

SUPREMO TRIBUNAL DE JUSTIÇA | SOCIAL

Acórdão

Processo	Data do documento	Relator
2123/17.8T8LRA.C1.S1	9 de outubro de 2019	Ferreira Pinto

DESCRITORES

Contrato de trabalho > Nulidade > Falta de fundamentação > Despedimento com justa causa > Procedimento disciplinar > Nota de culpa > Invalidez

SUMÁRIO

I - Há que distinguir a falta de motivação da motivação deficiente, incompleta ou errada.

II - Tendo a fundamentação da sentença que ser aferida globalmente, só se verifica a sua nulidade em caso de falta absoluta de fundamentação.

III - A desconformidade factual entre a nota de culpa e a decisão final que conclui pelo despedimento não conduz, de modo necessário, à declaração de invalidade de todo o procedimento disciplinar, cumprindo averiguar, na economia de ambas as peças processuais, em que factos assenta tal desconformidade e em que medida eles se refletem no direito de defesa do trabalhador.

IV - Detetada uma desconformidade factual entre a nota de culpa e a decisão de despedimento, com a identificação de factos novos de natureza não atenuativa da responsabilidade do trabalhador, a consequência a retirar é a da impossibilidade de considerar esses factos na formulação do juízo da justa causa de despedimento.

TEXTO INTEGRAL

Processo n.º 2123/17.8T8LRA.C1.S2 – Revista (4ª Secção)[1]

Acordam na Secção Social do Supremo Tribunal de Justiça

I

Relatório[2]:

AA instaurou, em 08.05.2017, no Tribunal Judicial da Comarca ... – Juízo do Trabalho ... – Juiz 3, a presente ação, com processo especial, de impugnação judicial da regularidade e licitude do seu

despedimento, que lhe foi promovido por "BBS. A." pedindo que seja declarada a ilicitude ou irregularidade do mesmo, com as legais consequências.

Realizada audiência de partes, na qual não foi possível obter conciliação, e notificada que foi a Entidade Empregadora, apresentou esta o seu articulado, alegando, em síntese, que devido ao comportamento culposos da Trabalhadora a despediu com justa causa no final do respetivo procedimento disciplinar, concluindo pela procedência do articulado.

A Trabalhadora apresentou contestação, excepcionando a caducidade e invalidade do processo disciplinar, por:

- Não ter o procedimento disciplinar se iniciado nos 60 dias subsequentes ao conhecimento das infrações;
- O inquérito não ter sido iniciado nos 30 dias seguintes à suspeita dos comportamentos irregulares e por, o mesmo, não ter sido conduzido de forma diligente;
- A decisão disciplinar não se encontrar devidamente fundamentada;
- Por, na decisão, ter sido apreciado o seu passado disciplinar, factos que não constavam da nota de culpa, não tendo, pois, sido ouvida sobre tais factos;
- Os factos provados não consubstanciam justa causa para o seu despedimento.

E deduziu pedido reconvençional, pretendendo, por esta via:

- a. A anulação das sanções disciplinares que lhe foram anteriormente aplicadas - de suspensão por 30 dias e por 90 dias com perda de retribuição e antiguidade - por decisões de 15.02.2016 e 12.01.2017;
- b. A condenação da Empregadora no pagamento dos montantes retributivos que deixou de auferir por aplicação de tais sanções disciplinares - de € 2.054,41 e € 3.081,62;
- c. A sua condenação também no pagamento:
 - i. de uma indemnização em substituição da reintegração, em montante não inferior a 60 dias por cada ano completo de antiguidade (que calcula em € 92.544,13);
 - ii. de uma indemnização por danos não patrimoniais causados em virtude da aplicação da sanção de despedimento, em montante não inferior a € 2.300,00;
 - iii. nos juros de mora devidos, à taxa legal, desde a data da citação até integral pagamento.

A Empregadora (reconvinda) apresentou resposta à contestação, concluindo pela validade e pela não caducidade do procedimento disciplinar e pela improcedência do pedido reconvençional.

Em sede de despacho saneador, foi parcialmente admitida a reconvenção deduzida pela Trabalhadora [com exceção dos pedidos 1) e 2), acima identificados].

Dispensou-se a fixação da matéria de facto assente, bem como a seleção da base instrutória.

Realizada a audiência de julgamento, foi proferida, em 27.03.2018, sentença que julgou a ação parcialmente procedente e, em consequência:

- a) “Declarou ilícito o despedimento da Trabalhadora AA, quer por invalidade do processo disciplinar quer por falta de justa causa, pela Entidade Empregadora “BB, SA”, considerando-se este como efetivado em 23.03.2017;
- b) Condenou a Entidade Empregadora a pagar à Trabalhadora, a título de retribuições intercalares, a quantia mensal correspondente à sua remuneração base (de € 2054,41) desde a data do despedimento até ao trânsito em julgado desta sentença, acrescida de juros de mora, à taxa legal, contados desde tal data (do trânsito em julgado) até efetivo e integral pagamento, deduzindo-se as quantias previstas no art.º 390º, nº 2, do CT;
- c) Condenou a Entidade Empregadora a pagar à Trabalhadora, a título de indemnização por antiguidade, a quantia correspondente a 30 dias de retribuição base por cada ano completo ou fração de antiguidade, considerando-se que esta remonta a 01 de Setembro de 1994, acrescida de juros de mora, à taxa legal, desde a data da notificação da Entidade Empregadora da Contestação-Reconvenção deduzida pela Trabalhadora;
- d) Condenou a Entidade Empregadora a pagar à Trabalhadora, a título de danos não patrimoniais, a quantia de € 2.000,00 (dois mil euros), acrescida de juros de mora, à taxa legal, desde a notificação da Entidade Empregadora da Contestação-Reconvenção deduzida pela Trabalhadora;
- e) Absolveu a Entidade Empregadora do demais peticionado pela Trabalhadora.”

Para o efeito considerou o seguinte:

“Quanto à invocada falta de fundamentação da decisão disciplinar, mormente no que toca à descrição dos factos imputados (nas circunstâncias de tempo e modo), e suas consequências, em nada se comprova qualquer violação do direito de defesa da trabalhadora, que respondeu a cada um deles.

Já não assim quanto à mencionada imputação de novos factos, verificando-se outrossim que a decisão final alude a processos e sanções disciplinares anteriores, omitidos na Nota de Culpa e utilizados para fundamentar a gravidade da culpa da Trabalhadora.

A invocação de tais factos, que não atenuam a sua responsabilidade, torna o procedimento disciplinar inválido, nos termos previstos nos art.ºs. 357º, n.º 4 e 382º, n.º 2, al. d) do CT, logo ilícito - cf. art.º 382º, n.º 1 CT” (sublinhado nosso).

II

Inconformada a Empregadora com esta decisão, interpôs recurso de apelação, arguiu, expressa e separadamente, a nulidade da sentença por omissão de pronúncia, nos termos da alínea d), do n.º 1, do artigo 615º, CPC, impugnou a decisão proferida sobre a matéria de facto, pugna pela validade do procedimento disciplinar alegando que a nota de culpa cumpre os requisitos legais [a existência de

anteriores processos e sanções disciplinares não traduzem nenhum comportamento nem constituem factos integradores de infração, mas apenas a escolha da sanção disciplinar a aplicar] e que, além do mais, é entendimento da nossa jurisprudência, que a consequência da imputação de um facto que não conste da nota de culpa nunca poderá ser a invalidade do processo disciplinar.

Em consequência, diz ter havido justa causa para o despedimento da Trabalhadora.

Por acórdão proferido, em 28 de novembro de 2018, pelo Tribunal da Relação de Coimbra, foi a apelação julgada totalmente improcedente com integral confirmação da sentença impugnada.

Para o efeito, teve-se em consideração o seguinte:

“No que concerne à questão do despedimento, ou melhor, à questão de saber se ocorreu ou não justa causa, há que atentar no facto de nas ações de apreciação judicial do despedimento, o empregador apenas pode invocar factos e fundamentos constantes da decisão de despedimento comunicada ao trabalhador (n.º 3 do art.º 387º do CT); e nesta decisão não podem ser invocados factos não constantes da nota de culpa ou da resposta do trabalhador, salvo se atenuarem a responsabilidade (n.º 4 do art.º 357º do CT).

De salientar ainda que só os factos com relevo ou interesse para a decisão, segundo as diversas soluções plausíveis da questão de direito, devem ser objeto de reapreciação, sob pena de se estar a praticar atos inúteis.

No caso em apreciação, há a dizer que o despedimento foi declarado ilícito, como acima ficou consignado, por duas razões, a saber: por se ter considerado inválido o procedimento disciplinar e por não ter ocorrido justa causa.

Apesar de ter declarado ilícito o despedimento por invalidade do PD, a 1ª instância apenas abordou a questão da justa causa porque assim a lei o exige (no n.º 4 do art.º 387 do CT que dispõe que “em casos de apreciação judicial de despedimento por facto imputável ao trabalhador, sem prejuízo da apreciação de vícios formais, o tribunal deve sempre pronunciar-se sobre a verificação e procedência dos fundamentos invocados para o despedimento”).

Esta (nova) exigência que “sem benefício para os interessados, implica um acréscimo desnecessário de trabalho para os juízes sempre que haja motivos formais para decretar a ilicitude do despedimento” – Código do Trabalho, anotado de Pedro Romano Martinez e outros, 8ª edição 2009, p. 993, anotação de P. Romano Martinez - apenas tem utilidade na situação em que o despedimento é irregular por terem ocorrido vícios procedimentais de segunda linha, não invalidantes a que se refere o n.º 2 do art.º 389º do CT, ou seja, quando o empregador omite ilicitamente as diligências probatórias a que aludem os n.ºs 1 e 3 do art.º 356º do mesmo código.

Nestes casos, apesar da omissão dessas diligências, torna-se importante ou relevante indagar sobre

verificação de justa causa, porquanto se esta vier a ser declarada (se forem declarados procedentes os motivos invocados para o despedimento, ainda que o despedimento tenha sido declarado ilícito por questões procedimentais ou de forma) o trabalhador apenas tem direito à indemnização por despedimento e, ainda assim, reduzida a metade da prevista no art.º 391º do CT.

Não tem direito, nestes casos, aos salários ditos intercalares ou à indemnização por danos não patrimoniais.

Tudo isto para concluir que, não sendo processualmente admissível a prática de atos inúteis, da conjugação do disposto nos n.º 4 do art.º 387º com o n.º 2 do art.º 389º ambos do CT, o n.º 4 daquela primeiro preceito deve ser interpretado restritivamente no sentido de que, no caso de despedimento declarado ilícito por razões de vícios formais, apenas se exige que o tribunal se pronuncie sobre a procedência ou improcedência de justa causa quando estejam também em causa as irregularidade fundadas em deficiência de procedimento por omissão de diligências probatórias previstas no nºs 2 e 3 do art.º 356º do CT.

Ora, no nosso caso, nenhuma dessas irregularidades se suscita ou suscitou no âmbito dos presentes autos.

O que acontece é que na nota de culpa (cf. facto 9) se omitiu por completo qualquer alusão ao passado disciplinar da trabalhadora, às sanções disciplinares que lhe foram aplicadas.

Todavia, na decisão final, no que concerne à aplicação da sanção, ponderou-se “que a trabalhadora tem sanções disciplinares registadas, sendo reincidente nos comportamentos descritos na nota de culpa, uma vez que depois de convidada a corrigi-los e de sancionada disciplinarmente por duas vezes, persiste nos mesmos” (cf. facto 13).

Ou seja, na decisão fez-se uso de factos não descritos na nota de culpa que serviram para agravar a responsabilidade da trabalhadora, gerando a invalidade do PD e a conseqüente ilicitude do despedimento ex vi al. d) do nº 2 do art.º 382º do CT com referência ao n.º 4 do art.º 357º do mesmo código.

Portanto, do tribunal sufragamos a decisão quando concluiu pela ilicitude do despedimento derivada da invalidade do PD [...].

E no seguimento da interpretação que fazemos do disposto no n.º 4 do art.º 387º do CT apenas haverá necessidade de reapreciar a matéria de facto referente aos danos não patrimoniais, cingindo-se a impugnação a essa matéria,”

III

Novamente inconformada, a Empregadora “BBS. A.”, recorreu, agora, de revista excecional, alegando estar o acórdão recorrido em contradição com o acórdão proferido, em 17.12.2014, pelo Supremo Tribunal de Justiça, no Processo n.º 1552/07.0TTL5B.U.S1 – acórdão fundamento e transitado em julgado.

A Empregadora termina a sua alegação, no recurso de revista excecional, com as seguintes conclusões:

1. “O tribunal de primeira instância proferiu sentença na qual declarou o procedimento disciplinar inválido e em consequência a ilicitude do despedimento.
2. Não se conformando com essa decisão, a ora recorrente interpôs recurso de apelação para o Tribunal da Relação de Coimbra, o qual julgou improcedente a apelação, confirmando a sentença recorrida.
3. No entanto, e com o devido respeito, não pode a ora recorrente aceitar a decisão do Tribunal da Relação, pelo que vem, através do presente recurso de revista excecional, requerer a revogação do acórdão proferido pelo Tribunal da Relação de Coimbra que confirmou a decisão proferida em primeira instância, pelo Tribunal do Trabalho
4. O presente recurso de revista é admissível, porquanto o acórdão ora recorrido incidiu sobre decisão da 1ª instância que conheceu o mérito da causa e estão verificados os requisitos previstos no artigo 672º, n.º 1, alíneas a), b) e c) do CPC.
5. As questões cuja apreciação se pretende submeter à douda apreciação dos Venerando são:
 - a) saber se a referência a anteriores processos disciplinares e respetivas sanções constituem factos que tenham de constar na nota de culpa;
 - b) saber se a invocação de factos que não constam da nota de culpa determina, a invalidade do processo disciplinar ou tão só a inatendibilidade dos mesmos;
 - c) saber se detetada uma desconformidade factual entre a nota de culpa e a decisão de despedimento, com a identificação de factos novos de natureza não atenuativa da responsabilidade do trabalhador, a consequência, necessária e automática, a retirar é a impossibilidade de considerar esses factos na formulação do juízo da justa causa de despedimento ou se essa consequência depende de se averiguar, em que factos assenta tal desconformidade e em que medida eles se refletem no direito de defesa do trabalhador.
6. A primeira questão assume relevância jurídica, porque se trata de questão manifestamente complexa e controversa, sendo essencial obter um consenso em termos de servir de orientação, quer para as pessoas que possam ter interesse jurídico ou profissional na resolução de tal questão, a fim de tomarem conhecimento da provável interpretação, com que poderão contar, das normas aplicáveis, quer para as instâncias, por forma a obter-se uma melhor aplicação do direito.
7. A al. c), do artigo 430º, remete-nos para o artigo 415º, que refere que na decisão disciplinar não podem ser invocados factos que não constam na nota de culpa.
8. Não decorre de nenhuma disposição legal a definição do que deve constar na nota de culpa.
9. O artigo 411º apenas refere que a nota de culpa deve conter a descrição circunstanciada dos factos imputados ao trabalhador, mas não define o que são factos, que factos devem constar necessariamente da nota de culpa nem em que se traduz uma descrição circunstanciada.
10. Saber o que se pode elevar a facto para efeitos de constar da nota de culpa e de que forma deve ser feita a sua descrição circunstanciada são questões que tem gerado controvérsia na nossa doutrina e jurisprudência.
11. In casu, a sua apreciação é claramente necessária para uma melhor aplicação do direito, uma vez que concluído que a referência a anteriores processos disciplinares e respetivas sanções, não constituem

"factos" e que por essa razão não careciam de constar na nota de culpa, isso significa que a decisão de despedimento cumpriu os requisitos legais, nomeadamente o previsto na al. c), do n.º 2, do artigo 382º do CT e o processo disciplinar é válido.

12. Quanto à segunda questão: saber se a invocação de factos que não constam da nota de culpa determina, a invalidade do processo disciplinar ou tão só a inatendibilidade dos mesmos a mesma assume relevância jurídica, uma vez que apesar de o STJ e até as Relações, terem vindo a decidir no sentido de que a invocação de factos que não constam da nota de culpa não conduz a invalidade do processo disciplinar, continuam a existir decisões, e exemplo disso é a decisão recorrida e a proferida pelo Tribunal de primeira instância, a decidir no sentido da invalidade.

13. In casu, a apreciação desta questão é claramente necessária para uma melhor aplicação do direito, uma vez que concluído que a existência de anteriores processos disciplinares e respetivas sanções apenas não poderão ser atendidas em sede da apreciação que vier a ser feita sobre a justa causa, tal terá, necessariamente, como consequência que a apreciação da justa causa e a reapreciação da matéria de facto tenham de ter lugar.

14. Os interesses em causa nas duas primeiras questões assumem particular relevância social, pela conexão com valores socioculturais, geradores de sentimentos de inquietação de uma generalidade de pessoas, que põem em causa a eficácia do direito e fazem duvidar da sua credibilidade, quer na formulação legal, quer na aplicação casuística,

15. Saber o que deve elevar-se a noção de facto, o que deve constar da nota de culpa e da decisão disciplinar; qual a correspondência factual necessária entre a decisão e nota de culpa, pode interferir com a tranquilidade, a segurança e a paz social, em termos de haver a possibilidade de descredibilizar as instituições ou a aplicação do direito.

16. Pelo que a resposta a estas questões traduz um interesse comunitário que ultrapassa significativamente os limites do caso concreto.

17. Uma entidade patronal, um instrutor, um advogado ou um responsável por recursos humanos precisa de saber o que integra a noção de facto, o que deve fazer constar da nota de culpa e da decisão que aplica a sanção, e bem assim da correspondência que deve existir entre ambas para se assegurar a validade do processo disciplinar.

18. A validade de um concreto processo disciplinar não pode estar dependente da interpretação que um concreto tribunal venha a fazer sobre: o que sejam "factos"; o que deve constar da nota de culpa e da decisão que aplica a sanção, do que seja uma descrição circunstanciada dos factos e do que seja a correspondência factual necessária entre a decisão e nota de culpa.

19. Quanto à terceira questão a mesma assume relevância jurídica, porque se trata de questão manifestamente controversa, sendo essencial obter um consenso em termos de servir de orientação, quer para as pessoas que possam ter interesse jurídico ou profissional na resolução de tal questão, a fim de tomarem conhecimento da provável interpretação, com que poderão contar, das normas aplicáveis, quer para as instâncias, por forma a obter-se uma melhor aplicação do direito.

20. É essencial que se defina se perante uma desconformidade factual entre a nota de culpa e a decisão

de despedimento, com a identificação de factos novos de natureza não atenuativa da responsabilidade do trabalhador, a consequência, necessária e automática, a retirar é a impossibilidade de considerar esses factos na formulação do juízo da justa causa de despedimento ou se essa consequência depende de se averiguar, em que factos assenta tal desconformidade e em que medida eles se refletem no direito de defesa do trabalhador.

21. Esse consenso não existe, na verdade encontramos decisões que entendem ocorrer inatendibilidade automática (Ac. da RC de 18-10-2007, no proc. 555/06.6TTCBR.C1; AC da relação do Porto de 10/09/2012 (Proc. 448/11.5TTVFR-A.P1); AC da relação de Coimbra de 5/11/2015 (Proc. 461/15.3T8 GRD-A.C1); Acórdão deste Supremo de 19 de Março de 2009 (Documento n.º SJ200903190016864) in www.dgsi.pt).

22. E outras que entendem que a inatendibilidade não é automática nem necessária, depende de se averiguar em que factos assenta tal desconformidade e em que medida eles se refletem no direito de defesa do trabalhador (Ac. do STJ de 17-12-2014, no proc. 1552/07.0TTLSB.S1, in www.dgsi.pt).

23. In casu, a apreciação desta questão é claramente necessária para uma melhor aplicação do direito, uma vez que, afastada a invalidade automática do processo disciplinar, sempre teria o Tribunal de averiguar em que factos assenta a desconformidade e em que medida eles se refletem no direito de defesa do trabalhador.

24. A existência de uma jurisprudência clara e firme sobre esta questão assume importância relevante no devir da vida económica, mais especificamente no capítulo das relações laborais e do exercício do poder disciplinar, pelo que deve a revista excecional ser admitida por verificação do pressuposto enunciado na al. b), do n.º 1, do art.º 672º do CPC.

25. Sendo que os interesses em causa, assumem particular relevância social, pela conexão com valores socioculturais, geradoras de sentimentos de inquietação de uma generalidade de pessoas, que ponham em causa a eficácia do direito ou façam duvidar da sua credibilidade, quer na formulação legal, quer na aplicação casuística.

26. Na verdade, saber em que se traduz a conformidade factual entre a nota de culpa e a decisão disciplinar pode interferir com a tranquilidade, a segurança e a paz social, em termos de haver a possibilidade de descredibilizar as instituições ou a aplicação do direito.

27. Sendo certo que a definição do que necessariamente deve ser apreciado para que a invalidade do processo disciplinar possa ser declarada traduz um interesse comunitário que ultrapassa significativamente os limites do caso concreto.

28. Qualquer entidade patronal, instrutor, advogado ou responsável pela gestão de recursos humanos precisa de saber qual a coincidência necessária entre o teor da decisão e o teor da nota de culpa por forma a assegurar a validade do processo disciplinar.

29. É socialmente essencial ter a certeza de que a declaração de invalidade de um processo disciplinar depende do mesmo tipo de apreciação e análise, pelo que não pode ser automática nuns casos e noutros não.

30. A validade de um concreto processo disciplinar não pode estar dependente da interpretação que um concreto tribunal venha a fazer sobre a automaticidade da invalidade.

31. O Tribunal da Relação, no acórdão que proferiu (acórdão recorrido) entendeu que a referência, na decisão que determinou a aplicação da sanção de despedimento, à existência de outros processos disciplinares e respetivas sanções constituem invocação de factos que não constam na nota de culpa o que determina a invalidade do processo disciplinar.

32. O STJ no acórdão de 17/12/2014, Proc. 1552/07.0 TTLSB.L1.S, entendeu que:

"A desconformidade factual entre a nota de culpa e a decisão final que conclui pelo despedimento não conduz, de modo necessário, à declaração de invalidade de todo o procedimento disciplinar, cumprindo averiguar, na economia de ambas as peças processuais, em que factos assenta tal desconformidade e em que medida eles se refletem no direito de defesa do trabalhador.

Detetada uma desconformidade factual entre a nota de culpa e a decisão de despedimento, com a identificação de factos novos de natureza não atenuativa da responsabilidade do trabalhador, a consequência a retirar é a da impossibilidade de considerar esses factos na formulação do juízo da justa causa de despedimento.

Não assumem a natureza de factos desconformes entre os constantes da nota de culpa e os constantes da decisão de despedimento, as considerações tecidas pelo instrutor do procedimento disciplinar, em sede de fundamentação por recurso à prova produzida, sendo objeto de apreciação jurisdicional apenas os factos enquanto tais."

33. Este acórdão já transitou em julgado e constitui o acórdão fundamento.

34. O acórdão fundamento e o acórdão recorrido decidem a mesma questão de direito - a invalidade do processo disciplinar por desconformidade factual entre a nota de culpa e a decisão final e os dois acórdãos foram proferidos no domínio da mesma legislação — Lei 7/2009.

35. O núcleo fáctico é idêntico uma vez que em ambos está em causa a imputação na decisão final de despedimento de factos que não consta da nota de culpa.

36. Os dois acórdãos aplicaram o mesmo quadro legal, subsumiram um núcleo fáctico essencialmente idêntico, mas lograram decisões distintas pelo que se verifica também o requisito da al. c), do n.º 1, do art.º 672º do CPC - contradição de julgados.

37. Verificam-se por isso todos os pressupostos de admissibilidade previstos no artigo 672º do CPC, pelo que a presente revista excecional deve ser admitida.

38. O n.º 1, do artigo 411º, diz que «[n]os casos em que se verifique algum comportamento suscetível de integrar o conceito de justa causa enunciado no n.º 1 do artigo 396.º, o empregador comunica, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respetivas infrações a sua intenção de proceder ao despedimento, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputados».

39. O artigo 415º, que versa sobre a decisão final a proferir no processo disciplinar, consigna que a decisão «deve ser fundamentada e constar de documento escrito» (n.º 2) e nela «são ponderadas as circunstâncias do caso, a adequação do despedimento à culpabilidade do trabalhador [...], não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa, nem referidos na defesa escrita do trabalhador, salvo se atenuarem ou diminuírem a responsabilidade» (n.º 3).

40. De acordo com o princípio geral consignado no artigo 429º, qualquer tipo de despedimento é ilícito: «a) [s]e não tiver sido precedido do respetivo procedimento; b) [s]e se fundar em motivos políticos ou ideológicos, étnicos ou religiosos, ainda que com invocação de motivo diverso; c) [s]e forem declarados improcedentes os motivos justificativos invocados para o despedimento».

41. Especificamente sobre o despedimento por facto imputável ao trabalhador rege o artigo 430º, nos termos do qual: «[o] despedimento por facto imputável ao trabalhador é ainda ilícito se tiverem decorrido os prazos de prescrição estabelecidos no artigo 372.º ou se o respetivo procedimento for inválido» (n.º 1); «[o] procedimento só pode ser declarado inválido se: a) faltar a comunicação da intenção de despedimento junta à nota de culpa ou não tiver esta sido elaborada nos termos previstos no artigo 411.º; b) [n]ão tiver sido respeitado o contraditório, nos termos enunciados nos artigos 413.º, 414.º e n.º 2 do artigo 418.º; c) [a] decisão de despedimento e os seus fundamentos não constarem de documento escrito, nos termos do artigo 415.º ou do n.º 3 do artigo 418.º» (n.º 2).

42. Resulta das disposições conjugadas dos artºs 411º, n.º 1, 415º, n.º 3 e 435º, n.º 3 do CT que a nota de culpa deve conter, além do mais e no que aqui interessa, a descrição circunstanciada dos factos que são imputados ao trabalhador, não podendo, na decisão final do processo disciplinar, impositora do despedimento, ser invocados factos não constantes da nota de culpa nem referidos na defesa escrita do trabalhador, salvo se atenuarem ou diminuírem a sua responsabilidade, e que, na ação de impugnação do despedimento, o empregador apenas pode invocar factos e fundamentos constantes da decisão de despedimento comunicada ao trabalhador.

43. Ou seja, como se retira dos aludidos normativos e tem sido, pacífica e repetidamente, afirmado pela jurisprudência do Supremo Tribunal de Justiça, a consequência do desrespeito ou preterição desses comandos legais é a de não serem atendidos os factos fundantes da decisão de despedimento não circunstanciadamente descritos.

44. E, portanto, a consequência dessa preterição não se situa no plano da invalidade ou nulidade do procedimento disciplinar, antes o de esses factos não poderem ser considerados na formulação do juízo de "justa causa" de despedimento.

45. Vale por dizer que o despedimento ser motivado em factualidade que não haja sido imputada ao trabalhador na nota de culpa ou referida na defesa escrita do trabalhador; mas essa inatendibilidade apenas inquina a parte da decisão que seja afetada pela omissão, e não já toda a decisão se, nesta, o despedimento for também motivado por factualidade descrita na nota de culpa ou na defesa escrita. Nesta parte, a decisão é perfeitamente válida.

46. Mas o que está abrangido pela inatendibilidade prevista no art.º 415º, n.º 3, são os factos que motivam o despedimento e não já eventuais considerações de natureza conclusiva e/ou relativas ao enquadramento e apreciação jurídica que possam vir a ser feitas na decisão do despedimento.

47. No caso, a referência na decisão de despedimento a anteriores processos disciplinares e sanções constitui meras considerações de natureza jurídica, relativas ao enquadramento e apreciação jurídica feita pelo instrutor do processo disciplinar.

48. A referência a anteriores processos disciplinares e sanções não constitui um facto, contudo ainda que

se entendesse que a mesma constituí matéria de facto invocada na decisão de despedimento e que não constava da nota de culpa, tal apenas determinaria que a mesma não fosse atendida para a apreciação da justa causa.

49. Tal inatendibilidade não gera, no entanto, a invalidade do procedimento disciplinar sendo certo que o despedimento foi motivado em outra factualidade descrita na nota de culpa.

50. As causas de invalidade do processo disciplinar são taxativas, e a letra da alínea c), do n.º 2, do artigo 430º não permite extrair da norma o sentido de compreender entre tais causas a falta de coincidência entre os factos alegados na nota de culpa e os narrados na decisão de despedimento, pois o que se declara em tal preceito é, tão-somente, que o procedimento será inválido se a decisão e os respetivos fundamentos não constarem de documento escrito, ou seja, será inválido em caso de inobservância do disposto no n.º 2 do artigo 415.º, segundo o qual «[a] decisão deve ser fundamentada e constar de documento escrito».

51. Como se observou no Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 19 de Março de 2009 (Documento n.º SJ200903190016864, em www.dgsi.pt), a consequência do desrespeito ou preterição dos comandos dos artigos 411º, n.º 1, 415.º, n.º 3 e 435.º, n.º 3, é a de não serem atendidos os factos fundantes da decisão de despedimento não circunstanciadamente descritos e, portanto, a consequência dessa preterição não se situa no plano da invalidade ou nulidade do procedimento disciplinar, ao contrário do que vem defendido pelo Autor, antes o de esses factos não poderem ser considerados na formulação do juízo de "justa causa" de despedimento, inclusive em sede de apreciação do mérito da ação de impugnação do despedimento (artigos 415º, n.º 3 e 435º, n.º 3).

52. No caso dos autos, a sanção aplicada não teve por fundamento a existência de anteriores processos disciplinares e sanções, mas os factos que constavam da nota de culpa, sendo patente que na nota de culpa, além da narração desses factos, se fez constar o respetivo enquadramento jurídico.

53. Entende a recorrente que a decisão disciplinar em causa nos presentes autos não violou o disposto nos artigos 357º, nºs 4 e 5 do CT.

54. A decisão consta de documento escrito, encontra-se fundamentada, nela foram ponderadas as circunstâncias do caso concreto e os factos nela referidos e imputados a trabalhadora constam da nota de culpa.

55. A 1ª instância entendeu que a decisão final do procedimento disciplinar, ao aludir a processos e sanções disciplinares anteriores omitidos na nota de culpa, fez a imputação de factos novos o que torna o procedimento disciplinar inválido e conseqüentemente o despedimento ilícito.

56. O mesmo entendimento decorre do acórdão recorrido.

57. Nos termos do art.º 382º, n.º 2, do CT/2009, o procedimento só poderá ser declarado inválido se "a) Faltar a nota de culpa, ou se esta não for escrito 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) A comunicação ao trabalhador da decisão de despedimento e dos seus fundamentos não for feita por escrito, ou não seja elaborada nos termos do nº 4 do artigo 357º ou do nº 2 do artigo 358º."

58. A necessidade de descrição circunstanciada dos factos imputados ao trabalhador prende-se com o

exercício do direito de defesa, sendo que tal descrição deverá ser apta a dar a conhecer ao trabalhador os concretos comportamentos que justificam, segundo o empregador, a justa causa invocada.

59. Tal circunstanciação envolve, por regra, a necessidade de indicação das circunstâncias de tempo, modo e lugar dos factos.

60. Se a acusação imputada estiver, em termos concretos e não genéricos, circunstanciada de modo a que permita ao trabalhador saber a que concreta situação se reporta o empregador, dá este cumprimento à exigência legal na medida em que não é posto em causa o exercício do direito de defesa, este o desiderato da norma.

61. Na nota de culpa devem ser indicados os factos concretos integradores da infração e as condições de tempo, modo e lugar em que ocorreram.

62. A nota de culpa deve descrever os comportamentos imputados ao trabalhador, suscetíveis de integrar infração disciplinar e relativamente aos quais se possa falar de direito de defesa e direito ao contraditório.

63. Entende a recorrente que a existência de anteriores processos e sanções disciplinares não traduzem nenhum comportamento nem constituem factos integradores de infração não se tratam de "factos" relativamente aos quais o trabalhador pudesse defender-se ou exercer contraditório.

64. São tão só menções, que decorrem do registo disciplinar do trabalhador e que são referidas para fazer o enquadramento jurídico da decisão.

65. Dizer-se que a nota de culpa devia referir os anteriores processos disciplinares e respetivas sanções é o mesmo que dizer que a acusação em processo penal tem de referir que o arguido tem antecedentes criminais e identificá-los!

66. Ainda que tais referências possam ser catalogadas como "factos", entendimento que se afasta, nunca poderiam constar da nota de culpa, porque dela apenas podem constar factos praticados nos últimos 60 dias.

67. No caso em análise a existência de anteriores processos e sanções disciplinares não fundamentou a instauração do procedimento disciplinar nem a aplicação da sanção, apenas constituem o enquadramento jurídico da mesma.

68. A decisão final, do procedimento disciplinar, não fez a imputação de factos novos pelo que não foi violado o direito a defesa/audição prévia da autora nem o seu direito ao contraditório.

69. Contudo, sem prescindir, sempre se dirá, que ainda que se considere que a referência a anteriores processos disciplinares e sanções, constitui facto que devia constar da nota de culpa, sempre se teria de concluir que a consequência da imputação de um facto que não consta da nota de culpa nunca poderia ser a invalidade do processo disciplinar, mas tão só a inatendibilidade desses factos na apreciação da justa causa, caso ficasse demonstrado que os tais factos afetaram o direito de defesa do trabalhador.

70. O que importaria que se averiguasse se a referência a anteriores processos disciplinares e sanções pôs em causa o direito de defesa da trabalhadora.

71. Sem prescindir do entendimento de que tal referência não pode elevar-se a categoria de fato, entendemos que não foi posto em causa o direito de defesa da trabalhadora.

72. A trabalhadora apresentou a sua defesa e nela revela ter compreendido todos os fatos que lhe eram imputados na nota de culpa, demonstrando saber a que concretas situações se reporta a entidade patronal.

73. O processo disciplinar, em causa nos presentes autos, é válido, validade que se invoca para todos os efeitos legais[3].”

Pede, a final, a admissão desta revista excecional e, conseqüentemente, a revogação do acórdão recorrido e a sua substituição por outro que determine a validade do processo disciplinar instaurado pela recorrente à trabalhadora AA.

Por sua vez, a Trabalhadora respondeu ao recurso de revista excecional interposto pela sua Empregadora.

IV

Subidos os autos a este Supremo Tribunal de Justiça, por acórdão de 06 de março de 2019 proferido pela “Formação” a que alude o artigo 672º, n.º 3, do Código de Processo Civil, entendendo verificar-se contradição entre julgados, admitiu-se a revista excecional, com os seguintes fundamentos:

“A decisão recorrida enfrentou [...] a questão que lhe era colocada – valoração na decisão da empregadora para fundamentar a justa causa de despedimento de factos não constantes da nota de culpa, no sentido da invalidade da decisão de despedimento e ilicitude deste, sem ponderar, nomeadamente, se a restante factualidade imputada à trabalhadora, só por si e sem ponderação dos factos não integrados na nota de culpa, justificava ou não o despedimento em causa.

Deste modo, a decisão recorrida ponderou a mesma situação de facto, no quadro do mesmo sistema normativo, em colisão com a jurisprudência emergente do acórdão desta Secção invocado como acórdão fundamento.

Mostra-se assim preenchido o pressuposto da admissão do recurso de revista excecional mencionado na alínea c) do n.º 1 do artigo 672º do Código de Processo Civil, ficando prejudicado o conhecimento dos demais fundamentos invocados pela recorrente, concretamente, os das alíneas a), e b), do n.º 1º, do mencionado artigo.”

No acórdão da “Formação” decidiu-se, também, o seguinte:

- a). Quanto a custas, decidiu-se que ficariam em conformidade com o que venha a ser decidido no acórdão que conheça da revista.
- b). Que, oportunamente, os autos fossem remetidos à Secção Central para distribuição como revista nos termos gerais, advertindo-se que deveria ser ponderado, igualmente, o recurso de revista interposto a

fls. 638 e seguintes e admitido pelo Tribunal da Relação a fls. 740.

V

Regressando o processo à Secção Central, foi o recurso distribuído como de revista nos termos gerais.

Por despacho de 16.06.2019, e dado o teor do acórdão da Formação, admitiram-se os recursos como de revista nos termos gerais e a serem conhecidos unitariamente por terem ambos sido interpostos sobre o acórdão recorrido e por apenas terem por objeto as nulidades por omissão de pronúncia e por falta de fundamentação quanto à existência de danos não patrimoniais, nos termos do artigo 615º, n.º 1, alínea b), e d9, do CPC.

No recurso de revista de fls. 638 e seguintes, a Empregadora apresentou as seguintes conclusões:

- 1) “O tribunal de primeira instância proferiu sentença na qual declarou o procedimento disciplinar inválido e em consequência a ilicitude do despedimento.
 - 2) Não se conformando com essa decisão, a ora recorrente interpôs recurso de apelação para o Tribunal da Relação de Coimbra, o qual julgou improcedente a apelação, confirmando a sentença recorrida.
 - 3) No entanto, e com o devido respeito, não pode a ora recorrente aceitar a decisão do Tribunal da Relação, pelo que vem, através do presente recurso de revista excecional, requerer a revogação do acórdão proferido pelo Tribunal da Relação de Coimbra que confirmou a decisão proferida em primeira instância, pelo Tribunal do Trabalho
 - 4) O presente recurso de revista é admissível, porquanto o acórdão ora recorrido incidiu sobre decisão da 1ª instância que conheceu o mérito da causa (artigo 671º do CPC) e tem o seu fundamento nas alíneas a) a d), do n.º 1 e n.º 3, do artigo 674º do CPC.
 - 5) As sanções de suspensão constituem matéria alegada (artigos 82 a 94 do articulado que motivou o despedimento) e impugnada (artigos 30 a 80 da contestação).
 - 6) Trata-se de questão que as partes submeteram à apreciação do tribunal de 1ª instância, tinha, obrigatoriamente de ser apreciada.
 - 7) Não o tendo sido, verifica-se omissão de pronúncia, o que determina a nulidade da sentença.
- [...]
- 8) Sobre esta nulidade o Tribunal da Relação entendeu que "nos termos das disposições conjugadas dos art's 357º, n.º 4, e 387º, n.º2, do CT estava vedado ao empregador e, em sede de impugnação judicial, ao tribunal, levar em conta as sanções aplicadas, tanto mais que as mesmas nem sequer eram definitivas".
 - 9) Questão diversa é a de saber se a existência de anteriores sanções disciplinares constituem factos que

devessem constar na nota de culpa e se por aí não constarem estava vedado à autora em sede de impugnação judicial, ao tribunal de 1ª instância, levar em conta as sanções aplicadas.

10) Com o devido respeito, uma coisa é dizer que o tribunal não pode levar em conta as sanções aplicadas e explicar a razão, o que constitui em si, apreciação de matéria submetida à apreciação do tribunal, outra é o tribunal de 1ª instância, não se pronunciar.

11) É este "nada dizer" que constitui, no entender da recorrente, vício de omissão de pronúncia.

12) Decorre do n.º 3. do artigo 387º do CT que na ação de apreciação judicial do despedimento, o empregador apenas pode invocar factos e fundamentos constantes de decisão de despedimento comunicada ao trabalhador.

13) Ora, as anteriores sanções constam da decisão de despedimento comunicada pela recorrente à recorrida pelo que, com o devido respeito, não estava a recorrente vedada de no articulado que motivou o despedimento, de alegar a matéria referente àquelas sanções submetendo a mesma a apreciação do tribunal.

14) Discordamos por isso do entendimento do Tribunal da Relação quando refere que "nos termos das disposições conjugadas dos artºs 357º, n.º 4, levar em conta as sanções aplicadas, tanto mais que as mesmas nem sequer eram definitivas".

15) Acresce que, tendo o tribunal de 1ª instância dado como provado a aplicação de outras sanções disciplinares, a justeza das mesmas sempre teria de ser apreciada.

16) A não ser assim, nunca a reincidência e a aplicação de anteriores sanções disciplinares podem ser fundamento para o despedimento, uma vez que a ação especial de impugnação da ilicitude e validade, não pode, por imposição legal, ter como objeto sanções disciplinares diferentes do despedimento.

17) Ora, a apreciação pelo tribunal a quo da matéria relativa a anteriores sanções disciplinares aplicadas a autora, impunha-se.

18) A apreciação da justeza de anteriores sanções disciplinares é, absolutamente, essencial, uma vez que o instrutor do processo disciplinar refere essas sanções no seu relatório final para explicar a escolha da sanção a aplicar.

19) Até porque não fossem os anteriores processos disciplinares e sanções de suspensão aplicadas anteriormente nunca a escolha poderia ser pela sanção de despedimento mas apenas por a uma sanção conservatória.

20) A autora afirma no artigo 115 da sua contestação que a sua doença já existia desde "início de 2015".

21) Facto que também decorre do relatório médico junto aos autos a fls. 154 verso a 158.

22) Tal facto constitui confissão escrita, inequívoca, com força probatória plena contra o confitente, nos termos e para os efeitos do disposto nos art.º 352 e seguintes do CC na medida em que constitui o reconhecimento de um facto que lhe é desfavorável e favorece a parte contrária.

23) Da mesma resulta que a doença da autora, existia desde o início do ano de 2015 ou seja antes:

- da instauração do primeiro processo disciplinar, que ocorreu em setembro de 2015;
- da proposta de redução de horário, apresentada em setembro de 2015;
- da redução salarial que ocorreu no período de setembro de 2015 a março de 2016;

- da atribuição de duas direções de turma, que se verificou no ano letivo 2016/2017.

24) Ora, fundamentando a autora o seu pedido de danos não patrimoniais em assédio moral, traduzido na instauração de processos disciplinares, na proposta de redução de horário, na redução salarial e na atribuição de duas direções de turma, afirmar que a doença pré-existia às situações que alega terem constituído assédio moral é, sem margem para dúvidas, afirmar um facto que lhe é desfavorável.

25) A confissão decorre de articulado, de relatório médico junto aos autos, confirmado, em audiência de julgamento, pelo médico subscritor.

26) A ré aceitou a confissão (artigos 164º a 166º da resposta à reconvenção) nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 46...o CPC.

27) A não apreciação desta confissão constitui uma omissão de pronúncia, que determina a nulidade da sentença.

28) Entendeu o tribunal da Relação que a não apreciação da confissão não constitui omissão de pronúncia "por se encontrar ligada ao modo ou maneira como a decisão sobre a matéria de facto foi proferida".

29) A recorrente discorda deste entendimento.

30) Contudo ainda que se subscreva o entendimento do tribunal da Relação de que se trata de questão situada no domínio dos factos, posição que afastamos, sempre se dirá que a decisão de facto carece de ser ampliada e/ou enferma de contradições "que inviabilizam a decisão jurídica do pleito".

31) Pelo que o Supremo Tribunal da Justiça deverá anular o acórdão recorrido e determinar que o processo regresse à Relação para a ampliação ou para a resolução da contradição.

32) Sem prescindir, entende a recorrente que o tribunal recorrido incorreu em erro na apreciação das provas e na fixação dos factos materiais da causa porque ofendeu a disposição expressa do artigo 46...o CPC que fixa a força da confissão como meio de prova.

33) Nos termos do disposto no artigo 46...o CPC a confissão é irretratável.

34) Acresce que a autora em sede de declarações de parte referiu que a sua doença existia desde início de 2015.

35) O tribunal a quo aprecia livremente as declarações de parte, salvo se as mesmas constituírem confissão.

36) Ora a ré, ora recorrente, alegou que o estado de saúde, a existir, era anterior a instauração do primeiro processo disciplinar.

37) A autora, em sede de declarações de parte confessou essa pré-existência.

38) O tribunal incorreu também em erro na apreciação das provas e na fixação dos factos materiais da causa porque ofendeu a disposição expressa do n.º 3 artigo 466º do CPC que fixa a força das declarações de parte como meio de prova.

39) O tribunal de 1ª instância condenou a ré no pagamento de uma indemnização por danos não patrimoniais.

40) No ponto IV — Fundamentação Direito, referiu que: "Relativamente aos danos não patrimoniais, da factualidade provada não nos restam dúvidas sobre a ocorrência de tais danos, que se traduzem numa

lesão grave da integridade psicológica (com repercussões a nível físico) da Trabalhadora, merecedores de tutela. Quanto a estes, entende-se justo, adequado e proporcional, tendo em conta o montante peticionado pela Trabalhadora neste tocante, fixar tal indemnização em € 2.000,00."

41) Não discriminou os factos que considera provados, nem cumpriu o ónus de indicar, interpretar e aplicar as normas jurídicas correspondentes.

42) Pelo que dúvidas não restam de que não especificou os fundamentos de facto e de direito que justificaram a sua decisão, o que determina a nulidade da sentença.

43) Como refere Teixeira de Sousa, "esta causa de nulidade verifica-se quando o tribunal julga procedente ou improcedente um pedido, mas não especifica quais os fundamentos de facto ou de direito que foram relevantes para essa decisão. Nesta hipótese, o tribunal viola o dever de motivação ou fundamentação das decisões judiciais (art.º 208º, n.º 1, CRP; art.º 158º, n.º 1)".

44) Ou, como refere Lebre de Freitas, "há nulidade quando falte em absoluto indicação dos fundamentos de facto da decisão ou a indicação dos fundamentos de direito da decisão, não a constituindo a mera deficiência de fundamentação" [In CPC, pg. 297].

45) No mesmo sentido diz o Conselheiro Rodrigues Bastos, que "a falta de motivação a que alude a alínea b) do n.º 1 é a total omissão dos fundamentos de facto ou dos fundamentos de direito em que assenta a decisão; uma especificação dessa matéria apenas incompleta ou deficiente não afeta o valor legal da sentença" [in "Notas ao Código de Processo Civil", III, 194].

46) A nível jurisprudencial, desde há muito que os tribunais superiores, pacificamente, tem considerado que a nulidade prevista na alínea b) do n.º 1 do artigo 615º do Código de Processo Civil, apenas se verifica quando haja falta absoluta de fundamentos e não quando a fundamentação se mostra deficiente, errada ou incompleta (cf. Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 8/4/1975-BMJ 246º, p. 131; Acórdão da Relação de Lisboa de 10/3/1980-BMJ 300º, p. 438; Acórdão da Relação do Porto de 8/7/1082-BMJ 319º, p. 343; e, mais recentemente, Acórdão da Relação de Coimbra de 6/11/2012, p. 983/11.5TBPBL.C1 e Acórdão da Relação de Évora, de 20/12/2012, R 5313/11.3YYLSB-A.EI, ambos disponíveis em www.dgsi.pt).

47) A nulidade da falta de fundamentação de facto e de direito está relacionada com o comando do art.º 659º, n.º 2 do Código do Processo Civil, que impõe ao juiz o dever de discriminar os factos que considera provados e de indicar, interpretar e aplicar as normas jurídicas correspondentes.

48) O acórdão recorrido entendeu que a nulidade reputada não se verifica porque a recorrente apenas imputou uma fundamentação insuficiente.

49) Ora nas suas alegações de recurso a recorrente refere que o tribunal de 1ª instância "não especificou os fundamentos de facto e de direito".

50) Com o devido respeito, o que a recorrente reputou foi uma absoluta falta de fundamentação e não uma fundamentação insuficiente.

51) Absoluta falta de fundamentação que é causa de nulidade da sentença, nulidade que se pretende ver declarada.

52) O n.º 1 do artigo 411º que «[n]os casos em que se verifique algum comportamento suscetível de

integrar o conceito de justa causa enunciado no n.º 1 do artigo 396.º, o empregador comunica, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respetivas infrações a sua intenção de proceder ao despedimento, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputados».

53) O artigo 415º que versa sobre a decisão final a proferir no processo disciplinar, consigna que a decisão «deve ser fundamentada e constar de documento escrito» (n.º 2) e nela «são ponderadas as circunstâncias do caso, a adequação do despedimento à culpabilidade do trabalhador» [...], “não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa, nem referidos na defesa escrita do trabalhador, salvo se atenuarem ou diminuírem a responsabilidade» (n.º 3).

54) De acordo com o princípio geral consignado no artigo 429º, qualquer tipo de despedimento é ilícito: «a) [s]e não tiver sido precedido do respetivo procedimento; b) [s]e se fundar em motivos políticos ou ideológicos, étnicos ou religiosos, ainda que com invocação de motivo diverso; c) [s]e forem declarados improcedentes os motivos justificativos invocados para o despedimento».

55) Especificamente sobre o despedimento por facto imputável ao trabalhador rege o artigo 430º, nos termos do qual: «[o] despedimento por facto imputável ao trabalhador é ainda ilícito se tiverem decorrido os prazos de prescrição estabelecidos no artigo 372.º ou se o respetivo procedimento for inválido» (n.º 1); «[o] procedimento só pode ser declarado inválido se: a) faltar a comunicação da intenção de despedimento junta à nota de culpa ou não tiver esta sido elaborada nos termos previstos no artigo 411.º”; b) [n]ão tiver sido respeitado o contraditório, nos termos enunciados nos artigos 413.º, 414.º e n.º 2 do artigo 418.º; 6º) [a] decisão de despedimento e os seus fundamentos não constarem de documento escrito, nos termos do artigo 415.º ou do n.º 3 do artigo 418.º» (n.º 2).

56) Resulta das disposições conjugadas dos artºs 411º, n.º 1, 415º, n.º 3 e 435º, n.º 3 do CT que a nota de culpa deve conter, além do mais e no que aqui interessa, a descrição circunstanciada dos factos que são imputados ao trabalhador, não podendo, na decisão final do processo disciplinar, impositora do despedimento, ser invocados factos não constantes da nota de culpa nem referidos na defesa escrita do trabalhador, salvo se atenuarem ou diminuírem a sua responsabilidade, e que, na ação de impugnação do despedimento, o empregador apenas pode invocar factos e fundamentos constantes da decisão de despedimento comunicada ao trabalhador.

57) Ou seja, como se retira dos aludidos normativos e tem sido, pacífica e repetidamente, afirmado pela jurisprudência do Supremo Tribunal de Justiça, a consequência do desrespeito ou preterição desses comandos legais é a de não serem atendidos os factos fundantes da decisão de despedimento não circunstanciadamente descritos.

58) E, portanto, a consequência dessa preterição não se situa no plano da invalidade ou nulidade do procedimento disciplinar, antes o de esses factos não poderem ser considerados na formulação o juízo de "justa causa" de despedimento

59) Vale por dizer que o despedimento ser motivado em factualidade que não haja sido imputada ao trabalhador na nota de culpa ou referida na defesa escrita do trabalhador; mas essa inatendibilidade apenas inquina a parte da decisão que seja afetada pela omissão, e não já toda a decisão se, nesta, o

despedimento for também motivado por factualidade descrita na nota de culpa ou na defesa escrita. Nesta parte, a decisão é perfeitamente válida.

60) Mas o que está abrangido pela inatendibilidade prevista no art.º 415.º, n.º 3, são os factos que motivam o despedimento e não já eventuais considerações de natureza conclusiva e/ou relativas ao enquadramento e apreciação jurídica que possam vir a ser feitas na decisão do despedimento.

61) No caso, a referência na decisão de despedimento a anteriores processos disciplinares e sanções constitui meras considerações de natureza jurídica, relativas ao enquadramento e apreciação jurídica feita pelo instrutor do processo disciplinar.

62) A referência a anteriores processos disciplinares e sanções não constitui um facto, contudo ainda que se entendesse que a mesma constitui matéria de facto invocada na decisão de despedimento e que não constava da nota de culpa, tal apenas determinaria que a mesma não fosse atendida para a apreciação da justa causa.

63) Tal inatendibilidade não gera, no entanto, a invalidade do procedimento disciplinar sendo certo que o despedimento foi motivado em outra factualidade descrita na nota de culpa.

64) As causas de invalidade do processo disciplinar são taxativas, e a letra da alínea c) do n.º 2 do artigo 430º não permite extrair da norma o sentido de compreender entre tais causas a falta de coincidência entre os factos alegados na nota de culpa e os narrados na decisão de despedimento, pois o que se declara em tal preceito é, tão-somente, que o procedimento será inválido se a decisão e os respetivos fundamentos não constarem de documento escrito, ou seja, será inválido em caso de inobservância do disposto no n.º 2 do artigo 415º, segundo o qual «[a] decisão deve ser fundamentada e constar de documento escrito».

65) Como se observou no Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 19 de março de 2009 (Documento n.º SJ200903190016864, em www.dgsi.pt), a consequência do desrespeito ou preterição dos comandos dos artigos 411º, n.º 1, 415º, n.º 3 e 435º, n.º 3 é a de não serem atendidos os factos fundantes da decisão de despedimento não circunstanciadamente descritos e, portanto, a consequência dessa preterição não se situa no plano da invalidade ou nulidade do procedimento disciplinar, ao contrário do que vem defendido pelo Autor, antes o de esses factos não poderem ser considerados na formulação do juízo de "justa causa" de despedimento, inclusive em sede de apreciação do mérito da ação de impugnação do despedimento (artigos 415º, n.º 3, e 435º, n.º 3).

66) No caso dos autos, a sanção aplicada não teve por fundamento a existência de anteriores processos disciplinares e sanções, mas os factos que constavam da nota de culpa, sendo patente que na nota de culpa, além da narração desses factos, se fez constar o respetivo enquadramento jurídico.

67) Entende a recorrente que a decisão disciplinar em causa nos presentes autos não violou o disposto nos artigos 357º, n.º 4 e n.º 5 do CT.

68) A decisão consta de documento escrito, encontra-se fundamentada, nela foram ponderadas as circunstâncias do caso concreto e os factos nela referidos e imputados a trabalhadora constam da nota de culpa.

69) A 1ª instância entendeu que a decisão final do procedimento disciplinar ao aludir a processos e

sanções disciplinares anteriores omitidos na nota de culpa fez a imputação de factos novos o que torna o procedimento disciplinar inválido e consequentemente o despedimento ilícito.

70) O mesmo entendimento decorre do acórdão recorrido.

71) Nos termos do art.º 382º, n.º 2, do CT/2009, o procedimento só poderá ser declarado 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) A comunicação ao trabalhador da decisão de despedimento e dos seus fundamentos não for feita por escrito, ou não seja elaborada nos termos do n.º 4 do artigo 357º ou do n.º 2 do artigo 358º."

72) A necessidade de descrição circunstanciada dos factos imputados ao trabalhador prende-se com o exercício do direito de defesa, sendo que tal descrição deverá ser apta a dar a conhecer ao trabalhador os concretos comportamentos que justificam, segundo o empregador, a justa causa invocada.

73) Tal circunstanciação envolve, por regra, a necessidade de indicação das circunstâncias de tempo, modo e lugar dos factos.

74) Se a acusação imputada estiver, em termos concretos e não genéricos, circunstanciada de modo a que permita ao trabalhador saber a que concreta situação se reporta o empregador, dá este cumprimento à exigência legal na medida em que não é posto em causa o exercício do direito de defesa, este o desiderato da norma.

75) Na nota de culpa devem ser indicados os factos concretos integradores da infração e as condições de tempo, modo e lugar em que ocorreram.

76) A nota de culpa deve descrever os comportamentos imputados ao trabalhador, suscetíveis de integrar infração disciplinar e relativamente aos quais se possa falar de direito de defesa e direito ao contraditório.

77) Entende a recorrente que a existência de anteriores processos e sanções disciplinares não traduzem nenhum comportamento nem constituem factos integradores de infração e não se tratam de "factos" relativamente aos quais o trabalhador pudesse defender-se ou exercer contraditório.

78) São tão só menções, que decorrem do registo disciplinar do trabalhador e que são referidas para fazer o enquadramento jurídico da decisão.

79) Dizer-se que a nota de culpa devia referir os anteriores processos disciplinares e respetivas sanções é o mesmo que dizer que a acusação em processo penal tem de referir que o arguido tem antecedentes criminais e identifica-los!

80) Anda que tais referências possam ser catalogadas como "factos", entendimento que se afasta, nunca poderiam constar da nota de culpa, porque dela apenas podem constar factos praticados nos últimos 60 dias.

81) No caso em análise a existência de anteriores processos e sanções disciplinares não fundamentou a instauração do procedimento disciplinar nem a aplicação da sanção apenas são constituem o enquadramento jurídico da mesma.

82) A decisão final do procedimento disciplinar não fez a imputação de factos novos pelo que não foi violado o direito a defesa/audição prévia da autora nem o seu direito ao contraditório.

83) Contudo, sem prescindir, sempre se dirá, que ainda que se considere que a referência a anteriores processos disciplinares e sanções, constitui facto que devia constar da nota de culpa, sempre se teria de concluir que a consequência da imputação de um facto que não consta da nota de culpa nunca poderia ser a invalidade do processo disciplinar, mas tão só a inatendibilidade desses factos na apreciação da justa causa, caso ficasse demonstrado que os tais factos afetaram o direito de defesa do trabalhador.

84) O que importaria que se averiguasse se a referência a anteriores processos disciplinares e sanções pôs em causa o direito de defesa da trabalhadora.

85) Sem prescindir do entendimento de que tal referência não pode elevar-se a categoria de fato, entendemos que não foi posto em causa o direito de defesa da trabalhadora.

86) A trabalhadora apresentou a sua defesa e nela revela ter compreendido todos os fatos que lhe eram imputados na nota de culpa, demonstrando saber a que concretas situações se reportam a entidade patronal.

87) O processo disciplinar, em causa nos presentes autos, é válido, validade que se invoca para todos os efeitos legais.

88) Contudo, porque sobre a questão da validade do processo disciplinar se verifica dupla conforme a recorrente interpôs, quanto a essa matéria recurso de revista excepcional (nosso sublinhado).

89) A R. no Recurso de apelação suscitou uma série de questões que puseram em causa o modo como o tribunal de 1ª instância apreciou a matéria de facto.

90) E requereu, em sede de recurso de apelação, a alteração da matéria de facto.

91) Indicando, inclusivamente, prova documental e testemunhal constante dos autos e do processo disciplinar que, em seu entender, demonstravam a justa causa de despedimento.

92) Constata-se que, do teor das alegações de recurso de apelação, os factos que a R. pretendia ver consignados na matéria de facto provada têm uma direta conexão com essa questão.

93) O tribunal da Relação não reapreciou a prova (nosso sublinhado).

94) Ao não o fazer não consignou determinados factos que, no seu entender, seriam decisivos para se obter uma resposta diversa quanto à verificação da justa causa de despedimento.

95) Na sua perspetiva, se a prova tivesse sido reapreciada, haveria uma conclusão diversa quanto à apreciação da justa causa de despedimento.

96) O Tribunal da Relação violou preceitos de natureza adjetiva e de natureza substantiva, no que concerne à delimitação dos factos provados e não provados, violação que se invoca para todos os efeitos legais.

97) Quanto aos danos não patrimoniais a primeira instância entendeu que da factualidade provada não restam dúvidas da ocorrência dos danos.

98) O acórdão recorrido reafirmou esse entendimento.

99) Aparentemente estaríamos perante uma dupla conforme, contudo como, já identificamos anteriormente, a recorrente imputa à Relação erro de aplicação ou interpretação da lei processual e invoca a violação de normas adjetivas relacionadas com a apreciação da impugnação da decisão da matéria de facto, não existe dupla conforme (nosso sublinhado)

100) Pelo que deve ser admitida a revista e apreciada a verificação, in casu, dos pressupostos do assédio moral em que se fundamenta o pedido de indemnização por danos não patrimoniais.

101) Entende a recorrente que não se verificam esses pressupostos.

Termina pedindo que seja dado provimento ao presente recurso.

A Trabalhadora apresentou resposta ao recurso, pugnando pela sua improcedência.

VI

Parecer do Ministério Público:

O Exmo. Senhor Procurador-Geral Adjunto, nos termos do artigo 87º, n.º 3, do Código de Processo do Trabalho, emitiu douto parecer no sentido de inexistirem as nulidades invocadas, de o procedimento disciplinar ser válido, atento o princípio da economia processual, de inexistir justa causa para o despedimento da Trabalhadora e de este dever ser declarado ilícito.

Contudo, refere que, para o procedimento disciplinar ser considerado válido, não podem ser tidos em consideração, na apreciação da justa causa, os factos não constantes da nota de culpa, ou seja, as sanções disciplinares que, anteriormente, haviam sido aplicadas à Trabalhadora.

Notificado o parecer às partes, a Recorrente reafirmou a sua posição já constante dos autos e, alega que, tendo impugnado a decisão proferida sobre a matéria de facto, e uma vez que o Tribunal da Relação não conheceu dessa impugnação pelo facto de se ter considerado inválido todo o procedimento disciplinar, devem os autos baixar ao Tribunal recorrido para esse efeito, e para, posteriormente, ser proferido novo acórdão.

VII

Questões a decidir:

- a. O Tribunal da Relação deveria ter julgado nula a sentença da 1.ª instância por omissão de pronúncia e/ou por falta de fundamentação;
- b. O Tribunal da Relação incorreu em erro sobre a apreciação das provas e na fixação dos factos materiais da causa;
- c. O procedimento disciplinar é válido e, na negativa, as consequências que daí advêm;
- d. Existe justa causa para o despedimento da autora;
- e. Não se verificam os pressupostos do assédio moral em que se fundamenta o pedido de indemnização por danos não patrimoniais.

Direito adjetivo aplicável:

Tendo esta ação sido proposta em 08 de maio de 2017 e o acórdão recorrido sido proferido em 28 de novembro de 2018, é aqui aplicável o Código de Processo Civil (CPC), anexo e aprovado pela Lei n.º 41/2013, de 26 de junho, e o Código de Processo do Trabalho (CPT) na versão aprovada pelo Decreto-Lei n.º 480/99, de 9 de novembro, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 107/2019, de 09 de setembro, que entraram em vigor a 09 de outubro de 2019.

Fundamentação:

VIII

- De facto:

A 1ª instância deu como provados os seguintes factos:

1. AA exerceu a atividade de professora por conta do BB, SA desde 1 de setembro de 1994, lecionando a disciplina de ...;
2. Em 23.11.2016, o Conselho de Administração da EP deliberou instaurar procedimento prévio de inquérito para averiguar se os factos relatados na Nota de ocorrência datada de 25.10.2016 foram praticados (e em que circunstâncias) pela Trabalhadora, incumbindo a instrutora nomeada das seguintes tarefas: «a) Ouvir o professor CC sobre os factos acima referidos apurando se possível qual foi o pedido apresentado pela professora à comissão de elaboração de horários, em que circunstâncias foi pedida a alteração do seu horário e porque é que o mesmo não foi alterado. b) Verificar se o horário da professora AA cumpriu os requisitos legais” (fls. 117);
3. A mencionada Nota de ocorrência, elaborada pela Diretora Pedagógica da EP, dava conta que:
«Os horários dos professores para o ano letivo 2016/2017 foram elaborados por uma equipa constituída para o efeito, composta pelos professores CC e DD. À semelhança dos anos anteriores e antes de ser iniciada a tarefa de elaboração dos horários dos professores, informei os dois docentes que constituíam a equipa, de que qualquer restrição, alteração ou pedido de ordem particular, relativamente à constituição do horário dos professores, só poderia ser efetuada ou atendida depois de a direção pedagógica autorizar.
No dia 14 de setembro, após a entrega aos professores do seu horário letivo, ainda provisório, a professora AA dirigiu-se à equipa que elabora os horários (comissão de horários) a fim de solicitar uma alteração no seu horário de modo a deixar o dia de quarta-feira livre de atividades letivas.
Nesse mesmo dia a professora AA veio perguntar se podia ter um dia livre no seu horário pois tinha

poucas horas. Expliquei à professora que no horário entregue ainda faltavam inserir nove tempos letivos, pelo que tal não seria possível.

Posteriormente a professora EE, subdiretora, teve conhecimento, em conversa informal com o professor CC, que a comissão de horários fez várias tentativas de alteração do horário da professora AA, mas não conseguiu. A professora EE transmitiu-me esta informação, tendo-lhe solicitado que a prestasse por escrito uma vez que teria de dar conhecimento da mesma ao Conselho de Administração. A direção pedagógica não autorizou alterações no horário da professora AA.

A professora prestou falsas declarações aos professores que constituíam a equipa de elaboração de horários, ao transmitir-lhes uma autorização da direção pedagógica que nunca foi dada, tendo em vista a obtenção de uma vantagem, a saber: um dia livre no seu horário.

Para os efeitos que tiverem por convenientes dá-se, pela presente nota, conhecimento ao Administrador FF dos factos que deixamos escritos» (cf. fls. 116 dos autos);

4. Na sequência da deliberação referida em 3 foi iniciado procedimento prévio de inquérito em 24.11.2016 “para averiguar da eventual responsabilidade disciplinar da professora AA relativamente aos factos ocorridos em outubro de 2016, referentes ao pedido de alteração de horário apresentado por aquela docente” (fls. 118);

5. As diligências determinadas em reunião do Conselho de Administração da EP foram realizadas em 12.12.2016 (inquirição do professor CC – fls. 85) e 09.01.2017 (declaração de conformidade legal do horário da Trabalhadora – fls. 89);

6. O procedimento prévio de inquérito foi concluído em 09.01.2017, conforme termo de encerramento de fls. 119 dos autos;

7. Em 10.01.2017 foi elaborada “Nota de ocorrência” pela Diretora pedagógica da EP com o seguinte teor:

“No dia 20 de outubro de 2016, a professora AA apresentou-me um pedido de autorização para a realização de uma investigação no âmbito do Mestrado em ... (2.º ano) que fez acompanhar do pedido de autorização aos encarregados de educação, para apreciação da direção pedagógica.

A 9 de novembro, depois de analisar cuidadosamente o conteúdo do referido pedido de autorização informei a professora, por escrito, de que não dispunha de toda a informação relevante para uma tomada de decisão. A professora tomou conhecimento deste documento em 14 de novembro e, nessa mesma data fez-me chegar os seguintes documentos: pré-projecto do trabalho final de mestrado, duas planificações de aula e a planificação do 5º ano do 2º período do ano letivo transato. Quando me entregou estes documentos questionou-me se já poderia começar a aplicar o projeto. Nesta sequência, informei-a que o seu pedido ainda não fora autorizado.

Nesse momento, a professora disse que já tinha enviado o pedido de autorização aos encarregados de educação dos alunos do 5º ano e que já os tinha recebido quase todos. No sentido de verificar se o documento que a professora referiu ter enviado aos encarregados de educação era o mesmo que me tinha sido apresentado em 20 de outubro para apreciação, solicitei por e-mail, no dia 21 de novembro, o envio do mesmo. Após resposta da professora, via e-mail, constatei que se tratava do mesmo que me

havia sido entregue em 20 de outubro.

A professora iniciou a implementação do referido projeto antes de o mesmo ter sido autorizado pela diretora pedagógica.

A propósito do pedido de verificação do cumprimento legal do horário da professora, no âmbito do processo prévio determinado pelo conselho de administração em ata de 23 de novembro de 2016, consultou-se o horário da turma que consta da pasta de direção de turma, aquando dessa consulta constataram-se as seguintes situações:

- Num requerimento para reagendamento do teste de ..., ao qual um aluno tinha faltado, a diretora de turma deferiu o pedido e foi marcada nova data para esse teste, no entanto não existe, na pasta, qualquer justificação de faltas para a data mencionada no requerimento (apesar de constar, no impresso usado “conforme justificação apresentada”) nem este documento está assinado por todos os intervenientes;
- A diretora de turma não assinou a ata da primeira reunião com os encarregados de educação da turma
....

Para os efeitos que tiverem por convenientes dá-se, pela presente nota, conhecimento ao Administrador FF dos factos que deixamos escritos” (fls. 120);

8. Em reunião do Conselho de Administração da EP, de 10.01.2017, foi deliberado instaurar procedimento disciplinar à Trabalhadora, em virtude dos factos apurados em sede de procedimento prévio de inquérito e os referidos na Nota de ocorrência de 10.01.2017 - fls. 121;

9. Desenvolvidas diligências de prova (cf. fls. 87 a 111 dos autos), foi elaborada Nota de Culpa, datada de 31.01.2017 (fls. 27 a 34), com o seguinte teor:

«Indicam os autos de processo disciplinar instaurados por BB, SA à sua professora AA, que esta terá praticado, em tempo de trabalho, os seguintes factos:

1º - A professora AA trabalha por conta de BB desde 01 de setembro de 1994.

2º - Com a categoria profissional de professora de

Dos factos:

1 - Do horário

3º - Os horários dos professores para o ano letivo 2016/2017 foram elaborados por uma equipa (comissão de horários) constituída para o efeito, composta pelos professores CC e DD.

4º - À semelhança dos anos anteriores e antes de ser iniciada a tarefa de elaboração dos horários dos professores, a diretora pedagógica informou os dois docentes que constituíam a comissão, de que qualquer restrição, alteração ou pedido de ordem particular, relativo à constituição do horário dos professores, só poderia ser efetuada ou atendida depois de a direção pedagógica autorizar.

5º - No dia 14 de setembro de 2016, após a divulgação dos horários das turmas e dos professores para o

ano letivo 2016/2017, a professora AA dirigiu-se à comissão de horários solicitando a alteração do seu horário por forma a usufruir de um dia livre à quarta-feira.

6º - O professor CC informou a professora de que qualquer alteração aos horários teria que ser aprovada previamente pela Direção Pedagógica do Colégio e que deveria remeter esse pedido à referida Direção.

7º - Nesse mesmo dia a professora AA perguntou à diretora pedagógica se podia ter um dia livre no seu horário pois tinha poucas horas.

8º - Na sequência desse pedido a diretora pedagógica explicou-lhe que faltavam ainda inserir nove tempos letivos, pelo que tal não seria possível.

9º - Durante o decorrer do dia 14 de setembro, a professora AA dirigiu-se novamente à comissão de elaboração de horários dizendo que havia falado com a Direção Pedagógica acerca da alteração do seu horário e que a mesma havia autorizado a alteração por forma a ficar com a 4ª feira livre.

10º - Com base na informação prestada pela professora, de que a Direção Pedagógica havia autorizado a alteração do seu horário, foram simuladas diversas alterações, no entanto as mesmas mostraram-se inviáveis porque criavam situações ilegais nos horários de outros docentes.

11º - A alteração pretendida iria desorganizar diversos horários, criando "furos" em excesso em alguns deles, fazendo incumprir tempos de almoço e o intervalo obrigatório entre o almoço e a aula de educação física, pelo que não foi efetuada.

12º - Posteriormente, em conversa informal, o professor CC referiu à professora EE, subdiretora, que tinha feito várias tentativas para alterar o horário da professora, mas não tinha conseguido.

13º - A Subdiretora desconhecia a existência de uma autorização de alteração do horário daquela professora, pelo que estranhou.

14º - Decidiu por isso transmitir à diretora pedagógica o que lhe tinha sido dito pelo professor CC, questionando-a se a mesma tinha autorizado alguma alteração ao horário da professora AA.

15º - A diretora pedagógica respondeu não ter dado nenhuma autorização nesse sentido e solicitou à subdiretora que elaborasse uma informação escrita relatando o que lhe estava a transmitir.

16º - A professora AA dirigiu-se à comissão de horários, solicitando que fosse efetuada a alteração do seu horário, informando para tal que a diretora pedagógica tinha autorizado que alterassem o seu horário de modo a ter a 4ª feira livre.

17º - Ao fazê-lo a professora prestou falsas declarações aos professores que constituíam a comissão de elaboração de horários, ao transmitir-lhes uma autorização da direção pedagógica que nunca foi dada, tendo em vista a obtenção de uma vantagem, a saber: um dia livre no seu horário.

18º - Com os comportamentos descritos incumpriu o disposto na al. g) do n.º 2 do artigo 2º e al. d) do n.º 2º do art.º 4 do Capítulo V, Secção I, Subsecção I e n.º 1, n.º 7º e 14º do art.º 2º do Capítulo V, Secção I, Subsecção II do Regulamento interno.

2- Do projeto de investigação:

19º - No dia 20 de outubro de 2016, a professora AA apresentou um pedido de autorização para a

realização de uma investigação no âmbito do Mestrado em ... (2º ano) para apreciação da Direção Pedagógica.

20º - Esse pedido foi acompanhado do documento de autorização a remeter previamente aos encarregados de educação.

21º - Esse documento seria analisado e aprovado pela Direção Pedagógica.

22º - O projeto seria desenvolvido em sala de aula com os alunos.

23º - Por isso era necessário acautelar se o projeto iria ou não interferir com o cumprimento das planificações trimestrais.

24º - Se obrigava a alterações nas planificações trimestrais e se essas alterações punham em causa o cumprimento do programa da disciplina.

25º - O pedido apresentado pela professora referia a necessidade de efetuar captação de imagem dos alunos pelo que era necessário verificar se isso não iria comprometer as instruções de proteção de dados.

26º - Referia igualmente o uso pelos alunos de telemóveis e tablets, o que sendo contrário ao regulamento interno, teria sempre de ser previamente fundamentado e justificado, sujeito a autorização da direção pedagógica e comunicado aos encarregados.

27º - Era também necessário verificar se o projeto alterava a forma de avaliação dos alunos, porque se o fizesse, os critérios específicos de avaliação teriam de ser alterados e essa alteração sujeita a parecer do conselho pedagógico e comunicada aos encarregados de educação.

28º - A 9 de novembro, depois de analisar o conteúdo do pedido da professora, a Direção Pedagógica informou a mesma por escrito de que não dispunha de toda a informação relevante para uma tomada de decisão.

29º - A professora tomou conhecimento desse documento em 14 de novembro e, nessa mesma data, entregou os seguintes documentos: pré-projecto do trabalho final de mestrado, duas planificações de aula e a planificação do 5º ano do 2º período do ano letivo transato.

30º - Aquando da entrega dos documentos questionou se já poderia começar a aplicar o projeto.

31º - Foi-lhe explicado que não o poderia fazer porque o seu pedido ainda não tinha sido autorizado.

32º - Nesse momento a professora disse que já tinha enviado o pedido de autorização aos encarregados de educação dos alunos do 5º ano e que já os tinha recebido quase todos.

33º - No sentido de verificar se o documento que a professora referiu ter enviado aos encarregados de educação era o mesmo que tinha sido apresentado em 20 de outubro para apreciação, a diretora pedagógica solicitou, no dia 21 de novembro, por e-mail, o envio do mesmo.

34º - A professora remeteu o documento, via e-mail, em 21 de novembro de 2016.

35º - O documento enviado era o mesmo que tinha sido apresentado em 20 de outubro para apreciação.

Assim,

36º - A professora antes de obter a autorização do seu pedido enviou aos encarregados de educação um pedido de autorização.

37º - Conforme aliás confirmou por e-mail que remeteu à diretora pedagógica em 21 de novembro de

2016.

38º - Aquando do envio aos encarregados de educação o documento ainda não tinha sido aprovado pela Direção Pedagógica.

39º - Com o envio do referido documento a professora iniciou a implementação do projeto.

40º - E fê-lo antes de o mesmo ter sido autorizado pela diretora pedagógica.

41º - Incumpriu por isso o disposto no n.º 14 do art.º 2º do Capítulo V, Secção I, Subsecção II do Regulamento interno.

3 - Outras situações:

42º - O aluno GG, do ..., faltou às aulas de ... e ... o dia 2 de novembro de 2016.

43º - Por ter faltado no dia 02/11/2016 o aluno não realizou o teste à disciplina de

44º - A encarregada de educação apresentou em 5 de novembro (um sábado) um requerimento para realização de novo instrumento de avaliação.

45º - A diretora de turma, professora AA, rececionou o requerimento e deferiu o pedido.

46º - Desconhece-se se o professor de ... tomou conhecimento da justificação da falta e se foi ele que indicou o dia 09/11/2016 para a realização porque o requerimento não se encontra assinado pelo professor.

47º - Ora, cabia a professora AA acautelar que o documento era assinado pelo professor

48º - Não existe qualquer documento de justificação de falta referente ao aluno GG relativo ao dia 2 de novembro de 2016.

49º - Do registo de faltas do aluno resulta que as faltas do dia 2 de novembro de 2016 são injustificadas.

50º - Nos termos do regulamento interno al. a) do n.º 3 do artigo 23 do Capítulo IX, Secção I, Subsecção I, o aluno tem o direito de realizar um instrumento de avaliação noutra data quando faltar justificadamente a um instrumento de avaliação.

51º - Ora a diretora de turma deferiu a realização do teste noutra data sem que a falta estivesse justificada.

52º - Incumpriu por isso o disposto na al. a) do n.º 3 do artigo 23 do Capítulo IX, Secção I, Subsecção do Regulamento interno.

53º - A professora AA na qualidade de diretora de turma não assinou a ata da primeira reunião com os encarregados de educação da turma ... realizada em 16/09/2016.

54º - A diretora de turma demonstra, mais uma vez, falta de rigor na produção de documentos.

55º - Incumprindo por isso, mais uma vez e de forma sistemática as orientações pedagógicas relativas a elaboração/preenchimento de documentos, as práticas da instituição e o regulamento interno uma vez que,

56º - Nos termos do artigo 4º do Capítulo IV, secção II, subsecção II do Regulamento interno, a diretora de turma tem como funções:

“2. - Conhecer e cumprir com os procedimentos e instruções de trabalho do sistema de gestão da

qualidade que lhe são aplicáveis.”

“3. - Manter-se informado relativamente a normas e legislação relativa ao seu desempenho profissional.”

57º - Nos termos do artigo 3º do Capítulo IV, secção II, subsecção II do Regulamento interno, o diretor de turma tem como atribuições:

“2. - Receber, analisar e aplicar as orientações pedagógicas e administrativas, relativas às atividades inerentes ao exercício da atividade de direção de turma, emanadas do diretor pedagógico e/ou do conselho pedagógico.”

“7. - Garantir uma informação atualizada junto dos encarregados de educação acerca da integração dos alunos na comunidade escolar, do aproveitamento escolar, das faltas, do comportamento e das atividades escolares.”

58º - A falta de assinatura do diretor de turma, na qualidade presidente da reunião, põe em causa a validade do documento.

59º - Com os comportamentos descritos a professora não cumpriu as disposições do regulamento interno que deixamos identificadas.

60º - E violou os deveres previstos nas alíneas b) e l) do artigo 5º e alínea a) do artigo 6º do CCT aplicável.

61º - Os factos descritos, pela sua gravidade e consequências, são suscetíveis de integrar justa causa de despedimento nos termos do disposto no n.º 2 alíneas a) d) e g) do artigo 351º do Código do Trabalho, por tornarem imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

62º - Ora, tais comportamentos são graves na medida em que contribuem para deteriorar a relação do trabalhador com os seus superiores hierárquicos, prejudica o bom ambiente laboral, a relação de confiança e respeito, perturba o funcionamento interno da instituição e prejudica, gravemente, a imagem do colégio junto da comunidade educativa»;

10. A Nota de Culpa foi notificada à Trabalhadora por carta registada com A/R em 02.02.2017 (fls. 123), rececionada por esta em 08.02.2017 (fls. 123), tendo-lhe sido comunicado que tinha sido decidido instaurar-lhe um processo disciplinar, com vista à aplicação da sanção disciplinar de despedimento, pelos factos descritos na Nota de Culpa, notificando-a para apresentar a sua defesa por escrito e requerer diligências de prova no prazo de 10 dias, podendo nesse mesmo prazo, consultar o processo disciplinar no escritório da instrutora nomeada (cf. fls. 122);

11. A Trabalhadora apresentou Resposta à Nota de Culpa por carta registada de 22.02.2017, recebida pela EP em 23.02.2017, impugnando a factualidade que lhe vinha imputada e a sua relevância disciplinar, requerendo o arquivamento do processo (fls. 76-77);

12. Foi elaborado Relatório final, em 10.03.2017, no qual se concluiu pela verificação da factualidade constante na Nota de Culpa, e se propugnou pelo seu despedimento (fls. 79- 82), nele se referindo que:

«(...)

Assim ponderando: que os comportamentos da trabalhadora causaram prejuízos relevantes porque: deteriorou a sua relação com os seus superiores hierárquicos, prejudicou o bom ambiente laboral,

prejudicou a relação de confiança e respeito, perturbou o funcionamento interno da instituição e prejudicou, gravemente, a imagem do Colégio junto da comunidade educativa este último de difícil quantificação e com consequências e repercussões que ainda são desconhecidas; que comportamentos assumidos pela trabalhadora, de desrespeito pelos superiores hierárquicos e pelas suas ordens/orientações, pôs em causa a necessária relação de confiança subjacente à relação laboral, comprometendo-a definitivamente; que o incumprimento sistemático das suas obrigações/deveres torna inexigível ao Colégio, como não o seria a qualquer outra entidade empregadora colocada perante o mesmo circunstancialismo, que creia na idoneidade futura do comportamento da trabalhadora, ou seja que tenha como provável que no futuro vá ser uma trabalhadora cumpridora dos seus deveres, obrigações e atribuições e capaz de respeitar as ordens/orientações dos seus superiores hierárquicos; que a trabalhadora tem sanções disciplinares registadas, sendo reincidente nos comportamentos descritos na nota de culpa, uma vez que depois de convidada a corrigi-los e de sancionada disciplinarmente por duas vezes, persiste nos mesmos, afigura-se-nos justificada, equilibrada e proporcional a aplicação de uma sanção de despedimento com justa causa»;

13. Por Decisão datada de 10.03.2017 foi aplicada à Trabalhadora a sanção disciplinar de despedimento com justa causa, que lhe foi comunicada por carta registada com A/R enviada nesse dia e recebida em 23.03.2017 (fls. 78 e 83);

14. Até 31.08.2015 a Trabalhadora sempre deteve, ao serviço da EP, um horário de trabalho “completo” (pelo menos 22 horas letivas e 13 não letivas – 35 horas semanais);

15. Em 01.09.2015 a Administração da EP propôs à Trabalhadora atribuir-lhe um horário de trabalho a tempo parcial de 20 horas letivas semanais, acrescido da correspondente componente não letiva, a vigorar no período de 01.09.2015 a 31.08.2016, para o que elaborou o denominado “Acordo de alteração de tempo de trabalho para tempo parcial” (titulado pelo doc. fls. 145 verso e 146), obrigando--se a pagar-lhe a retribuição mensal, mediante tabela salarial aprovada para o efeito, na proporção do tempo de trabalho prestado por comparação ao tempo completo;

16. A Trabalhadora, que logo informou a Administração da EP (através do Administrador Eng.º HH) não aceitar a mencionada redução de horário, recusou sempre assinar o mencionado “acordo”, não obstante as insistências do Administrador para tal, chegando mesmo a dizer-lhe (aquando da apresentação do documento) que “Assina já, senão és despedida!” e em 13.01.2016 que “Sei da tua situação económica, está em vista aplicar-te um mês de suspensão - no âmbito do processo disciplinar então a decorrer - mas se quiseres (entenda-se “assinares”) serão apenas 8 dias de suspensão”;

17. Não obstante a falta de tal acordo, a EP, a partir de setembro de 2015, processou o vencimento da Trabalhadora tendo por base as referidas 20 horas atribuídas, situação que manteve até ao mês de março 2016, altura em que lhe foram repostas as quantias correspondentes a um horário completo;

18. Em 21 de setembro de 2015 a EP elaborou “Nota de Culpa” à Trabalhadora, no âmbito de processo disciplinar que lhe instaurou (cf. fls. 35 a 43), elaborou Relatório final (datado de 11.02.2016 – cf. fls. 44 a 48 e doc. junto nos autos com o n.º 4478/17.5T8LRA em 24.01.2018 com a ref.ª n.º 4548994 onde consta tal relatório completo, designadamente a correspondente fls. 6, que certamente por lapso não foi junta

aos presentes autos) e proferiu Decisão final datada de 15.02.2016 (fls. 49), aplicando à Trabalhadora a sanção disciplinar de 30 dias de suspensão com perda de vencimento;

19. Em reunião do Conselho de Administração da EP, ocorrida em 05.08.2016 (doc. fls. 50-51), foi deliberado instaurar procedimento prévio de inquérito à Trabalhadora, na sequência da entrega em 21.07.2016 à Administração da EP, de uma Nota de ocorrência elaborada na sequência da reunião do conselho pedagógico de 15.07.2016, na qual foi “apresentada em não conformidade por incumprimento das tarefas de diretor de turma”;

20. Na sequência de tal procedimento, foi elaborada “Nota de Culpa” em 25.11.2016 (nos autos a fls. 52 a 75), foi proferido Relatório final em 11.01.2017 (fls. 112 a 114), e proferida decisão final em 12.01.2017, aplicando à Trabalhadora a sanção disciplinar de 90 dias de suspensão com perda de vencimento, com início no dia 16.02.2017 (fls. 115);

21. A Trabalhadora instaurou, em 10.11.2017, ação comum para impugnação das sanções disciplinares que lhe foram aplicadas e referidas em 18 e 20, que corre termos sob o n.º 4478/5T8LRA-J3;

22. Os horários dos professores para o ano letivo 2016/2017 foram elaborados por uma equipa (comissão de horários) constituída para o efeito, composta pelos professores CC e DD;

23. A referida equipa tem conhecimento que a elaboração dos horários dos professores tem de obedecer a determinadas regras/orientações, transmitidas em data não apurada pela Direção Pedagógica, tais como, ter em atenção que a aula de educação física não deve ter lugar imediatamente ao almoço, as disciplinas de línguas devem ser intercaladas, as disciplinas mais exigentes em termos de estudo para os alunos devem ser o mais cedo possível, e, além disso, que qualquer pedido de alteração de horário por parte dos professores tem de ser autorizado pela Direção Pedagógica, constituída, na altura, pelas professoras II e EE;

24. No dia 14 de setembro de 2016, após a divulgação dos horários das turmas e dos professores para o ano letivo 2016/2017, a Trabalhadora dirigiu-se à Diretora Pedagógica da EP, e, dando-lhe conta que na quarta-feira apenas tinha 2 horas letivas na parte da manhã (das 08:30-09:15; das 09:15 às 10:00), indagou-a da possibilidade de tais horas passarem para outro dia da semana;

25. Nessa ocasião, a Diretora Pedagógica informou a Trabalhadora que como faltava inserir no seu horário as horas de apoio à biblioteca, que efetivamente a única possibilidade era alterar o horário de quarta-feira (dia em eu não haveria apoio à biblioteca), e para ela (Trabalhadora) perguntar ao professor CC sobre tal possibilidade;

26. Na sequência, a Trabalhadora dirigiu-se ao professor CC para perguntar se era possível fazer tal alteração, tendo este, passado um dia ou dois, transmitido à Trabalhadora que não era possível, o que esta aceitou;

27. As horas de apoio à biblioteca da Escola foram inseridas no horário da Trabalhadora às segundas, terças, quintas e sextas-feiras à hora de almoço, tendo ficado com mais duas horas para apoio à direção de turma nas segundas e sextas-feiras ao final da tarde;

28. O procedimento da Trabalhadora referido em 24, 25 e 26, foi semelhante àquele que pratica em anos anteriores sempre que pretendia a alteração do horário inicialmente atribuído;

29. No início do ano letivo de 2016/2017 (em finais de setembro), a Trabalhadora apresentou à Direção Pedagógica da EP um pedido de autorização para a realização de uma investigação no âmbito do 2º ano de Mestrado em ...- fls. 90;

30. Tal projeto seria desenvolvido em sala de aula com os alunos, envolvendo a captação de imagens das atividades realizadas (salvaguardando a identidade dos alunos), tendo tal pedido sido acompanhado do documento de autorização a remeter previamente aos encarregados de educação – fls. 91;

31. Em resposta a tal pedido, logo na ocasião, a Diretora Pedagógica informou verbalmente a Trabalhadora de que havia saído legislação sobre imagem, pelo que teria de analisar o mesmo, ao que a Trabalhadora lhe disse que caso fosse necessário não integraria a parte das imagens em tal projeto;

32. Decorridos 15 dias, a Diretora Pedagógica dirigiu-se à Trabalhadora, e transmitiu-lhe verbalmente que tinha analisado a legislação em causa (sobre imagem) e que podia começar o seu projeto;

33. Após tal autorização verbal, a Trabalhadora enviou os “pedidos de autorização” para os encarregados de educação dos alunos;

34. Decorridas 5 semanas (após a implementação do projeto pela Trabalhadora), a Diretora Pedagógica solicita a comparência da Trabalhadora e informa-a que o referido projeto “neste momento está indeferido”, e que a Trabalhadora teria que esclarecer melhor tal projeto;

35. Para tal, a Diretora Pedagógica elaborou o documento de fls. 89 dos autos, em 9.11.2016, dirigido à Trabalhadora, do qual esta tomou conhecimento e assinou em 14.11.2016, com o seguinte teor: “Em resposta ao seu pedido de autorização para desenvolver no colégio uma investigação para compreender o contributo da utilização das tecnologias de informação e comunicação na motivação dos alunos para a aprendizagem de música, disciplina que leciona no segundo ciclo, venho informar não estar na posse de toda a informação relevante para uma tomada de decisão”;

36. Na sequência de tal comunicação, a Trabalhadora suspendeu imediatamente a realização do projeto que tinha iniciado, apresentando à Direção Pedagógica documentos relativos a tal projeto (juntos a fls. 82 a 102 dos autos);

37. E em 21.11.2016, a solicitação via e-mail da Diretora Pedagógica, remete-lhe pela mesma via o pedido de autorização que enviou aos alunos, informando que dos 112 alunos do 5º ano, faltavam entregar 9 alunos (cf. doc. fls. 87);

38. Na 1ª semana de dezembro de 2016, a Diretora Pedagógica informou verbalmente a Trabalhadora que tal projeto estava deferido;

39. A Diretora Pedagógica elaborou o documento de fls. 88 dos autos, datado de 6.12.2016, com o seguinte teor: “Em resposta ao seu pedido de autorização para desenvolver no colégio uma investigação para compreender o contributo da utilização das tecnologias de informação e comunicação na motivação dos alunos para a aprendizagem da música, disciplina que leciona no segundo ciclo, venho informar que, após a apresentação de vários documentos (planificação do 1º período do 5º ano, dois planos de aula e pré-projecto do trabalho final do mestrado) e esclarecimentos prestados presencialmente, está autorizada a levar a cabo a referida investigação com a condição de as fotografias usadas no seu trabalho não permitirem a identificação dos alunos, conforme o que ficou acordado verbalmente no dia

30 de novembro”;

40. A Trabalhadora não chegou a visualizar tal documento, nem o assinou posteriormente, porquanto naquela altura, na sequência do recebimento de uma Nota de culpa no âmbito de outro processo disciplinar, meteu “baixa médica”;

41. O aluno GG, do ..., por ter faltado às aulas de ... e ... no dia 2 de novembro de 2016, deixou por realizar, nesse dia, o teste à disciplina de ...;

42. A encarregada de educação (mãe) do referido aluno justificou a falta à Trabalhadora, enquanto diretora de turma, colocando na caderneta escolar do aluno que tal se devia a doença, usando uma parte da caderneta onde se colocam recados do encarregado de educação para o professor e vice-versa, ao invés de usar uma parte destacável nessa mesma caderneta, que se retira para anexar a uma folha azul própria para usar como requerimento para realização de novo instrumento de avaliação;

43. A Trabalhadora disse o aluno que tinha de usar esse destacável, a fim de ser anexado ao tal requerimento em folha azul, para poder realizar o teste à disciplina de ..., chegando a convocar a mãe do aluno para ir à escola (tratava-se de um aluno já repetente no 5º ano, em risco de chumbar por falta de assiduidade, e com pouco apoio familiar), o que não aconteceu;

44. Entretanto, porque deferiu a justificação da falta do aluno pelo motivo (de doença) apresentado, falou com a professora da disciplina de ..., que indicou o dia 09.11.2016 para realização do teste pelo aluno;

45. E pré-preenheu o documento que consta a fls. 289 dos autos, assinado pela professora de ..., que entregou ao aluno para a mãe assinar, em 05.11.2016, o que esta fez, com data errada;

46. Tal documento (de fls. 289) ficou sempre na posse da Trabalhadora, e, entretanto, pré-preenche um outro (junto a fls. 105), que não continha a assinatura da professora de ..., que devolve ao aluno para este, por sua vez, entregar à mãe para assinar, que nunca recebeu, sendo este que foi entregue na Escola, mas já não à Trabalhadora, que, entretanto, ficou de “baixa médica”;

47. Por tal motivo (baixa médica), a Trabalhadora também não fez constar atempadamente no programa informático respetivo a justificação da falta do aluno no dia 02.11.2016 (doc. fls. 110);

48. A Trabalhadora, na qualidade de diretora de turma, não após a sua assinatura na ata da primeira reunião com os encarregados de educação da turma do ... realizada em 16.09.2016;

49. Nesse ano (2016/2017) foram atribuídas duas direções de turma à Trabalhadora (a pedido desta por forma a ter mais horário), cujas reuniões teve que preparar em 3 dias, recolhendo e compilando todos os elementos de caracterização dos alunos que compunham cada turma;

50. A Trabalhadora tinha como método de trabalho, antes das datas agendadas para realização das reuniões de avaliação em cada período escolar, verificar todas as pastas e documentos da turma, para suprir eventuais faltas de assinatura (da própria) em tais documentos;

51. Antes da realização de tais reuniões, quer a Trabalhadora, quer os restantes professores eram alertados pela Diretora Pedagógica para verificarem todas as suas pastas e documentos, suprimindo por exemplo eventuais faltas de assinatura em alguns documentos;

52. A Trabalhadora, enquanto ao serviço da EP, sempre se dedicou com empenho às tarefas escolares de que era incumbida, demonstrando iniciativa para desempenhar outras atividades extraescolares, como a

dinamização de clubes (xadrez, fotografia, banda), projetos, convívios, festas de final de ano e outros desafios;

53. A EP, durante mais de 20 anos, beneficiou desse dinamismo e dedicação, com boas relações estabelecidas pela Trabalhadora com alunos, encarregados de educação e colegas de trabalho;

54. O comportamento da EP para com a Trabalhadora, sobretudo após o ano de 2015, provocou-lhe um estado de doença, caracterizado por “sintomatologia depressiva e ansiosa significativa, com insónias, cefaleias, esquecimentos frequentes e persistentes, receios em se deslocar à escola com períodos de baixa frequentes”, “com astenia, anorexia, perda de peso marcada, angústia e acentuada depressão de humor (...) autoisolamento pessoal, profissional e social” – doc. fls. 154 verso a 158;

55. Teve necessidade de seguimento em consultas de Psiquiatria, tomando diversa medicação ansiolítica e antidepressiva, nomeadamente paroxetina, trazodona, 445 de 1315 domipramina e alprazolam, lorazepam, com melhorias modestas e episódicas do seu quadro clínico não obstante a terapêutica realizada” – doc. fls. 154 verso na 158;

56. A Trabalhadora esteve em situação de incapacidade temporária para o trabalho por motivo de doença de: 23.03.2016 a 03.04.2016 (12 dias); 04.04.2016 a 03.05 2016 (30 dias); 03.06.2016 a 02.07.2016 (30 dias); 06.12.2016 a 17.12.2016 (12 dias); 18.12.2016 a 16.01.2017 (30 dias); 17.01.2017 a 15.02.2017 (30 dias); 16.02.2017 a 17.03.2017 (30 dias); 18.03.2017 a 16.04.2017 (30 dias); 17.04.2017 a 16.05.2017 (30 dias); 17.05.2017 a 15.06.2017 (30 dias); 16.06.2017 a 15.07.2017 (30 dias); 16.07.2017 a 14.08.2017 (30 dias); 15.08.2017 a 03.09.2017 (20 dias) e de 04.09.2017 a (15 dias) – docs. fls. 148 a 153 e 240 a 242 – tendo recebido subsídio de doença diário por parte do ISS, IP;

57. Em março de 2017 a EP solicitou a fiscalização desse estado de doença, que foi confirmada (doc. fls. 154);

58. Ao serviço do BB, a Trabalhadora auferia, em Março 2017, o vencimento base mensal (ilíquido) de 2.054,41 €, correspondente a um horário completo (doc. fls. 146 verso);

59. No ano de 2015/2016 concluiu o 1º ano do curso de Mestrado em ... da Escola Superior de Educação e Ciências Sociais do Instituto Politécnico ..., e no ano letivo 2016/2017 realizou, de forma autónoma, o seu trabalho de investigação, sob orientação científica, sem aulas presenciais, que concluiu com aproveitamento, tendo sido aprovada com média de 19 valores (doc. fls. 225 a 230);

60. No início de 2016 pretendeu deixar de frequentar o seu curso de mestrado, por virtude do desânimo que sentia em virtude da conduta da EP, acabando por ser incentivada por amigos e professores, “agarrando-se” a tal curso de forma quase obsessiva, acabando por realizar o projeto de investigação referido numa outra escola ... (dos Parceiros, com alunos do 4º ano);

61. Em 2017/2018 a Trabalhadora foi colocada numa escola em ..., como professora contratada, pelo prazo de um ano.

B) Factos não provados:

- Aquando da elaboração dos horários dos professores para o ano letivo 2016/2017, a Diretora

Pedagógica da EP, à semelhança dos anos anteriores, informou especificamente os dois docentes que constituíam a comissão, de que qualquer restrição, alteração ou pedido de ordem particular, relativo à constituição do horário dos professores, só poderia ser efetuada ou atendida depois de a direção pedagógica autorizar;

- O pedido de alteração de horário à quarta-feira efetuado pela Trabalhadora tivesse ocorrido do modo descrito nos pontos 5 a 15 da Nota de Culpa;
- A Trabalhadora, ao dirigir-se ao professor CC, solicitando que fosse averiguada a possibilidade de alteração do seu horário, prestou falsas declarações a tal professor, ao transmitir-lhe uma autorização da direção pedagógica que nunca foi dada, tendo em vista a obtenção de uma vantagem, a saber: um dia livre no seu horário – violando o Regulamento Interno da EP;
- A implementação do projeto de investigação pela Trabalhadora tivesse ocorrido do modo descrito nos pontos 19 a 39;
- A Diretora Pedagógica apenas tivesse conhecimento do -pedido de autorização para realização de investigação no âmbito do mestrado da Trabalhadora e pedidos de autorização aos encarregados de educação no dia 20.10.2016;
- A Trabalhadora implementou o projeto de investigação junto dos seus alunos sem autorização da Direção Pedagógica, violando o Regulamento Interno da EP;
- A Trabalhadora permitiu que o aluno GG, do ..., realizasse o teste à disciplina de ... após ter faltado injustificadamente à aula especificamente marcada para tal efeito, e sem dar conhecimento de tal justificação à professora de ..., violando o Regulamento Interno da EP;
- Ao deixar por assinar a ata da primeira reunião com os encarregados de educação da turma do ..., ocorrida em 16.09.2016, a Trabalhadora demonstrou falta de rigor na produção de documentos, pondo em causa a validade daquela ata, bem como a imagem da Escola junto da comunidade educativa, violando o Regulamento Interno da EP;
- Os comportamentos da Trabalhadora deterioraram a relação entre encarregados de educação e a escola, prejudicaram a aprendizagem dos alunos, deterioraram a relação com os superiores hierárquicos, prejudicaram o ambiente laboral, prejudicaram a relação de confiança e respeito, perturbaram o funcionamento interno da instituição, bem como a imagem do Colégio junto da comunidade educativa;
- Nos últimos anos (em especial a partir de 2014) a Trabalhadora demonstrou falta de rigor nas informações que prestava ou que fazia constar dos documentos que elaborava, adotava comportamentos desadequados face às capacidades, situação clínica e demais características de cada aluno, incumprindo sistematicamente instruções, orientações e o regulamento interno, escudando-se num estado psicológico débil para excluir a sua culpa;
- O estado depressivo da Trabalhadora teve início aquando do seu divórcio (em 2006), por virtude da traição conjugal de que foi alvo, sendo que, a partir dessa altura, foi revelando falhas no seu desenvolvimento profissional, que se foram acentuando.

IX

- Do direito:

a). O Tribunal da Relação devia ter julgado nula a sentença da 1.ª instância por omissão de pronúncia e/ou por falta de fundamentação:

A recorrente começa por se insurgir contra o acórdão recorrido em virtude de o mesmo não ter declarado nula a sentença da 1.ª instância, quer por omissão de pronúncia, quer por falta de fundamentação.

Em concreto, entende que a sentença de 1.ª instância não se pronunciou sobre “a justeza de anteriores sanções disciplinares”, as quais foram essenciais para fundamentar o despedimento da Trabalhadora, assim como também não apreciou a sua confissão, plasmada no artigo 115.º da contestação, em como a sua doença já existia desde “início de 2015”.

E, por outro lado, refere que o Tribunal não especificou os fundamentos de facto e de direito que justificaram a sua decisão de condená-la no pagamento à Trabalhadora de uma indemnização por danos não patrimoniais.

A este respeito o acórdão recorrido pronunciou-se da seguinte forma:

“O vício denominado de omissão de pronúncia encontra-se estritamente ligado à obrigação a que alude o n.º 2, do artigo 608º, do CPC.

Assim, o tribunal deve resolver todas as questões que as partes tenham submetido à sua apreciação, excetuadas todas as questões cuja decisão esteja prejudicada pela solução dada a outras.

No caso, é verdade que se deu por provado ter a autora sido objeto de duas sanções disciplinares aplicadas pela ora recorrente em 15.02.2016 e 12.01.2017, sanções estas que foram por aquela impugnadas, encontrando-se ainda a correr a respetiva ação.

Acontece que dos factos constantes da nota de culpa não consta qualquer menção ao passado disciplinar da autora, matéria esta que apenas consta da decisão final onde se ponderou “que a trabalhadora tem sanções disciplinares registadas, sendo reincidente nos comportamentos descritos na nota de culpa, uma vez que depois de convidada a corrigi-los e de sancionada disciplinarmente por duas vezes, persiste nos mesmos”.

Ou seja, as sanções aplicadas serviram à empregadora para escolher a sanção a aplicar no sentido do agravamento e não da atenuação da responsabilidade da trabalhadora.

Por isso, nos termos das disposições conjugadas dos artigos 357º, n.º 4, e 387º, n.º 2, do CT estava vedado ao empregador e, em sede de impugnação judicial, ao tribunal, levar em conta as sanções aplicadas, tanto mais que as mesmas nem sequer eram definitivas.

No que à outra omissão de pronúncia respeita (não apreciação da confissão da autora no sentido de que dessa confissão deve resultar provado que “a doença da autora, existia desde o início do ano de 2015”, deve dizer-se que essa pretensa omissão não constitui vício que possa ser enquadrado na nulidade da sentença por se encontrar ligada ao modo ou maneira como a decisão sobre a matéria de facto foi proferida.

E, de acordo com o acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 6/6/2007, a decisão proferida sobre a matéria de facto não é suscetível de enfermar das nulidades da sentença previstas no artigo 668.º do então Código de Processo Civil (atual artigo 61...o NCPC) - no mesmo sentido e já ao abrigo no NCPC, decidiu este Tribunal da Relação, em acórdãos de 23/6/2017, proferido no processo 716/16.0T8CVL.C1, de 11/10/2017, proferido no processo 648/16.1T8CLD.C1, e de 21/1/2015, proferido no âmbito do processo 2996/12.0TBFIG.C1, os acórdãos do Tribunal da Relação do Porto de 29/5/2014, proferido no âmbito do processo 389/12, e de 10/9/2015, proferido no processo 6615/11.4TBVNG.P1, o acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 15/12/2016, proferido no processo 1384/14.9T8FAR.E1.

No que respeita à última das nulidades invocadas refira-se que, como é sobejamente conhecido, só a absoluta falta de fundamentação é causa de nulidade de sentença.

Ora, como a recorrente reputa esta fundamentação como insuficiente é evidente não ser a sentença nula como apregoa.”

Carece, pois, razão à Recorrente pelos motivos constantes do acórdão recorrido e, ainda, porque por despacho judicial proferido, em 10 de outubro de 2010, na 1ª instância, decidiu-se, por inadmissibilidade legal, não admitir os pedidos reconventionais formulados em 3) e 4), ou seja, rejeitou-se o pedido reconvenicional deduzido pela Trabalhadora de impugnação das sanções disciplinares que lhe foram aplicadas pela Empregadora, através das suas decisões de 15.02.2015 e 12.01.2017 (fls. 198-199).

Acresce que, por despacho de 22.11.2017, também proferido na 1ª instância, foi, igualmente, rejeitada a suspensão destes autos até decisão final na ação comum, entretanto, instaurada pela Trabalhadora para impugnação das referidas sanções disciplinares, bem como a sua apensação (fls. 236-237).

Nenhum destes despachos foi alvo de recurso, pelo que transitaram em julgado.

Nessa medida, não podia o Tribunal ter apreciado “da justeza” daquelas sanções disciplinares, dada a rejeição do pedido reconvenicional a elas referente.

Por último, como resulta da matéria de facto provada na 1ª instância, o passado disciplinar da Trabalhadora não consta da nota de culpa, mas apenas da decisão final, onde foi ponderado no sentido do agravamento e não da atenuação da sua responsabilidade, pelo que, também por aqui, não podia o tribunal ter apreciado a “justeza” das referidas sanções, atento o disposto nos artigos 357º, n.º 4, e 387º,

n.º 2, do Código do Trabalho.

Acresce que tais sanções não são definitivas porquanto ainda corre termos, como dito supra, ação comum para a sua impugnação (cf. factos provados n.ºs 18, 20 e 21).

Por outro lado, a alegada falta de apreciação da confissão da Trabalhadora no sentido de que dela deve resultar provado que “a doença da autora existia desde o início do ano de 2015”, prende-se com a apreciação das provas e com a fixação da matéria de facto, ou seja, com um eventual erro de julgamento em sede da matéria de facto.

Ora, decisão sobre a matéria de facto e sentença são decisões distintas e, como tal, decorre do disposto no artigo 615.º do CPC, que só esta é que é suscetível de enfermar das nulidades ali previstas (neste sentido, veja-se o acórdão desta Secção Social de 06-06-2007, proferido no processo n.º 07S670, disponível em www.dgsi.pt).

Finalmente, relativamente à arguição de nulidade com base na falta de fundamentação da decisão na parte relativa à condenação no pagamento de indemnização por danos não patrimoniais, importa ter presente que, tal como se referiu no acórdão desta Secção de 04/03/2015, no Recurso n.º 37/11.4TTBRR.L1.S1, disponível em www.dgsi.pt, «a fundamentação da sentença tem que ser aferida globalmente, só se verifica a sua nulidade em caso de falta absoluta de fundamentação».

Ora, no recurso de apelação que interpôs, a apelante, ora Recorrente, invocou a este propósito que: «O tribunal a quo condenou a ré no pagamento de uma indemnização por danos patrimoniais, dizendo tão só: "Relativamente aos danos não patrimoniais, da factualidade provada não nos restam dúvidas sobre a ocorrência de tais danos, que se traduzem numa lesão grave da integridade psicológica (com repercussões a nível físico) da Trabalhadora, merecedores de tutela. Quanto a estes, entende-se justo, adequado e proporcional, tendo em conta o montante peticionado pela Trabalhadora neste tocante, fixar tal indemnização em € 2.000,00".»

Do assim alegado, decorre que a própria recorrente entende, também, que essa fundamentação é insuficiente e não inexistente.

Não se verificam, pois, as invocadas nulidades.

b). O Tribunal da Relação incorreu em erro sobre a apreciação das provas e na fixação dos factos materiais da causa:

A Recorrente impugnou a decisão proferida na 1ª instância sobre a matéria de facto.

Porém, o tribunal recorrido apenas conheceu dos factos atinentes aos danos não patrimoniais com a seguinte fundamentação:

“Não sendo processualmente admissível a prática de atos inúteis, da conjugação do disposto no n.º 4 do art.º 387º com o n.º 2 do art.º 389º ambos do CT, o n.º 4 daquele primeiro preceito deve ser interpretado restritivamente no sentido de que, no caso de despedimento declarado ilícito por razões de vícios formais, apenas se exige que o tribunal se pronuncie sobre a procedência ou improcedência de justa causa quando estejam também em causa as irregularidades fundadas em deficiência de procedimento por omissão de diligências probatórias previstas no n.º 2 e no n.º 3, do artigo 356º do CT.”

No caso concreto, nenhuma dessas irregularidades se suscita ou suscitou no âmbito dos presentes autos.

No seguimento da interpretação assim feita - do n.º 4, do art.º 387º -, concluiu o tribunal recorrido que a impugnação apenas devia cingir-se aos danos não patrimoniais.

Ora, em sede de apreciação/alteração da matéria de facto, os poderes do Supremo Tribunal de Justiça são muito restritos, na medida em que, em regra, lhe está cometida apenas a reapreciação de questões de direito (art.º 46.º da Lei de Organização do Sistema Judiciário, aprovada pela Lei n.º 62/2013, de 26 de agosto e art.º 682º, n.º 1, do CPC).

No entanto, esta restrição não é absoluta, pois como decorre da remissão que o n.º 2, do artigo 682º faz para o artigo 674º, n.º 3, do CPC, o Supremo Tribunal de Justiça tem competência para sindicar o desrespeito da lei no que concerne à violação de norma expressa que exija certa espécie de prova para a existência do facto ou que fixe a força de determinado meio de prova.

Ou seja, a intervenção do Supremo Tribunal de Justiça, ao nível do apuramento da matéria de facto é residual limitando-se à apreciação da (in)observância das regras de direito probatório material.

Acresce que das decisões da Relação previstas nos n.ºs 1 e 2 do art.º 662.º, do CPC, não cabe recurso para o Supremo Tribunal de Justiça.

Reportando ao caso em apreço, e no que concretamente diz respeito à matéria de facto referente aos danos não patrimoniais, verifica-se que o Tribunal da Relação reapreciando os elementos probatórios produzidos nos autos - depoimentos de testemunhas, declarações de parte, documentos de fls. 240 a 242 -, e concluindo que os mesmos não conduziam, inequivocamente, a uma decisão diversa da

proferida pela 1.ª instância, decidiu manter a mesma inalterada,

A Relação agiu, assim, à luz do princípio da livre apreciação da prova, plasmado no n.º 5 do artigo 607º, do CPC, e no exercício dos poderes que nesse âmbito lhe são legalmente conferidos, está vedada a este Supremo Tribunal de Justiça a apreciação de, eventual, erro em sede de fixação da matéria de facto efetuada pela Relação.

No que diz respeito à confissão da autora resultante do art.º 115.º da contestação, segundo a qual a mesma padece de doença iniciada em 2015, não se vislumbra que o Tribunal da Relação tenha ofendido nenhuma regra de direito probatório material.

Na verdade, o Tribunal da Relação não deixou de atender a tal confissão, tanto que refere a dado passo «[s]e bem que a doença de que a autora padece se tenha iniciado em início de 2015 (conforme confissão constante do artigo 115.º da contestação e depoimento da testemunha JJ) (...)».

Simplesmente considerou que essa confissão «(...) não colide com a matéria do facto 54 do qual se infere que a doença vinha detrás (ou seja, antes da autora iniciar o mestrado) acentuando--se no ano de 2015».

No que diz respeito à demais matéria impugnada, o Tribunal da Relação considerou a sua reapreciação um ato inútil por o procedimento disciplinar ser inválido, o que, por si só, acarretava a ilicitude do despedimento.

c). Invalidez do procedimento disciplinar:

Ambas as instâncias julgaram o procedimento disciplinar inválido, na sua totalidade, por na decisão se ter considerado factos não integrados da nota de culpa.

Com efeito, resulta dos autos que a Empregadora valorou como fundamento da decisão proferida no procedimento disciplinar, concretamente para o preenchimento da justa causa de despedimento e em prejuízo da Trabalhadora, factos que não constavam da nota de culpa deduzida contra a mesma, como é o caso do seu passado disciplinar.

Ora, não tendo a Empregadora feito constar o passado disciplinar da Trabalhadora na nota de culpa, tais factos não podiam ser considerados na formulação do juízo de “justa causa” de despedimento.

No entanto, no caso em apreço, a invalidez do procedimento disciplinar não é total, como decidiram as instâncias, mas apenas parcial.

VEJAMOS:

Dispõe o artigo 357º, n.º 4, do CT, que, na decisão de despedimento por facto imputável ao trabalhador devem ser “ponderadas as circunstâncias do caso, nomeadamente as referidas no n.º 3 do artigo 351º, a adequação do despedimento à culpabilidade do trabalhador e os pareceres dos representantes dos trabalhadores, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa ou da resposta do trabalhador, salvo se atenuarem a responsabilidade.”

Por sua vez, o artigo 382º, n.º 2, alínea d), do CT, determina que, no despedimento por facto imputável ao trabalhador, o procedimento disciplinar é inválido se “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 35 [....]”.

A mesma norma, na alínea a), determina a invalidade, também, do procedimento do despedimento, quando “faltar a nota de culpa, ou se esta for escrita ou não contiver a descrição circunstanciada dos factos imputados ao trabalhador”.

Ora, o princípio do contraditório é um princípio geral e comum a todos os direitos sancionatórios, nomeadamente do direito sancionatório laboral.

Por sua vez, o procedimento disciplinar para a aplicação da sanção de despedimento por facto imputável ao trabalhador está regulado nos artigos 353º e seguintes, iniciando-se com a nota de culpa, a qual, nos termos do artigo 353º, n.º 1, do CT, deve ser deduzida por escrito e conter uma descrição circunstanciada dos factos que são imputados ao trabalhador.

A sua falta - desta descrição circunstanciada - dá lugar, em princípio, à invalidade do procedimento, nos termos do artigo 382º, n.º 2, alínea a), do CT.

Deste modo, terá que se aferir perante cada situação concreta se a nota de culpa é apta a permitir que o trabalhador compreenda os factos que lhe são imputados e dos mesmos se possa defender.

Isto, porquanto a concretização de factos na nota de culpa visa permitir ao trabalhador apreender os factos de que é acusado e proporcionar-lhe a defesa dos mesmos, ou seja, tem por óbvia finalidade permitir a este o perfeito conhecimento dos factos que lhe são atribuídos, a fim de poder organizar adequadamente a sua defesa.

Acresce que a jurisprudência, em matéria de idoneidade funcional da nota de culpa, coloca o acento

tónico na sua aptidão funcional, enquanto suporte de defesa do arguido.

Ora, de acordo com o artigo 357º, n.º 4, do CT, na decisão disciplinar não podem ser invocados factos não constantes da nota de culpa, e que, nos termos do artigo 387º, n.º 3, do CT, na ação especial de impugnação da sanção disciplinar aplicada, o empregador só pode invocar factos e fundamentos constantes da decisão disciplinar comunicada ao trabalhador.

A nota de culpa tem, pois, algumas semelhanças com a acusação prevista no âmbito processual penal. Na verdade, ambas têm o papel fulcral de delimitar o "thema decidendum", ou seja, é nelas que devem ser inseridos os factos concretos imputados ao arguido como forma de assegurar a plenitude da defesa, garantindo a este que apenas tem que defender-se dos factos acusados, e não de outros, e que apenas poderá ser «condenado» pelos factos constantes nas referidas peças.

Como já se disse, este Supremo Tribunal de Justiça tem entendido que a irregularidade da nota de culpa deve ser apreciada à luz de um "critério de adequação funcional".

Por todos, veja-se o acórdão de 27.02.2002, do Supremo Tribunal de Justiça, proferido no Processo n.º 02S2239, em www.dgsi.pt, segundo o qual "a exigência legal de que a nota de culpa contenha uma descrição circunstanciada dos factos que são imputados ao arguido tem por óbvia finalidade permitir a este o perfeito conhecimento dos factos (faltas disciplinares) que lhe são atribuídos, a fim de poder organizar adequadamente a sua defesa, daí que, embora elaborada deficientemente a nota de culpa, se constatar, através da defesa apresentada pelo arguido, que o mesmo entendeu convenientemente a acusação, deverá considerar-se sanado aquele vício, em virtude de se mostrar alcançado o fim tido em vista com aquela exigência legal."

Ora, no caso em apreço, resulta dos autos que a Empregadora valorou como fundamento da decisão proferida no procedimento disciplinar, concretamente para o preenchimento da justa causa de despedimento e em prejuízo da Trabalhadora, factos que não constavam da nota de culpa contra ela deduzida, como é o caso do seu passado disciplinar.

Na verdade, do relatório final do procedimento disciplinar, propugna-se pelo despedimento da Trabalhadora, ali se ponderando, para além do mais, «que a trabalhadora tem sanções disciplinares registadas, sendo reincidente nos comportamentos descritos na nota de culpa, uma vez que depois de convidada a corrigi-los e de sancionada disciplinarmente por duas vezes, persiste no mesmos (...)».

Verifica-se, pois, a invalidade do procedimento disciplinar, mas tal vício não o invalida na sua totalidade.

Na verdade, este Supremo Tribunal tem entendido que «[a] desconformidade factual da nota de culpa

com a da decisão final que conclui pelo despedimento não conduz (...) necessária e inelutavelmente, à declaração de invalidade de todo o procedimento disciplinar, antes cumprindo averiguar, na economia de ambas as peças processuais, em que factos – se todos, se alguns ou se, porventura, até nenhuns – assenta essa desconformidade e em que medida eles se refletem, efetivamente, no direito de defesa do trabalhador, pois, como vimos, podem ser atendidos factos novos que, justamente, tenham a virtualidade de atenuar ou diminuir a sua responsabilidade.

Detetada, a desconformidade factual entre a nota de culpa, por um lado, e a decisão de despedimento, por outro, tendo por base factos novos insuscetíveis de integrar o catálogo dos factos atenuantes da responsabilidade do trabalhador, a consequência a daí retirar é a da impossibilidade de considerar esses factos na formulação do juízo da justa causa de despedimento, mormente na fase da apreciação do mérito da ação em que esse despedimento venha a ser impugnado. Assim, se afastando a possibilidade – (...) – de o juízo de invalidade de estender a todo o procedimento, (...) a menos, claro, na remota hipótese de a decisão de despedimento conter factos totalmente distintos, todos eles, dos invocados na nota de culpa.» - (acórdão de 17.12.2014, processo n.º 1552/07.0TTLSB.L1.S1, disponível em www.dgsi.pt)”.

No mesmo sentido se decidiu no acórdão, também desse Supremo Tribunal de Justiça, proferido em 17.012.2014, no Processo n.º 1552/07.0TTLSB.L1,S1[4]:

ü A desconformidade factual entre a nota de culpa e a decisão final que conclui pelo despedimento não conduz, de modo necessário, à declaração de invalidade de todo o procedimento disciplinar, cumprindo averiguar, na economia de ambas as peças processuais, em que factos assenta tal desconformidade e em que medida eles se refletem no direito de defesa do trabalhador.

ü Detetada uma desconformidade factual entre a nota de culpa e a decisão de despedimento com a identificação de factos novos de natureza não atenuativa da responsabilidade do trabalhador, a consequência a retirar é a da impossibilidade de considerar esses factos na formulação do juízo da justa causa de despedimento.

Ou seja, a invalidade do procedimento disciplinar como decorrência da apontada desconformidade factual entre a nota de culpa e a decisão de despedimento, não acarreta que não se pondere se a restante factualidade imputada à trabalhadora justifica ou não o despedimento da mesma.

Ora, não tendo a empregadora feito constar o passado disciplinar da autora na nota de culpa, deve concluir-se, como se conclui, que tais factos não podem ser considerados na formulação do juízo de “justa causa” de despedimento, e que, consequentemente, o procedimento disciplinar em causa não sofre do vício de invalidade total, mas apenas o da sua invalidade parcial.

d). Existência de justa causa para o despedimento da Trabalhadora e não verificação dos do assédio moral em que se fundamenta o pedido de indemnização por danos não patrimoniais:

O conhecimento destas duas questões ficou prejudicado pela solução dada às anteriores – artigos 608º, n.º 2, 663º, n.º 2, e 679º, todos do CPC.

X

Decisão:

Pelo exposto delibera-se:

- 1) Indeferir as arguidas nulidades;
- 2) Conceder parcialmente a revista e declarar-se a invalidade parcial do procedimento disciplinar,

E, conseqüentemente,

- 3) Revogar parcialmente o acórdão recorrido;
- 4) Ordenar-se a baixa dos autos ao Tribunal da Relação de Coimbra, transitado que seja este acórdão em julgado, para:

- Apreciação da matéria de facto impugnada e julgada prejudicada em face da invalidade, na sua totalidade, do procedimento disciplinar e do n.º 4, do disposto no artigo 387º, do Código do Trabalho;

- Ponderação da factualidade sobranete, imputada à Trabalhadora, como fundamento, ou não, da justa causa para o seu despedimento e com as legais conseqüências.

5) Custas da revista: por Recorrente e Recorrida na proporção de 07/10 para aquela e de 03/10 para esta.

6) Custas nas instâncias: a fixar a final de acordo com o que vier a ser decidido.

7) Notifique.

Segue em anexo o respetivo Sumário.

Lisboa, 2019.10.09

Ferreira Pinto - (Relator)

Paula Sá Fernandes

António Leones Dantas

[1] - Registo n.º 017/2019

FP (R) - CM/PSF

[2] - Relatório elaborado com base nos das instâncias e, ainda, no deste Supremo Tribunal de Justiça.

[3] - Praticamente “ipsis verbis”.

<http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/86152533cb08222f80257db1005bc29e?OpenDocument>.

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