



SUPREMO TRIBUNAL DE JUSTIÇA

Processo: nº 144-2016
Acórdão: nº80-2022
Data do Acórdão: 22.12.2022
Área temática: Laboral
Relator: Conselheiro – **Anildo Martins**

Acordam, em conferência da 3ª Secção, no Supremo Tribunal de Justiça:

I- RELATÓRIO

A., Assistente de Bordo dos TACV, residente na Praia, com os demais sinais nos autos, instaurou “*acção declarativa comum, com processo especial*”, no Tribunal da Comarca da Praia, Juízo de Trabalho, registada com o nº 216/2014, contra a empresa **B.**, Transportes Aéreos de Cabo Verde, com sede na Praia, representada pelo Presidente do Conselho de Administração.

Nela formulou os seguintes pedidos:

- a) Declarado nulo o processo disciplinar ... por caducidade, pois ultrapassou o prazo de noventa dias para a sua conclusão;*
- b) Anulada a pena de 90 (noventa) dias de suspensão aplicada ...;*
- c) ... considerar-se que a razão invocada para prorrogação do processo disciplinar não tem cobertura legal ...;*
- d) Pagos integralmente os salários que a Autora deixou de receber em consequência dessa punição”.*

Juntou os documentos de fs. 10 e segs.

Uma vez citada, a **B.** apresentou a sua contestação na qual pugnou pela improcedência da acção sustentando que a Autora não observou, como trabalhadora, os deveres resultantes da lei e do contrato a que estava obrigada, sabendo que tais comportamentos não lhe eram permitidos e que estava a cometer infracção disciplinar “*que pela sua gravidade e consequências justificam uma punição exemplar*”. Juntou cópia do processo disciplinar (pd), em anexo.

Tramitado o processo, foi proferida sentença que julgou a acção improcedente e absolveu a **B.** dos pedidos.

Inconformada, a Autora interpôs recurso apresentando as suas alegações, que finalizou com as seguintes conclusões:

“Não se provou nos autos que a ocorrência que levou ao levantamento do processo disciplinar contra a Recorrente teria derivado da culpa dela;

Pois, não sendo ela responsável pelo check in não procedeu a pesagem da bagagem;

No processo disciplinar além do facto em si também é preciso alegar, para poder provar, que a Recorrente teria também agido com culpa;

No dia da ocorrência a Recorrente não era a única que eventualmente teria excesso, mas não foi determinado o levantamento do processo disciplinar contra os demais;

Daí a razão da Recorrente se sentir discriminada no seu local de trabalho, o que é proibido pela Constituição e pela Lei laboral em vigor;

Ainda que se entenda que tenha havido infração disciplinar, o processo disciplinar levantado contra ela deve ser considerado caduco por causa das razões constantes dos autos, pois ultrapassou o prazo estabelecido para instrução;

A pena disciplinar aplicada à Recorrente é manifestamente desproporcional a eventual infração que teria cometido, pois foi punida com a sanção imediatamente inferior ao despedimento;

Demonstrando claramente que a punição da Recorrente tem subjacente outros motivos que não se prendem exclusivamente com a alegada infração que a mesma teria cometida;

É que que a Recorrente tinha pendente outro processo judicial contra a Recorrida, além das situações da relação laboral, que violavam os direitos dela, que foram também denunciadas junto das autoridades competentes”.

A **B.** contraminutou o recurso interposto afirmando, em síntese, que ficou provada a matéria de facto que culminou com a punição da recorrente, não houve qualquer discriminação em relação a outros colegas, nem houve caducidade do processo disciplinar e a pena é proporcional à culpa e gravidade da infração.

Corridos os vistos legais, cumpre decidir.

Atendendo às conclusões supra transcritas que, como é sabido, delimitam o objecto do recurso, salvo questões de conhecimento oficioso, são as seguintes as questões a decidir:

- se o processo disciplinar instaurado deve ser declarado nulo por caducidade;
- se a pena aplicada (90 dias de suspensão) deve ser anulada e ordenado o pagamento dos salários que a recorrente deixou de receber em consequência da punição;
- se a pena aplicada é manifestamente desproporcional.

A matéria de facto que a sentença deu por provada é a seguinte:

*“1º - No dia 8.02.2014, a **A.**, enquanto assistente de bordo, fazia parte da tripulação do voo VR 617/4401 - LIS/BVC /RAI e fez-se transportar com 36 kg;*

*2º - Na data referida em 1, o Comandante do voo, **C.** produziu o seguinte Relatório, constante de fls. 10-11 e 41 e vº "Após várias solicitações feitas com a tripulação antes do nosso voo e durante a nossa estadia em Lisboa sobre as normas da companhia em relação ao transporte de bagagem constatamos o seguinte:*

Após a nossa chegada na Boa Vista solicitei à Chefe de Escala que me entregasse a pesagem de bagagens dos tripulantes onde constatei que determinadas ass. Bordos estavam fora das normas do regulamento.

Mas é com espanto que ao verificar e pesado a bagagem da Sr^a D. esta não correspondia a etiqueta da bagagem da mesma mas sim da Sr^a A. onde solicitei a Sr^a D. para fazer uma nova pesagem onde constatei que a bagagem estaria com 14 kg, não os 36 kg como verificado na etiqueta de 2 volumes.

Como testemunha tenbo a Chefe de Cabine sr^a E.- PIC (rubrica)''

3º - No dia 06.03.2014, foi produzido o seguinte despacho do Director de Operações de Voo, ordenando a instauração do Processo disciplinar contra a A.:

*"Tendo tomado conhecimento da ocorrência do Vr 617 do passado dia 08/02/2014 com a Trabalhadora A., Assistente de Bordo, que não cumpriu os regulamentos instituídos pela empresa no transporte de bagagem, determino a instauração de um processo disciplinar contra a mesma, e nomeio o Dr. F. como instrutor do processo. Praia, aos 06 de Março de 2014
O Director de operação de voo
G. (rúbrica)*

4º - No dia 10.03.2014, a A., foi notificada da instauração do processo disciplinar, por causa de uma ocorrência no voo referido em 1, por se fazer transportar com 36 kg;

5º - NO dia 10.06.2014 a A., foi notificada da decisão do processo disciplinar em que se lhe aplicou a pena de suspensão de 90 (noventa) dia com perda de retribuição;

6º - Vigora na B., para além de um Manual (OMA) cujo cap. 8 App 6.9.1§3 nº 1, limita para os tripulantes o peso de 15kg e 20 kg, uma Circular Técnica nº 04/DOV/12 (nos autos da Circular técnica nº 14/CI/13) com o seguinte teor:

"CIRCULAR Nº 04/DOV/12

Data: 25.10.2012

TO ALL PN

Assunto: Bagagem da Tripulação

Tendo em conta a necessidade de regularizar e harmonizar a questão de transporte de bagagem pelos tripulantes, relembramos a norma definida no OM-A, Chapter 8, Appendix 6.9:

1 – Para estadias com uma única pernoita, só é permitido o transporte de um (1) Carry-On com o peso máximo de 15 Kgs e uma mala de mão destinada ao transporte de artigos de higiene e beleza, documentação necessária para o voo, manuais etc ...

2 - Para estadia com mais de uma pernoita permitido o transporte de uma (1) mala de porão ou desde que o peso não ultrapasse os 20 Kgs e uma mala de mão de acordo com o referido no número anterior.

3- Para voos "Round Trip", só é permitido o transporte da mala de mão.

Realçamos ainda que cabe ao comandante a responsabilidade de zelar pelo cumprimento a norma.

H.

Director de Operações de Voo

Tel: (238) 2608807

E-mail.capt.socorrotditacu.aero"

7º - A 24.12.2013, o Director de Operações de Voo, Comandante G produz o seguinte escrito: Caros Colegas

Constatando-se que alguns colegas não tem respeitado as normas vigentes na empresa a que tem direito, quando em serviço de voo, venho chamar atenção de todos os tripulantes para o rigoroso cumprimento das referidas normas, conforme consta da Circular Técnica nº 14/CI/13 sob pena de serem tomadas medidas adequadas, designadamente, do ponto de vista disciplinar, por se tratar da violação de regras sobre a organização e disciplina na prestação de trabalho, em caso de incumprimento das mesmas.

Agradeço a colaboração de todos para o bem da companhia e aproveita para vos desejar um Natal feliz e um 2014 de sucessos pessoal, profissional e familiar.

T ACV, na Praia, aos 24 de Dezembro de 2013

O Director de Operações de Voo

Comandante -G(rubrica}"

8º - A fls. 55 consta uma Decisão da B., datada de 25.05.2009, em que pune a A., com a sanção de suspensão por 30 (trinta) dias com perda de retribuição, por fatos semelhantes aos dos presentes autos."

*

Começando pela questão da caducidade, entende a recorrente que o processo disciplinar instaurado deve ser declarado nulo, por caducidade, uma vez que foi ultrapassado o prazo de noventa dias para a sua conclusão.

Porém, os dados constantes dos autos não corroboram a posição expendida pela recorrente.

Antes de mais e no que respeita ao prazo para a empregadora decidir pela instauração do procedimento disciplinar, que é de 30 dias, mantendo-se a relação laboral, o mesmo encontra-se previsto no artº 9º do CL e foi observado.

O mencionado preceito visa sancionar a inércia do empregador, mais exactamente do órgão ou serviço do empregador que disponha de poder de decisão, que, após tomar conhecimento de factos susceptíveis de engendrar responsabilidade disciplinar terá que atempadamente, isto é, nesse prazo de 30 dias, decidir se opta pela instauração do processo disciplinar, sob pena de caducidade e consequente extinção do "direito de acção disciplinar".

No caso dos presentes autos os factos ocorreram no dia 08.02.2014. A decisão de mandar instaurar p.d. foi tomada a 06.03.2014, ou seja, dentro do prazo legal de trinta dias.

Entretanto, a recorrente foi notificada da instauração do pd no dia 10.03.2014.

No que respeita ao prazo de 90 dias para a ultimação do pd, o mesmo mostra-se igualmente observado.

A decisão punitiva (que sancionou a recorrente com 90 dias de suspensão e perda dos correspondentes salários), tomada pelo Presidente do Conselho de Administração da **B.**, foi proferida no dia 10.06.2014.

A resolução da questão disciplinar no seio da empresa deve operar-se com a celeridade necessária por forma a restabelecer a disciplina, serenidade e a paz no seio da empresa, ou como afirma o legislador *“por forma a repor tão breve quanto possível, a harmonia das relações de trabalho no seio da empresa”* (nº 1 do 377º CL).

O mencionado preceito – o nº 1 do atº 377º CL – refere-se a *“um prazo razoável”* para o empregador realizar todos os actos de instrução do pd.

No entanto, o nº 2 do artº 277º CL dispõe o seguinte:

“Sem prejuízo do disposto no número anterior, todos os actos relativos ao processo disciplinar, desde a comunicação ao trabalhador de que corre contra ele uma acção disciplinar até à notificação ... do despacho de punição do infractor devem ultimar-se no prazo de 90 dias, sob pena de caducidade da acção disciplinar”.

Ora no caso dos autos a ora recorrente fora notificada da instauração do pd no dia 10.03.2014. E veio a ser notificada da decisão punitiva no dia 10.06.2014.

Por conseguinte, o prazo de 90 dias, contado a partir do dia da notificação da instauração do pd, nos termos do transcrito nº 1 do atº 277º, foi observado uma vez que realizada a notificação do acto punitivo no último dia que era 10.06.2014.

Tendo sido observado o prazo legal de 90 dias, era desnecessária qualquer prorrogação do mesmo, ficando assim prejudicada a alegação da recorrente no sentido de ser ilegal e fraudulenta a prorrogação operada.

Acrescente-se que, de acordo com a matéria de facto provada, a empregadora experimentando dificuldades em notificar a arguida decidiu prorrogar por mais 5 cinco dias o mencionado prazo, o que claramente terá ocorrido por mera cautela.

Assim, improcede a alegada caducidade do processo disciplinar.

Alega a recorrente que a pena aplicada de noventa dias de suspensão deve ser anulada por inexistência de infracção disciplinar e ordenado o pagamento dos salários que a recorrente deixou de receber em consequência da punição.

Porém, os factos que consubstanciam infracção disciplinar estão sobejamente demonstrados.

Ficou demonstrado que a A, enquanto assistente de bordo, fez transportar no voo VR 617 - 4401 (LIS/BCV/RAI) do dia 08.02.2014, duas bagagens de mão com um total de 36 kgs, como bagagem.

Tal efectivamente excedeu o limite de peso autorizado pelo referido Regulamento da Empresa, vertido na Circular nº 04/DOV/2012, de 25.10.2012.

De acordo com a Circular nº 04/DOV/2012, de 25.10.2012, o limite permitido era de 15 kgs tratando-se de viagem com *“uma única pernoita”* e de 20 kgs em caso de *“mais de uma pernoita”*.

A recorrente estava devidamente informada a propósito dessas normas da empresa. Aliás, em nenhum momento alegou o seu desconhecimento, o que, aliás, nem sequer lhe aproveitaria, pois que tinha a obrigação, enquanto trabalhadora da B., de as conhecer e respeitar.

Acrescentou a recorrente que se sente discriminada já que a empregadora não terá tido a mesma atitude relativamente a outras situações ocorridas com colegas assistentes de bordo.

Na sua resposta à nota de culpa a ora recorrente alega que quem transportou excesso de peso nesse dia foi a chefe de cabine. Tal, porém, não foi confirmado pelas testemunhas arroladas pela recorrente.

A recorrente não forneceu elementos concretos que, uma vez analisados poderiam servir de base à apreciação do tribunal.

Tratando-se de facto que poderia obstacularizar a efectivação da responsabilidade disciplinar cabia efectivamente à recorrente o ónus de alegar e provar a sua veracidade, o que não logrou conseguir.

Defende a recorrente que a pena que lhe foi aplicada é manifestamente desproporcional uma vez que se trata da sanção imediatamente inferior ao despedimento.

Resulta do disposto nos artº 375º, nº 2, do CL que a pena deve ser proporcional à gravidade da infracção disciplinar e ao grau de culpa do infractor e, devendo-se tomar em consideração *“(..). a personalidade deste, a antiguidade e antecedentes disciplinares, bem como a prática disciplinar da empresa e as consequências que esta tenha sofrido com a infracção”*.

Nos presentes autos, a empresa ora recorrida já havia chamado à atenção dos seus trabalhadores para a necessidade de observância das normas da empresa relativas aos limites de peso no transporte de bagagem.

O facto de a recorrente ter sido anteriormente sancionada por transportar excesso de peso na sua bagagem revela que a recorrente vem insistindo com a mesma postura de inobservância das normas da empresa no que respeita aos limites de peso, desrespeitando as chamadas de atenção que ocorreram.

O despacho punitivo fundamentou a razão da discordância relativamente à proposta de punição apresentada pelo instrutor afirmando expressamente que “a arguida é reincidente na matéria que deu origem ao presente processo disciplinar e foi punida com a pena de suspensão de trabalho por 30 dias conforme documentos constantes nos autos a folhas 32 a 39”.

Ora, o empregador pode aplicar pena mais severa que a proposta pelo instrutor desde que aponte os motivos justificativos, o que aconteceu nos presentes autos.

A ora recorrente além de não observar o dever de obediência também violou o dever de não utilizar bens da empresa para fins alheios ao serviço, deveres previstos nas als. c) e k) do n° 1 do art° 128° CL.

Improcede, pois, a presente apelação na totalidade.

Pelo exposto, acordam os Juízes do STJ em julgar improcedente a presente apelação.

Custas pela recorrente, à taxa de justiça que se fixa em 50.000\$00.

Registe e notifique.

Praia, 22.12.2022.

/ Anildo MARTINS, Relator, que reviu e confirmou o texto /

/ Arlindo MEDINA /

/ Benfeito MOSSO RAMOS /