



SUPREMO TRIBUNAL DE JUSTIÇA

Processo: n.º 03/2019

Acórdão: n.º 21/2022

Data do Acórdão: 22/04/2022

Área Temática: Cível /Laboral

Relator: Maria Teresa Évora Barros

Acordam, em conferência, no Supremo Tribunal de Justiça:

A propôs, no Juízo do Trabalho do Tribunal Judicial da Comarca da Praia, acção declarativa emergente de contrato individual de trabalho, contra **B, SA**, pedindo, a final:

- Seja declarada a nulidade do processo disciplinar de que foi alvo e do seu despedimento;*
- Seja declarado nulo o despedimento, promovido pela Ré;*
- Seja a Ré condenada a reintegrá-lo no seu posto de trabalho, com a mesma categoria e antiguidade, bem como a pagar-lhe as retribuições vencidas e vincendas desde o despedimento até à efetiva reintegração e,*
- *Caso a Ré obste à sua reintegração, seja condenada a pagar-lhe uma indemnização no valor de 40 dias por cada ano de serviço.*

A Ré ofereceu contestação, pugnando pela improcedência da acção, defendendo que o comportamento do A assumiu gravidade suficiente para aplicação da pena disciplinar de despedimento por justa causa.

Realizado o julgamento em primeira instância, a acção foi julgada procedente e a Ré condenada nos pedidos formulados pelo A.

Inconformada, a Ré interpôs recurso para o Tribunal da Relação de Sotavento que, em acórdão proferido, julgou parcialmente procedente a apelação, julgando provada infracção disciplinar mas sancionando o A com pena de suspensão do trabalho, com perda de retribuição, por um período de 90 dias.

Mais uma vez inconformada a Ré interpôs recurso, desta vez restrito à matéria de direito, para este Supremo Tribunal de Justiça, oferecendo competente motivação, com as seguintes conclusões:

“a) A conduta do trabalhador, ao ir em contramão as orientações dos referidos documentos, aliando ao não ter sido autorizado por ninguém, superiormente, só podia constituir evidentemente uma violação e desrespeito pelas orientações da entidade patronal e ainda uma violação grave da lei quanto a protecção da saúde pública.

b)A conduta do trabalhador de apropriar-se desse produto nas condições classificações referidas, não restam dúvidas que introduziu esse produto impróprio para o consumo humano e com defeito de fabrico de uma forma ou de outra no mercado, porque para o consumo pessoal, único e exclusivamente pelo próprio seria impossível consumir cerca de uma tonelada de açúcar sozinho, desabilitando o empregador de cumprir a lei violando o que o empregador quanto a protecção da saúde pública.

c)O trabalhador bem sabia que precisa de ser autorizado para se apropriar do produto que tinha sido destinado a ser colocado fora do mercado, com único destino ser destruído, com vista a protecção da saúde pública.

d) A classificação do produto como nocivo para a saúde humana, e a orientação superior do empregador no sentido de mandar destruir esses produtos foi sempre do conhecimento do trabalhador, pelo que ele não precisa de ter um regulamento para agir em conformidade com a vontade e decisão da entidade empregadora.

e) Em face, da classificação atribuída ao produto impróprio para consumo humanos sobre o trabalhador impedia a obrigação de afastar esse risco ou impedir que esse produto fosse disponibilizado, sob qualquer forma, para consumo humano, pelo que o A., sabendo de que aquele produto era impróprio para o consumo humano em face dos documentos que tinha na sua posse, subtraindo sem consentimento e disponibilizado no mercado agiu contra a vontade e os interesses do R. e em nome do seu interesse próprio, constituindo a sua conduta infracção disciplinar.

f) A decisão recorrida padece de vício de fundamentação, quando é manifesta entre decisão e a fundamentação uma grave contradição.

g) Ao decidir reduzir a pena disciplinar fixada no âmbito dos poderes de gestão do empregador os tribunais, o acórdão recorrido violou o princípio, constitucional de que os tribunais só podem exercer as funções estabelecidas na lei.

h) O poder disciplinar laboral é reconhecido pela lei, nos diversos sistemas jurídicos, sobretudo nos próximos do sistema do Cabo Verdiano, ou de forma directa, mediante a sua atribuição ao empregador, ou de forma indirecta, através de descrição da posição jurídica das partes no contrato ou ainda do tratamento da matéria das infracções e das sanções disciplinares.

i) Pelo n.1, do art. 371º é reconhecida e atribuída de forma directa, pelo Código Laboral o poder disciplinar ao empregador, pelo que a decisão recorrida, não podia em nenhum momento, e sob nenhuma forma, alterar e decidir pela aplicação de uma pena diferente.

j) O poder disciplinar corresponde a um direito subjetivo/potestativo, de caráter privado, cuja titularidade pertence ao empregador,

k) Por essa razão, o seu exercício não é vinculado seja em termos de dimensão, seja em termos de oportunidade; isto é, o empregador pode exercer, ou não, aquele direito, tal como pode dimensionar o estado de sujeição a que com esse exercício fica obrigado o trabalhador por ele constrangido, desde que o empregador o faça dentro dos limites normativos e para os fins que o referido direito lhe foi conferido.

l) Por essa razão também o tribunal não pode substituir uma sanção que considere indevidamente aplicada por outra sanção que julgue mais adequada. Só pode controlar a legalidade dessa sanção,

m) Avaliado o comportamento do trabalhador, desleal ao seu empregador, que se apropria de 19 sacos de 50kg de açúcar impróprio para consumo humano, no interesse económico próprio, pondo em causa a saúde pública, e, sujeitando o empregador a possibilidade de ser responsabilizado criminalmente, civilmente e contra-ordenacionalmente, segundo os padrões do homem médio e do "bónus paterfamilias", o subsume ao conceito justa causa de despedimento previsto no artigo 231º do CL.

n) Constitui um direito do trabalhador e princípio constitucional que "o despedimento sem justa causa é ilegal,...", também, é certo que "é legal o despedimento com justa causa do trabalhador", constituindo também um direito do empregador e princípio constitucional, nos termos do n.º 3, do artigo 63 da CRCV.

Pelo exposto e nos demais de direito, que V. Excias, doutamente suprirão deve o presente recurso ser julgado procedente, revogado a acórdão recorrido, e a recorrente absolvida de todos os pedidos, com o que se fará justiça."

O A não ofereceu contra alegações



Corridos os vistos legais, importa decidir, atendendo às conclusões apresentadas, que delimitam o objecto do recurso, como é sabido.

São as seguintes, as questões a decidir:

- *Se a decisão recorrida padece de vício de fundamentação;*
- *Da legalidade da substituição, pelo Acórdão recorrido, da pena disciplinar aplicada;*
- *Se estão preenchidos os requisitos legais para o despedimento por justa causa.*

O acórdão recorrido deu como provada a seguinte factualidade, de interesse para a justa decisão do pleito:

O A, ora apelado, trabalhava para a Ré há 21 anos, auferindo uma remuneração mensal de 129.108\$00, e desempenhava, à data do seu despedimento- 24-3-2017- as funções de responsável de produção, tendo sempre desempenhado as suas funções com zelo, dedicação, e merecendo sempre avaliação anual de bom com distinção;

Nunca foi alvo de qualquer sanção disciplinar;

Em processo disciplinar desencadeado em 2016, o A foi acusado de ter-se apropriado de 19 sacos de açúcar, de 50 kgs cada, declarados "não conformes" pelos serviços competentes da entidade empregadora, ora apelante, tendo-lhe sido, na sequência, aplicada pena disciplinar de despedimento com justa causa.

A entidade empregadora, ora apelante, é uma empresa do ramo de fabrico de bebidas, nomeadamente, refrigerantes, utilizando o açúcar na cadeia de produção.

No decurso do ano de 2016, foram detectados, pelos serviços competentes, 19 sacos de açúcar, de cinquenta quilos cada, que foram considerados “não conformes”, o mesmo que dizer, impróprios para o consumo, razão porque se determinou a sua destruição;

O ora apelado era, então, o responsável do Departamento de Produção da empresa, ora apelante, e nessa qualidade, tinha, entre outras, a função de solicitar matérias primas ao armazém no qual estas se encontram acondicionadas, mediante guia instituída pela R, denominada de "Ficha de Saída de Armazém de Matéria-Prima", que o próprio podia preencher e assinar;

Tais fichas ou guias de saída eram recolhidas pela testemunha C, fiel do armazém de matérias primas que, seguidamente, procedia ao envio do produto em causa para a fábrica da R;

Nesse armazém, encontravam-se depositados dezanove sacos, de cinquenta quilogramas de açúcar que foram considerados pelo seu Departamento de Qualidade como "não conformes", isto é, impróprios para utilização na produção da empresa e destinados à destruição;

Com a declaração de não conformidade, o produto deixa de ter valor económico para a empresa sendo destinados à destruição e passam a ser contabilizados como perda;

No exercício das suas funções, o A, ora apelado, ao tomar conhecimento da declaração de não conformidade do produto, manifestou, junto ao responsável pelo Departamento de Controlo e Gestão, D, a intenção de ficar com os sacos de açúcar;

Assim, solicitou ao E, então coordenador do mesmo departamento, documentação respeitante à declaração da não conformidade e actos subsequentes, ao que este, mediante autorização do responsável do departamento de controlo, acedeu, tendo-lhe fornecido cópias de uma relação de produtos da qual constam 950 quilos de açúcar assinalados como "não conforme";

Da carta endereçada pela apelante à IGAE, c/c à Repartição de Finanças da Praia, relativa à destruição do produto em referência e de um "relatório de produtos e materiais não conforme" do Departamento de Qualidade da R, faz referência a 18 sacos de açúcar sinalizados como não conformes, tendo a destruição como destino apontado:

No mesmo dia, o trabalhador dirigiu-se ao fiel do armazém de matérias-primas da R, o Luís Mendes dizendo-lhe que estava autorizado pelo Departamento de Controlo e Gestão da Requerida a proceder ao levantamento do açúcar em causa;

Na sequência dessa informação, o fiel de armazém solicitou ao E a documentação que autorizava a entrega desse produto ao A, tendo este lhe entregue os mesmos documentos que dantes tinha dado ao ora apelado;

Recebida tal documentação, a testemunha Luís solicitou à testemunha E guia de levantamento, tendo este indicando que tal guia deveria ser fornecida pelo próprio trabalhador, ora apelado;

Na posse de tais documentos, nomeadamente a declaração de não conformidade e da guia de levantamento assinada pelo ora apelado, a testemunha C entregou a este os 19 sacos de açúcar, que o A levou consigo.

Quando as matérias primas da R são classificadas como “não conformes”, o Departamento de Controlo e Gestão da Ré comunica o facto às Repartições de Finanças, com vista a obter desta autorização para apresentar como perda o valor dos produtos assim classificados;

Após essa comunicação, os técnicos das Finanças realizam uma visita à Ré para averiguações e confirmação;

Os produtos declarados “não conformes” pela Ré e confirmados pelas Finanças são destruídos;

Não têm qualquer valor económico para a empresa e são considerados inválidos, e como tais, retirados do stock da empresa e destruídos;

Aquando da aplicação da sanção disciplinar ao A, a Ré sabia que o produto em causa havia sido declarado “não conforme”;

Antes da ocorrência dos factos que deram origem aos autos, a única exigência para o levantamento de produtos do armazém de matérias primas da Ré era o preenchimento da “ficha de saída de armazém de matéria prima”.

À data do despedimento o A tinha por gozar 15 dias de férias referentes ao ano de 2015, no valor de 64.554\$00, 30 dias referentes a 2016, no valor de 129.108\$00, e proporcionais de 2017, no valor de 32.277\$00.

Apreciando:

O acórdão recorrido, com base na factualidade dada como assente, entendeu, ao contrário da 1ª instância, que a conduta do trabalhador, ora A, fora grave e culposa, pondo em certa medida em

cheque a imagem da empresa, do mesmo passo que, em abstracto, com potencial atentatório à própria saúde dos consumidores, contendendo, igualmente, com o laço de fidelidade e de lealdade/probidade pressupostas àquela relação laboral, e que devia sim, ser sancionada com uma pena disciplinar, (fls. 87).

Atendendo à antiguidade do trabalhador ora A, (mais de uma vintena de anos de casa), ao seu excelente desempenho, sem processos disciplinares anteriores, à circunstância de se ter apropriado de um produto já sem valor económico para o empregador, ao comportamento dos demais trabalhadores que, por acção ou omissão, contribuíram para que o A pudesse levar adiante o seu intento, considerou ser adequado e proporcional a aplicação de uma sanção disciplinar conservatória do vínculo laboral, (fls.88).



Entende a recorrente que *a decisão recorrida padece de vício de fundamentação “por manifesta contradição entre a fundamentação e a decisão”*.

Em primeiro lugar há a registar que o recorrente labora em alguma confusão porquanto *a falta de fundamentação, e a oposição entre a fundamentação e a decisão* de uma sentença são vícios distintos, e estão suficientemente autonomizados no art. 577º do Código de Processo Civil, (vid. nº1 e alíneas b) e c).

A nulidade a que se refere a alínea b) do preceito legal supra referido, (aqui aplicável por força do disposto no art. 635º nº1 do CPC),corresponde à omissão de cumprimento do dever que impende sobre o juiz, de indicar as razões de facto e de direito que sustentam a sua decisão, pois só assim as partes ficam cientes das razões factuais e jurídicas que conduziram ao sucesso ou fracasso das suas pretensões.

É manifesto que esta nulidade não ocorre no caso em apreciação. O acórdão recorrido é suficientemente claro sobre a base factual e jurídica, (aqui reproduzidas), em que alicerçou a sua decisão;

Do igual modo, o vício da decisão a que alude a alínea c) do citado art. 577º do CPC- *contradição entre os fundamentos e a decisão*- verifica-se quando não existe uma sintonia lógica entre a motivação e a decisão, apontando a primeira num sentido distinto daquele que foi seguido pela segunda, situando-se o vício, pois, no plano do silogismo judiciário e não no plano da aplicação do direito substantivo.

O que, decididamente, não é o caso dos autos.



Da legalidade da substituição, pelo Acórdão recorrido, da pena disciplinar aplicada.

A forma como o empregador exerce o poder disciplinar sobre os trabalhadores ao seu serviço, nomeadamente a adequação da sanção ao comportamento assumido pelo trabalhador- princípios da proporcionalidade e da culpa- está sujeita a apreciação judicial, nem podia ser de outro modo num Estado de direito democrático.

Quando o tribunal confirma ou anula a sanção disciplinar aplicada pelo empregador, está a aplicar os mesmos critérios que a lei fixa e impõe ao empregador, e a exercer sobre este um poder correctivo, tanto mais que aqueles critérios assentam fundamentalmente em conceitos indeterminados, cujo preenchimento é feito tanto pelo empregador, como titular do poder disciplinar, como pelo tribunal, quando fiscaliza o modo daquele exercício.

O Código Laboral , no seu art. 390º sob a epígrafe *Nulidades das sanções disciplinares*, dispõe que “1. *A inexistência dos pressupostos de facto invocados e a inexistência ou a nulidade do processo disciplinar determinam a nulidade da sanção disciplinar aplicada.*

2. *Quando a sanção disciplinar for, pela sua gravidade manifestamente desajustada à infracção cometida, (...), será anulada e substituída por outra que se tenha, segundo critérios de justiça e razoabilidade, como mais adequada.*”

Resulta claro que o legislador cabo-verdiano assumiu claramente o *contencioso de substituição*. Se aos tribunais compete fiscalizar a forma como a entidade patronal exerce o poder disciplinar, que o

nº1 daquele preceito lhe reconhece e atribui, essa fiscalização só ficaria completa se abrangesse a própria graduação da sanção, reconduzindo-a, quando exagerada, aos seus justos limites.

É o que acontece com a previsão do nº2 do citado artigo, em nosso entender correctamente aplicada, e no âmbito das competências atribuídas pela lei, às instâncias judiciais.



Da alegada justa causa do despedimento

A sanção disciplinar que, nos termos do art. 374º do Código Laboral a entidade empregadora pode aplicar visa, primordialmente, reagir contra a conduta inadequada do trabalhador, procurando a harmonização do seu comportamento futuro com o interesse da empresa, e tendo em vista fazer cumprir as normas estabelecidas para o normal desenvolvimento da relação laboral dirigido à realização do escopo empresarial.

Dispõe o nº2 do art. 375º do diploma citado que, *“A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, tomando-se em consideração, nomeadamente a personalidade deste, a antiguidade e antecedentes disciplinares, bem como a prática da empresa e as consequências que esta tenha sofrido com a infracção”*

Assim sendo, tanto na eleição da sanção aplicável como na sua graduação, haverá que atender ao grau de culpa do infractor, apreciada segundo um critério do *bonus pater família*, ao valor ofendido e às demais circunstâncias atendíveis, de modo a evitar-se o risco de aplicar sanções desproporcionadas à infracção cometida, tendo em atenção todo o quadro que envolveu a sua prática.

Em sede de jurisprudência temos que:

“(...)O objectivo natural da sanção disciplinar é, em primeira linha, de índole correctiva, intimidatória e conservatória.

Só no caso de uma sanção deste tipo, em face das particulares circunstâncias do caso concreto se mostrar inadequada ou insuficiente para repor a normalidade da relação de trabalho, prejudicada pelo comportamento imputado ao trabalhador, se poderá aceitar, como razoável e justo, aplicar-se uma sanção rescisória do contrato.

A existência de justa causa só será, assim, de se admitir, se os factos praticados pelo trabalhador se reflectirem sobre o desenvolvimento normal da relação de trabalho, afectando-o em termos tais que o interesse do despedimento deva prevalecer sobre o interesse oposto da permanência do contrato” (Ac. do STJ de Portugal, de 9.6.1999.AD, 459º-461).

No caso em tela, a conduta do A, pese embora ilícita e culposa, não tornou irreversível a manutenção da relação laboral. Ademais trata-se de um funcionário com largos anos de trabalho na empresa, excelente desempenho, sem passado disciplinar, e que contou com o auxílio de colegas no procedimento para levantamento do produto sem valor económico, embora considerado impróprio para consumo.

Perante a factualidade dada como provada pelo acórdão recorrido, nenhum reparo há a fazer à conclusão aí vertida, de que a sanção disciplinar aplicada ao A foi desproporcional à gravidade da infracção cometida.

Termos em que acordam os Juízes Conselheiros do Supremo Tribunal de Justiça em negar provimento ao recurso, confirmando o acórdão recorrido.

Custas pela Recorrente, com taxa de justiça que se fixa em 40.000\$00

Registe e Notifique
(texto elaborado e revisto pela relatora)

Praia, 31 de Maio de 2022

Maria Teresa Évora Barros (Relatora)

Manuel Alfredo Monteiro Semedo

João da Cruz Gonçalves

