

SUPREMO TRIBUNAL DE JUSTIÇA | SOCIAL

Acórdão

| Processo | Data do documento | Relator |
|----------------------|------------------------|--------------------|
| 2776/19.2T8SNT.L1.S1 | 11 de novembro de 2020 | Paula Sá Fernandes |

DESCRITORES

Matéria de facto > Faltas injustificadas > Justa causa de despedimento

SUMÁRIO

I. A intervenção do Supremo Tribunal de Justiça no âmbito do apuramento da matéria de facto é residual e destina-se exclusivamente a apreciar a observância das regras de direito material probatório, nos termos conjugados dos artigos 674.º, n.º 3 e 682.º, n.º 2, do Código de Processo Civil, ou a mandar ampliar a decisão sobre a matéria de facto, nos termos do n.º 3 deste último preceito legal.

II. Na situação em apreço, a reapreciação da matéria de facto fixada pela Relação mostra-se suportada em prova de livre apreciação e vem posta em crise apenas no âmbito da perceção e formulação do respetivo juízo de facto, pelo que não estando em causa a violação do direito probatório material, deve prevalecer a apreciação e modificação da matéria de facto efetuada pelo Tribunal da Relação.

III. O Autor incorreu em 10 faltas injustificadas no mesmo ano civil, atento a disposto no artigo 253.º, n.ºs 1, 2, 4 e 5 do Código do Trabalho. A justificação das faltas não depende apenas do respetivo fundamento, mas também da comunicação da ausência ao empregador nos termos do mesmo artigo 253.º; atento o disposto no artigo 256.º, n.º 2 do Código do Trabalho, trata-se de uma infração grave pelo facto de terem ocorrido, nestes 10 dias de faltas injustificadas, dias que são anteriores ou posteriores a dias de descanso, pois os dias 15 e 21 de novembro eram dias de folga do trabalhador. Esta conduta do Autor integra de modo inequívoco a infração disciplinar expressamente tipificada no art.º 351º, n.º 2, alínea g), do Código do Trabalho.

IV. Tendo o trabalhador incumprido reiteradamente o dever de comparecer ao serviço nos termos referidos, considera-se irremediavelmente comprometida a relação de confiança com o seu empregador, por ter criado neste uma dúvida séria sobre a idoneidade futura da sua conduta, tornando inexigível a manutenção da relação laboral; justificando-se a sanção disciplinar de despedimento, por não se

vislumbrar, no quadro das sanções disciplinares conservatórias, qualquer uma suscetível de restabelecer a relação de confiança posta em causa pelo comportamento do trabalhador que não se preocupou em dar, de algum modo, a conhecer a razão das suas ausências.

(A Relatora).

TEXTO INTEGRAL

Processo n.º 2776/19.2T8SNT.L1.S1

Recurso de revista

Acordam na Secção Social do Supremo Tribunal de Justiça

I.Relatório

AA intentou a presente ação especial de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento, manifestando, por via da apresentação do requerimento a que alude o artigo 98.º - C do Código de Processo do Trabalho, a sua oposição ao despedimento promovido por **Modelo Continente Hipermercados, S.A.**

A Empregadora/ré apresentou articulado a motivar o despedimento.

O Trabalhador/autor contestou e deduziu pedido reconvenional.

Realizada audiência de julgamento, foi proferida sentença que decidiu nos seguintes termos: «Face ao exposto julga-se: I- A ação procedente, declarando-se ilícito o despedimento do Trabalhador e, conseqüentemente, condena-se a Empregadora: a) a reintegrar o Trabalhador ao seu serviço no mesmo

estabelecimento, atribuindo-lhe funções inerentes à sua categoria profissional, sem prejuízo da sua antiguidade; b) a pagar-lhe quantia que se apurar em incidente de liquidação, correspondente aos salários, e respetivos subsídio de férias e Natal, vencidos desde a data do despedimento a 14 de fevereiro de 2019, até ao trânsito em julgado da presente sentença, com referência à retribuição mensal base, deduzidas as importâncias que o Trabalhador eventualmente tenha auferido, a título de rendimentos de trabalho, após a data do despedimento, e que não receberia se não fosse o despedimento, e subsídio de desemprego, nos termos do disposto no nº 2 e 3 do art. 390º do C. de Trabalho.

II- Improcedente pedido reconvençional deduzido pelo Trabalhador, conseqüentemente, absolve-se a Empregadora do respetivo pedido. Custas da ação a cargo da Empregadora. Custas da reconvenção a cargo do Trabalhador, sem prejuízo do benefício de apoio judiciário. Valor da ação € 30.000,01. Notifique e registre»

A Ré, inconformada, interpôs recurso de apelação, tendo o Tribunal da Relação de Lisboa proferido acórdão, em 18 de dezembro de 2019, com a seguinte decisão: «Em face do exposto, decide-se: 5.1. eliminar oficiosamente o ponto 44. da decisão de facto; 5.2. conceder parcial provimento à impugnação da decisão de facto e, em consequência: considerar “não provado” o ponto 39. da decisão de facto; alterar o ponto 40. da decisão de facto, nos termos sobreditos; 5.3. conceder provimento à apelação e revogar a decisão condenatória contida na sentença da 1.ª instância, absolvendo a R. Modelo Continente Hipermercados, S.A. dos pedidos formulados pelo A. AA.»

O Autor, inconformado, interpôs recurso revista, tendo para o efeito elaborado as seguintes **Conclusões**:

1ª O empregador tem de ponderar, na aplicação de sanções, a gravidade da infração e o grau de culpa do trabalhador, tendo em conta todas as circunstâncias atenuantes do caso concreto, valendo uma regra de proporcionalidade, nos termos do art.367.º do CT de 2003. Esta regra exige a consideração da prática disciplinar da empresa face à generalidade dos trabalhadores e da política de direção do pessoal, bem como dos antecedentes disciplinares do trabalhador considerado, sendo particularmente relevante a antiguidade de 24 anos na Empresa, sem qualquer inscrição no cadastro.

2.ª Nem uma única referência se vislumbra no acórdão recorrido sobre o cumprimento da obrigação de ficar demonstrado pela entidade empregadora, com base em factos e não apenas alegando juízos de valor, de que não foi possível proceder à aplicação de qualquer outra das sanções disciplinares menos gravosas tal como decorre do princípio da proporcionalidade.

3ª Efetivamente, decorre da matéria assente relativa ao cadastro disciplinar que era possível a aplicação de uma sanção inferior ao despedimento e a Entidade Empregadora não logrou demonstrar que não fosse ainda possível proceder à aplicação de uma sanção de suspensão sem remuneração.

4ª Se se entender que a sanção imposta é excessiva ou desproporcionada, o tribunal limita-se a anulá-la, não podendo substituir-se ao empregador na determinação da medida da sanção.

5ª O fundamento desta categoria legal de sanções reside no facto de o empregador utilizar o seu poder disciplinar para fins diferentes da punição de infrações laborais, visando prejudicar e perseguir o trabalhador, silenciá-lo ou ver-se livre dele, unicamente pelo facto de o considerar uma pessoa incómoda. Trata-se de manobras intimidativas da entidade empregadora para obstar ao livre exercício de direitos.

6ª O Tribunal da Relação validou o despedimento apenas por ter ficado provada a factualidade assente na decisão final sem que se tivesse dignado enumerar a factualidade de forma especificada.

7ª O Tribunal validou o despedimento apenas por ter ficado provado que já resultava dos documentos, nada se adiantando quanto à Motivação no que tem a ver com as testemunhas arroladas pela Ré.

8ª Perguntar-se-á afinal o que disseram sobre a factualidade imputada na NC? Nada.

9ª Perguntar-se-á então qual a prova produzida pela Ré, objetiva, clara e coerente, em si e entre si? Nenhuma.

10ª Efetivamente, o acórdão recorrido deveria ter feito alusão e demonstrado uma apreciação crítica designadamente quanto ao princípio da proporcionalidade e estranhamente não faz qualquer referência nem análise crítica.

11ª A fundamentação da dita sentença que se resume no ora alegado afigura-se insuficiente, contraditória e violadora do princípio da proporcionalidade, tal como alegado.

12ª Factualidade assente na 1ª instância que deveria ter sido mantida incólume por falta de impugnação da matéria de facto:

13ª O Trabalhador foi consultado pelo médico do trabalho no dia 2 de janeiro de 2017 tendo sido considerado apto condicionalmente. O Trabalhador era considerado pelos seus superiores hierárquicos como um bom profissional.

14ª No dia 16 de agosto de 2019, o Trabalhador compareceu no serviço de urgências do Hospital....., por: “entrou às 21 a trabalhar no Continente e a seguir ficou com as pernas a tremer, muito ansioso (...)”

15ª A 2 de agosto de 2017 o Trabalhador comunicou à Empregadora que “dentro das instalações (habitação) cedidas pela Sonae para usufruto dos funcionários que foram deslocados das respetivas lojas

para laborarem na loja do Continente da em, Algarve, fui ameaçado por um funcionário da Sonae por duas vezes distintas”. Na sequência de tais factos ao Trabalhador passou a apresentar problemas de saúde.

16ª Consta do atestado de doença de 21 de setembro de 2017 que o Trabalhador “apresenta ansiedade com crises de ataque de pânico, tendo sido encaminhado para a consulta de psiquiatria no centro hospitalar psiquiátrico de que aguarda” Consta de tal participação que no dia 16 de julho de 2017, às 22:00h datada de onde consta que “ O colaborador começou a sentir-se sem forças, não se segurava em pé”;

17ª O Trabalhador foi consultado pelo médico do trabalho a 24 de outubro de 2018, tendo sido considerado apto para o trabalho, com as seguintes observações: “Apto para as funções que desempenhava à data de início da baixa. Não deverá, mesmo que pontualmente, ser colocado em funções de operador de caixa”

18ª Até à data em que regressou de baixa em outubro de 2018, o Trabalhador sempre respeitou os horários de trabalho e foi pontual.

19ª Relativamente aos factos ocorridos no Algarve teve-se em conta o relatório do Hospital de, de 19 de agosto de 2017, junto a fls. 45 que, segundo a aludida testemunha BB, corresponde à ocorrência que o Trabalhador identificou como acidente de trabalho, o que é concordante com a declaração de fls. 72, verso, onde é possível apurar que o Trabalhador foi assistido naquele Hospital no dia 16-08-2018, das 22:30h às 00:21h; e o auto de denúncia de fls. 45 a 47, onde são denunciados dois comportamentos, um de 17 julho e outro de 3 Agosto, ambos do ano de 2017. Ainda quanto à prova documental, foram também relevantes as fichas de aptidão médica, juntas a fls. 65 e 66; a participação de um acidente de trabalho junta a fls. 66 e 67; a comunicação remetida pela Seguradora Fidelidade à Empregadora considerando a inexistência de um acidente de trabalho que se mostra junto a fls. 67 verso; os recibos de fls. 80 a 89, podendo-se apurar destes últimos as retribuições que o Trabalhador auferiu de 2017 a 2019; e os certificados de incapacidade para o trabalho referentes ao Trabalhador referentes ao período decorrido entre 18 de agosto de 2017 a 23 de outubro de 2018 e de 4 de dezembro de 2018 a 7 de fevereiro de 2019, juntos a fls. 68 a 79.

20ª No que concerne à prova testemunhal, as referidas testemunhas apresentaram depoimentos coerentes e isentos, tendo revelado ter conhecimento direto dos factos, nomeadamente de que o Trabalhador se encontrava com problemas de saúde do foro psiquiátrico e ou psicológico, tendo-se disponibilizado para o ajudar, nomeadamente comprando um cartão para o telemóvel, de molde a que o mesmo pudesse previamente comunicar a sua impossibilidade para comparecer no serviço.

21ª Segundo depôs a testemunha BB, quando o Trabalhador regressou após a baixa foi-lhe dado todo o apoio e até se considerou que o facto do mesmo trabalhar o ajudaria a recuperar a sua situação de saúde

pois “a cabeça precisava de trabalhar”. Porém a situação do mesmo agravou-se por razões familiares, tendo o Trabalhador saído de casa.

22ª O incumprimento do apontado ónus de impugnação da decisão relativa à matéria de facto tem como consequência a rejeição do recurso e não o convite ao aperfeiçoamento, posto que este se encontra reservado para os recursos da matéria de direito – arts. 639.º, n.º 3, 640.º, n.º 1, e 652.º, n.º 1, al. a), todos do CPC.

23ª Os recorrentes não cumpriram o ónus que lhes cabia e que lhes permitiria a pretendida alteração da matéria de facto, designadamente não indicaram os elementos materiais em que fundavam o seu entendimento, não afirmaram os concretos pontos de facto que consideravam incorretamente julgados, nem referiram qual o sentido da resposta que, na sua ótica, se impunha ser dada a cada um de tais pontos, pelo que foi correta a decisão da Relação ao se abster de apreciar a matéria.

24ª Na parte concernente à reapreciação da matéria de facto por falta de cumprimento do ónus de impugnação a que alude o art.º 640.ºdo CPC e, subsidiariamente, a decisão de rejeição do recurso por considerar que devia ter sido convidado a aperfeiçoar as alegações, não se verifica, nessa parte, a dupla conforme – impeditiva da admissibilidade do recurso de revista normal –, por estarem em causa questões que foram apreciadas ex. novo pela Relação.

A Ré/recorrida apresentou contra-alegações, concluindo pela improcedência do recurso e pela manutenção do acórdão recorrido.

Neste Tribunal, a Exam. Procuradora-geral Adjunta emitiu parecer no sentido da revista ser julgada procedente (fls.196 a 203).

A Recorrida respondeu, cf. fls. 214/ 216.

II.Fundamentação

Como resulta das conclusões do recurso interposto, que delimitam o seu objeto, as questões que importam apreciar, segundo uma ordem sistemática, são as seguintes:

1ª questão - saber se o Tribunal da Relação devia ter rejeitado a impugnação à matéria de facto deduzida na apelação pela Ré, por incumprimento do disposto no art.º640 do CPC; 2ª questão – saber se acórdão recorrido padece de fundamentação insuficiente; 3ª questão - se existe justa causa no despedimento do Autor.

Fundamentos de facto

Foram considerados provados, pelas instâncias, os seguintes factos:

1. A R. é uma sociedade comercial que, na prossecução do seu escopo social, se dedica a todo o comércio retalhista e armazenista, nomeadamente a exploração de centros comerciais, grandes armazéns, charcutarias, confeitarias, cafés, restaurantes, padarias, talhos, relojoarias e ourivesarias e, ainda as indústrias de confeitaria, padaria, charcutaria e outras pequenas indústrias e a distribuição em livre serviço, a importação de todos os bens destinados ao comércio retalhista. A sociedade pode ainda importar e comercializar medicamentos não sujeitos a receita médica, e a título acessório, prestar serviços na área de comércio retalhista e grossista a outros estabelecimentos de livre serviço, bem ainda como a promoção, desenvolvimento e gestão imobiliária, compra e venda de imóveis próprios ou alheios e revenda dos adquiridos para esse fim arrendamento de imóveis.

2.O Trabalhador foi admitido ao serviço da Empregadora a 06.03.2014.

3.À data do despedimento o Trabalhador tinha a categoria profissional de operador 2.

4.E exercia as suas funções no estabelecimento da Empregadora denominado “Continente”, sito em Lisboa no A retribuição do Trabalhador em 2017 era no montante de € 565,00. Em janeiro de 2018 foi aumentado para € 600,00 retribuição que mantinha à data do despedimento.

5.O Trabalhador foi consultado pelo médico do trabalho no dia 2 de janeiro de 2017 tendo sido considerado apto condicionalmente.

6.O Trabalhador era considerado pelos seus superiores hierárquicos como um bom profissional.

7.Em 2017 o Trabalhador e Empregadora acordaram que aquele iria prestar serviço, temporariamente, num estabelecimento da Empregadora, Algarve.

8. No dia 19 de agosto de 2017 o Trabalhador compareceu no serviço de urgências do Hospital, por: entrou as 21 a trabalhar no Continente e a seguir ficou com as pernas a tremer, muito ansioso (...).”

9.No dia 3 de agosto de 2017 o Trabalhador apresentou queixa na GNR da contra EE, trabalhador da Empregadora, pelos factos constantes do auto de denúncia de fls. 45 verso e 46, ocorridos naquela data e no dia 17 de julho de 2017.

10. A 2 de Agosto de 2017, o Trabalhador comunicou à Empregadora que “dentro das instalações (habitação) cedidas pela Sonae para usufruto dos funcionários que foram deslocados das respetivas lojas

para laborarem na loja do Continente da em, Algarve, fui ameaçado por um funcionário da Sonae por duas vezes distintas”.

11. Na sequência de tais factos ao Trabalhador passou a apresentar problemas de saúde.

12. Consta do atestado de doença de 21 de setembro/2017 que o Trabalhador “apresenta ansiedade com crises de ataque de pânico, tendo sido encaminhado para a consulta de psiquiatria no centro hospitalar psiquiátrico de Lisboa que aguarda”

13. Em data não concretamente apurada, quando o Trabalhador se encontrava de baixa médica, o mesmo, acompanhado do seu pai, reuniu-se com a Responsável de Recursos Humanos da Empregadora e solicitaram que fosse participado um alegado acidente de trabalho sofrido no Algarve.

14. A 9 de novembro de 2017, a Empregadora participou a ocorrência à companhia de seguros Fidelidade, para a qual tinha transferida a responsabilidade decorrente de eventuais acidentes de trabalho por via da apólice n.º AT.....3.

15. Consta de tal participação que no dia 16 de julho de 2017, às 22:00h datada de onde consta que “O colaborador começou a sentir-se sem forças, não se segurava em pé”;

16. Na sequência da participação, veio a referida companhia de seguros a informar a Empregadora e o Trabalhador que a ocorrência relatada não configurava qualquer acidente de trabalho “Analisámos o processo e concluímos que o evento participado não pode ser considerado um acidente de trabalho. Nem todo o evento que ocorre no local e durante o tempo de trabalho é para efeitos legais um acidente de trabalho. Com efeito, um acidente de trabalho pressupõe, antes de mais, a ocorrência de um acidente, ou seja, um acontecimento naturalístico ou factual, de verificação súbita e imprevista, de origem externa à constituição da vítima e causador de uma lesão. Por outro lado, esse acidente deve ter uma conexão com a atividade laboral.” Assim, a situação descrita não preenche os requisitos de um acidente de trabalho, nos termos dispostos no Artigo 8º da Lei nº 98/2009, de 4 de setembro”.

17. O Trabalhador esteve de baixa médica de 18 de agosto de 2017 a 23 de outubro de 2018.

18. Findo o período de baixa o Trabalhador retomou o trabalho.

19. O Trabalhador foi consultado pelo médico do trabalho a 24 de outubro de 2018, tendo sido considerado apto para o trabalho, com as seguintes observações: “Apto para as funções que desempenhava à data de início da baixa. Não deverá, mesmo que pontualmente, ser colocado em funções de operador de caixa”

20. Até à data em regressou de baixa em outubro de 2018, o Trabalhador sempre respeitou os horários de

trabalho e foi pontual.

21.No período em que esteve de baixa médica o Trabalhador recebeu a correspondente compensação da segurança social.

22.No dia 3 de janeiro de 2019 o Trabalhador recebeu a nota de culpa remetida pela Empregadora, com a intenção de despedimento com justa causa.

23.Na nota de culpa mostra-se imputada ao Trabalhador seguinte factualidade:

«(...) 4. Desde o início do mês de novembro de 2018, o arguido já faltou por diversas vezes ao trabalho.

5.O arguido não compareceu para prestar trabalho nas seguintes datas:

11-11-2018

12-11-2018

13-11-2018

14-11-2018

16-11-2018

17-11-2018

18-11-2018

19-11-2018

20-11-2018

22-11-2018

6. O arguido acumulou assim um total de 10 (dez) faltas.

7. As faltas dos dias 14/11, 16/11, 20/11 e 22/11 foram posteriores ou anteriores a folgas.

8. O arguido não avisou previamente que iria faltar em qualquer um dos dias descritos

9. Bem como não justificou nenhuma das faltas. Por conseguinte,

10. Todas as faltas são injustificadas.

11. O arguido sabe que todos os trabalhadores estão obrigados a comunicar previamente as suas ausências, assim como justificar as mesmas. Aliás,

As faltas sem aviso prévio causam perturbações na organização do trabalho da loja, obrigando inclusivamente aos demais colaboradores a uma carga de trabalho superior para colmatar a ausência sem aviso do arguido.

13. A remuneração de tais faltas foi descontada nos respetivos recibos de vencimento do arguido. (...)»

24. Ao Trabalhador foi concedido o prazo de dez dias úteis para apresentar a sua defesa.

25. O Trabalhador respondeu à nota de culpa a 11 de janeiro de 2019, tendo arrolado testemunhas.

26. Na resposta à nota de culpa o Trabalhador alegou no artigo 4.º: “ Efetivamente o arguido não se apercebeu de que não teria comparecido ao serviço, não se encontrava no gozo das suas capacidades físicas e psíquicas devendo para prova do alegado nos artigos 3º e 4º da presente Defesa ser observado por um médico da medicina do trabalho que deverá, com base na observação direta e documental, conformar se o arguido nos dias a que se alude na NC estava ou não afetado de tal incapacidade ao ponto de não poder retomar o serviço e nem sequer se aperceber de tal situação , explicitando-se o nexo de causalidade como o referido acidente de trabalho que foi devidamente e estranhamente ainda não foi objeto de decisão final”

27. A nota de culpa e a decisão proferidas no processo disciplinar mostram-se assinadas por CC.

28. Mostra-se junto ao processo disciplinar uma procuração, datada de 16 de março de 2016, onde consta que o Administrador da Empregadora, na qualidade de seu legal representante, constitui como seu procurador CC para entre outros poderes “representar a sociedade no exercício do poder disciplinar”.

29. O instrutor do processo disciplinar comunicou ao Mandatário do Trabalhador o dia, hora e local para inquirição das testemunhas por si arroladas.

30. As testemunhas indicadas pelo Trabalhador em sede de resposta à nota de culpa não compareceram para serem ouvidas.

31.A 14 de fevereiro de 2019 o Trabalhador foi notificado da decisão proferida no processo disciplinar, de aplicação da sanção de despedimento com justa causa.

32.Tal decisão remete para os fundamentos constante do Relatório Final do Processo Disciplinar onde constam como provados os factos que lhe foram imputados em sede de nota de culpa.

33.Desde o início do mês de novembro de 2018, que o Trabalhador faltou ao trabalho.

34.O Trabalhador não compareceu para prestar trabalho nos seguintes dias:

- 11-11-2018
- 12-11-2018
- 13-11-2018
- 14-11-2018
- 16-11-2018
- 17-11-2018
- 18-11-2018
- 19-11-2018
- 20-11-2018
- 22-11-2018

35.No dia 15 de novembro o Trabalhador esteve de folga.

36.No dia 21 de novembro o Trabalhador esteve de folga.

37.O Trabalhador não avisou previamente que iria faltar em qualquer um dos dias descritos,

38.O Trabalhador não apresentou justificação escrita à sua superior hierárquica para as referidas faltas.

39. Eliminado pelo Tribunal da Relação.

40.Era do conhecimento dos superiores hierárquicos do Trabalhador que, após a baixa médica, o mesmo mantinha problemas de saúde que determinavam não poder desempenhar funções de operador de caixa e dever desenvolver as suas funções acompanhadas com outros trabalhadores **(alterado pelo Tribunal da Relação)**.

41.A remuneração relativa às faltas foi descontada nos respetivos recibos de retribuição do Trabalhador.

42.O Trabalhador sabe que todos os trabalhadores estão obrigados a comunicar previamente as suas ausências, assim como justificar as mesmas.

43.E que as faltas sem aviso prévio causam perturbações na organização do trabalho da loja, obrigando inclusivamente aos demais colaboradores a uma carga de trabalho superior para colmatar a ausência sem aviso do Trabalhador.

44. Eliminado pelo Tribunal da Relação.

45.A situação de saúde do Trabalhador agravou-se com o despedimento.

46.O Trabalhador sente-se revoltado e desgostoso pelo facto de ter sido despedido.

Fundamentos de direito

1ª questão - Saber se o Tribunal da Relação devia ter rejeitado a impugnação à matéria de facto deduzida na apelação pela Ré, por incumprimento do disposto no art. 640.º do CPC.

O Recorrente alega, nas conclusões de recurso n.ºs 22 a 24, que o Tribunal recorrido devia ter rejeitado a impugnação à matéria de facto deduzida na apelação pela Ré, por incumprimento do disposto no art.º 640, n.º1 do Código de Processo Civil. No corpo das alegações alega mesmo que a Ré «(...) não especificou as concretas transcrições da prova testemunhal; não se dignou especificar os factos que considerava incorretamente julgados tal como não indicou relativamente a cada facto o que deveria ou não ser objeto de renovação da prova. (...)» e «(...) não concretizou «a decisão que em seu entender deve ser proferida sobre as questões de facto impugnadas». Em consequência, defende que a factualidade fixada na 1.ª instância devia ter permanecido incólume por falta de impugnação da matéria de facto, em particular a descrita nas conclusões n.ºs 12 a 18 com base na motivação enunciada nas conclusões n.ºs 19 a 21.

Vejamos

Sobre a impugnação da decisão relativa à matéria de facto, estipula o artigo 640.º, n.º 1, do CPC, aplicável ex vi artigo 1.º, n.º 2, alínea a), do Código de Processo do Trabalho, que quando seja impugnada a decisão sobre a matéria de facto, deve o recorrente obrigatoriamente especificar, sob pena de rejeição:

- «a) Os concretos pontos de facto que considera incorretamente julgados;
- b) Os concretos meios probatórios, constantes do processo ou de registo ou gravação nele realizada, que impunham decisão sobre os pontos da matéria de facto impugnados diversa da recorrida;
- c) A decisão que, no seu entender, deve ser proferida sobre as questões de facto impugnadas.»

O n.º 2, alínea a) dispõe que no caso previsto na alínea b) do número anterior deve observar-se o seguinte:

- «a) Quando os meios probatórios invocados como fundamento do erro na apreciação das provas tenham

sido gravados e seja possível a identificação precisa e separada dos depoimentos, nos termos do disposto no n.º 2 do artigo 522º-C, incumbe ao recorrente, sob pena de imediata rejeição do recurso na respetiva parte, indicar com exatidão as passagens da gravação em que se funda, sem prejuízo de poder proceder à transcrição dos excertos que considere relevantes.»

Nas conclusões da apelação, consta o seguinte:

«25.Salvo melhor opinião, é manifesto que a prova produzida impunha uma decisão diferente do tribunal no que se refere a alguns dos factos que considerou provados.

26.Reportamo-nos aqui à matéria de facto dos pontos 39 e 40 (este último repetido novamente no ponto 44) considerada provada. Vejamos,

27.Quanto ao facto provado sob o ponto 39, em face do depoimento prestado pela testemunha DD que afirmou que “O AA, o que ele disse foi que se tinha esquecido de ir trabalhar estes dias. Que tinha estado em casa, dentro de casa e que não tinha saído à rua” (do minuto 27:30 até ao minuto 27:36, conforme gravação do depoimento da testemunha) deverá este mesmo facto ser considerado como não provado. Por outro lado,

28.Devem ser igualmente considerados não provados os pontos 40 e 44 que se referem ao mesmo facto e que são repetidos.

29.Não apenas por que são repetidos, mas porque os factos provados sob os pontos 17, 18 e 19, mas também os depoimentos das testemunhas BB e DD impõe conclusão diversa, ou seja, os superiores hierárquicos do Recorrido não sabiam que o mesmo mantinha problemas de saúde após a baixa.

30.A testemunha DD confrontada com a ficha médica de aptidão anexa aos autos disse: “Aqui diz que não deverá ser colocado em operações de função de caixa. Já não estava” (vide gravação do depoimento entre o minuto 38:00 e o minuto 38:10).

31.Sobre este mesmo regresso ao trabalho do A. poucos dias antes de faltar, foi também questionada a testemunha BB que disse “não, não estava feliz, mas também não estava doente de não poder trabalhar” (vide gravação do depoimento entre os minutos 19:51 e 19:57).

32.Disse ainda a mesma testemunha: “quando ele regressa da baixa e começa a trabalhar, eu achei que ele estava bom, com uma força, com uma vontade Impecável.” (vide gravação do depoimento entre o minuto 20:38 e e 20:44). Por conseguinte,

33.Os pontos 40 e 44 devem também ser considerados não provados.»

Analisadas as transcritas conclusões da apelação, verificamos que a Ré/apelante impugnou a matéria de facto pedindo que fossem dados como não provados os factos elencados nos pontos 39, 40 e 44, tendo para o efeito convocado os depoimentos das testemunhas BB e DD, que transcreveu indicando as passagens da gravação pertinentes, por referência a cada um dos factos concretos cuja decisão impugnou.

Assim, ao contrário do que defende o Recorrente, a Ré no seu recurso de apelação impugnou a matéria de facto, cumprindo de modo suficiente os ónus de impugnação previstos no art.º 640 do CPC. Daí que o

Tribunal da Relação tivesse procedido à análise do mérito da impugnação à matéria de facto, o que fez reapreciando os meios de prova produzidos junto da 1.ª instância e fundamentando as alterações que entendeu introduzir no elenco dos factos fixados pela 1.ª Instância, face ao disposto no art.º 607, n.º 4 do CPC.

No entanto, em sede de recurso de revista, a intervenção do Supremo Tribunal de Justiça no âmbito do apuramento da matéria de facto é residual e destina-se exclusivamente a apreciar a observância das regras de direito material probatório, nos termos conjugados dos artigos 674.º, n.º 3 e 682.º, n.º 2, do CPC, ou a mandar ampliar a decisão sobre a matéria de facto, nos termos do n.º 3 deste último preceito. Com efeito, dispõe o n.º 3 do referido art.º 674 : «[o] erro na apreciação das provas e na fixação dos factos materiais da causa não pode ser objeto de recurso de revista, salvo havendo ofensa de uma disposição expressa de lei que exija certa espécie de prova para a existência do facto ou que fixe a força de determinado meio de prova». Por seu lado, dispõe o n.º 2 do citado art.º 682.º que «[a] decisão proferida pelo tribunal recorrido quanto à matéria de facto não pode ser alterada, salvo o caso excecional previsto no n.º 3 do artigo 674.º». Assim, no tocante à modificabilidade da decisão de facto, a intervenção do Supremo reconduz-se à verificação da conformidade da decisão de facto com o direito probatório material nos termos dos citados normativos.

Na situação em causa, a reapreciação da matéria de facto fixada pela Relação mostra-se suportada em prova de livre apreciação, tendo sido, apenas, posta em crise no âmbito da perceção e formulação do respetivo juízo de facto, pelo que, não estando em causa a violação do direito probatório material, deve prevalecer a apreciação e modificação da matéria de facto efetuada pelo Tribunal da Relação.

Improcedem assim as conclusões n.ºs 12 a 24.

2ª questão - Insuficiência de fundamentação do acórdão recorrido

O Recorrente alega nas conclusões n.ºs 6 a 11 do recurso que o acórdão recorrido padece de uma fundamentação insuficiente, contraditória e violadora do princípio da proporcionalidade. No entanto, esta alegação não configura qualquer nulidade do acórdão recorrido, mas sim a imputação de um erro de julgamento à decisão de mérito proferida pelo Tribunal da Relação, dado conexionar-se com o modo como a Relação decidiu a questão de direito. Com efeito, o Recorrente discorda do modo como o Tribunal da Relação decidiu a questão jurídica da justa causa de despedimento, nessa medida, será sob a apreciação da justa causa de despedimento que se deve aferir se o acórdão recorrido contém os elementos de facto e de direito suficientes para a fundamentação da decisão de julgar lícito o despedimento do Autor.

3ª questão- Sobre a justa causa de despedimento

O Recorrente põe em causa a existência de justa causa no seu despedimento, nas conclusões n.ºs 1 a 5 do

recurso de revista, designadamente por violação do princípio da proporcionalidade no que diz respeito à sanção disciplinar aplicada.

Sobre justa causa de despedimento, o art.º 351, n.º1 do Código do Trabalho, dispõe: 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.

O comportamento culposo do trabalhador implica uma violação grave dos deveres a que se encontra sujeito por força da relação de trabalho, designadamente, os deveres previstos no artigo 128.º do Código do Trabalho, e que a gravidade dessa violação tenha levado à quebra da relação de confiança, tornando impossível a subsistência da relação laboral.

Na apreciação destes juízos, deve o tribunal atender às circunstâncias enunciadas no n.º3 do artigo 351.º do Código do Trabalho, ou seja: “ao quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso sejam relevantes.” Deve, ainda, ter presente que o despedimento se apresenta, nos termos do art.º 328, n.º1, al. f) do CT, como a sanção disciplinar mais grave, que só deve ser aplicada quando outras medidas ou sanções de menor gravidade forem inadequadas para a punição e prevenção de situações similares, devendo a sanção disciplinar ser proporcional à gravidade da infração e à culpa do infrator - n.º1 do artigo 330.º do CT

Vejamos então

Resultou provado que:

- Desde o início do mês de novembro de 2018, o Autor faltou ao trabalho, não comparecendo entre os dias 11 e 22 de novembro e tendo estado de folga nos dias 15 e 21 desse mês (factos n.ºs 33 a 36).
- O Autor não avisou previamente que ia faltar em qualquer dos dias descritos, não apresentou justificação à sua superiora hierárquica para as referidas faltas e não demonstrou que para tal tivesse estado impossibilitado (factos n.ºs 37 e 38).
- O Autor sabia que que todos os trabalhadores estão obrigados a comunicar previamente as suas ausências, assim como justificar as mesmas e que as faltas sem aviso prévio causam perturbações na organização do trabalho da loja, obrigando inclusivamente aos demais colaboradores a uma carga de trabalho superior para colmatar a ausência sem aviso do Trabalhador (factos n.ºs 42 e 43).

O Autor incorreu, assim, em 10 faltas injustificadas no mesmo ano civil, atento ao disposto no artigo 253.º, n.ºs 1, 2, 4 e 5 do Código do Trabalho. Com efeito, a justificação das faltas não depende apenas do

respetivo fundamento, mas também da comunicação da ausência ao empregador, nos termos previstos no referido art.º 253.

Este comportamento do Autor constitui violação dos deveres que sobre ele impendiam, enquanto trabalhador, designadamente o dever de comparecer ao serviço com assiduidade - art.º 128.º, n.º 1, alínea b), do Código do Trabalho - , configurando essa conduta uma obrigação contratual não cumprida, em que se presume a culpa do trabalhador, ao abrigo do art.º 799.º do Código Civil - e que no caso não se mostra ilidida - vide a este propósito, Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 2010.12.02, Proc. 637/08.0TTBRG.P1.S1, da 4.ª Secção.

O dever de assiduidade é um dever instrumental do dever principal de prestação de trabalho que integra justa causa de despedimento, nos termos do art.º 351.º, n.º 2, alínea g), do Código do Trabalho, onde se prevê que constituem justa causa de despedimento, as faltas não justificadas ao trabalho que determinem diretamente prejuízos ou riscos graves para a empresa, e independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano civil, cinco seguidas ou dez interpoladas. Sendo que no caso, dado o número de faltas, a lei não exige quaisquer prejuízos ou riscos graves para a empresa.

É certo que o Autor esteve de baixa médica de 18 de agosto de 2017 a 23 de outubro de 2018 (facto n.º 17). Todavia, tendo sido consultado pelo médico do trabalho a 24 de outubro de 2018, foi considerado apto para o trabalho, com as seguintes observações: “Apto para as funções que desempenhava à data de início da baixa. Não deverá, mesmo que pontualmente, ser colocado em funções de operador de caixa” (facto n.º 19). Não se apurou, porém, que as demonstradas ausências ao trabalho tivessem na sua origem qualquer problema de saúde do Autor, ou em algum comportamento da Ré ou de um seu colaborador, designadamente, no sentido de desconsiderar as reservas manifestadas pelo médico do trabalho, em não colocar o Autor a exercer funções de operador de caixa.

Afigura-se-nos assim que a conduta do Autor integra de modo inequívoco a infração disciplinar expressamente tipificada no art.º 351º, n.º 2, alínea g), do Código do Trabalho. Acresce, atento o disposto no artigo 256.º, nº 2 do Código do Trabalho, tratar-se de uma infração grave pelo facto de terem ocorrido, nestes 10 dias de faltas injustificadas, dias que são anteriores ou posteriores a dias de descanso, pois os dias 15 e 21 de novembro eram dias de folga do trabalhador (factos n.ºs 35 e 36).

O comportamento do Autor assume uma acentuada gravidade, dada regularidade e a duração das faltas cometidas, sendo certo que o Autor devia, porque sabia que todos os trabalhadores estão obrigados a comunicar previamente as suas ausências, assim como a justificar as mesmas e que as faltas sem aviso prévio causam perturbações na organização do trabalho da loja, obrigando inclusivamente aos demais colaboradores a uma carga de trabalho superior para colmatar a ausência sem aviso do trabalhador (factos 42º e 43º).

Ora, perante um tal comportamento, consciente e reiteradamente violador do dever de comparência, não se nos afigura ser exigível ao empregador a imposição da manutenção da relação laboral, de acordo com um critério de normalidade e razoabilidade. Como bem se refere no acórdão recorrido: «A persistência da conduta do recorrido por tantos dias seguidos, alheando-se das consequências da sua conduta ao nível da organização empresarial e, mesmo, ao nível da disciplina e ambiente geral da organização (que necessariamente sofreu com o maior trabalho que implicaram as suas ausências imprevistas), justificam que se crie no espírito do empregador a dúvida sobre a idoneidade futura da conduta do trabalhador no desenvolvimento da relação contratual, não sendo adequada para sanar a crise contratual e prevenir situações similares uma sanção disciplinar de natureza conservatória, ao invés do que resulta da sentença. Não é de exigir a um empregador responsável pelos destinos de uma organização empresarial que contempore com um comportamento como o que o recorrido prosseguiu ao longo do mês de Novembro de 2018, faltando nos assinalados dias, não avisando previamente que iria faltar nesses dias e não apresentando depois justificação para as referidas faltas (factos 33 a 38), não se preocupando minimamente em sequer dar de algum modo a conhecer as razões do seu comportamento absentista.»

Na verdade, tendo o Recorrente/Autor incumprido reiteradamente o dever de comparecer ao serviço nos termos referidos, considera-se irremediavelmente comprometida a relação de confiança com o seu empregador, por ter criado neste uma dúvida séria sobre a idoneidade futura da sua conduta, tornando inexigível a manutenção da relação laboral; justificando-se a sanção disciplinar de despedimento, por não se vislumbrar, no quadro das sanções disciplinares conservatórias, qualquer uma suscetível de restabelecer a relação de confiança que foi posta em causa pelo comportamento do trabalhador que não se preocupou sequer em dar, de algum modo, a conhecer a razão das suas ausências.

No sentido de considerar a existência de justa causa de despedimento em situações de faltas injustificadas dos trabalhadores, importa ver os acórdãos deste Tribunal, de 18.05.2017, proc.22629/15.2T8LSB.L1. S1-4ª secção; de 30.03.2017, no processo n.º 484/15.2T8BGC.G1. S1; de 30.06.2016, no proc. 506/12.9TTMR-A.E1.S1 - 4 secção.

Verificados assim todos os pressupostos e requisitos legais para a aplicação da sanção disciplinar de despedimento ao Autor, que se mostra adequada e proporcional face à factualidade apurada, concluímos tratar-se de um despedimento lícito e com justa causa, como fundamentadamente se decidiu no acórdão recorrido.

III. Decisão

Face ao exposto acorda-se em negar a revista e em confirmar o acórdão recorrido.

Custas pelo Recorrente

Lisboa, 11 de novembro de 2020.

Nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 15.º-A do Decreto-lei n.º 10-A/2020, de 13 de março (aditado pelo art.º3 do Decreto-Lei n.º 20/2020 de 01 de maio), consigna-se que Exmos. Juízes Conselheiros Adjuntos, José Feteira e António Leones Dantas, votaram em conformidade, sendo assinado apenas pela relatora

Maria Paula Sá Fernandes (Relatora)

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