SUPREMO TRIBUNAL DE JUSTIÇA | SOCIAL

Acórdão

Processo	Data do documento	Relator
296/17.9T8FAR.E1.S1	6 de março de 2019	António Leones Dantas

DESCRITORES

Liberdade de expressão e opinião > Justa causa de despedimento > Retificação de erros materiais > Erro de julgamento

---

SUMÁRIO

I – O trabalhador goza tanto no âmbito da empresa como fora dela do direito de liberdade de expressão a exercer com respeito dos direitos de personalidade do empregador e das pessoas que o representam e do normal funcionamento da empresa.

II – Para que se verifique justa causa de despedimento é necessário que o comportamento ilícito e culposo do trabalhador tenha quebrado irremediavelmente a relação de confiança com o empregador e torne impossível a subsistência da relação de trabalho.

III – Na ponderação da ilicitude da conduta do trabalhador e da culpa com que atuou há que atender às motivações que lhe estão subjacentes e às demais circunstâncias do caso, em conformidade com o disposto no n.º 3 do artigo 351.º do Código do Trabalho.

IV – Não pode considerar-se justa causa de despedimento a divulgação de um comunicado por um delegado sindical na sequência de um plenário dos trabalhadores da empresa, cujo conteúdo decorre no essencial da situação laboral vivida na empresa.

V – Não integra erro material suscetível de correção nos termos do artigo 614.º do Código Processo Civil, mas erro de julgamento, a fixação de indemnização em substituição da reintegração, num caso em que o trabalhador pediu a reintegração e não tinha feito a opção por essa substituição.

TEXTO INTEGRAL

Acordam na Secção Social do Supremo Tribunal de Justiça:

I

AA, BB e CC vieram impugnar judicialmente a regularidade e licitude do despedimento de que foram objeto, promovido pela Ré - DD, SA.

Realizada a audiência de partes, não chegaram as mesmas a acordo e, notificada a Ré para motivar o despedimento, veio alegar que, no dia 24 de março de 2016, os AA., na sequência de plenário de trabalhadores, procederam à divulgação pelos clientes, utentes da praia e auditores do hotel, de um comunicado redigido em português e em inglês, no qual a acusavam de precarização das condições de trabalho por recurso ao trabalho temporário pago com baixos salários e estagiários em substituição de trabalhadores, aumento da repressão, não atualização de salários e não pagamento do trabalho suplementar prestado, o que não corresponde à verdade.

Acrescentou que a convocatória do plenário foi efetuada, em nome próprio por três delegados sindicais, entre os quais os dois autores masculinos e outro que integrava a comissão sindical, que extrapolaram as respetivas atribuições porquanto a legitimidade para proceder a tal convocatória pertencia à comissão sindical e que instruído o processo disciplinar, de acordo com as formalidades legais que elencou, decidiu-se a R. pela decisão de despedimento com justa causa dos AA. por entender que a relação de confiança e lealdade se quebrou em virtude dos comportamentos ofensivos, desprimorosos e difamatórios de que entende ter sido alvo.

Os AA. responderam alegando, em síntese, que a convocatória do plenário foi subscrita pelos três elementos que integravam a comissão sindical, que o conteúdo do comunicado que foi posto à votação no mesmo era o resultado do debatido em plenários anteriores, pelo que a sua entrega pelos AA. foi-o no âmbito da sua atividade sindical e ao abrigo da liberdade de expressão, motivo porque a decisão é ilícita.

Afirmam ainda que se se reconhecer que praticaram infração disciplinar, a decisão de despedimento é desproporcionada, atendendo também à sua antiguidade e ausência de antecedentes disciplinares sendo, por isso, ilícita.

Referem também que o comunicado foi distribuído por outros trabalhadores da R., para além dos AA. e relativamente àqueles a R. não instaurou qualquer processo disciplinar, tendo assim violado o princípio da coerência disciplinar o que acarreta ilicitude da decisão.

Finalmente, acrescentam que o processo disciplinar teve como fundamento o exercício dos seus direitos como trabalhadores nos seis meses anteriores à instauração do processo disciplinar pelo que, a sanção aplicada tem de se presumir abusiva.

Concluíram pedindo que se declare a ilicitude do despedimento com a consequente reintegração, ou por uma indemnização de antiguidade, caso por esta venham a optar, e caso se prove a abusividade da sanção, requerem a condenação da Ré a pagar-lhes a indemnização a que alude o disposto no art.º 392.º n.º 3 do Código de Trabalho e, bem assim, as retribuições que deixaram de auferir desde o despedimento.

A ação prosseguiu seus termos e veio a ser decidida por sentença nos seguintes termos:

«Em face do exposto:

a) Declaro que AA, BB e CC foram despedidos com justa causa, pelo que absolvo a R. DD, SA dos pedidos formulados pelos mesmos.
b) Custas pelos AA. (cfr. art.º 527.º do CPC, ex vi art.º 1.º n.º 2 al. a) do CPT), sem prejuízo da isenção de que os mesmos beneficiam.
c) Fixo o valor da causa em € 60 805,91.»

Inconformados com esta decisão, dela apelaram os Autores para o Tribunal da Relação de Évora que veio a conhecer do recurso por acórdão de 8 de março de 2018 que integrou o seguinte dispositivo:
«Pelo exposto, acordam os Juízes desta Secção Social do Tribunal da Relação de Évora em julgar a apelação procedente, declarar ilícito o despedimento dos autores promovido pela ré, revogar a sentença recorrida e condená-la a pagar a cada um dos trabalhadores:
1. As retribuições que deixaram de auferir desde o despedimento até ao trânsito em julgado da decisão do tribunal que declare a ilicitude do despedimento, deduzidas das importâncias que os trabalhadores tenham auferido com a cessação do contrato e que não receberiam se não fosse o despedimento e do subsídio de desemprego atribuído, devendo o empregador entregar essa quantia à segurança social, a liquidar após o trânsito em julgado da decisão final, acrescida dos juros à taxa legal desde as data em que as quantias deveriam ter sido colocadas à disposição dos trabalhadores até pagamento.
2. A indemnização de antiguidade com referência a 20 dias de retribuição base para cada um deles, a liquidar após o trânsito em julgado da decisão final.
Custas pela apelada.»

Notificados deste acórdão, vieram os Autores requerer a correção de erro material que imputavam ao mesmo, na parte em que este condenou a Ré a pagar-lhes uma indemnização em substituição da reintegração, pois não teriam optado pela primeira.

Por sua vez, a Ré veio interpor recurso de revista para este Supremo Tribunal daquele acórdão, integrando nas alegações apresentadas as seguintes conclusões:
«1.ª - Os recorridos, no comunicado em causa, imputaram à recorrente a prática dos seguintes: (i) exploração dos trabalhadores, que tem vindo a aumentar; (ii) empurrar os trabalhadores para a pobreza; (iii) não proceder à atualização dos salários há oito anos; (iv) precarização das condições de trabalho, por recurso ao trabalho temporário pago com baixos salários e aos estágios em substituição dos trabalhadores; (v) repressão sobre os trabalhadores, que tem vindo a aumentar; e (vi) não proceder ao pagamento do trabalho suplementar.
2.ª - O Tribunal "a quo" não apreciou, nem se pronunciou, sobre todas as acusações realizadas pelos recorridos a recorrente, limitando-se, no aresto sob censura, a reexaminar duas delas.
3.ª - Estatui o artigo 205°, n.° 1, da Constituição da República Portuguesa, que "As decisões dos tribunais que não sejam de mero expediente são fundamentadas na forma prevista na lei" encontrando-se a mencionada lei fundamental concretizada, a nível da legislação processual civil, no artigo 154°, onde se estabelece que as decisões proferidas sobre qualquer pedido controvertido ou sobre qualquer dúvida

suscitada no processo são sempre fundamentadas.

4.ª - O legislador consagrou a obrigatoriedade dos tribunais colegiais na fundamentação do acórdão, por força do n.° 4 do artigo 607° do Código de Processo Civil aplicável ex vi artigo 663°, n.° 2 do mesmo diploma legal, declararem quais os factos que julgam provados e quais os que julgam não provados, analisando criticamente as provas, indicando as ilações tiradas dos factos instrumentais e especificando os demais fundamentos que foram decisivos para a sua convicção.

5.ª - Caso o Tribunal "a quo" tivesse procedido a um verdadeiro exame crítico do iter que conduziu a considerar cada facto provado ou não provado, teria chegado à inevitável conclusão que as acusações realizadas pelos recorridos são, gritante e despudoradamente, falsas.

6.ª - As imputações objetos dos presentes autos consubstanciam, por si só, só ilícitos disciplinares, mas também, e ainda mais graves, ilícitos criminais.

7.ª - Do cotejo da matéria de facto dada como provada com a motivação recursiva vinda de expor, resulta, pois, que todas as acusações dos recorridos estão não só absolutamente descontextualizadas com a realidade laboral da recorrente, mas também eivadas de uma total, gritante e grave falsidade, induzindo, fácil e ardilosamente, em erro os todos os destinatários do comunicado em discussão nos presentes autos.

8.ª - As condutas dos recorridos são gravemente ofensivas, desprimorosas e difamatórias, assim como prejudicaram séria e objetivamente os interesses, o bom-nome, a imagem e marca do hotel, assim como da própria recorrente, configurando, na verdade, uma situação de justa causa de despedimento.

9.ª - A direito de liberdade de expressão não pode servir de pretexto para a violação dos direitos de personalidade alheios, tendo, por isso, como limites os demais direitos, liberdades e garantias, entre os quais se incluem os direitos ao bom-nome e reputação de outrem, pelo que, em caso de colisão, haverá que dar prevalência aos segundos (artigo 335°, n.° 2, do Código Civil).

10.ª - As condutas dos recorridos, considerando os princípios da proporcionalidade, da proibição do excesso do abuso do direito e de otimização de direitos e bens constitucionais, extravasaram largamente aquilo que seria o legítimo exercício da liberdade de expressão, considerando que a prática de tal direito colidiria, como colidiu, de forma evidente com os direitos fundamentais da recorrente, nomeadamente, o direito ao bom-nome, à imagem e à reputação.

11.ª - As imputações feitas, bem como a forma como foram divulgadas, ou seja, à entrada da unidade hoteleira a todos os clientes que por ali passavam, bem como a quaisquer transeuntes que por ali circulavam no espaço público, quebram irremediavelmente a confiança que a recorrente depositava nos recorridos, até porque, como é facto público e notório, o sucesso e a taxa de ocupação de uma unidade hoteleira dependem da sua reputação e imagem junto do público em geral.

12.ª - Perante as condutas dos recorridos, de recurso a todos e quaisquer meios para atingir um fim, i.e., de recurso à mentira infundada e despudorada para alegadamente lutar por melhores condições de trabalho, a confiança que, necessariamente, terá de existir entre trabalhador e empregador fica, inevitavelmente, abalada e quebrada, criando, legitimamente, justo e fundado receio que comportamentos semelhantes se mantenham e repitam no futuro, tornando, prática e imediatamente, impossível a subsistência dos contratos de trabalho.

13.ª - Estatui o artigo 351.º, n.° 1, do Código do Trabalho, que: "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 ".

14.ª - O supra mencionado preceito legal, impõe a verificação cumulativa dos seguintes requisitos: (i) um comportamento ilícito, grave, em si mesmo ou pelas consequências e culposo do trabalhador, constituindo o elemento subjetivo da justa causa; (ii) a impossibilidade prática e imediata da subsistência do vínculo laboral, consistindo o elemento objetivo da justa causa; e (iii) a verificação de nexo de causalidade entre os dois elementos anteriores, na perspetiva em que a impossibilidade de subsistência do contrato é consequência direta do comportamento do trabalhador.

15.ª - Os despedimentos dos recorridos alicerçaram-se, atenta a matéria de facto provada e o regime do citado artigo 351°, do Código do Trabalho, em justa causa, mostrando-se adequados e proporcionais às infrações e gravidades das mesmas, pelo que são lícitos e regulares.

16.ª - A argumentação expendida pelo Tribunal "a quo" na decisão recorrida, assenta em meras considerações, conjeturas ou conclusões, sem qualquer suporte probatório e sem a correta subsunção da factologia provada ao direito aplicável.

17.ª - A declaração de ilicitude pelo tribunal recorrido dos despedimentos levados a cabo pela recorrente espelha o desacerto e a profundidade do reexame crítico da prova, na operação lógico-subsuntiva dos factos ao direito levada a cabo por aquele.

18.ª - O erro de julgamento gerador da violação de lei substantiva decompõem-se numa das seguintes vertentes: (/) erro de interpretação, (//) erro de determinação da norma aplicável ou (III) erro de aplicação do direito.

19.ª - Erro, esse, que pode começar na interpretação e subsunção dos factos e do direito e estender-se à sua própria qualificação, o que, em qualquer circunstância, afeta e vicia a decisão proferida, pelas consequências que acarreta, tanto mais que assentou e foi fruto de um desacerto, de um equívoco ou, como enuncia a lei, de um erro.

20.ª No caso dos autos, o Tribunal "a quo" realizou uma inadequada e errónea operação lógico-subsuntiva dos factos ao direito, mormente dos preceitos legais melhor identificados retro, a qual acarretou uma incorreta qualificação e determinação das consequências jurídicas aplicáveis ao caso concreto.

21.ª - O entendimento do tribunal recorrido sobre a ilicitude dos despedimentos levados a cabo pela recorrente advém de uma interpretação e enquadramento jurídicos inexatos, causadores, no momento de aplicar a lei, de um erro de direito (error juris), já que o decidido não corresponda à realidade normativa.

22.ª - A decisão em crítica encontra-se inquinada, porquanto existe patente desarmonia lógica no juízo de integração ou inclusão dos factos apurados (provados) na previsão e aplicação de uma norma, em consequência de interpretação errónea e infundada dos conceitos utilizados nessa previsão e da concretização indevida dos conceitos indeterminados que nela se encontram.

23.ª - O Tribunal "a quo", ao subsumir o caso "sub iudice" à alínea i), do n.° 2, do artigo 351°, do Código do Trabalho, violou a lei substantiva, por manifesto erro na determinação da norma aplicável, já que todas as falsas e infundadas imputações realizadas pelos recorridos foram dirigidas contra a entidade patronal - ora recorrente - e não sobre qualquer trabalhador, elemento dos órgãos sociais ou a um empregador individual.

24.ª - Além disso, resultaram ainda, ostensivamente, violadas as normas dos artigos 205°, n.° 1, da

Constituição da República Portuguesa; 154°, 607°, n.° 4 aplicável ex vi 663°, n.° 2 do Código de Processo Civil; 335°, n.° 2, do Código Civil; 126°, 128° e 351° do Código do Trabalho.

25.ª - A decisão sob censura ser revogada, mantendo-se a decisão da primeira instância, ou seja, declarando-se verificada justa causa para o despedimento dos recorridos e absolvendo-se a recorrente dos pedidos contra si formulados, tudo com demais consequências de lei.

26.ª - O Tribunal "a quo" violou ostensivamente a lei substantiva, o que constitui fundamento de revista, nos termos do artigo 674°, n.° 1, a), do Código de Processo Civil, aplicável ex vi artigos 98°, n.° 1; 80°, n.° 1 e 81°, n.° 5, do Código de Processo de Trabalho.

Termos em que deve o presente recurso ser julgado procedente, por provado, e decidir-se em conformidade com as conclusões.

Todavia, V.ªs Ex.ªs decidindo farão JUSTIÇA.»

Os Autores responderam ao recurso integrando nas alegações as seguintes conclusões:

«A. O Tribunal da Relação de Évora decidiu como se transcreve: "Pelo exposto, acordam os Juízes desta Secção Social do Tribunal da Relação de Évora em julgar a apelação procedente, declarar ilícito o despedimento dos autores promovido pela ré, revogar a sentença recorrida (...)"

B. Não se conformando, vieram os agora Recorrentes apresentar as suas alegações de recurso, a que se responde.

C. Ora, argumenta, em suma, a Recorrente que o Tribunal da Relação de Évora desconsiderou o conteúdo do comunicado entregue pelos Recorridos aos clientes.

D. Contudo, como bem decidiu o Tribunal da Relação de Évora, não é possível desligar o comunicado, bem como o seu conteúdo, da "luta dos trabalhadores".

E. Ora, já o Tribunal da Comarca de Faro havia dado como provado que a decisão de aprovar e distribuir o referido comunicado se deu em contexto sindical, e de luta laboral.

F. Ao ter este fator em conta, ainda que considerando a possibilidade de tomar por "fortes" as expressões utilizadas pelos Recorridos, considerou a Relação de Évora que não se via que os trabalhadores tenham extrapolado nas críticas à empregadora até um ponto de tal forma e grave que se torne imediata e praticamente impossível a subsistência dos contratos de trabalho.

G. Tal posição, justa e acertada, salvo melhor opinião, considera não só o enquadramento da questão, como a própria conformação da liberdade de expressão, especialmente em contexto laboral e sindical.

Isto porque:

H. O artigo 10° da CEDH [Convenção Europeia dos Direitos do Homem] determina que: "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".

I. E ainda que tal direito tenha limitações, que as tem, o próprio Tribunal Europeu dos Direitos do Homem sustenta que estas "têm de ser interpretadas muito restritamente e sempre atendendo à existência de uma «necessidade social imperiosa»".

J. Ora, que necessidade social imperiosa é que pode beneficiar a entidade patronal, que possa justificar a limitação por esta desejada à liberdade de expressão dos seus trabalhadores?

K. Principalmente quando não se provou qualquer dano efetivo à imagem da empresa, a mesma até aumentou a sua atividade entretanto e esta apenas se queixou de vagos sentimentos de vergonha e embaraço, que atribuiu a outros empregados seus e nem sequer a si?

L. Veja-se que a liberdade de expressão é protegida a nível constitucional (artigo 37.°) e especialmente a nível laboral (artigo 14.°, do Código do Trabalho), sendo "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".

M. Aliás, segundo Guilherme Machado Dray "a liberdade de expressão e de opinião no âmbito da empresa constitui uma condição necessária à tutela da dignidade do trabalhador", que é a parte mais frágil da relação laboral.

N. Mais, refere Jorge Leite que "Desde que não ultrapasse os seus limites, a crítica, mesmo pública, corresponde ao exercício de um direito, aliás, como um longo e penoso percurso histórico. Também este direito à crítica faz parte das regras da convivência democrática, com ele se cumprindo, aliás, uma das mais essenciais funções da liberdade de expressão, desde logo a de suscitar a comunicação, o diálogo, o debate".

O. Até porque, nas palavras do mesmo autor, "aceita-se que o empregador deva ser considerado menos exposto ao escrutínio público, mas também se me afigura razoável entender-se que se não encontra no plano do cidadão comum.

Afinal, é ele, empregador, que dirige uma instituição em que também convergem os interesses dos que nela trabalham e até interesses mais gerais".

P. Isto porque os empregadores cumprem funções sociais que extravasam, numa sociedade civilizada e democrática, a simples produção de lucro e não podem por isso exigir eximir-se à avaliação de toda a sociedade, forçando os seus trabalhadores a votos de silêncio.

Q. Mais acresce que os Recorridos se encontravam no âmbito de uma atividade sindical, cuja liberdade está especialmente prevista na Constituição Portuguesa (artigo 55.°) e cuja concretização vem no artigo 460.°, do Código do Trabalho, sendo que foi a comissão sindical que marcou o plenário e foram os trabalhadores que, presentes, decidiram proceder à distribuição de um comunicado que procede diretamente dessa atividade sindical.

R. Ora, neste contexto, podem até ser utilizadas palavras «incomodativas» ou até «fortes» mas elas têm que ser entendidas como o exercício do direito de expressão por parte de uma associação sindical, tendo os trabalhadores apenas, visto terem sido "mandatados para tal", entregue o comunicado em causa e nada mais do que isso.

S. Veja-se que a entidade patronal, Recorrente, nunca foi apodada diretamente de nada, tendo-se apenas elencado factos que ou são do conhecimento geral ou foram transmitidos por outros trabalhadores à comissão sindical: "1) houve uma evolução positiva do turismo na região algarvia desde 2013; 2) não havia atualização de salários; 3) houve aumento da precariedade das condições de trabalho pelo recurso a

trabalho temporário e estagiários; 4) verificou-se um aumento da repressão; 5) não se verificava pagamento do trabalho suplementar."

T. Ora, a Recorrente apresentou-se e apresenta-se como tendo sido difamada, pois entendeu que a informação transmitida era falsa ou incorreta.

U. Mas veja-se: o Código Penal diz, quanto ao crime de difamação, "A conduta não é punível quando o agente tiver tido fundamento sério para, em boa-fé, a reputar verdadeira.

V. Em bom rigor, tanto a associação sindical, como a comissão sindical, como os Recorridos tinham fundamento para tomar como verdadeiras as informações transmitidas por colegas, até porque face à relação de domínio da entidade empregadora sobre os seus trabalhadores e ao melindre das questões qualquer averiguação junto desta seria inviável.

W. Aliás, o Código Civil diz o mesmo: "É ao lesado que incumbe provar a culpa do autor da lesão e a culpa é apreciada, na falta de outro critério legal, pela diligência de um bom pai de família, em face das circunstâncias de cada caso (artigo 487.°).

X. Ora, o critério do bom pai de família sempre aqui surgiria como medida de bom senso, pois só se pode concluir, em face das circunstâncias do caso, que os Recorridos não tendo motivo para duvidar da veracidade dos factos transmitidos por colegas não podem ter culpa de uma lesão provocada à R.

Y. Aliás, lesão e danos que esta nem conseguiu, ou não quis, provar.

Z. Em conclusão: o teor do comunicado entregue pelos trabalhadores arguidos não consubstancia, objetivamente, qualquer violação dos deveres de respeito, de urbanidade para com a sua entidade empregadora e superiores hierárquicos e do dever de lealdade previstos nas alíneas a) e f) do n°1 do artigo 128° do CT/2009, na medida em que traduz, tão só, o exercício do direito de liberdade de expressão e do direito de liberdade sindical, previstos nos artigos 37° e 55° da CRP, respetivamente, e 14° do CT/2009.

AA. Pelo que o despedimento foi ilícito!

BB. Pelo que esteve, reitera-se, bem o Tribunal da Relação de Évora ao decidir como o fez.

CC. Pelo que, deve o douto Acórdão recorrido ser mantido, condenando-se a Recorrente.

DD. Mais se diga que em qualquer ramo do Direito nacional, a conduta dos Recorridos tem que ser vista à luz do especial circunstancialismo do caso, o que leva, obrigatoriamente, a uma leitura mais branda do sucedido.

EE. Nesse aspeto, terá sido o Tribunal da Comarca de Faro quem esteve mal ao ignorar os circunstancialismos, considerando que o despedimento havia sido proporcional à infração.

FF. Face ao tudo a acima exposto, parece-nos que o que é evidente é exatamente o contrário daquilo que o douto Tribunal da Comarca de Faro concluiu.

GG. Pelo contrário, esteve bem o Tribunal da Relação de Évora.

HH. Vejamos:

II. É jurisprudência pacífica que a entidade patronal só deve determinar o despedimento de um trabalhador quando outra sanção permissiva da manutenção do contrato de trabalho seja de todo inaceitável.

JJ. Além do já tudo exposto quanto à conformação legal do direito que a Recorrente alega ter sido violado e da sua proteção, cumpre acrescentar, por dever de patrocínio, que se deve atentar nas atenuantes de que os Recorridos beneficiam e ficam provadas nos autos, nomeadamente o facto de trabalharem há longos

anos para a entidade patronal sem registo disciplinar anterior, o enquadramento dos factos em causa.

KK. Mais, grande parte dos colegas dos Recorridos manifestaram, inclusive, o seu apoio aos mesmos, como resulta do "Abaixo Assinado" junto aos autos, e cujo conteúdo se dá como reproduzido para os devidos efeitos legais.

LL. Verifica-se portanto que a Recorrente exagera na sua perceção de impossibilidade de manutenção do vínculo laboral, imaginando uma intranquilidade laboral que não existe e cismando numa gravidade dos atos praticados, que como assim já sobejamente demonstrado, não se verifica.

MM. Assim, como diz o Código do Trabalho, a sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infração e à culpabilidade do infrator, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infração." (art. 330°/1).

NN. É, pois, destituída de fundamento a acusação de ser o comportamento dos Recorridos, de tal gravidade e consequência, que torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, constituindo justa causa de despedimento.

OO. Pelo que, em conclusão, inexistia justa causa para o despedimento por este motivo, mostrando-se a sanção de despedimento desadequada aos factos apurados em julgamento quanto ao trabalhador, sendo portanto o despedimento ilícito!

PP. Motivo pelo qual, ao decidir como decidiu, o Douto Acórdão permitia o restabelecimento da justiça material no caso concreto.

QQ. Mais se diga que a Recorrente traz aos autos, no seu Recurso, factos posteriores ao processo, bem como documentos comprovativos dos mesmos.

RR. Já aquando da sua entrega do articulado motivador aos autos, havia tentado semelhante façanha, tendo os aqui Recorridos reagido a tal situação.

SS. Com efeito, foi então notificada a Recorrente de despacho, do Tribunal da Comarca de Faro, dando conhecimento que os factos seriam tidos por não escritos, mais ordenando o desentranhamento dos documentos dos autos.

TT. A Recorrente não recorreu de tal decisão, pelo que não se compreende o porquê de tentar vir agora aos autos juntar documentos que sabia - ou devia saber- não têm lugar no presente processo.

Tudo exposto, consideramos que nestes termos deve o presente recurso ser julgado improcedente e manter-se o Acórdão recorrido.

Assim expostas ao subido escrutínio de Vossas Excelências, os Venerandos Conselheiros, as contra-alegações e conclusões apresentadas pelos Recorridos, vem o mesmo apelar a que se faça, por Vossa mão, a merecida JUSTIÇA!»

O Tribunal da Relação veio a conhecer do pedido de retificação apresentado pelos autores, por acórdão de 12 de julho de 2018, proferido em conferência, tendo decidido deferir a pretensão dos requerentes nos termos seguintes:

«Neste contexto, entendemos que se trata de um erro material manifesto, a enquadrar no art.º 614.º n.º 1 do CPC, pelo que se corrige o acórdão na parte em que se refere que os autores optaram pela

indemnização de antiguidade em substituição da reintegração e na parte dispositiva do acórdão, ficando esta com a redação seguinte:

III - DECISÃO

Pelo exposto, acordam os Juízes desta Secção Social do Tribunal da Relação de Évora em julgar a apelação procedente, declarar ilícito o despedimento dos autores promovido pela ré, revogar a sentença recorrida e condená-la:

1. A pagar a cada um dos trabalhadores as retribuições que deixaram de auferir desde o despedimento até ao trânsito em julgado da decisão do tribunal que declare a ilicitude do despedimento, deduzidas das importâncias que os trabalhadores tenham auferido com a cessação do contrato e que não receberiam se não fosse o despedimento e do subsídio de desemprego atribuído, devendo o empregador entregar essa quantia à segurança social, a liquidar após o trânsito em julgado da decisão final, acrescida dos juros à taxa legal desde as data em que as quantias deveriam ter sido colocadas à disposição dos trabalhadores até pagamento.

2. A reintegrar os autores no seu posto de trabalho.

Sem custas, esta correção.»

Ainda inconformada com este acórdão, veio a Ré interpor do mesmo recurso de revista para este Supremo Tribunal, terminado as alegações com as seguintes conclusões:

«1.ª - A questão a apreciar e decidir consiste em saber se o aresto primitivo do Tribunal da Relação de Évora proferido nos autos enferma ou não de um erro material que seja suscetível de retificação.

2.ª - Estatui o artigo 614°, n.° 1, do Código de Processo Civil, aplicável ex vi artigo 666° do mesmo diploma legal, que: "Se a sentença omitir o nome das partes, for omissa quanto a custas ou a algum dos elementos previstos no n. ° 6 do artigo 607.° ou contiver erros de escrita ou de cálculo ou quaisquer inexatidões devidas a outra omissão ou lapso manifesto, pode ser corrigida por simples despacho, a requerimento de qualquer das partes ou por iniciativa do juiz" (.).

3.ª - Os incidentes suscitados após a prolação da decisão (momento em que fica esgotado o poder jurisdicional do julgador) não se destinam, como nos recursos, a uma reapreciação ou a um reexame do decidido, situações que têm ínsito o desacordo sobre o mérito do julgado ("error in judicando"), tratando--se, antes, de corrigir erros ou lapsos que afetam a decisão, mas não põem em causa a sua substância ("error in judicio").

4.ª - Quando o decisor se "engana", tal pode ter como causa o erro material ou o erro de julgamento, não se podendo confundir o primeiro com o segundo, porquanto apenas o erro material poderá ser corrigido por simples despacho, enquanto que o erro de julgamento não é passível de retificação ao abrigo do artigo 614° do C.P.C., apenas podendo ser reparado por via de recurso.

5.ª - O erro material é o erro que se manifesta ostensivamente no contexto da declaração ou nas circunstâncias que a acompanham, por forma a revelar-se, inequivocamente, a qualquer declaratário como um mero lapso.

6.ª - A existência de um erro material suscetível de retificação tem que ser apreensível externamente, sob pena de se estar a permitir que, de forma camuflada, o juiz possa reparar um erro de julgamento que tenha

cometido, com o pretexto de que aquilo que escreveu não era o que pretendia escrever.

7.ª - É necessário que do próprio conteúdo da decisão ou dos termos que a precederam se depreenda claramente que se escreveu, manifestamente, coisa diferente do que se queria escrever, caso contrário, a aplicação do referenciado artigo 614° é ostensivamente ilegal, pois importa evitar que, à sombra daquela disposição, o juiz se permita emendar um erro de julgamento, espécie, esta, diversa do erro material.

8.ª - No caso dos autos, resulta, à saciedade, que o pretenso erro cometido no acórdão em crítica não pode ser qualificado como erro material e, como tal, suscetível de retificação, porquanto nada nos permite afirmar que tenha existido uma qualquer divergência entre aquilo que se escreveu e o que se pretendia escrever.

9.ª - O erro que tenha, eventualmente, sido cometido apenas poderá ser um erro de julgamento que, por conseguinte, apenas poderia ser reparado por via de recurso.

10.ª - Do aresto primitivo ou de qualquer outra circunstância que os Mm.ºs. Juízes "a quo" tenham escrito, a propósito da opção pela indemnização em detrimento pela reintegração, não decorre, em abono da verdade, coisa diversa daquela que pretendiam escrever.

11.ª - Aliás, importa registar que a acórdão primitivo não enuncia, de forma concreta, quais as operações que efetuou e quais os factos que considerou para chegar à conclusão de que os recorridos tinham optado pela indemnização em substituição pela reintegração, limitando-se a referir, de forma genérica e conclusiva, que o tinham feito, inexistindo, nas circunstâncias vindas de descrever, qualquer elemento ou circunstância que nos permita afirmar que, ao considerar que os recorridos optaram pela indemnização em detrimento da reintegração, os Mm.ºs Juízes tenham incorrido em erro material, por terem escrito coisa diversa daquela que desejavam, tanto mais que não resulta de parte alguma da decisão em causa, qual teria sido, então, a coisa que os mesmos pretenderiam escrever.

12.ª - A situação vinda de expor pela recorrente não pode, de forma alguma, ser entendida como um mero lapso material manifesto da decisão, porquanto não emerge do aresto em questão que tenha existido qualquer divergência entre aquilo que o juiz escreveu e aquilo que pretendia escrever.

13.ª - Nada do que escrito ficou no aresto evidencia ou indicia sequer a existência de um erro material, o qual não é detetável em qualquer segmento da decisão em crítica.

14.ª - É órfã de fundamento a tese gizada pelo Tribunal "a quo" de que "Se os juízes-desembargadores que subscreveram este acórdão se tivessem apercebido de que os trabalhadores não tinham optado pela indemnização de antiguidade em vez da reintegração, teriam condenado a empregadora a reintegrá-los. Essa seria a vontade real, a qual diverge da declarada" (.).

15.ª- O Tribunal "a quo" sobre a legalidade da retificação concretizada, limitou--se, tão--só e apenas, a invocar que caso se tivesse apercebido "... que os trabalhadores [ora recorridos] não tinham optado pela indemnização de antiguidade em vez da reintegração, teriam condenado a empregadora [ora recorrente] a reintegrá-los", argumentação, esta, que tem o condão de constituir uma confissão espontânea e expressa acerca da inexistência de qualquer divergência entre a vontade real e aquilo que foi escrito.

16.ª- Para que o erro material possa ser retificado, é necessário que o mesmo seja manifesto, i.e., é necessário que ele seja apreensível externamente através do contexto do acórdão, de tal forma que seja percetível por terceiro, que o juiz escreveu coisa diversa daquela que pretendia.

17.ª- O erro que poderá, eventualmente, ter ocorrido conformará um erro de julgamento, decorrente do facto do Tribunal "a quo" ter considerado, erradamente, que os recorridos optaram pela indemnização em substituição pela reintegração, erro, esse, que apenas poderia ser reparado por via da interposição de recurso e não por via de mera retificação do acórdão primitivo.
18.ª - Ainda que assim não fosse - o que não se concede e apenas se hipotiza para efeitos de raciocínio académico - ou seja, ainda que tivesse de facto existido uma divergência entre aquilo que se escreveu e o que se pretendia escrever, a verdade é que esse erro material não é detetável em qualquer segmento da decisão primitiva.
19.ª- Toda a apreciação, fundamentação e segmento decisório do acórdão primitivo estão em perfeita sintonia e harmonia lógico-subsuntiva, inexistindo qualquer certeza ou mero indício da verificação de um erro material.
20.ª - Não pode, em circunstância alguma, ser qualificada como uma retificação, uma alteração da parte decisória do acórdão primitivo, cuja pretensa incorreção material não era detetável da leitura do respetivo texto, porquanto o erro material nunca interfere, decisivamente, com o mérito da decisão.
21.ª - O alegado erro [de julgamento], por contender com o mérito decisório, tinha que ser invocado pelos recorridos através de recurso do aresto primitivo [impugnação perante instância superior], reconduzindo-nos, consequentemente, à impossibilidade legal da retificação levada a cabo pelo Tribunal "a quo" razão pela qual deve o aresto retificativo ser revogado, mantendo-se os segmentos apreciativo e decisório do aresto primitivo.

Termos em que deve o presente recurso ser julgado procedente, por provado, e decidir-se em conformidade com as conclusões.
Todavia, V.ªs Ex.ªs decidindo farão JUSTIÇA.»

Neste Tribunal em sede liminar foi lavrado despacho, transitado em julgado, datado de 19 de novembro de 2018, admitindo apenas o recurso relativamente ao Autor AA, nos seguintes termos:
«Termos em que se decide:
a) Apenas se admite a revista em relação ao trabalhador AA, que abrangerá também a impugnação que, quanto a ele, é feita em relação ao acórdão retificativo.
b) Não se admite a revista interposta quanto ao acórdão retificativo no que aos recorridos BB e a CC diz respeito.
Custas a cargo da recorrente com duas UCs de taxa de justiça.»

A Exm.ª Magistrada do Ministério Público proferiu parecer nos termos do n.º 3 do artigo 87.º do Código de Processo do Trabalho, pronunciando-se no sentido da negação da revista, no que se refere ao despedimento do Autor e da concessão no que se refere à alteração (retificação) do acórdão inicialmente proferido, levada a cabo pelo Tribunal da Relação, no acórdão proferido em conferência.

Sabido que o objeto do recurso é delimitado pelas conclusões das alegações do recorrente, nos termos do

disposto nos artigos 635.º, n.º 3, e 639.º do Código de Processo Civil, ressalvadas as questões de conhecimento oficioso, está em causa no presente recurso saber se os factos imputados ao Autor integram justa causa de despedimento, nos termos do artigo 351.º do Código do Trabalho e se o Tribunal da Relação podia alterar o acórdão inicialmente proferido, nos termos do artigo 614.º do Código de Processo Civil.

II

As instâncias fixaram a seguinte matéria de facto:

«1. AA foi admitido ao serviço da sociedade "EE, SA", por contrato de trabalho a prazo, com início no dia 02 de dezembro de 1988, encontrando-se atualmente, por força das sucessivas renovações, em situação de trabalho sem termo.
2. BB foi admitida ao serviço da sociedade "EE, SA", por contrato de trabalho a prazo, com início no dia 6 de abril de 1987, encontrando-se atualmente, por força das sucessivas renovações, em situação de trabalho sem termo.
3. CC foi admitido ao serviço da sociedade "EE, SA", por contrato de trabalho a prazo, com início no dia 4 de maio de 1998, encontrando-se atualmente, por força das sucessivas renovações, em situação de trabalho sem termo.
4. Os AA. exerciam funções no ..., em ....
5. Em 2006, a sociedade "DD." adquiriu a totalidade do capital social da sociedade comercial suprarreferida, incluindo o Hotel suprarreferido.
6. O Hotel, numa primeira fase passou a denominar-se ... ... e, posterior e atualmente, ... – Algarve.
7. Os AA. passaram, então, a ser trabalhadores da DD, S.A. com todos os direitos e regalias de que dispunha ao serviço da EE, S.A., continuando a desempenhar funções no citado Hotel.
8. AA foi admitido ao serviço para desempenhar as funções de cozinheiro de 1.ª, as quais se mantiveram até à decisão de despedimento.
9. É delegado sindical e dirigente do Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve.
10. O que é do conhecimento da DD, S.A..
11. BB foi admitida ao serviço para desempenhar as funções de copeira, as quais se manteve até à data do despedimento.
12. É associada do Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve, não exercendo, no entanto, aí qualquer função.
13. CC foi admitido ao serviço para desempenhar as funções de rececionista de 2.ª, as quais se mantiveram em vigor até ao despedimento com a categoria de 1.ª.
14. É delegado sindical do Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve.
15. O que é do conhecimento da DD, S.A..
16. Em 6 de junho de 2016 AA foi notificado da nota de culpa junta no processo disciplinar apenso.

17. Em 6 de Junho de 2016 BB foi notificada da nota de culpa junta no processo disciplinar apenso.

18. Em 6 de junho de 2016 CC foi notificado da nota de culpa junta no processo disciplinar apenso.

19. Em todas as notas de culpa constava o seguinte "Já no pretérito dia 08 de maio de 2016 o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve (…) fez distribuir (…) um comunicado interno com o título " AUMENTO DOS SALÁRIOS E PAGAMENTO DO TRABALHO SUPLEMENTAR ACUMULADO"(…)

A convocatória do plenário foi assinada, em nome próprio, por três delegados sindicais (…) Sucede que os sobreditos delegados sindicais (…) extrapolaram as atribuições que lhe são conferidas pelos Estatutos do sindicato de que são associados (…) carecendo de legitimidade para o efeito."

20. Na nota de culpa comunicava-se que a conduta do trabalhador constituía justa causa de despedimento.

21. Da nota de culpa foi dado conhecimento ao Sindicato de que os AA. são delegados sindicais e associada, respetivamente.

22. Os AA. responderam às notas de culpa, realçando que a questão levantada no processo disciplinar prendia-se com a atividade do sindicato enquanto um todo, sendo por isso indevida a ação apenas contra determinados trabalhadores em concreto, ressalvando ainda que já há cerca de 28, 29 e 18 anos respetivamente que se encontram ao serviço da unidade de produção atualmente detida pela requerida, não tendo até ao momento qualquer antecedente disciplinar, que o plenário tinha sido legalmente convocado e concluindo que "Considerando o que aqui foi dito, não resta concluir senão requerendo-se o arquivamento do processo sem a aplicação de qualquer sanção disciplinar (…).

Com efeito, estamos em crer que não estão reunidos os pressupostos à aplicação de qualquer sanção disciplinar.

(…) agiu num exercício de direitos legítimos protegidos quer em sede laboral, quer mesmo através do texto constitucional, sendo desproporcional a limitação desses mesmos direitos em detrimento daqueles que a arguente pretende fazer valer."

23. Os AA. solicitaram ainda a inquirição de testemunhas.

24. Após a audição das testemunhas arroladas pelos AA. a R. decidiu proceder à realização de novas diligências probatórias, nomeadamente voltando a ouvir algumas das testemunhas bem como ouvindo novas testemunhas.

25. Após, através de carta datada de 28 de julho de 2016, remeteu aos AA. nota de culpa reformulada com o teor que melhor consta nos processos disciplinares que que aqui se dá por reproduzido.

26. Os AA. responderam à mesma requerendo a inquirição das suas testemunhas aos novos factos e pugnando pelo arquivamento do processos.

27. Após produção de todas as diligências probatórias, e no tocante aos processos disciplinares instaurados contra os AA. AA e CC, foram apresentadas cópias integrais dos processos disciplinares ao Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve, para, querendo, emitirem pareceres fundamentados, o que este fez pugnando pela inexistência da prática de qualquer infração disciplinar e preconizando o arquivamento dos dois processos disciplinares.

28. No dia 18 de novembro de 2016, foram elaborados relatórios finais.

29. Nesse mesmo dia, a instrutora remeteu os autos disciplinares ao Diretor--Geral e ao Diretor Financeiro,

respetivamente, FF e GG.

30. Os quais, no dia 21 de novembro de 2016 e com poderes ao abrigo da procuração outorgada, e autenticada no dia 29 de dezembro de 2015, perante a Advogada, Dr.ª HH, com a cédula profissional n.º … e com domicílio profissional na Praça …, n.º …, Lisboa, por "DD, SA", com o número único de matrícula e de pessoa coletiva …, representada pelo seu vogal do Conselho de Administração, II, com base na Ata que o dito conselho lhe transferiu, em sua reunião de 14 de dezembro de 2015, vieram a proferir as decisões finais, no sentido de despedir os AA. com os fundamentos constantes dos relatórios finais da instrutora.

31. Das decisões finais e respetivos relatórios foi dado conhecimento ao Sindicato em causa, através de cartas registadas com aviso de receção, recebidas no dia 24 de novembro de 2016, conforme resulta dos mencionados avisos juntos aos processos disciplinares.

32. Assim, em 21 de novembro de 2016 a R., no processo atinente a AA, a R. proferiu decisão disciplinar aplicando decisão disciplinar de despedimento com justa causa, dando por provados os factos constantes da nota de culpa referida em 25.

33. Em 21 de novembro de 2016 a R., no processo atinente a BB, proferiu decisão disciplinar aplicando decisão disciplinar de despedimento com justa causa, dando por provados os factos constantes da nota de culpa referida em 25.

34. Em 21 de novembro de 2016 a R., no processo atinente a CC, proferiu decisão disciplinar aplicando decisão disciplinar de despedimento com justa causa, dando por provados os factos constantes da nota de culpa referida em 25.

35. Tais decisões foram notificadas aos AA. em 24 de novembro de 2016.

36. No decurso dos processos disciplinares os requerentes não foram suspensos de funções.

37. No dia 21 de março de 2016, AA, na qualidade de dirigente sindical, enviou um e-mail para a Diretora de Recursos Humanos do Hotel, JJ, informando-a da decisão da marcação de um "Plenário de Trabalhadores, conforme anexo que remetia.

38. Do referido anexo constava "(...) os delegados sindicais programaram para o dia 24 de março de 2016, às 12:30m, a realização de um plenário com os trabalhadores desse estabelecimento com a seguinte ordem de trabalhos:

1. Ponto – Concentração no exterior junto ao Hotel

a) Apresentação e leitura de Moção.

2. Ponto – Diversos.

De facto estão desde já a dar conhecimento a V. Exa. E informa da realização do referido Plenário na Porta de Serviço do Hotel.(…)".

39. Tal anexo foi assinado pelos AA. AA e CC e, ainda, pelo colega, KK, na qualidade de delegados sindicais.

40. AA, CC e KK integravam, à data, a comissão sindical.

41. No dia 24 de março de 2016, os trabalhadores que aderiram ao plenário encontraram-se na porta de serviço da unidade hoteleira em causa, tendo aprovado uma proposta para, de imediato, procederem à distribuição de um comunicado com o título "COMUNICADO AOS CLIENTES" e com a menção prévia de "Sindicatos dos Trabalhadores da Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve" o que fizeram, deslocando-se para a porta principal do hotel com bandeiras do sindicato a que pertenciam.

42. Uma vez aí os AA. AA, BB e CC que tinham participado no plenário, procederam à distribuição do documento, redigido em português e inglês, não assinado, com o seguinte teor:

"COMUNICADO AOS CLIENTES

LL... ESTÁ A AUMENTAR A EXPLORAÇÃO E A EMPURRAR-NOS PARA A POBREZA

2013 foi considerado "o melhor ano turístico de sempre", 2014 "foi um ano de recordes turísticos na região e no país" e em 2015 a atividade turística no Algarve voltou a registar um crescimento de 10,2% de proveito, atingindo 758,4 milhões de euros.

Embora o turismo na região esteja em crescimento há vários anos os nossos salários não são atualizados há 8 anos, ao mesmo tempo que tudo temos feito para manter um serviço de qualidade ao cliente. De ano para ano a administração do hotel (...) tem vindo a precarizar cada vez mais as nossas condições de trabalho recorrendo ao trabalho temporário pago com baixos salários e aos estágios em substituição de trabalhadores, enquanto a repressão tem vindo a aumentar.

Além de não vermos os salários atualizados a administração não nos paga o trabalho suplementar que fizemos devido à falta de contratação de trabalhadores para responder a todas as necessidades dos clientes.

Pedimos desculpa pelo incómodo causado mas não aguentamos mais esta exploração, queremos trabalhar e prestar um bom serviço ao cliente mas também queremos que a administração deste hotel nos respeite, queremos trabalho com direitos e salários justos que nos permitam ter uma vida digna.

(...)

A comissão Sindical"

43. O A. AA apresentava-se com, pelo menos, parte da farda disponibilizada pela R. para exercício exclusivo das suas funções, vestida.

44. Pelo menos numa ocasião, o A. CC acompanhou um hóspede do hotel, com quem falava desde a cancela e até à entrada principal da mesma, explicando e exibindo o conteúdo do comunicado, que trazia na mão.

45. Os AA. distribuíram o comunicado a quem entrava ou saía do hotel e, junto à cancela de acesso ao hotel, às pessoas que passavam em direção à praia ou em regresso da mesma.

46. O comunicado foi, ainda, entregue aos auditores contabilísticos da R. que, no dia em questão, se encontravam a realizar uma auditoria na empresa os quais, por sua vez, procederam à entrega do mesmo à R..

47. Dado o estado de degradação e velhice do hotel, este foi encerrado, para remodelação total, no período de tempo compreendido entre novembro de 2008 e junho de 2010.

48.O resultado líquido de exercício da R. foi de:

a) em 2010 : - € 8 458 637,05;

b) em 2011: - € 6 248 781,14;

c) em 2012: - € 4 159 736,19;

d) em 2013: - € 3 740 611,60;

e) em 2014: - € 2.243 766,27;

f) em 2015: - € 1 153 938,65.

49. Em virtude dos constrangimentos de tesouraria nos anos de 2010 a 2015 as chefias nem sempre receberam, pontualmente, as suas remunerações.
50. Também, por isso, os administradores da empresa tiveram, também, de reduzir as suas remunerações.
51. Em tal período a R. não conseguiu satisfazer todos encargos junto do Estado e da Segurança Social o que a obrigou a suportar juros moratórios e coimas, no valor de € 1 585,12 em 2011, € 67 330,44 em 2012, € 30 012,41 em 2013, € 16 473,79 em 2014 e € 90 999,81 em 2015.
52. A R. acordou com a segurança social a regularização das contribuições em dívida, cujo cumprimento global só ocorreu no mês de novembro de 2015.
53. A reabertura do hotel ocorreu em plena crise nacional e internacional.
54. No ano de 2007 a R. procedeu a um aumento geral em 5% dos salários de todos os seus trabalhadores, passando a maioria deles a receber acima da tabela salarial em vigor.
55. Durante o período de encerramento do hotel para obras a R. manteve o vínculo laboral com todos os trabalhadores e regalias inerentes.
56. Alguns trabalhadores da empresa, estando sem funções, aproveitaram para prestar serviços para terceiras entidades, cumulando, assim, remunerações complementares.
57. Durante tal período os trabalhadores gozaram férias que tinham por gozar, tendo ainda realizado formação.
58. Anualmente, em decorrência de promoções, a R. procede a aumentos salariais dos trabalhadores abrangidos.
59. No ano de 2014, a R. procedeu a aumento de salários, que variou entre os 2,5% e os 4%, para todos os trabalhadores que auferissem uma remuneração mensal inferior a € 650.
60. A R., na sequência do que a EE já fazia, disponibiliza a todos os seus trabalhadores três refeições diárias completas, com inclusão dos dias de gozo de folgas e feriados.
61. Os trabalhadores podem tomar a refeição mesmo nos dias em que terminam o seu horário de trabalho em horas incompatíveis com as refeições.
62. A R. celebrou com a companhia de seguros “MM” um seguro de saúde de grupo da rede “NN” e de que todos os trabalhadores beneficiam, com coberturas que constam doas condições especiais da apólice juntas aos processos disciplinares e que aqui se reproduzem.
63. A empresa suporta, por trabalhador, o custo de seguro anual de € 167,42.
64. Este seguro é extensível a todos os familiares diretos e cônjuges, com iguais regalias e com um custo igual para adultos e com o custo de € 147,15 para os filhos.
65. Em situação normal no mercado dos seguros, o custo do seguro não seria inferior a € 700 anuais.
66. A R. disponibiliza fardamento a todos os trabalhadores que a têm de usar por inerência das funções, bem como a respetiva manutenção diária.
67. No verão, em alguns departamentos, os trabalhadores usam, diariamente, duas fardas diferentes.
68. A R. recorre à contratação a termo no verão e, no período de inverno, quando há ocupação transitória por grandes grupos.
69. A R. recorre à prestação de trabalho temporário em período de verão, para quando não consegue recrutar a termo.

70. A taxa de ocupação do hotel no inverno – novembro a abril/maio - anda na ordem dos 30% e, no verão pode atingir a taxa máxima.

71. A R. mantém, durante o ano inteiro, um quadro constante de 220 trabalhadores ao serviço do hotel.

72. A R. pratica salários de acordo com a CCT outorgada pela "AHETA – Associação dos Hotéis e Empreendimentos Turísticos do Algarve".

73. É prática corrente no sector, o que a R. também faz, aceder a pedidos de aceitação de estagiários, realizados pelas escolas de hotelaria e turismo e pelas escolas de formação profissional, variando a aceitação anual entre os 10 e os 20.

74. A R. suporta parte da remuneração dos mesmos, assegurando-lhes ainda alimentação, alojamento e fardamento.

75. A contratação de estagiários não tem interferência no número de trabalhadores efetivos da empresa por não lhes retirarem trabalho substancial.

76. No setor da hotelaria e turismo é prática corrente compensar o trabalho suplementar prestado por um trabalhador com dias de folga.

77. Na R. quem trabalha em feriado goza dois dias de folga e quem trabalha em dia de folga goza três dias de folga.

78. Tal forma de compensação é desejada pela quase totalidade dos trabalhadores da empresa porquanto lhes reduz a sua tributação em sede de IRS.

79. Em caso de cessação do contrato de trabalho a R. procede ao pagamento das folgas e dos feriados não gozados, em consequência do trabalho suplementar prestado.

80. No dia … de … de 20…, no Jornal …, foi publicitada a ação referida em 39.

81. A R. beneficiou de financiamento do programa ....

82. A R., no inverno, encerra parte do hotel com vista à diminuição de custos.

83. A R. não puniu os AA. por terem participado em iniciativa que passava pela reclamação das condições de trabalho nem por nela terem intervindo na qualidade de dirigentes sindicais.

84. Em 2017 o Sindicato dos trabalhadores da Indústria e Hotelaria, Turismo, restaurantes e similares do Algarve apresentou à R. o caderno reivindicativo junto a fls. 83 cujo teor se dá por reproduzido.

85. Em data anterior a março de 2016 o Sindicato dos trabalhadores da Indústria e Hotelaria, Turismo, restaurantes e similares do Algarve já tinha reunido com a R. reivindicando aumentos salariais e a regularização do trabalho suplementar.

86. À data do despedimento, o A. AA auferia, 14 vezes ao ano, a remuneração base mensal ilíquida de € 1.391,39 (mil trezentos e noventa e um euros e trinta e nove cêntimos), sendo o subsídio de alimentação pago em espécie.

87. Na sequência do despedimento, foram pagos ao A. AA€ 5.907,95 (cinco mil, novecentos e sete euros e noventa e cinco cêntimos) dos quais:

a) Remuneração base (relativa ao período de 01/11/2016 a 24/11/2016): € 1 113,11;

b) Outros abonos relativos aos dias de recuperação não gozados: € 946,15;

c) Subsídio de alimentação (relativo ao período de tempo de férias não gozadas): € 37,83;

d) Proporcionais do subsídio de férias (2016): € 1 267,71;

e) Dias de férias não gozados (2016): € 1 275,44;

f) Proporcionais do subsídio de Natal: € 1 267,71.

85. A. BB, à data do despedimento, auferia, 14 vezes ao ano, a remuneração base mensal ilíquida de € 611,65 (seiscentos e onze euros e sessenta e cinco cêntimos), sendo o subsídio de alimentação pago em espécie.

88. Na sequência do despedimento, foram pagos à A. BB € 3.091,89 (três mil e noventa e um euros e oitenta e nove cêntimos) ilíquidos, dos quais:

a) Remuneração base (relativa ao período de 01/11/2016 a 24/11/2016): € 489,32;

b) Outros abonos relativos aos dias de recuperação não gozados: € 973,08;

c) Subsídio de alimentação (relativo ao período de tempo de férias não gozadas): € 34,60;

d) Proporcionais do subsídio de férias (2016): € 531,63;

e) Dias de férias não gozados (2016): € 531,63;

f) Proporcionais do subsídio de Natal: € 531,63.

89. À data do despedimento, o A. CC auferia, 14 vezes ao ano, a remuneração base mensal ilíquida de € 740,78 (setecentos e quarenta euros e setenta e oito cêntimos), acrescida de um abono para falhas mensal líquido de € 34,44 (trinta e quatro euros e quarenta e quatro cêntimos), da quantia mensal ilíquida de € 370,39 (trezentos e setenta euros e trinta e nove cêntimos) pela prestação de trabalho noturno fixo e de um prémio de línguas mensal no valor ilíquido de € 43,76 (quarenta e três euros e setenta e seis cêntimos), sendo o subsídio de alimentação pago em espécie.

90. Na sequência do despedimento, foram pagos ao A. CC € 7.260,94 (sete mil, duzentos e sessenta euros e noventa e quatro cêntimos) ilíquidos, dos quais:

a) Remuneração base (relativa ao período de 01/11/2016 a 25/11/2016): € 617,32;

b) Abono para falhas (relativa ao período de 01/11/2016 a 25/11/2016): € 28,70;

c) Ajuste anual do subsídio de Natal: € 536,71;

d) Trabalho noturno fixo (relativa ao período de 01/11/2016 a 25/11/2016): € 308,66;

e) Prémio de línguas (relativa ao período de 01/11/2016 a 25/11/2016): € 36,47;

f) Outros abonos relativos aos dias de recuperação não gozados: € 1 378,59;

g) Subsídio de férias (50% referentes ao ano de 2016): 693,80;

h) Subsídio de Natal (duodécimo referente mês de novembro de 2016): € 41,13;

i) Subsídio de alimentação (relativo ao período de tempo de férias não gozadas): € 79,58;

j) Proporcionais do subsídio de férias (2016): € 1 080,91;

k) Dias de férias não gozados (2016): € 1.378,16;

l) Proporcionais de férias (2016): € 1 080,91.

91. A R. não tem conhecimento da existência de comissão de trabalhadores junto de si.»

III

1 - Divergindo da decisão proferida pela 1.ª instância o Tribunal da Relação considerou que o despedimento de que os Autores foram objeto foi ilícito, com a seguinte fundamentação:

«A questão em análise tem a ver com o direito de liberdade de expressão dos trabalhadores e seus representantes no local de trabalho e com os seus limites. Este direito não é absoluto.

Tem-se entendido, filosófica e juridicamente, que o exercício de um direito tem como limite os direitos de outrem. Na prática, os direitos devem ser exercidos com respeito pelos direitos dos demais.

Daí que se diga que os direitos não são absolutos, na medida em que coexistem com outros direitos que devem ser tidos em conta.

No âmbito da empresa, o art.º 14.º do CT reconhece 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, em consonância com o preceituado nos art.ºs 37.º e 55.º n.º 2, alínea d), da Constituição da República Portuguesa.

A questão está em encontrar a linha a partir da qual o exercício de um direito deixa de ser um direito para passar a ser um abuso.

A linha há de ser encontrada casuisticamente. Além das linhas gerais que já referimos, é na dinâmica do caso concreto que se decide se e em que medida um direito foi exercido de forma a ultrapassar o limite a partir do qual deixa de ter justificação ética e jurídica e passa a ser um não direito. O direito cessa precisamente no ponto em que ultrapassa o fim que justificou a sua constituição.

Nos termos dos art.ºs 460.º, 461.º e 465.º do CT os trabalhadores e os seus representantes podem reunir-se na empresa, de modo a não prejudicar o seu funcionamento, e proceder aí à distribuição, além do mais, de comunicados.

No caso dos autos, os dois AA. delegados sindicais e a A. associada do sindicato, procederam à distribuição de um comunicado na empresa, após aprovação em plenário de trabalhadores. Até aqui, não se vê que exista qualquer exercício ilegítimo do direito previsto na lei.

A controvérsia tem a ver com o conteúdo do comunicado. A empregadora entende que é injurioso ao ponto de tornar imediata e praticamente impossível a manutenção da relação de trabalho e os trabalhadores entendem que não e, em qualquer caso, é desproporcional a sanção de despedimento.

Analisado o conteúdo do comunicado, o que parece chocar mais, objetivamente, é o título "LL... ESTÁ A AUMENTAR A EXPLORAÇÃO E A EMPURRAR-NOS PARA A POBREZA", e a expressão "enquanto a repressão tem vindo a aumentar".

Trata-se de afirmações muito fortes.

Todavia, estas afirmações devem ser analisadas e interpretadas, objetivamente, no contexto de luta dos trabalhadores por melhores condições de trabalho, que o resto do comunicado descreve.

Está provado que a empregadora aumentou os salários para os trabalhadores em geral em 2007 e que a partir daí até 2016, aumentou só os salários inferiores a € 650 por mês. Os outros ganhos salariais decorreram de promoções. O aumento de retribuição por força de uma promoção profissional não constitui um aumento de salário na função ou categoria. Quando se fala de aumentos salariais, quer dizer-se aumento dos salários correspondentes a cada categoria profissional.

Assim, não é falsa a alegação contida no comunicado quanto ao não aumento salarial durante oito anos, com a exceção relativa aos salários mensais inferiores a € 650 por mês.

Está provado que a empregadora contrata trabalhadores a termo, por força de alguma sazonalidade da sua atividade, e que também recebe estagiários. É uma realidade da vida que os trabalhadores podem criticar e criticam no comunicado e que não constitui uma imputação objetivamente infundada. Referem uma realidade, eventualmente justificada, mas que pode legitimamente ser objeto de crítica pelos trabalhadores e seus representantes.

No que toca ao trabalho suplementar, está provado que não é pago. Quando prestado, a empregadora compensa-o com a concessão de folgas, donde resulta que não é falsa a alegação de que não é pago. Os trabalhadores têm direito a criticar a compensação do trabalho suplementar com a atribuição de folgas em vez do seu pagamento em dinheiro.

Os factos constantes do comunicado e a sua distribuição mostram-se inseridos na luta dos trabalhadores por melhores condições remuneratórias, porquanto está provado que "85. em data anterior a março de 2016 o Sindicato dos trabalhadores da Indústria e Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve já tinha reunido com a R. reivindicando aumentos salariais e a regularização do trabalho suplementar".

A reunião nas instalações da empresa, a aprovação do comunicado e a sua distribuição pelos trabalhadores no hotel, em face do conjunto dos factos provados, mostra que os trabalhadores já andavam insatisfeitos com a falta de aumentos salariais e com o não pagamento do trabalho suplementar. Não se trata de uma ação isolada e inesperada, mas insere-se num processo reivindicativo, que se tinha iniciado em data anterior e continuou, se atentarmos também que está provado que "84. em 2017 o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve apresentou à R. o caderno reivindicativo junto a fls. 83 cujo teor se dá por reproduzido".

O comunicado, a seguir ao título, descreve e contextualiza-o. Alega que apesar da melhoria da atividade económica, a empregadora não fez repercutir este facto nos salários.

Neste contexto, não vemos que os trabalhadores tenham extrapolado nas críticas à empregadora até um ponto de tal forma grave que torne imediata e praticamente impossível a subsistência dos contratos de trabalho. A forma das críticas pode ser algo censurável, na medida em que o comunicado se dirige à empregadora duma forma muito dura e foi dado a conhecer aos clientes.

Trata-se contudo de um comunicado inserido num contexto de reivindicação dos trabalhadores por melhores condições de trabalho, em que o conflito está sempre presente. Não é confortável para a empregadora, é certo.

Ponderados os factos na sua globalidade, as imputações dos AA. não têm como finalidade atingir o bom nome e a honra devida à empregadora, humilhando-a e rebaixando-a, mas sim a melhoria das suas condições de trabalho, embora se mostrem algo excessivas.

A sua gravidade, atentos os factos provados, não permite formular um juízo de censura aos autores de tal forma grave que torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, considerando também que resulta dos factos provados que houve mais trabalhadores envolvidos e que não foram objeto de procedimento disciplinar nem sancionados.

Nestes termos, decidimos julgar a apelação procedente, declarar ilícito o despedimento e revogar a sentença recorrida.»

2 – Está em causa no presente processo saber se a distribuição pelo Autor e outros trabalhadores da Ré do comunicado referido nos autos ultrapassa os limites ao exercício do direito à liberdade de expressão e se é violadora dos deveres inerentes à relação de trabalho em dimensão que permita afirmar que integra justa causa de despedimento, nos termos do artigo 351.º do Código do Trabalho.

O artigo 14.º do Código do Trabalho reconhece «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».
Por sua vez, o artigo 460.º do mesmo código garante aos trabalhadores o direito a atividade sindical na empresa, «nomeadamente através de delegados sindicais».
Do mesmo modo, o artigo 128.º do Código do Trabalho impõe ao trabalhador o acatamento dos deveres de respeito e de urbanidade, nomeadamente, na alínea a) do seu n.º 1, visando «o empregador, os superiores hierárquicos e as pessoas que se relacionem com a empresa» e, na alínea f) do mesmo número, o dever de lealdade para com o empregador.

A liberdade de expressão e de opinião, como refere GUILHERME DRAY, no «âmbito da empresa constitui uma condição necessária à tutela da dignidade do trabalhador», pois, «a circunstância de o trabalhador se obrigar a prestar uma atividade sob ordens e direção de outrem em regime de subordinação jurídica não significa que lhe seja vedada a possibilidade de expor e de divulgar livremente no local de trabalho o seu pensamento e opinião acerca de múltiplos aspetos da vida social, como se de um normal cidadão se tratasse.»[1]

Contudo, não se trata de um direito que não comporte limites, já que a norma se refere expressamente ao respeito dos «direitos de personalidade do trabalhador e do empregador, incluindo as pessoas singulares que o representam, e do normal funcionamento da empresa».
Por tal motivo, na síntese do autor citado, «não será lícito ao trabalhador, por exemplo, em nome da liberdade de expressão e de opinião injuriar ou difamar um colega de trabalho, o empregador ou quem o represente»[2].

Realce-se que a recorrente entende que a divulgação do comunicado em causa nos presentes autos é injuriosa, referindo que «todas as acusações dos recorridos estão não só absolutamente descontextualizadas com a realidade laboral da recorrente, mas também eivadas de uma total, gritante e grave falsidade, induzindo, fácil e ardilosamente, em erro os todos os destinatários do comunicado em discussão nos presentes autos» pelo que, em seu entender «condutas dos recorridos são gravemente ofensivas, desprimorosas e difamatórias, assim como prejudicaram séria e objetivamente os interesses, o bom-nome, a imagem e marca do hotel, assim como da própria recorrente».

A concretização dos limites do direito à liberdade de expressão no âmbito da relação de trabalho, depende sempre das particularidades do caso, onde o contexto do exercício da atividade sindical e as motivações

subjacentes à atividade prosseguida condicionam a ponderação que se queira fazer dos concretos atos cuja ilicitude possa estar em causa.

Importa, contudo, que não se confunda a questão da licitude das condutas que se possam considerar como violadoras dos limites do direito de liberdade de expressão por lesivas dos direitos de personalidade de outrem, com a questão da proporcionalidade dos ilícitos que as mesmas materializam, para efeitos de resposta à questão de saber se as mesmas integram ou não justa causa de despedimento.

Ainda recentemente esta Secção se debruçou sobre a problemática dos limites da liberdade de expressão no acórdão proferido no processo n.º 4053/15.9T8CSC.L1.S1, de 27 de novembro de 2018[3], em que se referiu o seguinte:
«A importância da liberdade de expressão, consagrada em múltiplos instrumentos e cartas de direitos internacionais[4][2], 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 pregresso, mas também para o desenvolvimento pessoal dos cidadãos. A sua importância é tal que alguns autores sugestivamente a classificaram de "liberdade encruzilhada" [5][3], 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 [6][4]. 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" [7][5].
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".»

Voltemos ao caso dos autos.

3 – A distribuição do comunicado imputada ao Autor foi previamente aprovada num plenário dos trabalhadores da Ré e exprime o descontentamento destes trabalhadores com a situação laboral que à época enfrentavam.
Tal como se referiu no acórdão do Tribunal da Relação, os factos descritos no mesmo, relativos ao não pagamento do trabalho suplementar, ao recurso a trabalhadores com contrato a termo e em regime de trabalho temporário, à ausência de aumentos salariais derivam da situação vivida na empresa, situação esta que é contraposta naquele comunicado à melhoria da situação da atividade turística no Algarve naquela época.

Trata-se de factos que entroncam na matéria de facto descrita, mais concretamente nos pontos n.º s 54, 58, 59, relativamente a aumentos salariais, daí decorrendo claramente que nem todos os trabalhadores foram abrangidos por tais aumentos.
O recurso sazonal a trabalhadores em contrato a termo, ou em regime de trabalho temporário emerge dos factos descritos nos pontos n.ºs 68 e 69, decorrendo o recurso a estagiários dos factos dados como provados sob os números 73, 74 e 75.
Também tem assento na matéria de facto dada como provada o não pagamento direto do trabalho suplementar, conforme decorre dos pontos n.ºs 77, 78 e 79.

O comunicado distribuído tem génese sindical, é assumido pelo sindicato a que o Autor e outros trabalhadores estavam ligados, não podendo ser lido fora desse contexto, mesmo no que se refere ao tipo de linguagem habitualmente usada.
É certo que o comunicado tem aptidão para pôr em causa a imagem do estabelecimento hoteleiro gerido pela Ré, que pode ser associado pelos utentes e por aqueles que, embora não o sendo, ao mesmo tiveram acesso, à imputada precaridade das condições de trabalho oferecidas pela empregadora aos seus trabalhadores.
É esse facto que motiva os trabalhadores a recorrerem à sua divulgação pretendendo por esta forma pressionar a Ré a alterar num sentido favorável aos trabalhadores as suas condições de trabalho.
Tendo os factos mais significativos que constam do comunicado base na concreta situação de trabalho naquele estabelecimento, não se podem considerar, em toda a sua dimensão, como falsos, e por tal motivos injuriosos, pelo que não se nos afigura que a respetiva divulgação viole em dimensão relevante os deveres de respeito e urbanidade e de lealdade a que os trabalhadores estavam sujeitos.

Na verdade, conforme se refere no douto parecer subscrito pela Exm.ª Magistrada do Ministério Público, «resulta da matéria de facto provada que a recorrente não procedia ao pagamento do trabalho suplementar e recorria à contratação a termo e ao recebimento de estagiários, suportando parte da remuneração dos mesmos, donde resulta que a generalidade das afirmações produzidas, como judiciosamente concluiu o acórdão recorrido, não são falsas e não contêm imputações objetivamente infundadas, referindo uma realidade, eventualmente justificada, como se diz no acórdão recorrido, mas que pode legitimamente ser objeto de crítica pelos trabalhadores e seus representantes».

Tenha-se ainda em conta que a divulgação se insere num processo sindical pela melhoria das condições de trabalho no estabelecimento, que vem de trás, não sendo uma conduta que surge de forma inesperada mas que se insere num quadro de desconforto dos trabalhadores com a situação laboral que lhes era oferecida.
Por outro lado, a aludida divulgação decorre de um plenário de trabalhadores, cuja licitude não está em causa no presente processo, e o Autor desempenhava funções de delegado sindical, facto que era do conhecimento da Ré.

Ponderados os factos na sua materialidade, à luz dos parâmetros de referência subjacentes ao conceito de justa causa de despedimento decorrente do n.º 1 do artigo 351.º do Código do Trabalho, fácil é concluir que a dimensão de ilicitude (lesão dos deveres derivados da relação de trabalho que oneram o Autor) é diminuta, pelo que jamais se poderia considerar como proporcionalmente adequada a justificar o despedimento empreendido pela Ré.

Se os factos na sua materialidade não são portadores de uma dimensão antijurídica que se possa considerar significativa, nada de relevo se provou sobre o reflexo da distribuição do comunicado em causa na imagem da Ré, nomeadamente, sobre a perda de clientes ou de mercado (materializada em perdas de reservas ou de outro tipo) imputável à divulgação empreendida pelos trabalhadores da sua situação laboral, sobretudo de dimensões do comunicado que não tivessem correspondência com a realidade.
Não pode, pois, afirmar-se que os factos imputados ao Autor tenham gravidade que permita dizer que se subsumem ao parâmetro do n.º 1 do referido artigo 351.º do Código do Trabalho.

IV

1 - A recorrente insurge-se igualmente contra as alterações introduzidas no acórdão inicialmente proferido, na sequência do pedido de retificação apresentado pelos Autores, pelo acórdão proferido pelo Tribunal da Relação em conferência em 12 de julho de 2018.
Entende a recorrente que as alterações introduzidas no acórdão não cabem no âmbito das retificações permitidas pelo artigo 614.º do Código de Processo Civil e que só seriam possíveis em sede de recurso de revista, por implicarem uma alteração do julgamento inicialmente levado a cabo pelo Tribunal da Relação.
Realça em síntese que «16.ª- Para que o erro material possa ser retificado, é necessário que o mesmo seja manifesto, i.e., é necessário que ela seja apreensível externamente através do contexto do acórdão, de tal forma que seja percetível por terceiro, que o juiz escreveu coisa diversa daquela que pretendia» e que «17.ª- O erro que poderá, eventualmente, ter ocorrido conformará um erro de julgamento, decorrente do facto do Tribunal "a quo" ter considerado, erradamente, que os recorridos optaram pela indemnização em substituição pela reintegração, erro, esse, que apenas poderia ser reparado por via da interposição de recurso e não por via de mera retificação do acórdão primitivo».
Destaca ainda que «20.ª - Não pode, em circunstância alguma, ser qualificada como uma retificação, uma alteração da parte decisória do acórdão primitivo, cuja pretensa incorreção material não era detetável da leitura do respetivo texto, porquanto o erro material nunca interfere, decisivamente, com o mérito da decisão».

2 – O Tribunal da Relação fundamentou a alteração levada a cabo no acórdão inicialmente proferido, nos termos seguintes:
«Analisados os autos, constata-se que existe efetivamente um erro no acórdão proferido. Os autores formulam como pedido principal a reintegração e não a indemnização em substituição daquela, pela qual, afinal, os trabalhadores não optaram, como por lapso evidente o acórdão em causa considerou.

O art.º 614.º do CPC, aplicável ao caso ex vi art.º 666.º n.º 1 do mesmo diploma legal, prescreve, além do mais que ao caso não interessa, que se a sentença contiver erros de escrita ou de cálculo ou quaisquer inexatidões devidas a outra omissão ou lapso manifesto, pode ser corrigida por simples despacho, a requerimento de qualquer das partes ou por iniciativa do juiz (n.º 1).

Em caso de recurso, a retificação só pode ter lugar antes de ele subir, podendo as partes alegar perante o tribunal superior o que entendam de seu direito no tocante à retificação (n.º 2).

A questão essencial colocada na apelação era a de apurar se existia justa causa para o despedimento. A condenação da ré a reintegrar ou indemnizar os autores é a consequência do sentido da decisão daquela questão primordial.

Se os juízes-desembargadores que subscreveram este acórdão se tivessem apercebido de que os trabalhadores não tinham optado pela indemnização de antiguidade em vez da reintegração, teriam condenado a empregadora a reintegrá-los. Essa seria a vontade real, a qual diverge da declarada.

O erro existe aqui, na parte em que por manifesto lapso no acórdão se condenou a ré a indemnizar os autores em vez de reintegrá-los, quando estes não tinham optado por aquela.

Neste contexto, entendemos que se trata de um erro material manifesto, a enquadrar no art.º 614.º n.º 1 do CPC, pelo que se corrige o acórdão na parte em que se refere que os autores optaram pela indemnização de antiguidade em substituição da reintegração».

Da análise do processo resulta que o Autor pediu a reintegração, salvaguardando a hipótese de optar pela indemnização em substituição daquela.

Não veio, nos termos legais, a concretizar esta opção, pelo que permanecia inteiramente válido o pedido de reintegração.

O Tribunal da Relação no acórdão inicialmente proferido veio a julgar o despedimento ilícito e, apesar de o Autor não ter optado pela indemnização em substituição da reintegração, condenou a Ré no pagamento daquela indemnização.

Da análise do acórdão constata-se que aí se consignou relativamente ao pedido formulado pelos autores que «Finalizam pedindo se declare a ilicitude do despedimento com a consequente reintegração ou indemnização dos AA., caso por esta venham a optar», o que evidencia que o Tribunal neste momento ainda tinha em aberto o pedido de condenação na reintegração.

Seguidamente, já em sede de conclusão da fundamentação, o Tribunal, depois de ter pronunciado sobre a ilicitude do despedimento, em sede de fixação das consequências deste, não tomou em consideração que os trabalhadores não tinham optado pela indemnização em substituição da reintegração e estruturou a decisão nos termos seguintes: «Nestes termos, decidimos julgar a apelação procedente, declarar ilícito o despedimento e revogar a sentença recorrida.

Resulta do ora decidido que cada um dos trabalhadores tem direito à indemnização prevista nos art.ºs 389.º n.º 1, alínea a), 390.º e 391.º do CT, conforme opção que fizeram.

Assim, nos termos do segundo artigo citado, cada um dos trabalhadores tem direito a receber as retribuições que deixou de auferir desde o despedimento até ao trânsito em julgado da decisão do tribunal

que declare a ilicitude do despedimento.»

Como refere ALBERTO DOS REIS, in Código de Processo Civil Anotado, Volume V, Coimbra Editora, p. 130, «importa distinguir cuidadosamente o erro material do erro de julgamento. O erro material dá-se quando o juiz escreveu coisa diversa, do que queria escrever, quando o teor da sentença ou despacho não coincide com o que o juiz tinha em mente exarar, quando, em suma, a vontade declarada diverge da vontade real. O juiz queria escrever «absolvo» e por lapso, inconsideração, distração escreveu precisamente o contrário: condeno» e «O erro de julgamento é espécie completamente diferente. O juiz disse o que queria dizer, mas decidiu mal, decidiu contra a lei expressa ou contra os factos apurados. Está errado o julgamento».

Não decorre do acórdão que a opção pela condenação na indemnização em substituição da reintegração corresponda a algo que não foi efetivamente querido pelo julgador, quando formulou as bases da decisão que proferiu e que essa decisão corresponda a um lapso de escrita.

Verifica-se assim que o Tribunal não tomou em consideração, eventualmente por lapso, a ausência de opção pela reintegração, decidindo com base nessa omissão contra a forma como o litígio se mostrava configurado, e contra a Lei – artigo 391.º do Código do Trabalho - que, na ausência daquela opção lhe impunha que fixasse, como consequência de um despedimento julgado ilícito, a reintegração do trabalhador despedido.
Estamos deste modo perante um manifesto erro de julgamento, que não cabe no âmbito da retificação de erros materiais previsto no artigo 614.º do Código de Processo Civil.

No fundo, o Tribunal da Relação não podia alterar esse julgamento a coberto da norma do mencionado artigo 614.º do Código de Processo Civil, impondo-se a concessão da revista nesta parte.

V

Em face do exposto, acorda-se em conceder parcialmente a revista, revogando o acórdão recorrido na parte relativa à reintegração do Autor AA, decorrente do acórdão proferido pelo Tribunal da Relação, em conferência, em 12 de julho de 2018, confirmando, no mais, aquele aresto, relativamente a este Autor.

Custas da revista: Pela recorrente e pelo recorrido, na proporção de 2/3 para a 1.ª e 1/3 para o 2.º, sem prejuízo da isenção de que o mesmo beneficia (artigo 4.º, n.º 1, al. h) do Regulamento das Custas Processuais).

Junta-se sumário do acórdão

Lisboa, 6 de março de 2019

António Leones Dantas (relator)

Júlio Gomes

Ribeiro Cardoso

---

[1] Código do Trabalho Anotado, Direção de Pedro Romano Martinez, Almedina, 9.ª Edição, 2013, pp. 150.

[2] Ibidem.

[3] Disponível nas Bases de Dados Jurídicas da DGSI.

[4][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.

[5][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".

[6][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.

[7][5] N.º 42, do Acórdão Women on Waves e Outros c. Portugal, Queixa n.º 31276/03.

Fonte: http://www.dgsi.pt