do poder disciplinar pela entidade patronal , o que implica não poder fazer-se um controlo da sanção por modo a proceder-se à correcção , substituindo-a ; o juiz só pode anular a pena disciplinar caso venha a concluir que esta deva ser censurada” – fim de transcrição.[50]

Aliás, segundo sumário de aresto da Relação de Lisboa , de 22 de Março de

2000, proferido no âmbito do processo nº 0005034 , Nº Convencional: JTRL00023483 , Nº do Documento: RL200003220005034 , Relatora Manuela Gomes ,acessível em www.dgsi.pt :

“I - Face ao disposto no artº 26º da LCT[51],[52] o exercício da acção disciplinar é uma prerrogativa da entidade patronal, e a sindicabilidade das sanções pelo tribunal não comporta a substituição da sanção aplicada, mas apenas a sua revogação ou confirmação.

II - De "jure condendo" os tribunais deviam exercer um controle de fundo, competindo-lhes ajuizar sobre a adequação da sanção aplicada, possibilitando-se-lhes determinar a justa medida da sanção, reduzindo-a, se fosse caso disso, e não limitarem-se a confirmar ou a anular a sanção aplicada, com exclusão da sua graduação em moldes diferentes.

III - De outro modo, muitas condutas que mereciam e que, portanto, deviam ser punidas, embora com sanções de menor gravidade que a imposta pela entidade patronal, acabam por ficar impunes, já que proferida a decisão judicial, esgotou-se, há muito, o prazo legalmente estabelecido para o exercício do poder disciplinar.

IV - Há, no entanto que ter em conta que sendo o poder disciplinar um poder de gestão, o julgador não está em condições de avaliar qual a sanção que, em substituição daquela, deveria aplicar e seria adequada à gravidade da infracção, na medida em que esta supõe um juízo valorativo do empregador, o qual se deve fundar primordialmente em critérios da própria entidade patronal.

“ - fim de transcrição.

Daí que , apesar do disposto nas normas invocadas pelo recorrente (artigos 328º, nº 1, al. f) e 351º, nº 3, ambos do Código do Trabalho) [53] , cumpra neste particular confirmar a sentença recorrida.

Improcede, assim, a quarta vertente do recurso do recorrente, cabendo, pois, confirmar a sentença recorrida .

Em face do exposto, acorda-se em:

A - eliminar da factualidade provada os seguintes factos:

- 44 ;
- 53;
- 55;
- 56;
- 57;
- 58;
- 59 ;
- 63;
- 64;
- 70;
- 71;
- 72;
- 73;
- 74;
- 75;
- 76;
- e 77 .

Mais se determina que os factos nºs 48, 49 , 54 e 79 passam a ter a seguinte redacção:

48. Depois prosseguiu a sua intervenção, no âmbito da qual:

- Afirmou que “a Administração e os Directores são de um tal amadorismo, incompetência e cobardia”;
- Fez uma alusão à proximidade do 25 de Abril para afirmar que era livre de dizer o quisesse e criticar Administradores e Directores da Ré ou quem quer que fosse;
- Fez referência à sua transferência da Delegação de Setúbal, afirmando a dita transferência havia sido motivada por uma reunião na qual (...) tinha sido

forçado pela Administração da Ré a solicitar a sua saída da referida Delegação, que ele “se tinha borrado todo” e que era “um covarde”;

- Aludiu às tabelas de Execução Pública, afirmando que (...) (responsável pela sua elaboração) as “aumentava a olho” e que as mesmas não “acompanhavam a inflação”;

- Afirmou que a Ré cobrava aos usuários por obras que se encontravam no domínio público;

- Afirmou que a Ré ameaçava os usuários com a polícia;

- Apelidou o Director (...) de “incompetente”.

49. O Director (...) deixou o Autor terminar a sua intervenção e não o interrompeu, sendo que se sentiu ofendido e humilhado com afirmações do Autor.

54. Nenhum dos formandos colocou questões.

79. A Ré não respondeu às comunicações electrónicas do Autor, remetidas em 22 de Fevereiro e 3 de Abril de 2019, nem solicitou que o mesmo explicasse o seu teor.

B – julgar improcedentes as demais questões suscitadas no recurso e em consequência confirmar a sentença recorrida.

Custas pelo recorrente.

Notifique.

Lisboa, 23-09-2020

Leopoldo Soares

José Eduardo Sapateiro

Alves Duarte

[1] Em 10 de Julho de 2019 – vide fls. 2.

[2] Vide fls. 45.

[3] Fls. 49 a 99 – I Volume.

[4] Vide fls. 392 a 425 – II Volume.

[5] Vide fls. 570 a a 573 – II Volume.

[6] Fls. 576.

[7] Diploma aprovado pela Lei nº 41/2013, de 26 de Junho.

[8] Segundo o qual:

Julgamento dos recursos

1 - O regime do julgamento dos recursos é o que resulta, com as necessárias adaptações, das disposições do Código de Processo Civil que regulamentam o julgamento do recurso de apelação e de revista.

2 - Sem prejuízo do disposto no número anterior, quando funcionar como tribunal de revista, o Supremo Tribunal de Justiça tem os poderes estabelecidos no Código de Processo Civil.

3 - Antes do julgamento dos recursos, o Ministério Público, não sendo patrono ou representante de qualquer das partes, tem vista no processo para, em 10 dias, emitir parecer sobre a decisão final a proferir, devendo observar-se, em igual prazo, o contraditório.

[9] Vide Acórdão do STJ , de 30 de Outubro de 2003 , proferido no processo n.º 03B3024, disponível em www.dgsi.pt.

[10] Que - na parte para aqui relevante - logrou o seguinte sumário:

“

I - Não padece de nulidades, por omissão nem por excesso de pronúncia, o acórdão que conhece de todas as questões colocadas e são fundadas em omissão de elementos factuais e em erro de julgamento.

II - Também não padece de nulidade por condenação em objecto diverso do pedido o acórdão que procede ao aditamento de factos provados, na sequência de impugnação da decisão sobre a matéria de facto, com base em documentos autênticos, dentro dos pedidos formulados.

III - A consideração de factos concretizadores dos alegados, provados por documento autêntico, resultantes da instrução da causa, não viola o princípio

do dispositivo. “ – fim de transcrição..

[11] Norma que regula:

ARTIGO 260º

(Justificação dos poderes do representante)

1. Se uma pessoa dirigir em nome de outrem uma declaração a terceiro, pode este exigir que o representante, dentro de prazo razoável, faça prova dos seus poderes, sob pena de a declaração não produzir efeitos.

2. Se os poderes de representação constarem de documento, pode o terceiro exigir uma cópia dele assinada pelo representante.

[12] Segundo esta norma – sendo esta nota nossa :

(Efeitos da representação)

O negócio jurídico realizado pelo representante em nome do representado, nos limites dos poderes que lhe competem, produz os seus efeitos na esfera jurídica deste último.

[13] Que estatui:

Poder disciplinar

O empregador tem poder disciplinar sobre o trabalhador ao seu serviço, enquanto vigorar o contrato de trabalho.

[14] Vide O Procedimento Disciplinar no âmbito do Direito do Trabalho Português , Teses, Almedina, , Janeiro de 2020, páginas 250/251.

[15] Vide sobre o assunto Paulo Sousa Pinheiro , O Procedimento Disciplinar no âmbito do Direito do Trabalho Português , Teses, Almedina, , Janeiro de 2020, páginas 241/242

[16] O qual logrou o seguinte sumário:

“

- A titularidade do poder disciplinar, enquanto emanção essencial contida no contrato de trabalho, (que, por definição, conforma a posição de supremacia ou autoridade do empregador, nessa relação, por contraposição à característica subordinação jurídica do trabalhador), está legalmente conferida ao

empregador.

E, sendo um direito potestativo ambivalente, (com reconhecido carácter gravoso nesta sua mais característica manifestação de poder punitivo), importa reconhecer que o seu exercício – conferindo embora ao seu titular uma certa margem de natural elasticidade/discricionariedade – acarreta simultaneamente uma acrescida responsabilidade ante os limites gerais decorrentes da boa fé e do abuso do direito.

II - No que tange ao seu exercício, o empregador pode delegar os seus poderes punitivos, quer seja ao superior hierárquico do trabalhador, ou a outra pessoa, nos termos consentidos pelo art. 329.º do CT/2009, sendo certo que tal exercício há-de respeitar os termos estabelecidos pelo empregador, ou seja, sempre estes poderes estarão sujeitos, no seu exercício, à conformação do legítimo titular desse direito.

III - Não é de afirmar a invalidade do procedimento disciplinar, (com o fundamento de que a decisão final não foi proferida directamente pela R./empregadora), quando está demonstrado que esta nomeou, para o efeito, como seu procurador, um advogado, a quem conferiu “os mais altos poderes em direito permitidos, e os especiais de dar sequência a um processo disciplinar contra a sua trabalhadora (...), importando esclarecer factos graves ocorridos no local de trabalho no passado dia 07 de Março de 2009, a partir das 14h00”, que, para além de instruir o respectivo processo disciplinar, notificou a A., a final, da decisão de rescindir o contrato de trabalho que a ligava à R., com justa causa e efeito imediato.

Desde logo, porque não se verifica a ocorrência de qualquer das omissões elencadas no n.º 2 do art. 382.º do CT e a A., em tempo oportuno, não manifestou que tivesse quaisquer dúvidas sobre a delegação desses poderes, dúvidas que, a existirem, deveria ter dissipado, nos termos determinados no art. 260.º, n.º 1 do CC, exigindo que o representante deles fizesse prova, sob pena de a declaração não produzir efeitos. “ – fim de transcrição.

[17] Segundo esse preceito:

Artigo 382.º

Ilícitude de despedimento por facto imputável ao trabalhador

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

2 - O procedimento é inválido se:

- a) Faltar a nota de culpa, ou se esta não for escrita ou não contiver a descrição circunstanciada dos factos imputados ao trabalhador;
- b) Faltar a comunicação da intenção de despedimento junta à nota de culpa;
- c) Não tiver sido respeitado o direito do trabalhador a consultar o processo ou a responder à nota de culpa ou, ainda, o prazo para resposta à nota de culpa;
- d) A comunicação ao trabalhador da decisão de despedimento e dos seus fundamentos não for feita por escrito, ou não esteja elaborada nos termos do n.º 4 do artigo 357.º ou do n.º 2 do artigo 358.º

[18] Que logrou o seguinte sumário:

“– O processo penal e os processos sancionatórios de natureza administrativa são dirigidos, respetivamente, por um terceiro imparcial ou por uma autoridade adstrita a imperativos de estrita legalidade e objetividade, sendo-lhes ainda inerente uma lógica de “autossuficiência”, pois, relativamente ao seu objeto, mesmo em caso de recurso, a ultima palavra é ditada no seu seio e apenas com base nas provas produzidas no seu seio.

II - Ao invés, o procedimento disciplinar laboral é um procedimento privado (e interno) da empresa. Em caso de impugnação do despedimento, o empregador encontra-se vinculado pelos factos e motivos invocados no procedimento disciplinar, devendo todas as provas ser ali apresentadas.

III - Enquanto conjunto ordenado de atos dirigido à eventual aplicação de uma sanção, o procedimento disciplinar laboral pode considerar-se um processo (em sentido amplo) de natureza sancionatória, sendo-lhe extensíveis as garantias do

art. 32.º, n.º 10 da CRP, mas não pode subvalorizar-se que o mesmo tem natureza privada, é levado a cabo por um dos sujeitos de uma relação jurídica obrigacional (que visa realizar fins próprios/privados) e culmina sempre num “ato de parte”, ato que nas situações mais graves configura tipicamente uma declaração resolutória (como é o caso do despedimento).

IV - A observância das garantias de defesa deve ser objeto de uma apreciação global, que transcenda uma análise centrada em cada fase, ato ou diligência atomisticamente considerados, sendo certo que é na ação de impugnação que essencialmente se consolidam tais garantias, tendo em conta os imperativos de imparcialidade, objetividade e contraditório que inerem ao processo judicial.

V - Não acarreta a invalidade do procedimento disciplinar a recusa da realização de diligências requeridas pelo trabalhador na resposta à nota de culpa, fundamentada na invocação de que essas diligências se revelam totalmente impertinentes/dilatórias, se no contexto dos autos se tornar evidente que a ausência dessas diligências não afetou objetivamente, e em concreto, o direito à defesa do trabalhador.

VI - No domínio da responsabilidade contratual, a falta culposa de cumprimento tem um sentido amplo, de molde a abranger a ilicitude e a culpa, sendo esta apreciada em função de um critério (objetivo) que, no tocante ao contrato de trabalho, remete para a diligência média exigível a um trabalhador do mesmo tipo, nos termos em que se desenvolve a relação laboral e atendendo às circunstâncias de cada caso. “ – fim de transcrição.

[19] Cfr. Pedro Furtado Martins, ob. cit., p. 182 – 184.

[20] Direito do Trabalho, Almedina, 16ª edição, p. 500 - 501

[21] o mesmo sentido, v.g. Pedro Furtado Martins, Cessação do Contrato de Trabalho, 3ª edição, p. 183 – 184.

[22] Tratado de Direito do Trabalho, II, 4ª edição, p. 843.

[23] Norma que comanda:

ARTIGO 10º

Liberdade de expressão

1. Qualquer pessoa tem direito à liberdade de expressão. Este direito compreende a liberdade de opinião e a liberdade de receber ou de transmitir informações ou ideias sem que possa haver ingerência de quaisquer autoridades públicas e sem considerações de fronteiras. O presente artigo não impede que os Estados submetam as empresas de radiodifusão, de cinematografia ou de televisão a um regime de autorização prévia.

2. O exercício desta liberdades, porquanto implica deveres e responsabilidades, pode ser submetido a certas formalidades, condições, restrições ou sanções, previstas pela lei, que constituam providências necessárias, numa sociedade democrática, para a segurança nacional, a integridade territorial ou a segurança pública, a defesa da ordem e a prevenção do crime, a protecção da saúde ou da moral, a protecção da honra ou dos direitos de outrem, para impedir a divulgação de informações confidenciais, ou para garantir a autoridade e a imparcialidade do poder judicial.

Já agora saliente-se que segundo o artigo 19º da Declaração Universal dos Direitos Humanos:

Todo o indivíduo tem direito à liberdade de opinião e de expressão, o que implica o direito de não ser inquietado pelas suas opiniões e o de procurar, receber e difundir, sem consideração de fronteiras, informações e ideias por qualquer meio de expressão.

[24] Segundo esse preceito da nossa Lei Fundamental:

Artigo 37º

(Liberdade de expressão e informação)

1. Todos têm o direito de exprimir e divulgar livremente o seu pensamento pela palavra, pela imagem ou por qualquer outro meio, bem como o direito de informar, de se informar e de ser informados, sem impedimentos nem discriminações.

2. O exercício destes direitos não pode ser impedido ou limitado por qualquer

tipo ou forma de censura.

3. As infracções cometidas no exercício destes direitos ficam submetidas aos princípios gerais de direito criminal ou do ilícito de mera ordenação social, sendo a sua apreciação respectivamente da competência dos tribunais judiciais ou de entidade administrativa independente, nos termos da lei.

4. A todas as pessoas, singulares ou colectivas, é assegurado, em condições de igualdade e eficácia, o direito de resposta e de rectificação, bem como o direito a indemnização pelos danos sofridos.

[25] De acordo com esse preceito:

Artigo 14.º

Liberdade de expressão e de opinião

É reconhecida, no âmbito da empresa, a liberdade de expressão e de divulgação do pensamento e opinião, com respeito dos direitos de personalidade do trabalhador e do empregador, incluindo as pessoas singulares que o representam, e do normal funcionamento da empresa.

[26] De acordo com essa norma:

Sanções disciplinares

1 - No exercício do poder disciplinar, o empregador pode aplicar as seguintes sanções:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Sanção pecuniária;
- d) Perda de dias de férias;
- e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
- f) Despedimento sem indemnização ou compensação.

2 - O instrumento de regulamentação colectiva de trabalho pode prever outras sanções disciplinares, desde que não prejudiquem os direitos e garantias do trabalhador.

3 - A aplicação das sanções deve respeitar os seguintes limites:

- a) As sanções pecuniárias aplicadas a trabalhador por infracções praticadas no mesmo dia não podem exceder um terço da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 30 dias;
- b) A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis;
- c) A suspensão do trabalho não pode exceder 30 dias por cada infracção e, em cada ano civil, o total de 90 dias.

4 - Sempre que o justifiquem as especiais condições de trabalho, os limites estabelecidos nas alíneas a) e c) do número anterior podem ser elevados até ao dobro por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

5 - A sanção pode ser agravada pela sua divulgação no âmbito da empresa.

6 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.os 3 ou 4.

[27] Este preceito regula:

Proibição de despedimento sem justa causa

É proibido o despedimento sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos.

[28] De acordo com este preceito:

Fundamentos gerais de ilicitude de despedimento

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

- a) Se for devido a motivos políticos, ideológicos, étnicos ou religiosos, ainda que com invocação de motivo diverso;
- b) Se o motivo justificativo do despedimento for declarado improcedente;
- c) Se não for precedido do respectivo procedimento;
- d) Em caso de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador durante o gozo de licença parental inicial, em qualquer das suas modalidades, se não for solicitado o parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

[29] Nos termos do artigo 330º do CT/2009:

Critério de decisão e aplicação de sanção disciplinar

1 - A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infracção.

2 - A aplicação da sanção deve ter lugar nos três meses subsequentes à decisão, sob pena de caducidade.

3 - O empregador deve entregar ao serviço responsável pela gestão financeira do orçamento da segurança social o montante de sanção pecuniária aplicada.

4 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.os 2 ou 3.

[30] 2 “Manual de Direito do Trabalho”, Almedina, Coimbra, 1991, pp. 820 ss.. Em sentido idêntico e já na vigência do CT cfr. PEDRO ROMANO MARTINEZ, “Direito do Trabalho”, 2ª Ed., Almedina, Coimbra, 2005, pp. 936 ss.

[31] 3 vd. OLIVEIRA ASCENSÃO "Ação Finalista e Nexo Causal" e "A Teoria Finalista e o Ilícito Civil", R.F.D.U.L. ano XXVII, p. 9 ss.; MENEZES CORDEIRO, "Direito das Obrigações", A.A.F.D.L., 1980, II vol., pp. 257 ss., e “Manual de Direito Bancário”, Almedina, 1998, pp. 346 ss.; e TEIXEIRA DE SOUSA, "Regime Jurídico do Divórcio", Almedina, 1991, em especial pp. 47 ss..

Ao que depreendemos também PEDRO ROMANO MARTINEZ ob. e lugs. cit. se integra nesta corrente doutrinária.

[32] 4 ob. cit., p. 823.

[33] 5 Neste sentido cfr., por mais recentes, os acs. STJ de 17/03/2010 (Mário Pereira), proc. 93/08.2TTBRR.S1, de 21/04/2010 (Sousa Peixoto), proc. 207/07.0TTGRD.C1.S1, de 07/07/2010 (Vasques Dinis), proc. nº 123/07.5TTBGC.P1.S1, e de 22/09/2011 (Fernandes da Silva), proc. Nº 429/07.7TTPRT.P1.S1.

[34] 6Monteiro Fernandes, in Direito do Trabalho I, 8ªedição, p.485 e Bernardo Lobo Xavier, in obra referida, p.495.

[35] 7Ac. STJ de 23/02/90, AD, 343º, p. 1005; Ac. STJ de 05/06/91, AD, 359º, p. 1313; e Ac. STJ de 17/04/91, 366º, p. 819.

[36] Após as alterações que lhe foram introduzidas pelas Leis nº 53/2011, de 14

de Outubro , e nº 23/2012, de 25 de Junho.

[37] Neste sentido vide vg: acórdão do STJ de 20.9.06, doc SJ200609020008994 acessível em www.dgsi.pt.

[38] Acórdão supra citado.

[39] Cumpre ainda salientar que de acordo com aresto do STJ , de 31-01-2017, proferido no processo nº 1454/09.5TVLSB.L1.S1, Nº Convencional:

1ª. Secção, Relator Conselheiro Roque Nogueira , acessível em www.dgsi.pt:

“

I - A liberdade de expressão e a honra conformam dois direitos fundamentais, que, dada a sua relevância, mereceram a consagração constitucional.

II - Trata-se de direitos pertencentes à categoria dos direitos, liberdades e garantias pessoais, pelo que lhes é aplicável o seu regime específico, designadamente o previsto no nº2, do art.18º, da CRP.

III - O citado nº2 deu, assim, expressa guarida constitucional ao princípio da proporcionalidade, também chamado princípio da proibição do excesso.

IV - À luz da Constituição, a liberdade de expressão e a honra têm o mesmo valor jurídico, inviabilizando-se qualquer princípio de hierarquia abstracta entre si.

V - Importa, assim, recorrer ao princípio da concordância prática ou da harmonização.

VI - Todavia, revelando-se impossível alcançar uma solução de harmonização, para se obter uma solução justa para a colisão de direitos haverá que proceder a uma ponderação de bens, seguindo-se uma metodologia de balanceamento adaptada à especificidade do caso.

VII - Razão pela qual a resolução do conflito não poderá deixar de assumir uma natureza concreta, esgotando-se em cada caso que resolve.

VIII - A resolução concreta do conflito entre a liberdade de expressão e a honra das figuras públicas, no contexto jurídico europeu, onde nos inserimos, decorre sob a influência do paradigma jurisprudencial europeu dos direitos humanos.

IX - O TEDH, interpretando e aplicando a CEDH, tem defendido e desenvolvido uma doutrina de protecção reforçada da liberdade de expressão, designadamente quando o visado pelas imputações de factos e pelas formulações de juízos de valor desonrosos é uma figura pública e está em causa uma questão de interesse político ou público em geral.

X - Perante uma orientação jurisprudencial estabilizada junto do TEDH, como acontece em casos como o dos autos, os tribunais portugueses não poderão deixar de se influenciar pelo paradigma europeu dos direitos humanos.

XI - Em sede de ponderação dos interesses em causa e seguindo-se uma metodologia de balanceamento adaptada à especificidade do caso, é de concluir ser a liberdade de expressão que, no caso concreto, carece de maior protecção.

XII - Sendo que, no caso, atenta a matéria de facto apurada, o exercício da liberdade de expressão se conteve dentro dos limites que se devem ter por admissíveis numa sociedade democrática hodierna, aberta e plural, atentos os aludidos critérios de ponderação e o referido princípio da proporcionalidade, o que exclui a ilicitude da lesão da honra dos recorrentes.

XIII - O princípio da presunção de inocência e o dever de reserva não relevam para a decisão da questão que cumpre apreciar. “ – fim de transcrição.

E como ali se explana :

“

Sufraga-se uma concepção ampla da honra, englobando as diversas acepções que lhe são juridicamente reconhecidas: a Constituição tutela o «bom nome e reputação» (nº1, do art.26º); o C.Civil acolhe a «personalidade moral» (nº1, do art.70º), a «honra, reputação ou simples decoro» (nº3, do art.79º) e o «crédito ou o bom nome» (art.484º); o C.Penal protege a «honra ou consideração» (arts.180º e segs.).

Assim, o art.26º, nº1, da CRP, acolhe o direito ao bom nome e reputação, que, segundo Gomes Canotilho e Vital Moreira, in Constituição da República

Portuguesa, Anotada, vol.I, 4ª ed., pág.466, consiste essencialmente no direito a não ser ofendido ou lesado na sua honra, dignidade ou consideração social mediante imputação feita por outrem, bem como no direito a defender-se dessa ofensa e a obter a competente reparação.

Por seu turno, o art.37º, da CRP, reconhece dois conjuntos de direitos – o direito de expressão do pensamento e o direito de informação – sendo que, o direito de expressão é, desde logo, a liberdade de expressão, isto é, o direito de não ser impedido de exprimir-se e de divulgar ideias e opiniões.

Segundo aqueles ilustres constitucionalistas, ob. cit., pág.572, o regime do direito de expressão do pensamento e do direito de informação é, sob o ponto de vista jurídico-constitucional, essencialmente idêntico, sendo que o âmbito normativo da liberdade de expressão «deve ser o mais extenso possível de modo a englobar opiniões, ideias, pontos de vista, convicções, críticas, tomadas de posição, juízos de valor sobre qualquer matéria ou assunto (questões políticas, económicas, gastronómicas, astrológicas), e quaisquer que sejam as finalidades (influência da opinião pública, fins comerciais) e os critérios de valoração (verdade, justiça, beleza, racionais, emocionais, cognitivos, etc)».

Assim, enquanto o citado art.37º regula as liberdades e direitos de expressão e informação, em geral, o art.38º ocupa-se desses direitos quando exercidos através da imprensa e demais meios de comunicação de massa.

Deste modo, a liberdade de imprensa é apenas uma qualificação da liberdade de expressão e informação destinada ao público.

Por isso que aquela compartilha de todo o regime constitucional desta.

A honra e a liberdade de expressão têm, ainda, consagração na Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH – arts.12º e 19º, estabelecendo o art.29º, nº2, o critério de harmonização dos diversos direitos) e na Convenção Europeia dos Direitos Humanos (CEDH – arts.8º e 10º).

Embora o STJ tenha já entendido, designadamente nos Acórdãos de 30/6/11 e de 19/4/16 (in www.dgsi.pt), que a CEDH não tutela, no plano geral, o direito à

honra, a ele se reportando, apenas, como possível integrante das restrições à liberdade de expressão mencionadas no citado art.10º, nº2, a jurisprudência do Tribunal Europeu dos Direitos Humanos (TEDH) considera que do respeito pela vida privada consagrado no art.8º, da CEDH, emerge um direito à protecção da reputação [cfr. os casos ... c. Roménia (78060/01), ... c. França (58729/00) e ... § ... c. Bélgica (64722/01), citados no já referido Acórdão da Relação de ..., de 14/2/12, e, ainda, mais recentemente, os casos ..., Ld.^a c. Portugal (55442/12) e MM e ... c. Portugal (31566/13)].

Nestes dois últimos casos, cujas decisões datam, respectivamente, de 30/8/16 e de 17/1/17, considerou-se que sempre que o Tribunal tiver que se pronunciar sobre um conflito entre os dois aludidos direitos, igualmente protegidos pela Convenção, deve efectuar um balanço dos interesses em jogo, quer sob o ponto de vista do art.8º, quer sob o ponto de vista do art.10º, já que esses dois direitos merecem, a priori, um igual respeito.

Note-se que, no âmbito jurídico-civil, o art.335º, do C.Civil, determina que a resolução concreta de um conflito de direitos com idêntico valor impõe a sua harmonização, procurando optimizá-los de forma a que cada um possa produzir os seus máximos efeitos.

Porém, uma vez que estamos perante uma colisão de direitos fundamentais, o conflito não é passível de ser resolvido pelo princípio do igual tratamento, antes havendo que proceder a uma ponderação dos interesses em causa para se determinar qual é o que carece de maior protecção no caso concreto.

No caso dos autos, estamos, claramente, perante direitos pertencentes à categoria dos direitos, liberdades e garantias pessoais, sendo-lhes, pois, aplicável o seu regime específico, designadamente o previsto no art.18º, da CRP, mais concretamente o previsto no seu nº2, nos termos do qual:

«A lei só pode restringir os direitos, liberdades e garantias nos casos expressamente previstos na Constituição, devendo as restrições limitar-se ao necessário para salvaguardar outros direitos ou interesses constitucionalmente

protegidos».

O citado nº2 deu, assim, expressa guarida constitucional ao princípio da proporcionalidade, também chamado princípio da proibição do excesso, que, segundo Gomes Canotilho e Vital Moreira, ob.cit., págs.392 e 393, se desdobra em três subprincípios: princípio da adequação (as medidas restritivas de direitos, liberdades e garantias devem revelar-se como um meio adequado para a prossecução dos fins visados, com salvaguarda de outros direitos ou bens constitucionalmente protegidos); princípio da exigibilidade (essas medidas restritivas têm de ser exigidas para alcançar os fins em vista, por o legislador não dispor de outros meios menos restritivos para alcançar o mesmo desiderato); princípio da justa medida ou da proporcionalidade em sentido estrito (não poderão adoptar-se medidas excessivas, desproporcionadas para alcançar os fins pretendidos).

No mesmo sentido, pode ver-se o Acórdão Nº634/93, do Tribunal Constitucional, de 4/11/93.

À luz da Constituição, a liberdade de expressão e a honra têm o mesmo valor jurídico, inviabilizando-se qualquer princípio de hierarquia abstracta entre si (cfr. Gomes Canotilho, Direito Constitucional e Teoria da Constituição, Coimbra, 2003, págs.1225 e 1237).

Importa, assim, recorrer ao princípio da concordância prática ou da harmonização, que obstaculiza uma solução que sacrifique um direito em relação ao outro e obriga à existência de limitações e condicionamentos mútuos, com o fim de se alcançar uma solução de harmonia ou de concordância prática entre ambos (cfr. o citado art.18º, nºs 2 e 3).

Todavia, revelando-se impossível alcançar uma solução de harmonização, para se obter uma solução justa para a colisão de direitos haverá que proceder a uma ponderação de bens, seguindo-se uma metodologia de balanceamento adaptada à especificidade do caso («norma de decisão situativa», no dizer de Gomes Canotilho, ob.cit., pág.1237).

Razão pela qual a resolução do conflito não poderá deixar de assumir uma natureza concreta, esgotando-se em cada caso que resolve.

Na verdade, dirimir o conflito em abstracto, implicaria uma hierarquização apriorística dos direitos constitucionalmente inadmissível.

Como é sabido, nos modernos Estados de Direito democráticos, como Portugal, o conflito entre a liberdade de expressão e a honra é um clássico.

Principalmente quando os envolvidos são figuras públicas e está em causa uma questão de interesse público.

A resolução concreta do conflito entre a liberdade de expressão e a honra das figuras públicas, no contexto jurídico europeu, onde nos inserimos, decorre sob a influência do paradigma jurisprudencial europeu dos direitos humanos.

Assim, o TEDH, interpretando e aplicando a CEDH, tem defendido e desenvolvido uma doutrina de protecção reforçada da liberdade de expressão, designadamente quando o visado pelas imputações de factos e pelas formulações de juízos de valor desonrosos é uma figura pública e está em causa uma questão de interesse político ou público em geral.

Como refere Francisco Teixeira da Mota, in o Tribunal Europeu dos Direitos do Homem e a Liberdade de Expressão, Os Casos Portugueses, pág.89, «Não obstante a CEDH não acrescentar muitos direitos aos que já constam da nossa Constituição da República Portuguesa, a sua ratificação por Portugal é um marco significativo por diversas razões, entre as quais se destaca o facto de Portugal ter passado a integrar uma comunidade jurídico-cultural que valoriza e defende os direitos humanos e o facto de passar a estar disponível para os seus cidadãos um acesso directo a mecanismos internacionais (europeus) de protecção desses direitos».

Tem-se entendido, entre nós, quer a nível doutrinal, quer a nível jurisprudencial, que a CEDH ocupa «uma posição infraconstitucional, estando portanto a sua aplicação na ordem interna dependente da sua conformidade aos preceitos da nossa lei fundamental» e que tem um «valor supra-legal, pelo que as leis

internas posteriores a um tratado internamente recebido que contrariem o disposto nos seus comandos não poderão, nessa medida, ser aplicadas pelos tribunais» (Cfr. Rui Moura Ramos, «A Convenção Europeia dos Direitos do Homem – Sua posição face ao ordenamento jurídico português» e «Aplicação da Convenção Europeia dos Direitos do Homem – Alguns Problemas», in Documentação e Direito Comparado – BMJ, 1980 e 1983, respectivamente).

Os juízes nacionais estão, deste modo, vinculados à CEDH, porquanto, tendo sido ratificada e publicada, constitui direito interno que, como tal, deve ser interpretada e aplicada, primando, em termos constitucionais, sobre a lei interna (art.8º, da CRP).

Aliás, nos termos do nº2, do art.16º, da CRP, «Os preceitos constitucionais e legais relativos aos direitos fundamentais devem ser interpretados e integrados de harmonia com a Declaração Universal dos Direitos do Homem».

Como refere António Henriques Gaspar, actual Juiz-Conselheiro Presidente do STJ, in «A Influência da DEDH no Diálogo Interjurisdicional, A Perspectiva Nacional ou o Outro Lado do Espelho», intervenção no Colóquio por ocasião da Comemoração do 30º Aniversário da vigência da CEDH em Portugal – STJ, 10/11/08, publicado na Revista Julgar, nº07, pág.39, «... não obstante os termos limitados da vinculação directa, as decisões do TEDH quando interpretam as disposições da CEDH devem ter uma «autoridade específica» que se impõe a todos os Estados por força da chamada autoridade de «chose interprétée»: o TEDH tem por função «clarificar, garantir e desenvolver» as normas da CEDH, contribuindo para assegurar o respeito pelos Estados dos compromissos que assumem pela vinculação convencional».

De tal modo que a interpretação pelo TEDH de normas convencionais deve ser considerado como integrando a própria CEDH, podendo encontrar-se o princípio de vinculação nas fórmulas dos arts.1º e 19º que comandam toda a CEDH.

Assim, os juízes nacionais, ao interpretarem e aplicarem a CEDH, como juízes convencionais de primeira linha, devem ter em consideração «as referências

metodológicas e interpretativas e a jurisprudência do TEDH, enquanto instância própria de regulação convencional».

Note-se que, segundo o parecer de juízes nacionais reunidos em instância de reflexão e consulta (cfr. «Avis nº9, 2006, do Conseil Consultatif des juges européens, sobre a função dos juízes nacionais na aplicação efectiva do direito internacional e europeu), a jurisprudência do TEDH deve constituir para todos os juízes uma referência no processo de elaboração de um corpo de direito europeu.

Por outro lado, em 28/1/03, a Assembleia Parlamentar do Conselho da Europa (CE), através da Recomendação 1589 (2003) reiterou ao Comité de Ministros, entre outras medidas, a necessidade de tornar públicos os dados relativos à monitorização do exercício da liberdade de expressão nos países membros e candidatos e a necessidade de os Estados membros «incorporarem a jurisprudência do TEDH no campo da liberdade de expressão na sua legislação interna e assegurarem a formação apropriada dos juízes».

Porém, como é evidente, a consideração pela jurisprudência do TEDH não é uma aceitação por imposição, antes constitui um imperativo intelectual, a implicar análise e ponderação, de onde poderá resultar aceitação mas, também, divergência.

Na verdade, os juízes julgam apenas segundo a Constituição e a lei, não tendo vinculações de qualquer natureza, excepto o dever de acatamento pelos tribunais inferiores das decisões proferidas, em via de recurso, pelos tribunais superiores.

Parafraseando o actual Juiz Conselheiro Presidente do STJ, ob.cit., pág.44, «O diálogo e a interacção entre a instância europeia e as instâncias nacionais têm que supor da parte destes uma posição de grande abertura e a assumpção de uma cultura de cosmopolitismo judicial».

O qual, no entanto, não deixa de alertar para situações em que é afastada por inteiro a margem de apreciação nacional, transformando, de facto, o TEDH em

«quarta instância», contrariamente ao modelo convencional de controlo (ob.cit., pág.42).

Porém, como aí se diz (ob.cit., pág.50) as instâncias internacionais, por seu turno, devem também ter sempre presente a advertência do Juiz Jackson da «Supreme Court»: «We are not final because we are infalible, but we are infalible only because we are final».

Por conseguinte, termina (ob.cit., pág.50) o diálogo interjurisdicional deve ser assumido pelos juízes nacionais com rigor intelectual, sem radicalismos próprios de um qualquer «nacionalismo metodológico».

De todo o modo, há matérias que apresentam maior permeabilidade às leituras jurisprudenciais do TEDH, pelo que, nesses casos, mais se justifica que as mesmas sejam tidas como referência.

É o que acontece com a jurisprudência relativa à liberdade de expressão, construída na interpretação e aplicação do art.10º, da CEDH, que oferece um fundo de critérios de relevantíssima utilidade para os tribunais nacionais, integrando, já, um «consenso europeu», pelo que as decisões internas não poderão deixar de a ter em consideração.

Tal consenso revela uma doutrina de protecção reforçada da liberdade de expressão, nos termos atrás referidos, a qual é considerada como «super liberdade» e como um dos direitos mais preciosos do homem.

Contudo, a nossa jurisprudência sobre liberdade de expressão, no seu confronto com o direito à honra, tende, em geral, a defender o primado deste sobre aquela (cfr., entre outros, os Acórdãos do STJ, de 26/4/94, de 14/2/02, de 7/3/02 e de 8/3/07, in www.dgsi.pt).

Constata-se, pois, que, enquanto pelo lado do TEDH a solução das questões relacionadas com a ingerência na liberdade de expressão é feita tendo em consideração o seu carácter excepcional e a importância fulcral dessa liberdade numa sociedade democrática, pelo lado das instâncias nacionais há uma tendência clara para secundarizar a liberdade de expressão e para

sobrevalorizar o direito à honra.

O que tem valido a Portugal algumas condenações pelo TEDH, por violação do art.10º, da CEDH [cfr. os casos ... c. Portugal (2000), ... c. Portugal (2005), ... c. Portugal (2005), ... c. Portugal (2007), ... c. Portugal (2007), ... c. Portugal (2008), ..., Ld.^a c. Portugal (2016) e MM ... c. Portugal (2017)].

Refira-se, a propósito, que, nos casos em que o Estado Português vier a ser condenado pelo TEDH, por violação das normas da CEDH, pode ser interposto recurso de revisão para o tribunal que proferiu a decisão a rever [cfr. o art.449º, nº1, al.g), do CPP, introduzido pela Lei nº48/2007, de 29/8, e o art.771º, al.f), do CPC, introduzido pelo DL nº303/2007, de 24/8 (art.696º, al.f), do NCPC)]

Seguiram-se, assim, as injunções da Recomendação R (2000), de 19 de Janeiro de 2000, do Comité de Ministros do Conselho da Europa, que constitui um instrumento soft law, a qual instou os Estados a prever a possibilidade de reabertura dos processos internos quando a reapreciação constituir o meio necessário para reparar o direito afectado nos casos de declaração de violação pelo TEDH.

O que traduz a importância que vem assumindo a jurisprudência daquele Tribunal.

Verifica-se, porém, que a jurisprudência nacional tem vindo a operar um ponto de viragem, tendo por base e fundamento o relevo, a dignidade e a dimensão da liberdade de expressão, como se diz no Acórdão do STJ, de 7/3/07 (cfr., ainda, os Acórdãos do STJ, de 7/2/08, 10/7/08, 30/6/11, 28/6/12, 8/5/13, 21/10/14 e 19/4/16, onde se constata a influência do paradigma jurisprudencial do TEDH) “ – fim de transcrição.

[40] 2] A título de exemplo vejam-se o artigo 10.º da Convenção Europeia de salvaguarda dos Direitos do Homem e das liberdades fundamentais, o artigo 11.º da Carta dos Direitos Fundamentais da EU e o artigo 19.º do Pacto Internacional relativo aos Direitos Civis e Políticos.

[41] [3] MUSTAPHA AFROUKH, La hiérarchie des droits et libertés dans la

jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme, Bruylant, Bruxelles, 2011, p. 235: "liberté-carrefour".

[42] [4] GRÉGOIRE LOISEAU, La liberté d'expression du salarié, *Revue de Droit du Travail* 2014, pp. 396 e ss., destaca que a liberdade de expressão do trabalhador assume particular relevância como liberdade de crítica e, em certos casos, de denúncia de comportamentos do empregador e superiores hierárquicos. Sobre o tema cfr., também, LAURÈNE GRATTON, Liberté d'expression et devoir de loyauté du salarié, une cohabitation délicate, *Droit Social* 2016, pp. 4 e ss.

[43] [5] N.º 42, do Acórdão *Women on Waves e Outros c. Portugal*, Queixa n.º 31276/03.

[44] [6] Assim GÜNTHER WIESE, Internet und Meinungsfreiheit des Arbeitgebers, Arbeitnehmers und Betriebsrat, *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht* 2012, pp. 1 e ss., p. 1.

[45] [7] A jurisprudência francesa tende a considerar disciplinarmente irrelevantes factos da vida pessoal do trabalhador. Sobre o tema cfr. JEAN MOULY, Fait de la vie personnelle: pas de licenciement disciplinaire, *Anotação a Cass. Soc. 9 mars 2011, JCP, La Semaine Juridique, Édition Sociale* 2011, n.º 19, 1230, pp. 24 e ss.

[46] [8] Assim, por exemplo, MICHAEL FUHLROTT/SÖNKE OLTMANNS, Social Media im Arbeitsverhältnis – Der schmale Grat zwischen Meinungsfreiheit und Pflichtverletzung, *NZA* 2016, pp. 785 e ss., p.786, que defendem no Facebook existe a possibilidade real de restringir o acesso a um círculo limitado de pessoas. Se as expressões forem proferidas em um contexto de confiança entre colegas ("im vertraulichen Gespräch") cabem no domínio de proteção do direito geral de personalidade. Os autores consideram que a manifestação em redes sociais com um cariz mais profissional – como o LinkedIn em que é mais provável a participação de colegas, clientes (pelo menos potenciais), ou parceiros negociais do empregador – é potencialmente mais danosa para o

empregador que a participação no Facebook ou no Instagram.

[47] [9] Neste sentido BLANDINE ALLIX, Salariés et réseaux sociaux, Revue de Jurisprudence Sociale 2015, pp. 443 e ss., p. 447, que sustenta que ninguém pode ignorar que o Facebook não garante verdadeiramente a confidencialidade, porquanto mesmo que o utilizador comece por limitar o acesso a um número restrito de pessoas, não pode controlar a difusão que essas pessoas vão fazer das suas afirmações.

[48] [10] Sublinham a importância deste fator ao apreciar a gravidade do comportamento do trabalhador FRANCESCA IAQUINTA/ALESSANDRA INGRAO, Il datore di lavoro e l'inganno di Facebook, Rivista Italiana di Diritto del Lavoro 2015, parte II, pp. 82 e ss., p. 85. No mesmo sentido, destacando a importância de saber se o comportamento do trabalhador foi “provocado” pelo empregador cfr. MICHAEL KORT, Kündigungsrechtliche Fragen bei Äusserungen des Arbeitnehmers im Internet, Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht 2012, pp. 1321 e ss., p. 1321.

[49] Ou seja: excessivo rigor consubstancia injustiça.

[50] Vide Poder Disciplinar Laboral , Almedina, 1990 , pág. 55/56.

[51] Norma que dispunha:

ARTIGO 26.º

(Poder disciplinar)

1. A entidade patronal tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço.
2. O poder disciplinar tanto é exercido directamente pela entidade patronal como pelos superiores hierárquicos do trabalhador, nos termos por aquela estabelecidos.

[52] Em nosso entender, esta norma encontra hoje equivalente no disposto no artigo 98º do CT/2009:

Poder disciplinar

O empregador tem poder disciplinar sobre o trabalhador ao seu serviço,

enquanto

vigorar o contrato de trabalho.

Por sua vez, o artigo 328.º do mesmo diploma regula:

Sanções disciplinares

1 - No exercício do poder disciplinar, o empregador pode aplicar as seguintes sanções:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Sanção pecuniária;
- d) Perda de dias de férias;
- e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
- f) Despedimento sem indemnização ou compensação.

2 - O instrumento de regulamentação colectiva de trabalho pode prever outras sanções disciplinares, desde que não prejudiquem os direitos e garantias do trabalhador.

3 - A aplicação das sanções deve respeitar os seguintes limites:

- a) As sanções pecuniárias aplicadas a trabalhador por infracções praticadas no mesmo dia não podem exceder um terço da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 30 dias;
- b) A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis;
- c) A suspensão do trabalho não pode exceder 30 dias por cada infracção e, em cada ano civil, o total de 90 dias.

4 - Sempre que o justifiquem as especiais condições de trabalho, os limites estabelecidos nas alíneas a) e c) do número anterior podem ser elevados até ao dobro por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

5 - A sanção pode ser agravada pela sua divulgação no âmbito da empresa.

6 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.os 3 ou 4.

[53] Saliente-se que já acima se deixou enunciado o teor do artigo 351º do CT/2009.

Recorde-se que os artigos 328º e 330º do CT/2009 estatuem:

Artigo 328.º

Sanções disciplinares

1 - No exercício do poder disciplinar, o empregador pode aplicar as seguintes sanções:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Sanção pecuniária;
- d) Perda de dias de férias;
- e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
- f) Despedimento sem indemnização ou compensação.

2 - O instrumento de regulamentação colectiva de trabalho pode prever outras sanções disciplinares, desde que não prejudiquem os direitos e garantias do trabalhador.

3 - A aplicação das sanções deve respeitar os seguintes limites:

- a) As sanções pecuniárias aplicadas a trabalhador por infracções praticadas no mesmo dia não podem exceder um terço da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 30 dias;
- b) A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis;
- c) A suspensão do trabalho não pode exceder 30 dias por cada infracção e, em cada ano civil, o total de 90 dias.

4 - Sempre que o justifiquem as especiais condições de trabalho, os limites estabelecidos nas alíneas a) e c) do número anterior podem ser elevados até ao dobro por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

5 - A sanção pode ser agravada pela sua divulgação no âmbito da empresa.

6 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.os 3 ou 4.

Artigo 330.º

Critério de decisão e aplicação de sanção disciplinar

1 - A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infracção.

2 - A aplicação da sanção deve ter lugar nos três meses subsequentes à decisão, sob pena de caducidade.

3 - O empregador deve entregar ao serviço responsável pela gestão financeira do orçamento da segurança social o montante de sanção pecuniária aplicada.

4 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.os 2 ou 3..

[i] Nesse sentido apontava por exemplo:

- entre muitos outros - recente aresto do STJ , de 23 de Janeiro de 2019, proferido no âmbito do processo nº 11/17.7T8CVL.C1.S1, Nº Convencional: 4ª Secção, Relator Conselheiro Ferreira Pinto acessível em www.dgsi.pt que logrou o seguinte sumário:

“ I - Sendo o requerimento de interposição do recurso omissivo quanto às nulidades do acórdão, constando apenas a sua invocação e fundamentação na atinente alegação de recurso, a arguição não é atendível, por incumprimento do disposto no artigo 77.º, n.º 1, do Código de Processo do Trabalho. “ - fim de transcrição.

Ali se referia:

“a). Nulidade da sentença nos termos do artigo 615º, n.º 1, alínea d), do CPC –“omissão de pronúncia”;

Diz o Autor que o acórdão recorrido padece do vício da nulidade por (....)

Estipula o artigo 77º, n.º 1, do CPT, que a arguição de nulidades quer da sentença quer dos acórdãos é feita expressa e separadamente no requerimento de interposição de recurso, sob pena delas não se conhecer.

É jurisprudência consolidada desta Secção Social e Supremo Tribunal que “[s]endo o requerimento de interposição do recurso de revista omissivo quanto às nulidades do acórdão, constando apenas a sua invocação e fundamentação na alegação de recurso, a arguição não é atendível, por incumprimento do disposto no artigo 77.º, n.º 1, do CPT[6]”.

Esta norma não é inconstitucional.

Na verdade, o Tribunal Constitucional já se pronunciou sobre a mesma, no Acórdão n.º 439/03, de 2003.09.30, proferido no Processo n.º 186/03 – 2ª secção[7], no sentido de:

- "Não julgar inconstitucional, face ao disposto nos artigos 2º, 20º, 205º, e 207º da Constituição da República Portuguesa, e ao princípio da proporcionalidade, a norma constante do art.º 77º, n.º 1, do Código de Processo do Trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 480/99, de 9 de Novembro, na interpretação segundo a qual, devendo o requerimento de interposição do recurso de agravo ser logo acompanhado das respetivas alegações, numa única peça processual, as nulidades da sentença recorrida não podem ser conhecidas pelo Tribunal Superior, caso tenham sido apenas arguidas, expressa e separadamente, na parte das alegações e não na parte do requerimento de interposição do recurso."

No caso em apreço, a arguição da nulidade feita, apenas, na peça única [de alegação/arguição], sem haver, no requerimento de interposição do recurso, qualquer referência à sua invocação, não está feita com nominação expressa e de modo distinto e separado das alegações. Não se mostram, deste modo, efetuadas de forma explícita, declarada e isoladamente, a concretização da nulidade e a da alegação do recurso. Assim sendo, não se toma conhecimento da nulidade invocada, uma vez que, não tendo sido dado cumprimento ao estabelecido no artigo 77º, n.º 1, do CPT, a sua arguição é inatendível, por extemporaneidade.

“ – fim de transcrição.

- o Conselheiro António Santos Abrantes Geraldes (Recursos no Processo do Trabalho Novo Regime”, pág. 61).. | | |

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