

SUPREMO TRIBUNAL DE JUSTIÇA | SOCIAL

Acórdão

Processo	Data do documento	Relator
887/07.6TTALM.L1.S1	7 de outubro de 2010	Sousa Grandão

DESCRITORES

Caducidade do direito de aplicar sanção > Caducidade do procedimento disciplinar > Prazo de caducidade > Boa fé > Celeridade processual

SUMÁRIO

I - Embora os n.º 1 e 2 do artigo 414.º do Código do Trabalho de 2003 se refiram às diligências probatórias requeridas pelo trabalhador, na resposta à nota de culpa, o certo é que a correspondente epígrafe, que acolhe o termo “Instrução”, e o primeiro segmento do n.º 3 do mesmo preceito, ao estatuir a tramitação subsequente, “logo que concluídas as diligências probatórias”, apontam decisivamente no sentido de que a instrução é formada pelo conjunto dos actos necessários à averiguação dos factos alegados na acusação (nota de culpa) e na defesa (resposta à nota de culpa), não se confinando esta fase do processo à realização das diligências probatórias requeridas pelo trabalhador, até porque tais actos de instrução poderão justificar a realização de outras diligências para confirmar ou refutar os meios probatórios por ele produzidos.

II - Estando demonstrado que os autos de procedimento disciplinar, após a inquirição das testemunhas indicadas pelo trabalhador, ficaram a aguardar a informação solicitada à Direcção de Auditoria da empregadora, as “diligências probatórias” encetadas só se concluíram na data do recebimento, pelo Instrutor, da solicitada informação.

III - O prazo de 30 dias estabelecido no artigo 415.º, n.º 1, conferido ao empregador para firmar a decisão final, inicia-se - quando haja lugar à audição das estruturas representativas dos trabalhadores - logo que decorra o prazo de que essas estruturas dispõem para emitir o respectivo parecer (cinco dias úteis, salvo regulação convencional em contrário).

IV - Este preceito legal não estabelece a menor conexão entre o termo das “diligências probatórias” e o início da contagem dos referidos 30 dias sendo certo que, sempre que entendeu fixar prazos no processo disciplinar, a lei fê-lo e com específica cominação, o que não fez para o caso do envio da cópia integral do processo disciplinar às estruturas representativas dos trabalhadores.

V - Isso não significa, todavia, que o empregador disponha do prazo que lhe aprouver para o cumprimento dessa diligência; significa antes que o necessário juízo censório do Tribunal - reportado a uma sua eventual inércia - não deve ser produzido no âmbito de uma pretensa caducidade, deve sê-lo antes por apelo aos

parâmetros da boa fé e da celeridade procedimental, que são princípios estruturantes do processo disciplinar.

VI - Não se verifica a caducidade do direito a aplicar a sanção quando está demonstrado que: o relatório final do processo disciplinar foi elaborado em 16 de Janeiro de 2007; a cópia integral desse processo - já com esse relatório - foi remetida à Comissão de Trabalhadores no dia seguinte; essa entidade emitiu parecer no dia 5 de Fevereiro de 2007; que foi recebido pelo empregador no dia 7; a decisão final foi enviada ao trabalhador no dia 15 do mesmo mês e ano, que a recebeu no dia seguinte.

TEXTO INTEGRAL

Acordam na Secção Social do Supremo Tribunal de Justiça:

1- RELATÓRIO

1.1.

AA instaurou, no Tribunal do Trabalho de Almada, acção declarativa de condenação, com processo comum, emergente de contrato individual de trabalho, contra “BancoBB, S.A.”, pedindo se reconheça a ilicitude do despedimento de que foi alvo por banda do Réu e que este, por via disso, seja condenado a reintegrá-lo no seu posto de trabalho - ou a pagar-lhe a indemnização optativa - bem como as retribuições intercalares e os correspondentes juros de mora.

Nesse sentido, alega que o Réu não cumpriu o prazo peremptório previsto no artigo 415.º n.º 1 do C.T./2003 - a consequenciar, sem mais, a reclamada ilicitude - uma vez que realizou a última diligência probatória no processo disciplinar em 2/11/2006 e, não sendo o Autor representante sindical nem havendo comissão de trabalhadores no seio da empresa, só veio a proferir a decisão de despedimento em 15/2/2007.

Em desabono das pretensões deduzidas, contrapõe o Réu, por seu turno, que observou na íntegra o prazo questionado: existindo comissão de trabalhadores no Banco - ao contrário do que é dito na P.I. - a decisão de despedimento foi proferida quatro dias após a emissão do respectivo parecer.

1.2.

Instruída e discutida a causa, o Ex.mo Juiz sentenciou a improcedência total da acção e a consequente absolvição do pedido a favor do Banco demandado, cuja tese acolheu.

Sob apelação do Autor, o Tribunal da Relação de Lisboa revogou na íntegra a sentença da 1.ª instância, concluindo pela aduzida violação procedimental e pela consequente ilicitude do despedimento, de que extraiu as consequências que houve por adequadas.

Para alcançar esse dissidente juízo decisório, o Acórdão em crise subscreveu um entendimento segundo o qual o prazo em análise se inicia com o termo das diligências probatórias requeridas pelo trabalhador, a

que apenas acresce o prazo concedido à Comissão de Trabalhadores para emitir o respectivo parecer.

1.3.

Desta feita, a irresignação provém do Réu, que pede a presente revista, onde convoca o seguinte núcleo conclusivo útil:

1 - vem o presente recurso interposto do Acórdão da Relação de Lisboa, que decidiu pela caducidade do direito de aplicar a sanção de despedimento ao Autor, revogando, assim, a sentença da 1.ª instância, e decretando a ilicitude do despedimento, com as legais consequências;

2 - a decisão recorrida, quer do ponto de vista formal, quer material ou substantivo, e face às específicas circunstâncias que moldam a situação concreta controvertida, não realiza o Direito e põe em crise a justiça do caso concreto;

3 - do ponto de vista do direito, o epicentro do conflito interpretativo que se discute e que determina consequências sobre o tempestivo cumprimento das disposições legais aplicáveis, é a interpretação que deve ser dada à expressão “concluídas as diligências probatórias”, constante do n.º 3 do art. 414.º do CT/2003;

4 - com referência a saber se o relatório conclusivo, elaborado a partir da data da audição das últimas testemunhas e concluído na sobredita data de 16/1/07, se enquadra na realização da instrução do procedimento disciplinar e, em sentido lato, faz parte do bloco da prova que este comporta, dando-lhe sentido útil compreensivo e encerrando-a;

5 - o discurso argumentativo do Acórdão recorrido ressent-se de uma formatação lógico-dedutiva muito formalista e abstracta, esquecendo a dinâmica da realidade que lhe é subjacente e os fins últimos das disposições legais aplicáveis;

6 - quer do ponto de vista legal, quer convencional, o texto do Acórdão pura e simplesmente silencia a questão central da discussão da (i)relevância instrutória do relatório final conclusivo, elaborado nos concretos autos de procedimento disciplinar que se discutem;

7 - a pergunta que se impunha formular e responder no Acórdão era: de acordo com os normativos que integram o procedimento disciplinar, a diligência processual do relatório final da instrução é relevante para a contagem dos prazos naquele enunciador? E, se sim, como é que neles interage e condiciona a sua contagem?

8 - partindo desses preceitos, o Acórdão argumenta e conclui que as diligências probatórias a realizar são apenas as que o trabalhador indica e não outras da eventual iniciativa do instrutor;

9 - tal conclusão não se reivindica de melhor critério hermenêutico das referidas disposições e reflecte uma concepção algo restritiva do que aí quis significar a expressão “diligências probatórias”;

10 - a instrução é formada pelo conjunto dos actos necessários à averiguação dos factos alegados na acusação e na defesa, não se restringindo aos só esgrimidos por esta, até porque tais actos de instrução poderão justificar a realização de outras diligências para confirmar ou infirmar os meios probatórios nela requeridos pelo trabalhador;

11 - era espectável que o Acórdão, no contexto da sua metódica e sequencial argumentação, colocasse a questão de saber qual é a natureza da diligência processual da elaboração do relatório conclusivo final, o que não fez;

12 - e, porque incorreu nessa omissão, o Acórdão permitiu-se de imediato e surpreendentemente, referir que “o banco réu apenas em 19/1/07 veio a remeter cópia do processo disciplinar à comissão de trabalhadores, sem que tenha apresentado qualquer justificação para este seu comportamento negligente”;

13 - esta argumentação só é compreensível face à total desconsideração da diligência da elaboração final do relatório conclusivo, aliás, na esteira da sua interpretação restritiva quanto ao sentido e alcance do que se deve entender pela expressão “diligências probatórias”;

14 - o legislador não estabeleceu qualquer prazo para a realização das diligências probatórias, nem as tipificou, fazendo delas um “numero clausus”;

15 - o CT estabelece, nos artigos 411.º a 415.º, um modelo detalhado de tramitação, sem fixar um prazo máximo para a realização do inquérito, pelo que a razoabilidade da sua duração depende de caso para caso e deve ser sempre analisada à luz dos princípios da necessidade e boa fé;

16 - no caso dos autos, o Instrutor - após ouvir as últimas testemunhas da defesa - diligenciou elaborar um relatório final conclusivo, que concluiu em 16/1/07 e que foi remetido - logo no dia 19 seguinte e integrando a cópia do processo disciplinar - à comissão de trabalhadores do Banco para emissão do correspondente parecer;

17 - este relatório final e conclusivo não pode deixar de ser considerado, no mínimo, uma “diligência de prova em sentido lato” e o último acto da instrução nesse específico domínio;

18 - a realização desta última diligência não ofende qualquer prazo máximo da realização do inquérito e a sua elaboração não pode deixar de ser imediatamente posterior à última “diligência de prova em sentido estrito”;

19 - porque esse relatório é final e conclusivo, só no fim e em conclusão tem o seu tempo próprio de elaboração, sendo incompreensível e até absurdo que já estivesse previamente feito, mesmo antes de realizadas as diligências de prova propriamente ditas;

20 - o relatório final em processo disciplinar do sector bancário ocorre, normalmente, em circunstâncias muito específicas;

21 - a actividade instrutória das infracções cometidas é normalmente complexa e muito técnica, necessitando de uma investigação minuciosa e rigorosa por forma a descobrir não só os expedientes utilizados pelo infractor, como ainda dar-lhes um sentido de valoração que corresponde ao conhecimento de uma técnica bancária adequada;

22 - e a procura, análise e sistematização do material investigatório é, em geral, morosa e necessita, por parte do Instrutor, de um conhecimento muito profundo dos meios operacionais a utilizar e, não raro, da compreensão do significado das perícias realizadas, sempre que estas se imponham;

23 - é longa a tradição - que constitui um uso e costume erigido como prática relevante do sector bancário - da instrução do processo disciplinar comportar um “relatório conclusivo ou final”;

24 - e este tem por finalidade a síntese compreensiva do que no essencial foi instruído e servirá de bússola orientadora para a prática do último acto de defesa do trabalhador, o qual é configurado pelo parecer da Comissão de Trabalhadores, muitas vezes sem tempo útil e capacidade de diagnóstico e síntese para percorrer as longas folhas de material instrutório;

25 - atendendo às necessidades próprias do sector bancário, os ACT's do Grupo BBB e do Sector Bancário vieram comumente introduzir, ao abrigo da permissão contida no art. 383.º do C.T., um prazo indicativo do tempo por que, em termos gerais, deverá durar a instrução do processo disciplinar, a qual não deve ultrapassar 90 dias;

26 - foi este o prazo que o Instrutor do processo cumpriu rigorosamente, não só com as diligências específicas que se lhe afiguraram pertinentes mas ainda com a elaboração do relatório final;

27 - a instrução do contraditório, pela realização das diligências requeridas na resposta à nota de culpa, iniciou-se em 2/11/06 e a elaboração do relatório conclusivo teve o seu epílogo em 16/1/07, pelo que não mediou entre as duas datas o sobredito prazo de 90 dias;

28 - o relatório final do Instrutor, tal como está elaborado a fls. 359 e segs. do processo disciplinar, saneia o material instrutório recolhido, tal como selecciona e condensa os elementos de diligências de prova produzida, tudo dentro do maior rigor técnico e com um espírito de lógica conclusiva que facilita a leitura e uma acessível compreensão transparente do que se passou no domínio da instrução do processo;

29 - é inquestionável que o mesmo "relatório-conclusivo" se integra na instrução do processo, faz parte dela e foi tempestivamente produzido, sendo que o acto imediatamente subsequente configurou a remessa, em 19/1/07, de uma cópia integral, que incluía o referido relatório, do processo disciplinar à C.T. do Réu para a emissão do respectivo parecer;

30 - ao falar em diligências de instrução, o art. 414.º do C.T. não pode deixar de se referir a todos os actos úteis e adequados à sua inteligibilidade e prossecução, nomeadamente o relatório conclusivo em causa;

31 - não dar, como o Acórdão não deu, relevância ao acto da elaboração desse "relatório", para efeitos da contagem de prazos nomeadamente para os do art. 415.º n.º 1 do C.T., sempre que ele cumpra os critérios da boa fé no tempo gasto no seu processamento, é ter uma perspectiva redutora ou restritiva do conceito da expressão "diligências probatórias", que o n.º 3 do art.º 414.º não comporta ou consente;

32 - consequentemente, só após a realização desse acto instrutório é que começa a contagem do prazo para emissão do parecer a que alude o n.º 3 daquele art. 414.º e o n.º 7 da Cl.ª 104.ª do ACT do Grupo BBB;

33 - "o prazo para a comissão de trabalhadores emitir parecer só se inicia depois dela ter sido notificada para esse efeito, devendo a notificação ser acompanhada de cópia integral do processo disciplinar, nele se incluindo o relatório final de instrutor do processo" - Ac. STJ de 17/6/09, in pag. 280 e segs. do Tomo II/2009 da Col. Jur/STH - ;

34 - no discurso argumentativo deste Aresto do S.T.J. resulta claro que a diligência de prova consubstanciada na elaboração do relatório final do instrutor do processo disciplinar constitui uma diligência de prova indispensável para habilitar a Comissão de Trabalhadores a emitir, como último acto da defesa do trabalhador, o seu parecer, nele questionando a bondade dos critérios da necessidade, boa fé e paz jurídica que presidiram à instrução do processo;

35 - o Acórdão em crise - ao desvalorizar e, para cúmulo, silenciar pronúncia quanto ao valor do relatório final do instrutor, indo ao ponto de imputar ao ora Recorrente um "comportamento negligente" - decidiu contra a letra e o espírito dos normativos que interpretou;

36 - no caso, a emissão de parecer pela C.T. também observou o prazo de 10 dias úteis que estabelece o

n.º 7 da cl.ª 104.ª do ACT, pois foi emitido em 5/2/2007, sendo encaminhado para o instrutor autuá-lo três dias depois (8/2/07) e, de seguida, devolver todo o processo ao Banco para deliberação final que a Administração proferiu logo em 9/2/07 e foi notificada ao trabalhador por carta registada em 15 e recepcionada em 16/2/07:

37 - porque, no caso, foram cumpridos todos os prazos legais, não faz qualquer sentido invocar a caducidade do exercício da acção disciplinar que, de todo em todo, não se verificou;

38 - o Acórdão em revista infringiu, nomeadamente, os arts. 414.º, n.º 1 e 3, e 415.º n.º 1 do C.T., bem como o n.º 7 da cl.ª 104.ª do ACT do Grupo BBB, pelo que deve ser revogado.

1.4.

O Autor não apresentou contra-alegações.

1.5.

A Ex.ma Procuradora-Geral-Adjunta - cujo douto Parecer não mereceu reacção das partes - pronunciou-se no sentido de ser concedida a revista e ripristinada a decisão da 1.ª instância.

1.6.

Colhidos os vistos legais, cumpre decidir.

2- FACTOS

2.1.

A 1.ª instância firmou a seguinte factualidade:

1 - o A. foi admitido ao serviço da R. em 1/9/1987;

2 - entre Novembro de 2000 e Maio de 2006, o A. desempenhou as funções de gerente da sucursal M... B BB, no Seixal;

3 - o A. auferia a retribuição base de € 1.803,00, € 148,40 de diuturnidades, € 907,40 de isenção de horário, € 98,05 de complemento de vencimento e € 152,10 de subsídio de refeição;

4 - a R. instaurou o procedimento disciplinar junto aos autos por apenso, cujo teor dou por reproduzido, no âmbito do qual proferiu decisão de despedimento;

5 - até à instauração deste procedimento o A. não tinha quaisquer antecedentes disciplinares;

6- existe uma comissão de trabalhadores da R..

2.2.

A esta factualidade, aditou a Relação a seguinte:

7 - no âmbito do processo disciplinar referido em 4-, em 5/9/06 a R. remeteu ao A. a nota de culpa que figura a fls. 131-144 do mesmo processo e que aqui se dá por reproduzida;

8 - à nota de culpa respondeu o A. nos termos que constam de fls. 161-164 do processo disciplinar apenso, que aqui se dá por reproduzida, na qual arrolou três testemunhas;

9 - em 20/10/06, proferiu-se despacho a designar dia, hora e local para se proceder à inquirição das testemunhas referidas em 8- ;

10 - em 2/11/06, foram inquiridas duas testemunhas arroladas pelo A., que depuseram nos termos que constam de fls. 353-355 do processo disciplinar apenso, tendo sido prescindido o depoimento da restante testemunha;

- 11 - em 11/12/06, foi autuado um e-mail proveniente da Direcção de Auditoria do Banco Réu, atinente a uma reclamação de outro cliente do mesmo Banco;
- 12 - em 16/1/07, foi elaborado pelo Sr. Instrutor do processo disciplinar o relatório que ali figura a fls. 359-407;
- 13 - em 17/1/07, foi remetida à comissão de trabalhadores cópia integral do processo disciplinar para emissão de parecer;
- 14 - em 5/2/07, a Comissão de Trabalhadores emitiu o parecer que consta de fls. 413 do processo disciplinar;
- 15 - em 9/2/07, a Administração do Banco Réu proferiu decisão no sentido de proceder do despedimento imediato do A., com invocação de justa causa, nos termos que constavam de fls. 414-431 do processo disciplinar, dando-se por reproduzido o seu teor;
- 16 - em 15/2/07, o A. tomou conhecimento da decisão disciplinar referida em 15-.

3- DIREITO

3.1.

Conforme decorre da exposição sumária que antecede (rubrica “Relatório”) e se confirma pelo núcleo conclusivo recursório, o objecto da presente revista circunscreve-se (como vem sucedendo desde a instauração da acção) a uma única questão:

- a de saber se ocorre a caducidade do direito, facultado ao Réu, de aplicar ao Autor a sanção disciplinar de despedimento.

Uma vez que os factos imputados ao demandante, e que deram origem ao processo disciplinar apenso, se produziram entre 2005 e 2006, o regime jurídico atendível é o que emerge do Código do Trabalho de 2003, atento o disposto no artigo 7.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

3.2.1.

Ao intentar a presente acção – com o fito de impugnar o seu despedimento – o Autor avocou apenas, como causa de pedir, a caducidade do direito do Réu de lhe aplicar a referida sanção.

Para o efeito, sustentou que as diligências probatórias realizadas no processo disciplinar ficaram concluídas no dia 2 de Novembro de 2006, sendo que a decisão final do Réu só foi enviada ao Autor no dia 15 de Fevereiro de 2007, que a recebeu no dia seguinte, mostrando-se irremediavelmente precludido, daí, o prazo enunciado no artigo 415.º, n.º 1, do CT/2003, a consequenciar, sem mais, a ilicitude do despedimento.

Mais alega que, na espécie, o referido prazo se iniciou “... com o fim da realização das diligências de prova requeridas pelo A. na resposta à nota de culpa, isto é, em 3 de Novembro de 2006, esgotando-se ... consequentemente em 2 de Dezembro de 2006”, uma vez que “... o A. não é representante sindical” e “... não existe Comissão de Trabalhadores”.

Bem ao invés desta última adução, veio a comprovar-se que o Banco Réu possui, afinal, uma Comissão de Trabalhadores.

Partindo desta realidade, a sentença da 1.ª instância discorreu como segue:

“Ora, existindo efectivamente uma Comissão de Trabalhadores, cabia ao R. enviar-lhe o procedimento disciplinar e aguardar o parecer.

Isso foi feito em 16/1/2007, e a decisão final chegou ao A., como o diz, em 16/2/2007.

Se descontarmos o prazo para a Comissão se pronunciar – artigo 414.º/3 (nem adianta discutir qual é o prazo a atender, de 5 ou de 10 dias, previstos, respectivamente, no Código do Trabalho e no IRCT) – é certo que não decorreu o prazo de 30 dias para a decisão.

O qual se conta a partir do termo do prazo para a Comissão se pronunciar” (FIM DE TRANSCRIÇÃO).

Por seu turno, o Acórdão da Relação começa por salientar que o questionado prazo de 30 dias é um prazo peremptório, “... cujo decurso faz caducar o direito do empregador de punir disciplinarmente o trabalhador” e que as diligências probatórias a que alude o artigo 414.º “... são as requeridas pelo trabalhador na resposta à nota de culpa que contra ele haja sido deduzida pelo empregador e não qualquer outra a que este proceda, por sua iniciativa, posteriormente àquela”.

Revertendo, de seguida, ao concreto dos autos, acentua:

“... verifica-se que em 2/11/06 foram inquiridas as duas testemunhas arroladas pelo Autor na resposta à nota de culpa, tendo nessa data ficado concluídas as diligências probatórias, já que a junção do e-mail é proveniente da Direcção de Auditoria do Banco Réu, atinente a uma reclamação de outro cliente do mesmo Banco, além de não constituir diligência probatória, também não foi requerida pelo trabalhador.

Após aquela data, o Banco Réu devia ter diligenciado pela apresentação imediata, por cópia, do processo disciplinar à Comissão de Trabalhadores, que dispunha de 10 dias úteis [prazo previsto no ACT do Grupo BBB] para emitir o seu parecer.

Só que o Banco Réu apenas em 19/1/07 veio a remeter cópia do processo disciplinar à comissão de trabalhadores, sem que tenha apresentado qualquer justificação para essa sua actuação negligente.

(...)

Assim, quando em 9/2/07 a Administração do Banco Réu proferiu a decisão final do processo disciplinar, já há muito se havia esgotado o prazo de 30 dias previsto no art. 415.º n.º 1, somado de 10 dias úteis de que dispunha a C.T. para se pronunciar, verificando-se, portanto, a caducidade do direito de aplicar a sanção de despedimento do Autor, o que acarreta a sua ilicitude, ao abrigo do n.º 1 do art. 430.º do C.T.” (FIM DE TRANSCRIÇÃO – sublinhados nossos).

Como se vê, a tese da Relação assenta em duas premissas nucleares:

- 1.ª - a de que as “diligências probatórias”, cuja conclusão a lei releva no artigo 414.º n.º 3 do C.T./2003, são apenas as que o trabalhador haja requerido na resposta à nota de culpa;
- 2.ª - a de que, havendo lugar à audição da comissão de trabalhadores e/ou da Associação Sindical, o prazo de que o empregador dispõe para proferir a decisão final é de 30 dias a contar do encerramento daquelas “diligências probatórias”, acrescido do prazo (legal ou convencional) facultado às referidas entidades para emitirem o(s) respectivo(s) parecer(es).

Em contrapartida, a 1.ª instância descartou todo o desenvolvimento procedimental que antecedeu a notificação dirigida pelo Réu à Comissão de Trabalhadores da empresa, valorizando apenas os prazos situados a jusante daquela formalidade.

Na presente revista, o Banco Recorrente afadiga-se sobretudo em acentuar a relevância do Relatório final

do Instrutor – para cuja elaboração, segundo diz, a lei não estabelece qualquer prazo – vindo a concluir que essa peça não pode deixar de corporizar a “cópia integral” do processo disciplinar a enviar à Comissão de Trabalhadores, razão por que considera integralmente respeitado, no caso, o prazo de 30 dias previsto no artigo 415.º n.º 1.

3.2.2.

Releva, na espécie, a previsão normativa enunciada nos artigos 413.º a 415.º do Código do Trabalho de 2003.

Dispõem como segue os convocados preceitos:

“Artigo 413.º

(Resposta à nota de culpa)

O trabalhador dispõe de dez dias úteis para consultar o processo e responder a nota de culpa, deduzindo por escrito os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade”.

“Artigo 414.º

(Instrução)

1 - O empregador, por si ou através de instrutor que tenha nomeado, procede às diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere patentemente dilatórias ou impertinentes, devendo, nesse caso, alegá-lo fundamentadamente por escrito.

2 - O empregador não é obrigado a proceder à audição de mais de três testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa, nem mais de dez no total, cabendo ao trabalhador assegurar a respectiva comparência para o efeito.

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

“Artigo 415.º

(Decisão)

1 - Decorrido o prazo referido no n.º 3 do artigo anterior, o empregador dispõe de 30 dias para proferir a decisão, sob pena de caducidade do direito de aplicar a sanção.

2 - A decisão deve ser fundamentada e constar de documento escrito.

3 - Na decisão são ponderadas as circunstâncias do caso, a adequação do despedimento à culpabilidade do trabalhador, bem como os pareceres que tenham sido juntos nos termos do n.º 3 do artigo anterior, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa, nem referidos na defesa escrita do trabalhador, salvo se atenuarem ou diminuírem a responsabilidade.

4 - A decisão fundamentada é comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador e à comissão de

trabalhadores, bem como, no caso do n.º 3 do artigo 411.º, à associação sindical”.

Como se vê, a temática dos autos exige, fundamentalmente, a interpretação do disposto nos conjugados artigos 414.º n.º 3 e 415.º n.º 1.

E, neste contexto, importa sobretudo saber:

- a que “diligências probatórias” se dirige o comando do artigo 414.º n.º 3;
- a que momento se reporta o início da contagem do prazo estatuído no sequente artigo 415.º n.º 1, sempre que se imponha a audição das estruturas representativas dos trabalhadores.

3.2.3.

Ao contrário da tese sufragada pela Relação – na específica vertente da primeira premissa anteriormente elencada – tem este Supremo Tribunal vindo pacificamente a entender que as “diligências probatórias”, a que alude o transcrito artigo 414.º n.º 3, não se circunscrevem àquelas que o trabalhador haja requerido na sua resposta à nota de culpa, abrangendo também quaisquer outras que, na sequência daquelas, o Instrutor do processo disciplinar entenda oficiosamente promover.

Fê-lo, designadamente, no seu Acórdão de 14/5/2008 (Revista n.º 154/08), desta 4.ª Secção, onde se consignou, a este propósito:

“Embora os n.ºs 1 e 2 do artigo 414.º transcrito se refiram às diligências probatórias requeridas pelo trabalhador, na resposta à nota de culpa, o certo é que a correspondente epígrafe, que acolhe o termo “Instrução”, e o primeiro segmento do n.º 3 do mesmo preceito, ao estatuir a tramitação subsequente, logo que “[c]oncluídas as diligências probatórias”, apontam decisivamente no sentido de que a instrução é formada pelo conjunto dos actos necessários à averiguação dos factos alegados na acusação (nota de culpa) e na defesa (resposta à nota de culpa), não se confinando esta fase do processo à realização das diligências probatórias requeridas pelo trabalhador, até porque tais actos de instrução poderão justificar a realização de outras diligências para confirmar ou refutar os meios probatórios por ele produzidos.

(...)

Acresce, por outro lado, que a expressão “concluídas as diligências probatórias”, na sua literalidade, não comporta o sentido de que essas diligências probatórias se restringem às requeridas pelo trabalhador, na resposta à nota de culpa.

Ora, não pode ser considerado pelo intérprete um sentido que não tenha na letra da lei um mínimo de correspondência verbal, devendo ainda presumir-se que o legislador soube expressar o seu pensamento em termos adequados e que consagrou as soluções mais acertadas, como referem os n.ºs 2 e 3 do artigo 9.º do Código Civil” (FIM DE TRANSCRIÇÃO).

Acolhendo por inteiro a tese enunciada no Aresto citado, vejamos então que notícia nos dá, neste particular, o processo disciplinar apenso.

Após a inquirição das testemunhas arroladas pelo trabalhador-arguido, que teve lugar em 2/11/2006, o processo disciplinar documenta – fls. 357 e 358 – a junção de um e-mail, provindo da Direcção de Auditoria do Banco arguente e reportado a uma reclamação, visando o Autor, apresentada pelo cliente CC.

Esse documento foi enviado ao Ex.mo Instrutor do processo em 11/12/2006, com a seguinte menção:

“De cordo com o solicitado, este é o sumário da análise já efectuada à reclamação do cliente Sr. CC, que envolve o colaborador AA” (sublinhado nosso).

Anote-se que essa “sumária análise” conclui pela verificação de “... mais duas reincidências na ultrapassagem de competências do colaborador AA, situações idênticas às que sustentam o processo disciplinar já em curso, mas não se consegue estabelecer de forma inequívoca uma relação entre as operações reclamadas pelo cliente e creditadas na sua conta, e benefício directo pelo colaborador AA dessas mesmas operações”.

Em 15 de Dezembro seguinte, o Ex.mo Instrutor exarou despacho - fls. 355 - do seguinte teor:

“Compulsada a informação de fls. 357 e seg. em confronto com os demais elementos dos autos, prefigura-se nada relevar daí para o prolongar da instrução destes autos, razão por que se decide que este processo aguarde pela elaboração do relatório final da sua instrução”.

Como a sequência factual meridianamente ilustra, os autos ficaram a aguardar, após a inquirição das testemunhas arroladas pelo arguido, a informação solicitada à Direcção de Auditoria do Banco.

Por isso, e à luz da tese que sufragamos, as “diligências probatórias” encetadas não se concluíram em 2/11/2006 mas, pelo contrário, em 15/12/2006, sendo que em nada releva, como é patente, o juízo de desvalor que o Ex.mo Instrutor entendeu dever conferir à informação fornecida.

3.2.4.

Retornando ao artigo 415.º n.º 1, logo se verifica que o prazo de 30 dias, conferido ao empregador para firmar a decisão final, se inicia - quando haja lugar à audição das estruturas representativas dos trabalhadores - logo que decorra o prazo de que essas estruturas dispõem para emitir o respectivo parecer (cinco dias úteis, salvo regulação convencional em contrário).

Em contrapartida, já não se vislumbra que o preceito, no condicionalismo descrito, estabeleça a menor conexão entre o termo das “diligências probatórias” e o início da sobredita contagem.

Mas será, como defende a Relação, que, uma vez concluídas as diligências probatórias, ao empregador compete enviar, de imediato, a cópia integral de que as ditas estruturas carecem para emitir os correspondentes pareceres?

E será ainda, como também sustenta o Acórdão, que o prazo de 30 dias se inicia, também no apontado contexto, com a conclusão daquelas diligências, a que apenas importa adicionar o prazo para a emissão dos pareceres?

Também aqui dissentimos do juízo firmado.

Para além da notória vertente burocrática que aquele condicionalismo necessariamente implica - extracção de cópia integral do processo e o seu subsequente envio aos destinatários (em regra, por via postal) - é, no mínimo desejável que tal cópia integre já o relatório final a cargo do Instrutor, o que tudo se não compadece, por simples lógica elementar, com a mera adição de prazos (por via de regra, 30 + 5) acima referida

O sobredito relatório - por conter a descrição da factualidade dada como provada, o seu enquadramento legal e, sobretudo, o início valorativo alcançado pelo Instrutor - constitui uma peça de relevante manuseamento por banda das entidades a quem compete emitir parecer.

Sempre que entendeu fixar prazos no processo disciplinar, a lei fê-lo e com específica cominação:

- ao estabelecer um prazo de caducidade para o exercício do procedimento disciplinar - artigo 372.º n.º 1 - que é de 60 dias a contar da data em que o empregador, ou o superior hierárquico com competência

disciplinar, tem conhecimento da infracção;

- ao estabelecer um prazo de prescrição da própria conduta infractora que, em princípio, será de um ano a contar do momento em que a mesma se produziu – artigo 372.º n.º 2;
- ao comandar que a sanção só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão – artigo 373.º;
- ao fixar o prazo de cinco dias úteis para a comissão de trabalhadores e/ou a Associação Sindical emitirem parecer fundamentado – artigo 414.º n.º 3;
- ao estabelecer o ora questionado prazo de 30 dias – artigo 415.º n.º 1.

No caso que nos ocupa – envio da cópia integral do processo disciplinar às sobreditas entidades – não conseguimos vislumbrar que a lei o haja feito.

O que se deixa dito não significa, todavia, que o empregador disponha do prazo que lhe aprouver para o cumprimento da questionada diligência.

Significa antes que o necessário juízo censório do tribunal – reportado a uma sua eventual inércia – não deve ser produzido no âmbito de uma pretensa caducidade, deve sê-lo antes por apelo aos parâmetros da boa fé e da celeridade procedimental, que são princípios estruturantes do processo disciplinar.

3.2.5.

Volvendo de novo ao processo disciplinar, verifica-se que:

- o relatório final foi elaborado em 16 de Janeiro de 2007;
- a cópia integral do processo disciplinar – já com esse relatório – foi remetida à Comissão de Trabalhadores no dia seguinte;
- essa entidade emitiu parecer no dia 5 de Fevereiro de 2007, que foi recebido pelo Banco no dia 7;
- o Ex.mo Instrutor exarou despacho no dia 8, onde consigna que o parecer da Comissão de Trabalhadores “... nada me oferece no sentido de alterar o teor do relatório conclusivo que antecede, razão por que se devolve este processo ao Banco arguente para que profira a decisão final ...”;
- essa decisão foi enviada ao Autor no dia 15 do mesmo mês e por ele recebida no dia seguinte.

Decorre do exposto que entre a conclusão das diligências probatórias propriamente ditas e o encerramento do processo disciplinar decorreram dois meses (15 de Dezembro de 2006 a 15 de Fevereiro de 2007).

É patente que o prazo atendível – contado a partir do momento em que a cópia do processo foi enviada à Comissão de Trabalhadores – se mostra integralmente respeitado, sendo de anotar que aquela entidade dispunha, no caso, de 10 dias para emitir parecer, nos termos do ACT do Grupo M... BBB, com reporte ao artigo 383.º n.º 2 do CT/2003.

Assim, cabe reflectir apenas sobre o lapso de tempo (30 dias) que o Ex.mo Instrutor despendeu na elaboração do relatório conclusivo.

O comportamento imputado ao Autor implicou a análise, sistematização e valoração de um número considerável de documentos – cerca de 300 páginas – com a complexidade de que, consabidamente, uma tal tarefa se reveste no domínio das infracções bancárias.

A extensão do Relatório – 48 páginas – ilustra essa realidade.

Por isso, a ponderação da prova testemunhal estava longe, no caso, de constituir o trabalho mais relevante.

Neste contexto – sem olvidar o decurso do período do Natal – somos a entender que o prazo despendido

está dentro dos parâmetros exigíveis a um empregador razoável e normalmente diligente.

Como tal, devemos concluir que:

- não ocorreu a apontada caducidade;
- não se vislumbra qualquer comportamento desrazoável ou negligente do empregador na condução do processo disciplinar.

4- DECISÃO

Em face do exposto, concede-se a revista, revogando-se o Acórdão recorrido e ripristinando-se, ainda que com fundamento parcialmente diverso, a sentença da 1.ª instância. Lisboa, 7 de Outubro de 2010

Sousa Grandão (Relator)

Pinto Hespanhol

Vasques Dinis

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