

I. Relatório:

R., com residência em ____, instaurou acção especial de impugnação da regularidade e licitude do despedimento contra P. Lda., com sede em ____.

A Ré apresentou articulado de justificação do despedimento, alegando, em síntese, que R., ao seu serviço com a categoria profissional de ‘motorista’, praticou uma acção violadora dos deveres laborais de urbanidade e probidade, em concreto tentando agredir um colega de trabalho com um martelo.

Conclui a Ré pela existência de justa causa para o despedimento, em circunstâncias que tornaram imediata e praticamente impossível a subsistência desta relação laboral, pedindo a improcedência da pretensão do Autor, com a declaração de regularidade e licitude do despedimento.

*

O Autor apresentou contestação ao articulado da Ré, alegando, em síntese, que:

- nas circunstâncias aqui em causa, muito embora tenha sido várias vezes provocado por esse colega de trabalho com expressões injuriosas e ameaçadoras, levando-o a uma forte perturbação emocional, pegou neste martelo, mas não o ergueu, não o dirigiu a tal colega, nem nunca teve intenção de lhe bater, mantendo este objecto na mão com o fim único de estar seguro para se defender, caso fosse necessário;

- não sendo a sanção disciplinar de despedimento adequada e proporcional a este caso concreto;

- estando em falta, para além do mais, a quantia de € 645,59, a título de retribuição do período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano de 2018.

Pede o Autor, para além do pagamento desta última quantia, a declaração da ilicitude do seu despedimento e a condenação da Ré no pagamento das retribuições que o mesmo deixou de auferir desde o despedimento até ao trânsito em julgado da sentença (incluindo retribuição do período de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal), assim como de uma indemnização em substituição da reintegração.

*

A empregadora respondeu ao pedido reconvenicional formulado pelo trabalhador, pugnando pela sua improcedência.

*

II. Saneamento:

O Tribunal é competente, em razão da matéria, valor e hierarquia.

As partes têm personalidade e capacidade judiciária e gozam de legitimidade.

Não existem outras questões prévias de que cumpra conhecer e que obstem ao conhecimento de mérito da causa.

*

III. Questões a decidir:

Cumpra apreciar e decidir:

- a) da validade / licitude do despedimento;
- b) dos créditos laborais reclamados pelo Autor.

*

IV. Factos:

Consideram-se provados os seguintes factos:

1. Desde 9 de Outubro de 2000, R. encontrava-se admitido ao serviço de P., Lda. para, sob as ordens, direcção e fiscalização desta última, desempenhar as funções inerentes à categoria profissional de ‘motorista de veículos pesados’.
2. Mediante uma retribuição mensal, na data em que cessou funções, de € 657,00 de retribuição base + € 47,25 de diuturnidades, com acréscimo de € 39,92, a título de subsídio de alimentação.
3. Em 8 de Setembro de 2018, sábado (dia de folga habitual do Autor), R. e R.P., também funcionário da Ré, com a categoria profissional de ‘manobrador’, deslocaram-se, ao serviço e por determinação da Ré, às instalações de C., localizadas na ____.
4. Com vista ao carregamento de um contentor com sacos de cimento, mediante utilização, para esse efeito, de empilhador.
5. Na altura, estando ambos a carregar este contentor nos termos definidos no número anterior, cada um manobrando o seu empilhador, o Autor recebeu um telefonema de L., também funcionário da Ré, que nessa semana desempenhava funções de ‘chefe’.
6. Dizendo L. ao Autor que fosse a um outro parque da C. para, com o empilhador, empurrar a sapata de uma ‘trela’.
7. Enquanto estava a realizar esta tarefa, o Autor foi informado que R.P. estaria a discutir e a ‘reclamar’ por estar sozinho a carregar os sacos de cimento.
8. Ao regressar para junto de R.P. no parque de contentores de C., mediante ordem dada nesse sentido por L., o Autor retomou o carregamento do contentor com sacos de cimento.
9. Neste momento, R.P. dirigiu-se ao Autor, dizendo-lhe que ‘não ia trabalhar para ele’, aludindo à circunstância de este último se ter ausentado para realizar uma outra tarefa, noutra local.
10. Com R.P. a discutir, o Autor disse-lhe para o ‘deixar em paz’.
11. Mas R.P. continuou a discutir, chamando ao Autor: “és um corno”, “és um chuleta”, “tua mulher é uma puta”.
12. Dizendo-lhe o Autor, de novo, para o ‘deixar em paz’, R.P. continuou a dirigir-lhe as expressões mencionadas no número anterior.
13. Então, o Autor pegou e levantou um martelo.
14. Manifestando intenção de atingir R.P. com este objecto.
15. Nesse momento, R.R., funcionário de outra empresa presente no local, agarrou o braço do Autor, com vista a impedi-lo de atingir R.P.
16. Mantendo-se o Autor agarrado ao martelo, não o largando, Rui Poim tentou tirar-lhe este objecto da mão, sem o conseguir.
17. De seguida, surge no local V., vigilante em serviço nestas instalações, procurando tirar o martelo da mão do Autor.
18. Insistindo o Autor, nervoso, em manter o martelo na sua mão, V. manietou-o.
19. Deixando o Autor, nesse instante, cair o martelo.
20. Em momento posterior, R.P. afastou-se do local.
21. Enquanto que o Autor permaneceu no local até à chegada do sócio da Ré.
22. Comunicando-lhe este último, então, que o serviço, naquele dia, estava concluído, devendo o Autor apresentar-se junto da Ré na segunda-feira seguinte.

23. Nas circunstâncias descritas nos números anteriores, o Autor agiu de forma livre, deliberada e consciente.

24. Em 13 de Setembro de 2018, pelos factos descritos nos números anteriores, a Ré determinou a instauração de procedimento disciplinar contra o Autor.

25. Em 21 de Setembro de 2018, a Ré elaborou nota de culpa, comunicando o teor da mesma ao Autor, mediante carta registada com aviso de recepção, em 26 de Setembro seguinte.

26. Em 8 de Outubro de 2018, o Autor apresentou resposta à nota de culpa e rol de testemunhas.

27. Em 26 de Novembro de 2018, a Ré proferiu a decisão final no âmbito deste procedimento disciplinar, comunicando-a ao Autor, mediante carta registada com aviso de recepção, em 30 de Novembro seguinte, nos seguintes termos: “...ponderadas as circunstâncias ocorridas, optou-se pela aplicação da sanção disciplinar de despedimento imediato sem qualquer indemnização ou compensação...”.

28. O Autor é considerado pelos seus colegas e superiores hierárquicos como um bom profissional.

29. Não tem antecedentes disciplinares.

*

V. Direito:

R., sendo trabalhador por conta de P., Lda., com a categoria profissional de ‘motorista’, foi despedido por decisão da sua empregadora, com invocação de justa causa.

O Autor contesta este despedimento, com a impugnação dos factos que subjazem à configuração de infracção disciplinar e ao consequente despedimento.

Vejamos.

De acordo com o art. 351º, nº 1, do Código do Trabalho, há justa causa de despedimento quando ocorre um “*comportamento culposos do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho*”.

A partir deste princípio geral, são três os pressupostos:

- a) o elemento subjectivo, que corresponde ao comportamento ilícito e culposos do trabalhador, à acção ou omissão ilícita que lhe é imputada a título de culpa;
- b) o elemento objectivo, a gravidade do comportamento e das suas consequências, donde resulta imediata impossibilidade prática da subsistência do vínculo laboral;
- c) o nexos de causalidade entre aquele comportamento e a impossibilidade de subsistência da relação laboral.

Tem a jurisprudência considerado, a propósito destes elementos da justa causa, que a ilicitude consiste na violação dos deveres a que o trabalhador está contratualmente vinculado, seja por acção, seja por omissão, relativamente a deveres contratuais principais ou secundários, ou ainda a deveres acessórios de conduta, derivados da boa fé no cumprimento do contrato, ao passo que, na apreciação da gravidade da culpa e das suas consequências, deve recorrer-se ao entendimento de um “*bonus pater familias*”, de um “*empregador razoável*”, segundo critérios de objectividade e razoabilidade (cfr. art. 487º, nº 2, do Código Civil), em face do condicionalismo de cada caso concreto, e que a impossibilidade prática e imediata da relação de trabalho é o elemento que constitui o critério básico de “justa causa”, sendo necessário um prognóstico sobre a viabilidade das relações contratuais para se concluir

pela idoneidade ou inidoneidade da relação para prosseguir a sua função típica (entre outros, Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 4 de Fevereiro de 2013, disponível em www.dgsi.pt).

Tal comportamento do trabalhador deve ser apreciado na situação concreta em que se encontra, inserido no contexto da organização produtiva da sua entidade empregadora. Citando o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 23 de Março de 2009 (disponível em www.dgsi.pt) “interessa, nomeadamente, averiguar das relações entre o trabalhador e os seus colegas de trabalho, da relação entre o trabalhador e a empresa, saber da prática disciplinar em geral e em relação ao trabalhador em causa e todas as outras circunstâncias concretas do caso. É fazendo o caldeamento crítico de todos estes elementos e circunstâncias que, caso a caso, se há-de concluir pela existência ou não de justa causa, face ao grau de gravidade da conduta, em si mesma e nas suas consequências, que determine a impossibilidade da manutenção do vínculo laboral. Pois, se atendendo ao princípio da proporcionalidade e fazendo apelo a juízos de equidade, for possível a conservação do contrato pela aplicação de sanção mais leve, é isso o que deve ser feito: o despedimento é a sanção mais grave a que se deverá recorrer apenas quando outra sanção não possa eficazmente ser aplicada” (ainda no mesmo sentido, entre outros, Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 21 de Maio de 2008, disponível em www.dgsi.pt).

Em suma, a cessação do contrato de trabalho por ocorrência de falta disciplinar só é admissível quando esta última determine uma *crise contratual irremediável*, decorrente de comportamento culposo e grave em si mesmo e das suas consequências, tudo apreciado segundo critérios objectivos e concretos.

Seguindo a doutrina do Prof. Monteiro Fernandes (“*Direito do Trabalho*”, 12ª ed., pp. 557 e seguintes), esta “inexigibilidade” de manutenção da relação de trabalho determina-se mediante um balanço, em concreto, dos interesses em presença – fundamentalmente o da urgência na desvinculação e o da conservação do vínculo –, havendo “impossibilidade prática de subsistência da relação laboral” sempre que a continuidade do contrato represente (objectivamente) uma insuportável e injusta imposição ao empregador, isto é sempre que a subsistência do vínculo e das relações que ele supõe seja “... de molde a ferir, de modo desmesurado e violento, a sensibilidade e a liberdade de uma pessoa normal, colocado na situação do empregador”.

Tenha-se presente que o despedimento, nos termos do art. 328º, nº 1, alínea f), do Código do Trabalho, configura a sanção disciplinar mais grave, que só deve ser aplicada quando outras medidas ou sanções de menor gravidade forem de todo inadequadas para a punição, para a prevenção das situações similares e para os interesses fundamentais da empresa, pois que, tendo a relação de trabalho vocação de perenidade, apenas se justificará, no respeito pelo princípio da proporcionalidade, o recurso à sanção expulsiva ou rescisória do contrato de trabalho, que o despedimento representa, quando se revelarem inadequadas para o caso medidas conservatórias ou correctivas (cfr. Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 4 de Fevereiro de 2013, já citado).

No caso em apreciação, o que se apurou é que o Autor, R., com a categoria profissional de motorista de veículos pesados, estando, num sábado, nas instalações de uma cliente da sua empregadora, na companhia de um colega, R.P., a exercer funções de carregamento de um contentor mediante uso de um empilhador, manifestou o propósito de atingir este colega com

um martelo que tinha ali à mão, pegando e levantando esse martelo para tal efeito, sendo interceptado, nesse momento, primeiro por um funcionário de tal empresa cliente e pelo próprio colega visado, depois por um vigilante destas instalações, sendo apenas depois de ser manietado por este último que largou tal martelo da sua mão. Ficou igualmente provado que assim agiu de forma livre, deliberada e consciente, mas em reacção a várias ofensas verbais que tal colega na altura lhe dirigia. Com efeito, depois de se ter ausentado destas instalações, por ordem do seu superior hierárquico, para a execução de uma outra tarefa, o Autor, ao regressar, e embora sem qualquer responsabilidade por tal ausência (afinal foi por ordem do seu chefe que o fez), foi confrontado por R.P. por este último estar sozinho a realizar o referido carregamento, e, não obstante justificar-lhe a ausência e dizer-lhe para o ‘deixar em paz’, foi insultado, uma e outra vez, por R.P., com as expressões “és um corno”, “és um chuleta”, “tua mulher é uma puta”. Sendo nesse momento, e em reacção, que levantou um martelo que ali se encontrava, mostrando intenção de atingir R.P. com este objecto, sendo interceptado nas condições acima descritas.

Com estes factos, é seguro afirmar que o Autor, num momento em que exercia as suas funções ao serviço da Ré, empunhou este martelo com a intenção de agredir R.P., agiu especificamente com tal propósito, sendo, naquele instante, já com o martelo erguido, impedido por terceiro, que agarrou o seu braço. Ainda assim, manteve-se, por mais uns momentos, dirigido ao mesmo propósito ilegítimo, com o martelo não sua mão, tendo de ser imobilizado pelo segurança / vigilante em funções. No presente entendimento, trata-se de uma tentativa de ofensa corporal, cometida com uso de um objecto potencialmente perigoso, idóneo a produzir ofensas bastantes graves no corpo do visado. Uma acção ilícita e culposa, especialmente desvaliosa. Não se ignora que o Autor foi provocado pelo visado, insultado pelo mesmo, com expressões atentatórias da sua honra e da sua dignidade, tudo por causa de uma ausência que lhe foi ordenada pelo seu próprio chefe (para executar uma outra tarefa que este lhe mandou cumprir), fazendo gerar um compreensível sentimento de injustiça. E tudo isto num contexto já em si desfavorável, a executar funções que não são propriamente correspondentes à sua categoria profissional de ‘motorista de veículos pesados’, num dia habitualmente de folga. Mas entre uma interpelação injusta e insultuosa de um colega e a tentativa de o atingir com um martelo, persistindo nesse intento até à sua imobilização por terceiro, há uma manifesta desproporção, um absoluto desajustamento que não pode deixar de ser atendido na avaliação disciplinar que aqui se faz. Quer isto dizer que ao Autor, mesmo naquelas circunstâncias em que estava colocado, e lembrando-se que se encontrava em contexto laboral, às ordens da sua empregadora, nas instalações de um cliente, era exigido, mesmo em face desta conduta ilegítima e provocadora do seu colega, um outro comportamento que não propriamente a tentativa de agressão física do mesmo, ainda por cima com utilização de um objecto com aptidão lesiva particularmente elevada. A acção do Autor, embora sendo atenuada no seu desvalor pela prévia conduta do visado, só o é em certa medida, sem deixar de ser aquilo em que realmente consiste: uma tentativa de agressão corporal de um colega, em ambiente de trabalho, nas instalações de uma cliente, diante de terceiros (inclusivamente diante de um funcionário dessa cliente), com uso de um objecto especialmente perigoso (até, em limite, com capacidade letal), em absoluta e grave violação dos seus deveres de urbanidade e probidade, previstos no art. 128º, nº 1, alínea a), do Código do Trabalho.

Então, chegando-se aqui, pergunta-se: é exigível à Ré, na qualidade de empregadora, face a esta acção do Autor, decidir pela manutenção da relação laboral? No entendimento deste Tribunal, a resposta a esta pergunta, ponderando todos aqueles elementos, tem de ser negativa. Há, da parte do Autor, uma acção, não só ilícita e censurável, mas também que, pelas razões acima explanadas, e não obstante a antiguidade, a ausência de antecedentes disciplinares e as boas referências profissionais, produz uma quebra da confiança outrora existente entre a Ré e este seu trabalhador. Uma quebra de confiança que é susceptível de criar no espírito da primeira a dúvida sobre a idoneidade futura da conduta do último, conduzindo à conclusão de que deixa de existir o suporte psicológico mínimo para o desenvolvimento dessa relação laboral (cfr. Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 30 de Abril de 2003, disponível em www.stj.pt, e Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 20 de Outubro de 2010, disponível em www.dgsi.pt). É que, reiterando o que já se disse, e seguindo, de novo, a doutrina do Prof. Monteiro Fernandes (ob. cit.), “não se trata, evidentemente, de uma impossibilidade material, mas de uma inexigibilidade, determinada mediante um balanço *in concreto* dos interesses em presença – fundamentalmente o da urgência da desvinculação e o da conservação do vínculo”, preenchendo-se o conceito de justa causa “com situações que, em concreto (isto é, perante a realidade das relações de trabalho em que incidam e as circunstâncias específicas que rodeiam tais situações), tornem inexigível ao contraente interessado na desvinculação o respeito pelas garantias de estabilidade do vínculo”.

Por todas estas considerações, este comportamento em concreto de R. justifica, à luz do critério objectivo do “*empregador razoável*”, que a Ré tenha instaurado procedimento disciplinar e concluído, ao abrigo do mesmo, pela necessidade do despedimento, com preenchimento, em absoluto, do conceito de justa causa, nos termos do 351º, nº 1, do Código do Trabalho. Pelo que, desta forma, improcede a pretensão do Autor, sendo lícito o despedimento e infundado o seu pedido indemnizatório, à luz dos arts. 389º, nº 1, 390º e 391º do Código do Trabalho.

*

Quanto aos (restantes) créditos laborais reclamados, não se provando factos que excepcionem esta matéria, nesta parte assiste a R. o direito à retribuição do período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano de 2018, no peticionado valor de € 645,59.

*

VI. Decisão:

Pelo referido, atentas as orientações atrás explanadas, e ponderados todos os princípios e normas jurídicas que aos factos apurados se aplicam, julga o Tribunal a acção parcialmente procedente, nos seguintes termos:

- a) declara lícito o despedimento do Autor, R., realizado pela Ré, P.;
- b) condena a Ré a pagar ao Autor a quantia de € 645,59, a título de retribuição do período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano de 2018;
- c) absolve a Ré do que mais foi peticionado.

*

Custas a cargo do Autor e da Ré, na proporção de 9/10 a cargo do primeiro e 1/10 a cargo da segunda.

*

Valor: € 2000,00 (cfr. art. 12º, nº 1, alínea e), do Regulamento das Custas Processuais).

*

Registe e notifique.

*

Ponta Delgada, 23 de Abril de 2019

Texto elaborado em computador e integralmente revisto pelo(a) signatário(a).

O Juiz de Direito,
Pedro Miguel Carrilho de Sousa