

TRIBUNAL DA RELAÇÃO DO PORTO | SOCIAL

Acórdão

Processo	Data do documento	Relator
3121/19.2T8OAZ-A.P1	31 de março de 2020	Nelson Fernandes

DESCRITORES

Acção especial > Impugnação da licitude > Regularidade do despedimento > Processo disciplinar > Junção

SUMÁRIO

I - Em face do disposto nos artigos 355.º e 382.º do Código do Trabalho (CT), a lei concede ao trabalhador a oportunidade de ser ouvido e de apresentar a sua defesa e nisto se esgota o exercício do contraditório no processo disciplinar.

II - Não se extrai do regime previsto no CT, respeitante ao processo disciplinar, que todas as diligências nesse tenham de obedecer à forma escrita, pois que, pese embora a lei laboral estabelecer que determinados procedimentos devem ser reduzidos a escrito - cf. arts 353.º, n.º 1 (nota de culpa), 354.º (suspensão preventiva de trabalhador), 355.º, n.º 1 (resposta à nota de culpa), 356.º, n.º 5 (instrução) e 357.º, n.º 6 (decisão de despedimento por facto imputável ao trabalhador) - certo é que não exige a forma escrita para todo o processo disciplinar, mais concretamente, para todas as diligências de investigação/instrução realizadas no seu âmbito.

III - Por decorrência do afirmado regime, tendo sido junto à ação, no prazo previsto para o efeito, como resulta dos artigos 98.º-I e 98.º-J do Código de Processo do Trabalho, de modo integral, o processo disciplinar que foi elaborado e formalizado, a circunstância de desse processo não constar, por não ter sido reduzido a escrito, um ato de inquirição pelo instrutor de uma testemunha, não se configura como situação passível de ser considerada como de não junção do processo disciplinar e subsequente aplicação do regime estabelecido no n.º 3 do artigo 98.º-J.

TEXTO INTEGRAL

Apelação 3121/19.2T8OAZ.P1

Recorrente: B..., Unipessoal, Lda.

Recorrido: C...

Relator: Néelson Fernandes

1º Adjunto: Des. Rita Romeira

2º Adjunto: Des. Teresa Sá Lopes

Acordam no Tribunal da Relação do Porto

I - Relatório

1. C... propôs ação, com forma de processo especial, de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento, apresentando o formulário legal no qual concluiu pela declaração de irregularidade e/ou ilicitude do seu despedimento por parte de B..., Unipessoal, Lda., com as legais consequências.

1.1 Frustrada a tentativa de conciliação levada a efeito na audiência de partes, a Empregadora apresentou articulado motivador do despedimento, o qual conclui sustentando que deve ser julgada improcedente a ação, por não provada, confirmando-se a licitude e justa causa do despedimento promovido.

Em anexo diz juntar o procedimento disciplinar.

1.2 O Trabalhador contestou, por exceção e impugnação, concluindo a final que a ação deve ser julgada provada e procedente e em consequência:

“a) Ser declarada a ilicitude do despedimento do Autor, com as legais consequências;

b) Ser a Ré condenada a pagar ao Autor as retribuições que este deixou de auferir desde os 30 dias anteriores à entrada do formulário de impugnação do despedimento em juízo até ao trânsito em julgado da decisão judicial;

c) Ser a Ré condenada a pagar ao Autor as retribuições correspondentes a férias e subsídios de férias e de Natal que se venham a vencer;

d) Ser a Ré condenada a pagar ao Autor uma indemnização correspondente a 45 dias de retribuição base por cada ano completo ou fração de antiguidade, decorrido desde a data da admissão na empresa D..., Unipessoal, Lda., que ocorreu em 10 de setembro de 2013, até ao trânsito em julgado da decisão judicial;

e) Ser a Ré condenada a pagar as horas de formação não ministradas ou não utilizadas como créditos de horas, no montante de €773,85;

f) Ser a Ré condenada a pagar ao Autor €5.000,00 a título de compensação pelos danos não patrimoniais sofridos;

g) Valor aos quais acresce juros legais desde a citação até efetivo e integral pagamento.”

Na sua contestação, no que ao presente recurso se refere, a Trabalhadora invocou o seguinte:

“(...) 21º Impugna-se todo o procedimento disciplinar junto aos autos como documento nº1, porquanto, estabelece o artigo 98º-J, nº3 do CPT que, com o articulado motivador do despedimento, o deve a entidade patronal juntar o procedimento disciplinar completo de forma sequencial.

22º O procedimento disciplinar encontra-se numerado e rubricado.

23º Ora, da leitura do procedimento disciplinar junto com o articulado motivador, resulta, a fls. 9, que foi determinada, pelo instrutor do processo, a inquirição, no dia 27 de maio, da testemunha E..., operador de montagem.

24º No ponto 5 do relatório final é referido que, em 27 de maio de 2019, foi inquirida a testemunha E..., operador de montagem.

25º Porém, compulsado o processo disciplinar, não consta do mesmo o auto de declarações de tal testemunha, nem tão pouco, qualquer termo do qual conste a razão pela qual a testemunha não foi inquirida, se, porventura, tivesse sido o caso.

26º O procedimento disciplinar é constituído pela prática de uma sequência de atos, nos quais se integram os relativos à acusação (nota de culpa), à defesa (resposta à nota de culpa) e à decisão (de despedimento), para além de eventuais outros, designadamente relativos à instrução do procedimento, sejam os levados a cabo por iniciativa do empregador, sejam por iniciativa do trabalhador (no exercício do seu direito de defesa).

27º Os artigos 98º- I, nº 4, e 98º-J, nº 3, do CPT reportam-se ao procedimento disciplinar integrado por todos os atos que hajam sido levados a cabo, incluindo, os autos de declarações das testemunhas, pelo que a não junção do auto de declarações da testemunha E... determina, salvo melhor opinião, a aplicação da cominação prevista no artigo 98º-J, nº 3, do CPT. (...)"

1.3 O Tribunal a quo, com data de 18 de novembro de 2019, proferiu despacho com o teor seguinte:

"Atendendo à circunstância do procedimento disciplinar estar numerado sequencialmente, sem falhas ou interrupções, mas ser referido em dois momentos [termo de abertura e relatório final] a inquirição como testemunha de E..., não constando dos autos e considerando as consequências da não junção completa do procedimento disciplinar, notifique a ré para, em 10 dias, informar se esta testemunha foi efetivamente ouvida no procedimento disciplinar."

1.4 Notificada, apresentou a Empregadora requerimento em que refere, em síntese, que juntou todo o processo disciplinar, sendo que, conforme desse consta, o instrutor nomeado pretendeu a inquirição como testemunha do trabalhador E..., inquirição que veio a ocorrer, sendo que, no entanto, tendo o instrutor tomado conhecimento durante essa diligência que a referida testemunha era familiar próximo (cunhado) do arguido naqueles autos, optou por não a considerar e conseqüentemente não a fazer constar dos autos, não tendo sido considerada no relatório final. Porque assim é, conclui que procedeu à junção completa à presente ação do procedimento disciplinar, devendo assim julgar-se o processo sanado, nessa parte, prosseguindo os autos o seu regular curso.

1.5 Exercendo o contraditório, respondeu o Trabalhador, sustentando que em face do referido pela Empregadora não subsistem dúvidas que "o procedimento disciplinar se encontra incompleto e gravemente viciado", "isto porque, tendo a testemunha sido arrolada pela Ré, entidade patronal, familiar direto ou não do trabalhador arguido, tendo sido ouvida, deveria constar do procedimento disciplinar o respetivo auto de inquirição", por não estar no livre arbítrio do instrutor decidir juntar ou não juntar

quaisquer provas que tenham sido produzidas no seu âmbito. Daí que conclua que não pode “considerar-se sanado o processo, pelo que, deve o Tribunal extrair da confissão da Ré as respetivas consequências legais”.

2. Seguindo os autos os seus termos subsequentes, admitida a reconvenção, foi de seguida proferido despacho saneador, no qual, para além do mais que aqui não importa, se proferiu a seguinte decisão:

“(…) A autora veio invocar a falta de junção completa do procedimento disciplinar, pois não consta dos autos a inquirição da testemunha E..., apesar desta inquirição ter sido determinada no procedimento disciplinar e ser referida no relatório final, pelo que deve ser aplicada a cominação prevista no artigo 98.º-J, n.º 3, do CPT.

A ré informou que, de facto, ouviu a testemunha E... mas o instrutor do processo tomou conhecimento que a testemunha era cunhado do autor e, por isso, optou por não a considerar e por não a fazer constar do processo, não tendo a mesma sido considerada no relatório final.

Nos termos do artigo 98.º-J, n.º 3, do CPT:

Se o empregador não apresentar o articulado referido no número anterior, ou não juntar o procedimento disciplinar ou os documentos comprovativos do cumprimento das formalidades exigidas, o juiz declara a ilicitude do despedimento do trabalhador, e:

- a) Condena o empregador a reintegrar o trabalhador, ou, caso este tenha optado por uma indemnização em substituição da reintegração, a pagar ao trabalhador, no mínimo, uma indemnização correspondente a 30 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo ou fração de antiguidade, sem prejuízo dos n.ºs 2 e 3 do artigo 391.º do Código do Trabalho;
- b) Condena ainda o empregador no pagamento das retribuições que o trabalhador deixou de auferir desde a data do despedimento até trânsito em julgado;
- c) Ordena a notificação do trabalhador para, querendo, no prazo de 15 dias, apresentar articulado no qual peticione créditos emergentes do contrato de trabalho, da sua violação ou cessação.

No caso concreto está em causa a omissão de junção ao procedimento disciplinar da inquirição de uma testemunha cuja audição foi determinada pelo instrutor do processo – folhas 26 verso – é referida como tendo ocorrido no relatório final – folhas 46 –, mas não consta do processo porque a ré optou por não fazer constar do procedimento disciplinar este elemento probatório, supostamente por ter verificado que a testemunha era cunhado do autor.

Em nosso entendimento, perante este circunstancialismo fáctico, em que um elemento probatório determinado pelo instrutor do processo, efetivamente efetuado e referido no relatório final, não consta deliberadamente do processo, temos que concluir que o procedimento disciplinar não foi junto aos autos de forma completa, pelo a conclusão tem que ser a de que é aplicável o disposto do artigo 98.º-J, n.º 3, do CPT, pois mesmo que se pretendesse ponderar a interpretação desta norma numa perspetiva menos restritiva, apenas considerando a omissão se a mesma tivesse influência para a decisão, a verdade é que não sabemos o que a testemunha disse e uma vez que é invocada a sua relação de afinidade com o autor será porque, em princípio, terá tido um depoimento que lhe era favorável.

Em consequência, declaro a ilicitude do despedimento do autor, e:

- a) Condeno o empregador a pagar ao autor uma indemnização correspondente a, pelo menos, 30 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo ou fração de antiguidade, sem prejuízo de algum acréscimo consoante os factos que resultarem do julgamento e que será liquidada em sentença final por não constar nestes momentos dos autos a retribuição do autor na data do despedimento; e
- b) Condena ainda o empregador no pagamento das retribuições que o trabalhador deixou de auferir desde a data do despedimento até trânsito em julgado, deduzida das quantias previstas no artigo 390.º, n.º 2, do Código do Trabalho, a liquidar na sentença final por não constar nestes momentos dos autos a retribuição do autor na data do despedimento.”

2.1 Não se conformando com o assim decidido, apelou a Empregadora, apresentando as suas alegações e aquelas que considerou serem as conclusões, que de seguida se transcrevem:

- “a) O procedimento disciplinar, na sua dimensão física propriamente dita, foi junto aos autos do processo judicial de impugnação de despedimento, com todos os elementos físicos que alguma vez o compuseram;
- b) Não foi do procedimento disciplinar sonogada ou extraviada accidental ou dolosamente qualquer parte, pelo que aquele que foi junto aos autos era integralmente aquele que existiu;
- c) Da opção do instrutor do processo de realizar uma ou outra diligência probatória, não resulta nem pode resultar a violação prevista no n.º 3 do Art.º 98.º-J do Código de Processo do Trabalho;
- d) Não recai sobre a entidade empregadora, em sede de procedimento disciplinar, qualquer obrigação de reduzir a escrito as inquirições de testemunha que resolva efectuar;
- e) Não recai sobre a entidade empregadora, em sede de procedimento disciplinar, qualquer obrigação de valorar num ou noutro sentido as inquirições de testemunhas que tenha efectuado;
- f) É prerrogativa da entidade empregadora, em sede de procedimento disciplinar, considerar apenas as provas que lhe aprouver, das que por si tenham sido determinadas;
- g) A decisão de não reduzir a escrito um auto de inquirição de testemunha e a sua natural e conseqüente não junção ao procedimento disciplinar não equivale à não junção do procedimento disciplinar aos autos do processo judicial de impugnação de despedimento, não podendo dali resultar a violação prevista no n.º 3 do Art.º 98.º-J do Código de Processo do Trabalho;
- h) Não tendo a entidade empregadora, no procedimento disciplinar que recebeu do instrutor do processo que nomeou, qualquer elemento alusivo à inquirição da testemunha E..., ao proceder à junção aos autos do processo judicial de impugnação de despedimento do procedimento disciplinar sem esse mesmo documento – que nunca existiu nem possuiu – cumpriu inapelavelmente a obrigação que sobre si recaia, nos termos da alínea a) do n.º 4 do Art.º 98.º-I do Código de Processo do Trabalho;
- i) O único procedimento disciplinar que alguma vez existiu, em todas as folhas que o compunham, foi exactamente o mesmo que foi usado para sustentar a participação criminal, apresentada pela recorrente junto do Departamento de Investigação e Acção Penal de Oliveira de Azeméis e que originou o processo de inquérito n.º 738/19.9T9OAZ;
- j) A não redução a escrito de uma inquirição de testemunha, em sede de procedimento disciplinar, não configura qualquer invalidade do procedimento disciplinar, sendo uma acção manifestamente inconsequente;

- k) A não redução a escrito de uma inquirição de testemunha, em sede de procedimento disciplinar não é equiparável à não junção do procedimento disciplinar aos autos do processo judicial de impugnação de despedimento, não podendo daí resultar a violação prevista no n.º 3 do Art.º 98.º-J do Código de Processo do Trabalho;
- l) Um auto de inquirição de testemunha levado a cabo em sede de procedimento disciplinar tem, numa acção judicial de impugnação da licitude de despedimento, isoladamente ponderado, valor probatório nulo;
- m) Mesmo da junção parcial aos autos do processo judicial de impugnação de despedimento, de um procedimento disciplinar, não resulta automática e inelutavelmente a violação prevista no n.º 3 do Art.º 98.º-J do Código de Processo do Trabalho;
- n) Mesmo no caso em que se verifique uma junção apenas de parte do procedimento disciplinar, fulminar a entidade empregadora com a declaração do despedimento, ipso iure, sopesadas as circunstâncias concretas do caso pode consubstanciar abuso de Direito;
- o) O Tribunal a quo, ao decidir que a não redução a escrito da inquirição da testemunha E..., ou de um eventual despacho a dispensar essa inquirição, equivale à falta de junção aos autos do processo judicial de impugnação de despedimento, decidindo em consequência pela ilicitude do mesmo extravasa claramente a ratio legis da norma, sendo absolutamente desproporcionada do bem jurídico que visa proceder, pelo que configura abuso de Direito;
- p) Constitui abuso de Direito decidir no sentido que a falta de junção ao processo judicial de impugnação de despedimento de um elemento que fisicamente nunca existiu, equivale à não junção do procedimento disciplinar, com a cominação prevista no n.º 3 do Art.º 98.º-J do Código de Processo do Trabalho;
- q) Na estatuição do no n.º 3 do Art.º 98.º-J do Código de Processo do Trabalho a intenção do legislador foi a de promover a celeridade processual, permitindo ao juiz proferir decisão o mais rapidamente possível, permitindo-lhe aferir desde logo da existência ou não de procedimento disciplinar e da eventual nulidade daquele, conferindo igualmente ao arguido acesso a toda a informação relevante para a organização da sua defesa;
- r) A manutenção da decisão vertida no despacho saneador resultaria na violação quer a letra quer o espírito da norma vertida no n.º 3 do Art. 98º-J do Código de Processo do Trabalho, bem como produziria um resultado prático tradutor de clamorosa ofensa do sentimento jurídico socialmente dominante, levando à impunidade da prática de actos muito graves no âmbito das relações laborais, até de índole criminosa;
- s) O procedimento disciplinar – melhor ou pior executado, com as invalidades que eventualmente lhe possam imputar – que foi junto aos autos foi exactamente aquele que a aqui recorrente tinha e tem na sua posse com absolutamente todos os elementos que o compunham, com cada uma das folhas devidamente numeradas, sendo forçoso concluir que ao juntar o procedimento disciplinar aos autos da forma como fez a recorrente cumpriu integral e inapelavelmente o desiderato da alínea a) do n.º 4 do Art.º 98.º-I do Código de Processo do Trabalho;
- t) Ainda que assim não fosse, a conclusão de que a não redução a escrito da diligência de inquirição pudesse eventualmente ser equiparada à não junção aos autos da totalidade do procedimento disciplinar, atenta a cominação aplicada pelo Tribunal a quo sempre excederia manifestamente a ratio legis da norma bem como as exigências do bem jurídico subjacente à mesma – o direito de defesa em sede de

procedimento disciplinar, sendo manifesta e evidentemente desproporcional fulminar irremediavelmente a possibilidade de invocação de toda a restante justa causa, o que consubstancia abuso de Direito; Nestes termos e nos melhores de Direito, cuja falta de invocação o experimentado e proficiente juízo de Vossas Exas. Doutamente suprirá, deverá o presente recurso ser julgado procedente, modificando-se o Despacho Saneador em conformidade e:

a) Reconhecendo-se o integral cumprimento da obrigação prevista na alínea a) do n.º 4 do Art.º 98.º-I do Código de Processo do Trabalho, ordenando a substituição a decisão aqui em crise por outra que não decrete a ilicitude do despedimento, declarando estar cumprido o ónus da junção do procedimento disciplinar, ordenando o regular prosseguimento dos autos.

b) Reconhecendo-se a existência de abuso de Direito, na interpretação feita dos factos no despacho saneador, ordenando a substituição a decisão aqui em crise por outra que não decrete a ilicitude do despedimento, ordenando o regular prosseguimento dos autos.

Com o que faram Vossas Excelências a almejada JUSTIÇA.”

2.2 Não foram apresentadas contra-alegações.

2.3 O recurso foi admitido em 1.ª instância como apelação, com subida imediata, em separado e efeito meramente devolutivo, invocando-se o disposto nos artigos “79º-A, nº 2, al. g), 80.º, n.º 2, 83.º, n.º 1 e 83.º-A, n.º 2, do CPT”.

2.3 Apesar de não ter sido fixado o valor da causa antes da subida do presente recurso, constata-se que consta da ata de audiência de 5 de março de 2020 despacho em que se supre tal omissão, fixando-se o valor (provisório) em 9 051,38€ (“correspondente à soma dos valores líquidos pedidos e atribuindo o valor de 2000,00€ à ilicitude do despedimento, que foi o valor considerado pelas partes no recurso”)

3. Nesta Relação foi emitido parecer pela Exma. Procuradora-Geral Adjunta no sentido da improcedência do recurso.

3.1 Não houve resposta ao aludido parecer.

*

Cumpridas as formalidades legais e nada obstando ao conhecimento do mérito, cumpre decidir:

II – Questões a resolver

Sendo pelas conclusões que se delimita o objeto do recurso (artigos 635º/4 e 639º/1/2 do Código de Processo Civil aprovado pela Lei 41/2013, de 26/6 – CPC – aplicável “ex vi” do art. 87º/1 do Código de Processo do Trabalho – CPT), integrado também pelas que são de conhecimento oficioso e que ainda não tenham sido decididas com trânsito em julgado, a única questão a decidir é a de saber se a

Empregadora/aqui recorrente deu cumprimento ao disposto na alínea a) do n.º 4 do artigo 98.º-I do CPT, na parte em que aí se determina que a empregadora é notificada para “juntar o processo disciplinar”

*

III - Fundamentação

A) Os factos a considerar no presente recurso resultam do relatório antes elaborado.

B) Discussão

1. Saber se a Empregadora deu cumprimento ao disposto na alínea a) do n.º 4 do artigo 98.º-I do CPT, juntando o processo disciplinar.

Em sede de recurso, em síntese, vem a Apelante invocar que, diversamente do decidido, deu ela cumprimento à obrigação legal de proceder à junção à ação do processo disciplinar, fazendo-o de modo completo, sendo que, no que se refere à circunstância desse não constar reduzido a escrito o ato de inquirição da testemunha a que se alude na decisão recorrida, porque essa redação a escrito não é imposta por lei, não se impondo assim que conste do processo disciplinar.

Não contra-alegando o Recorrido, a Exma. Procuradora-Geral Adjunta, no parecer que emitiu, sustenta que o recurso deve improceder.

Apreciando, desde já avançamos o nosso entendimento no sentido de que assiste razão à Apelante.

De seguida justificaremos, dizendo de Direito, os fundamentos da nossa posição.

No enquadramento normativo processual da questão importa ter presente que, resultando do disposto na alínea a) do n.º 4 do artigo 98.º-I do CPT que a empregadora é notificada, para além do mais, para juntar o processo disciplinar, se estabelece depois no n.º 3 do artigo 98.º-J que “se o empregador (...) não juntar o procedimento disciplinar ou os documentos comprovativos do cumprimento das formalidades exigidas, o juiz declara a ilicitude do despedimento do trabalhador”.

Foi com base nesta norma que o Tribunal a quo proferiu a decisão recorrida, por ter entendido que, estando em causa a omissão de junção ao procedimento disciplinar da inquirição de uma testemunha cuja audição foi determinada e realizada pelo instrutor do processo, perante este circunstancialismo, concluiu que o procedimento disciplinar não foi junto aos autos de forma completa.

Mas sem real fundamento de direito (que aliás essa decisão não indica), como veremos de seguida.

Como primeira nota, daí emergindo aliás a razão determinante para a exigida junção do processo disciplinar à ação em que se impugna a legalidade e/ou licitude do despedimento, importa relembrar que, efetivamente, um dos princípios que norteia o poder disciplinar, na sua vertente sancionatória, é o princípio da processualidade, de acordo com o qual a aplicação de uma sanção disciplinar deve ser precedida daquele, enquanto processo próprio, destinado precisamente a apurar/averiguar da gravidade dos factos e sua integração em infração disciplinar, o grau de culpa do trabalhador e, por fim, a decidir qual a sanção a aplicar. Essa intenção é evidenciada, precisamente, nas normas que no Código do Trabalho (CT) aquele regulam, assim o artigo 353.º e seguintes, ao preverem-se determinadas exigências formais, entre as quais, tendo por base o objetivo de oferecer efetivas garantias de defesa ao trabalhador, ressalta a necessidade de emissão de uma nota de culpa, sujeita à forma escrita, em que se fundamente a decisão de

despedimento – dispõe-se assim no n.º 1 do artigo 353.º, o seguinte: “No caso em que se verifique algum comportamento susceptível de constituir justa causa de despedimento, o empregador comunica, por escrito, ao trabalhador que o tenha praticado a intenção de proceder ao seu despedimento, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputados”.

Deste modo, do confronto de umas com outras das normas, assim as previstas no CPT por um lado e por outro no CT, importará não confundir eventuais vícios de que possa padecer o processo disciplinar elaborado, estes resultantes desde logo do que se prevê no CT (mas não só, como veremos mais tarde), da obrigação, processual, de ter de ser junto aquele processo à ação judicial, a essa obrigação se dirigindo a previsão dos antes indicados artigos 98.º-I e 98.º-J do CPT.

Mas vejamos melhor tais questões:

Desde logo, a respeito da existência de eventuais vícios de que possa padecer o processo disciplinar elaborado, entre esses assume especial relevância, como é sabido, a eventual inobservância dos direitos de audiência e de defesa do arguido, aliás como decorrência do artigo 32.º, n.º 10, da Constituição da República Portuguesa (CRP), que o impõe em quaisquer processos sancionatórios – não se nos oferecendo dúvidas sobre a inclusão na sua previsão do processo disciplinar laboral, por não ser afinal admissível um processo sancionatório que não assegure os direitos de defesa dos arguidos, sendo assim inelutável, como regra inerente à ordem jurídica de um Estado de direito, o surgimento dos direitos de audiência e defesa[1] –, mas também da própria garantia da segurança no emprego, prevista no artigo 53.º da mesma Constituição, pois que dessa decorre a necessidade de que o despedimento deva satisfazer exigências procedimentais, precisamente por estamos perante a imputação de um facto censurável a um trabalhador, cuja relevância em termos disciplinares pressupõe a existência dum procedimento com vista à criação de uma sanção – daí decorrendo, em face da natureza sancionatória da consequência que pode derivar para o trabalhador, precisamente a relevância desse procedimento sancionatório para os efeitos do disposto no antes mencionado n.º 10 do artigo 32.º, da CRP.

Ora, como expressão do analisado princípio do contraditório no processo disciplinar laboral, resulta do n.º 1 do artigo 355º do CT/2009 que o trabalhador tem 10 dias para responder à nota de culpa que lhe foi dirigida, podendo invocar, por escrito, os elementos que considere relevantes para esclarecer os factos de que é acusado e a sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar a realização de diligências probatórias que sejam pertinentes para descoberta da verdade, sendo que, em face do n.º 1 do 356º do CT (na versão decorrente da Lei 23/2012, de 25/6), o empregador deve realizar as diligências requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere patentemente dilatórias, ou impertinentes, devendo neste caso alegá-lo fundamentadamente por escrito[2].

Por sua vez, a respeito da realização das diligências de instrução[3], por assumir essa questão relevância para a nossa apreciação, resultando do n.º 1 do artigo 356.º do CT que “O empregador, por si ou através de instrutor que tenha nomeado, deve realizar as diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere patentemente dilatórias ou impertinentes, devendo neste caso alegá-lo fundamentadamente por escrito”, tal como afirmado no recente Acórdão do mesmo Supremo Tribunal de 14 de Novembro de 2018[4], “tem sido entendimento unânime do Supremo Tribunal de Justiça que as «diligências probatórias» a que se reporta tal norma “são não apenas as requeridas na resposta à nota de

culpa, mas também as determinadas oficiosamente pelo instrutor do processo, destinadas a esclarecer os factos imputados na nota de culpa ou invocados na resposta a esta, sejam ou não suscetíveis de atenuar a responsabilidade do trabalhador (Cfr. Acórdãos de 12/1/17, 13/11/13, 30/4/13 e 7/3/12 proferidos respetivamente nos processos com os números 69/13.8TTLSR.L2.S1, 196/12.9TTBRR. L1.S1, 1154/09.6TTLSB.L1.S1 e 17/10.7TTEVR.E1.S1”. Do mesmo modo, neste caso em face do disposto no artigo 357.º n.º 1 e 2 do CT, mais uma vez como resulta do Acórdão indicado, ao assinalar que “a instrução no procedimento disciplinar assume uma grande relevância, pois visa possibilitar que o empregador possa tomar uma decisão fundamentada numa matéria sempre sensível com grandes repercussões para ambas as partes”, afirma-se depois que, “nesta perspetiva, o empregador ou o instrutor nomeado para o efeito devem ter alguma margem de manobra quando dirigem a instrução, pois têm de enfrentar as dúvidas que vão surgindo do confronto das várias versões dos factos, sendo certo que muitas vezes não é possível antever o resultado de determinadas diligências que aparentam alguma utilidade para a descoberta da verdade” – “neste campo, temos de estar cientes da dificuldade da prognose, sobretudo quando chamados para aquilatar o que se deve considerar dilatatório”(fim de citação).

Por último, também sobre a questão levantada no presente recurso relacionada com a circunstância de não ter sido reduzido a escrito e depois junto ao processo disciplinar o ato de inquirição de uma testemunha que o instrutor entendeu inquirir, inquirida pelo instrutor, importa ter presente o regime que resulta do artigo 382.º do CT, em que se dispõe:

“1 - O despedimento por facto imputável ao trabalhador é ainda ilícito se tiverem decorrido os prazos estabelecidos nos n.ºs 1 ou 2 do artigo 329.º, ou se o respectivo procedimento for inválido.

2 - O procedimento é inválido se:

- a) Faltar a nota de culpa, ou se esta não for escrita ou não contiver a descrição circunstanciada dos factos imputados ao trabalhador;
- b) Faltar a comunicação da intenção de despedimento junta à nota de culpa;
- c) Não tiver sido respeitado o direito do trabalhador a consultar o processo ou a responder à nota de culpa ou, ainda, o prazo para resposta à nota de culpa;
- d) A comunicação ao trabalhador da decisão de despedimento e dos seus fundamentos não for feita por escrito, ou não esteja elaborada nos termos do n.º 4 do artigo 357.º ou do n.º 2 do artigo 358.º”

É que, em face do dispositivo citado, como ainda do que se preceitua no n.º 1 do artigo 355.º – assim que o trabalhador dispõe de 10 dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo por escrito os elementos que considera relevantes para esclarecer os factos e a sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade” –, entendemos, acompanhando o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 4 de junho de 2014[5], proferido no domínio da aplicação do Código de 2003 mas que tem plena aplicação em face da atual redação do Código, que “a lei concede ao trabalhador a oportunidade de ser ouvido e de apresentar a sua defesa e nisto se esgota o exercício do contraditório no processo disciplinar”. [6]

Mas, perguntar-se-á, terão de estar formalizados no processo disciplinar, para estar esse completo, todos os atos realizados pelo instrutor, contendo nomeadamente, no que ao caso importa, todos os atos de inquirição das testemunhas que tenham sido ouvidas no seu âmbito?

A resposta a essa questão, em face do que se encontra previsto no CT, assim também nos dispositivos legais antes enunciados, é na nossa perspetiva, o que contraria o sentido da decisão recorrida, sem dúvidas negativa.

Na verdade, socorrendo-nos do que se escreveu no Acórdão do Supremo Tribunal de 7 de julho de 2016[7], pela clareza e eloquência da sua fundamentação e que dispensando assim outras considerações, diremos também que “do regime jurídico previsto no Código do Trabalho respeitante ao processo disciplinar, não se extrai que todas as diligências realizadas no processo disciplinar tenham de obedecer à forma escrita”, “ou seja, pese embora a lei laboral estabelecer que determinados procedimentos devem ser reduzidos a escrito – cf. arts 353.º, n.º 1 (nota de culpa), 354.º (suspensão preventiva de trabalhador), 355.º, n.º 1 (resposta à nota de culpa), 356.º, n.º 5 (instrução) e 357.º, n.º 6 (decisão de despedimento por facto imputável ao trabalhador) – certo é que não exige a forma escrita para todo o processo disciplinar, mais concretamente, para todas as diligências de investigação/instrução realizadas no seu âmbito”. No mesmo sentido, referenciado aliás no Acórdão citado, se pronunciou o mesmo Supremo Tribunal, no Acórdão de 12 de fevereiro de 2009[8].

Do exposto resulta, aplicando agora ao caso que se decide o regime antes enunciado, que não ocorre fundamento legal para considerar, como o fez o Tribunal a quo, que tivesse de ser reduzido a escrito e depois integrado no processo disciplinar o ato de inquirição da testemunha a que se alude na decisão recorrida.

Porém, ainda que assim não fosse, haveria sempre que perguntar-se, entrando já na análise do regime processual, assim o que resulta dos artigos 98.º-I e 98.º-J do CPT, se a obrigação nesses prevista tem em vista, aí se esgotando, a junção do processo que tenha sido elaborado, do modo como o foi, independentemente pois de eventuais vícios de que padeça, ou se, diversamente, deverá englobar também a apreciação destes, melhor dizendo, se só deve ser considerada cumprida aquela obrigação se for de constatar que o processo elaborado não padece destes últimos, solução esta que, parecendo resultar da decisão recorrida, temos sérias dúvidas em acompanhar.

Seja como for, sequer ocorre necessidade de tomarmos posição sobre essa questão, pois que, como se viu anteriormente, não se verifica o pressuposto base de que partiu a decisão recorrida, ou seja de que tivesse de ser reduzido a escrito e depois integrado no processo disciplinar o ato de inquirição da testemunha a que se alude nessa decisão, do que decorre, em conformidade, que careça também de fundamento legal o entendimento, nessa tido, de que se pudesse considerar, porque aquele ato não integrava, que o processo disciplinar não havia sido junto pela empregadora, para justificar a aplicação do regime previsto no n.º 3 do artigo 98.º-J do CPT. Diversamente, contrariando esse entendimento, por um lado não temos dúvidas em dizer que o processo, tal como foi elaborado e concluído, foi junto aos autos integralmente, pois que não lhe é imputada essa falta, e, por outro, como se viu anteriormente, sequer se pode dizer, neste caso para quem porventura admita que tal situação possa dar sustentação à norma aplicada pelo Tribunal, que tivesse de ser integrado, sob pena de não poder considerar-se completo, com o ato de inquirição da testemunha, nos termos decididos em 1.ª instância.

Assim o consideramos, diga-se por último, apesar de não se nos oferecer dúvida a afirmação de que que a apresentação do processo disciplinar seja obrigatória, mas esclarecendo, porém, quanto à questão de ser

ou não exigível a sua junção integral, que sequer está no caso em causa tal situação, como o dissemos já – pois que em momento algum se sustentou na decisão recorrida que não tivesse sido junta uma qualquer parte que fizesse parte desse processo, dizendo-se antes, o que é coisa diversa, que do processo elaborado deveria ter constado, integrando-o, o ato da inquirição da testemunha –, do que decorre não estarmos assim perante caso similar aos que foram apreciadas nos Acórdãos citados no parecer da Exma. Procuradora-Geral adjunta, pois que nessas a questão se centrou na não junção pela empregadora de tudo o que constada do processo disciplinar –assim, como aí se indicam, respetivamente, os Acórdãos da RE de 3.7.2014 (proferido no processo 639/12.1TTSTR-A.E1), da RG proferido no âmbito do Procº 2080/15.5T8BRG, da RP proferido em 3.6.2019 (procº 1558/18.3T8VLG-A.P1), da RP de 26.5.2015 e da RE de 16.01.2014 (Processo 187/13.2TTPTM-A.E1).

Nos termos expostos, procedendo o recurso, impõe-se a revogação da decisão recorrida, de declaração de ilicitude do despedimento do autor e de subsequente condenação da ré (assim o que se fez constar das alíneas a) e b) do dispositivo), decisão essa que é substituída por este acórdão, determinando-se o prosseguimento dos autos também nessa parte, incluindo, se outra razão não houver que a tal venha a obstar, a realização da audiência de discussão e julgamento, para posterior apreciação da causa.

As custas do recurso serão suportadas de acordo com a responsabilidade que venha a ser afirmada a final.

*

IV. Decisão:

Face ao exposto, acordam os juízes da Secção Social do Tribunal da Relação do Porto, na procedência do recurso, em revogar a decisão recorrida, de declaração de ilicitude do despedimento do autor e de subsequente condenação da ré, a qual se substitui por este acórdão, determinando-se o prosseguimento subsequente dos autos, incluindo, salvo se outra razão o obstar, a realização da audiência de discussão e julgamento.

Custas pela parte vencida a final, na proporção que então venha a ser afirmada.

Porto, 31 de março de 2020

(acórdão assinado digitalmente pelo relator e 1.ª adjunta, constando manifestação de concordância da 2.ª adjunta em documento autónomo, por impossibilidade técnica de a mesma aceder ao sistema informático)

[1] Gomes Canotilho e Vital Moreira, Constituição da República Portuguesa Anotada, pág. 526

[2] Veja-se, neste sentido, o Ac. STJ de 16 de Junho de 2016, que aqui seguimos, Relator Conselheiro Gonçalves Rocha, in www.dgsi.pt.

[3] Sendo a questão nesse suscitada a de saber se as diligências determinadas pela instrutora do procedimento disciplinar eram pertinentes, ou se visaram apenas obviar à verificação do prazo de caducidade do direito de aplicar a sanção.

[4] Relator Conselheiro Chambel Mourisco, também disponível em www.dgsi.pt.

[5] Relator Conselheiro António Leones Dantas, também disponível em www.dgsi.pt.

[6] Mais se refere no mesmo Acórdão (citação) que, “trata-se de um processo dominado pelo princípio do inquisitório, em que as funções acusatória, instrutória e decisória estão atribuídas à mesma entidade, que sendo a titular do processo disciplinar é também interessada no seu desfecho”, isso explicando “que a garantia dos direitos de audiência e de defesa, num processo disciplinar, não contemple a faculdade de intervenção ou presença do arguido ou do seu mandatário no acto da produção da prova testemunhal, do que resulta a inexigibilidade da sua notificação para uma tal diligência (neste sentido, vd. Sousa Macedo, Poder Disciplinar Laboral, Coimbra, 1990, pág. 150, Pedro Furtado Martins, Cessação do Contrato de Trabalho, 105 e Ac.R.P. de 12.12.05, CJ, 2005, V, 247).

[7] Relatora Conselheira Ana Luísa Geraldes, in www.dgsi.pt.

[8] Aí citado, proferido no âmbito do processo 08S3965, em 12.02.2009, Relatado pelo Conselheiro Bravo Serra e disponível em www.dgsi.pt, onde se pode ler, nomeadamente o seguinte: “VI - Do regime jurídico aprovado pelo Decreto-Lei n.º 64-A/89, designadamente dos seus arts. 10.º a 12.º, não se extrai que todas as diligências realizadas no processo disciplinar (e no precedente processo de inquérito se a este houver lugar) tenham de obedecer à forma escrita e, bem assim, que toda a factualidade que é trazida à nota de culpa deva ser esteada em escritos constantes do processo, não se surpreendendo qualquer prescrição normativa da qual decorra a impossibilidade de, no processo disciplinar, poder ser efectuada remissão para documentos existentes no processo de inquérito. VII - Não sendo exigível a forma escrita para todo o processo disciplinar (recte, para todas as diligências aí realizadas, ainda que com a finalidade de obtenção de prova), não é possível sustentar que a demonstração de determinadas realidades em juízo só é possível de ser levada a efeito, se desse processo constarem os respectivos dados escritos.”

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