

DO ÓNUS DA PROVA DA CADUCIDADE*

Comentário ao Acórdão do Tribunal da Relação
de Évora, de 26-06-2007**

SUMÁRIO: 1. Introdução. 2. Distinção entre prescrição e caducidade. Aproximação ao Novo Código do Trabalho. 3. O ónus de alegar e provar a caducidade. 4. Conclusão. Anexo.

1. Introdução. O acórdão em questão foi proferido no Tribunal da Relação de Évora, com um voto vencido. O Recorrente é a Ré, ex-empregadora do trabalhador, o qual é o Autor e Recorrido.

O que se discute é se houve ou não caducidade do procedimento disciplinar que levou ao despedimento do trabalhador, na medida em que o Recorrente iniciou o procedimento disciplinar muito depois dos 60 dias presentes no art.º 372.º, n.º 1 do Código do Trabalho de 2003 [CT2003], mas alega o Recorrente que teve conhecimento dos actos do trabalhador dentro dos referidos 60 dias – a quem caberá o ónus de prova do preenchimento ou não dos pressupostos de caducidade?

O acórdão decide que o ónus de não preenchimento da caducidade cabe ao Recorrente. O voto de vencido defende que cabe ao trabalhador, aqui Recorrido, o ónus de alegar e provar que ocorreu de facto caducidade.

2. Distinção entre prescrição e caducidade. Aproximação ao Novo Código do Trabalho. Não raras as vezes se confunde o conceito de prescrição com o de caducidade. Em traços gerais, podemos verificar que na prescrição, estamos perante um facto jurídico complexo no qual, decorrido um determinado período, a obrigação jurídica em questão deixa de ser judicialmente exigível – o credor deixa de poder exigir juridicamente a prestação do dever, existindo tão-só uma obrigação natural. Já quanto à caducidade, estamos agora perante um *direito à acção*, ou seja, com o decurso do tempo o credor deixa de poder exercer o seu direito.

** Processo n.º 605/07-2. Ver em anexo, pág. 5.

No CT2003, entendeu o Supremo Tribunal de Justiça no seu Acórdão n.º 4/2003, que no art.º 372.º, n.º 1 CT2003 se estava perante um prazo de caducidade. Entendeu assim e bem, na nossa opinião.ⁱ

Já quanto ao Código do Trabalho de 2009 [CT2009], parece-nos que o legislador confundiu os conceitos. No art.º 329.º, n.º 2 CT2009, refere o legislador que o procedimento disciplinar deve iniciar-se no prazo de 60 dias, ou seja, estamos aqui perante um prazo de caducidade. Todavia, no n.º 1 do mesmo artigo, refere o legislador: o “*direito de exercer o poder disciplinar prescreve (...)*”. Salvo melhor entendimento, parece-nos que o legislador se quis referir à *obrigação* que prescreve, e não ao *direito de exercer*, que está implícito no n.º 2 já referido.

3. O ónus de alegar e provar a caducidade. Relativamente ao ónus de alegar a caducidade, embora se possam suscitar algumas dívidasⁱⁱ, consideremos como bom o entendimento de que a caducidade não é de conhecimento oficioso, de acordo com o vertido no Acórdão de Uniformização n.º 4/2003 e o seu entendimento na aplicação do art.º 333.º, n.º 2 do Código Civil [CC], ou seja, o trabalhador teria de *alegar* a caducidade do procedimento disciplinar.

O significado essencial do ónus da prova diz-nos que em caso de dúvida, em caso de não ser feita prova suficiente, o tribunal decidirá contra quem incumbia fazer a prova do facto em questão.

Quanto à prova da caducidade.

A interpretação que é feita no acórdão em questão é a seguinte: aplicando-se o art.º 342.º, n.º 2 do CC, considera-se que o facto impeditivo que ocorre *in casu*, é relativo à *eficácia da caducidade*. Já quanto ao Voto Vencido, parte-se do princípio de que o ónus da prova dos *factos impeditivos do procedimento disciplinar* cabe ao trabalhador.

Em primeiro lugar, não deve a caducidade ser considerada como um facto impeditivo mas, pelo contrário, deve ser considerada um *facto extintivo*, na medida em que, ocorrendo a caducidade, *extingue-se* o direito do empregador de iniciar o procedimento disciplinar.

Em termos gerais, deveríamos aplicar então o art.º 342.º, n.º 2 do CC. De acordo com os ilustres juristas PIRES DE LIMA E ANTUNES VARELA, estamos aqui perante o *critério de normalidade* – a quem invoca um direito cabe-lhe provar “os factos que *normalmente* o integram”ⁱⁱⁱ; já a outra parte tem o ónus de provar os factos *anormais* que obstam à caducidade. Ou seja, no caso *sub iudice*, ao trabalhador caberia-lhe alegar a caducidade e os

factos normais que a integram, o que ele fez – alegou e provou que o empregador iniciou o procedimento disciplinar muito depois dos 60 dias de prazo de caducidade previstos na lei. Ao empregador caberia-lhe indicar os *factos anormais*, que obstassem à consumação da caducidade, o que não fez – não conseguiu provar que teve conhecimento das infracções disciplinares do trabalhador dentro dos 60 dias antes de ter iniciado o procedimento disciplinar.

Assim sendo, salvo o devido respeito, parece-me que decidiu bem o acórdão, embora com fundamentação errada. Já quanto ao Voto de Vencido, não me parece que seja de aceitar a sua posição porque interpreta mal o art.º 342.º, n.º 2 do CC.

4. Conclusão. O que podemos concluir em primeiro lugar, é que no art.º 372.º, n.º 1 do CT2003, se está perante um prazo de caducidade, o mesmo acontecendo no art.º 329.º, n.º 2 CT2009.

A segunda conclusão a tirar, é que aplicamos sem dúvida o art.º 342.º, n.º 2 CC, para saber quem tem o ónus de alegar e provar a caducidade. E nesta fase, dois pontos são essenciais. *Primus*, quem invoca a caducidade tem o ónus de alegar e provar os *factos normais* que a integram. E como *factos normais*, temos o facto de que a infracção disciplinar ocorre entre 17 de Setembro e 10 de Novembro e a nota de culpa, a qual interrompe o prazo de caducidade nos termos do art.º 411.º, n.º 4 CT2003, foi enviada ao Recorrido a 11 de Janeiro do ano seguinte. *Secundus*, temos os *factos anormais*, que devem ser alegados e provados pela *outra parte*, que obsta à caducidade – falamos aqui do empregador, o qual tinha de provar que iniciou o procedimento disciplinar dentro dos 60 dias após o conhecimento da infracção.

Ora, o empregador não conseguiu provar que teve conhecimento dentro dos 60 dias antes de iniciar o procedimento disciplinar.

Concluindo, decidiu bem o acórdão, ao passar o ónus da não ocorrência de caducidade para o empregador, embora com fundamentação que discordamos; sendo assim errado o entendimento plasmado no Voto de Vencido, em que se entende que o ónus da ocorrência da caducidade caberia ao trabalhador por completo, ou seja, teria o trabalhador de provar que o empregador teve conhecimento da infracção disciplinar mais de 60 dias antes de iniciar o procedimento disciplinar.

-
- i No mesmo sentido veja-se GAMA LOBO XAVIER - *Iniciação ao Direito do Trabalho*. 3ª ed. Lisboa/S. Paulo : Verbo, 2005, p. 274.
- ii Por não ser uma questão principal, não trataremos neste comentário.
- iii Cfr. PIRES DE LIMA E ANTUNES VARELA - *Código Civil Anotado*. 4ª ed. Coimbra : Coimbra Editora, 1987. Vol. I., p. 306.

Anexo

ACÓRDÃO DO TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE ÉVORA, DE 26-06-2007

Proc. n.º 605/07-2

Nos termos do art.º 372º, nº 1, do Código do Trabalho o procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o empregador, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção.

2. Cabe ao trabalhador o ónus da prova do decurso do prazo normal para promover o procedimento disciplinar.

3. Nos termos do art. 342º nº2 do Código Civil cabe à entidade patronal o ónus da prova dos factos impeditivos da eficácia da caducidade, como por exemplo o conhecimento tardio dos factos susceptíveis de integrar a infracção disciplinar.

Decisão Texto Integral:

Acordam os juízes que compõem a Secção Social deste Tribunal da Relação de Évora:

No Tribunal do Trabalho de ..., e em acção com processo comum, A. ..., identificado nos autos, demandou B. ... S.A., com sede no ..., pedindo a condenação da R. no pagamento da quantia de € 5.175,00, a título de indemnização por despedimento ilícito, e bem assim das retribuições que deixou de auferir desde que foi despedido e até decisão final. Para o efeito, alegou em resumo ter sido admitido ao serviço da R. em 4/12/199, tendo para ela trabalhado como vigilante até 18/3/2005, data em que foi despedido, com alegação de justa causa, e na sequência de processo disciplinar que lhe foi instaurado; os factos invocados como justa causa são porém falsos, e em todo o caso o procedimento disciplinar já havia caducado, o que sempre determinará a ilicitude do despedimento.

Frustrada a tentativa de conciliação efectuada no âmbito da audiência de partes prevista no art.º 55º do Código de Processo do Trabalho (C.P.T.), a R. veio contestar de seguida, afirmando a plena validade do despedimento, e daí concluindo pela improcedência da acção e conseqüente absolvição dos pedidos.

Foi proferido despacho saneador, que dispensou a fixação dos factos assentes e a organização da base instrutória, e procedeu-se a audiência de julgamento, sendo aí decidida, sem reclamações qual a matéria de facto julgada provada.

Foi finalmente proferida sentença, que julgou a acção inteiramente procedente, por entender haver caducado o procedimento disciplinar, condenando a R. a pagar ao A.:

- 5.175,00 euros (cinco mil cento e setenta e cinco euros) a título de indemnização em substituição da reintegração;
- 6.325,00 euros (seis mil trezentos e vinte e cinco euros), a título de retribuições vencidas;
- as retribuições vincendas até trânsito em julgado da decisão.

*

Inconformada com o assim decidido, dessa sentença veio então apelar a R.. Na respectiva alegação de recurso formulou as seguintes conclusões:

- *Tendo sido dado como provado que “ O conselho de administração da ré tem poderes disciplinares”, com base na alegação da R. comprovada pelo depoimento das duas testemunhas em que uma referiu que “O Conselho de Administração tem poderes disciplinares” e a outra que “ a administração é quem tem poder disciplinar”, não podia a sentença deixar de considerar essa matéria nesses exactos termos;*
- *Vir a sentença dizer que “ não se provou que os superiores hierárquicos do autor não tivessem poderes disciplinares” e daí concluir que o tinham, não é lícito, pois havia que se provar pela positiva que eles tinham esse poder e tal não foi feito, nem a matéria dada como provada a essa conclusão conduz;*
- *De resto, não foi quesitada a questão dos poderes disciplinares atribuídos aos superiores hierárquicos do A., nem sobre a matéria houve discussão, pelo que vedado estava ao Mmo. Juiz “a quo” sustentar a sua decisão de considerar a caducidade do procedimento disciplinar com o argumento que “não se provou que os superiores hierárquicos do autor não tivessem poderes disciplinares”;*
- *Tendo o A. alegado simplesmente que, pelo facto dos seus superiores terem a faculdade de lhes dar ordens e fazê-las cumprir também detinham poder disciplinar sobre ele, sem apresentar uma única prova, já que as testemunhas por si arroladas sobre tal matéria não se pronunciaram, competia ao A. que a alegou, o ónus de a provar;*

- Ao alegado no artº 41º da p.i. ““O H. ... tinha o poder de dar a ordens ao autor e de as fazer cumprir e de exercer o poder disciplinar contra ele”, respondeu o Mmo. Juiz no Facto R “ H... tinha o poder de dar ordens ao autor e de as fazer cumprir”, não dando como provado que ele detinha poder disciplinar;

- Assim, não podia, depois, vir dizer o contrário ao tecer considerações ou juízos, sem qualquer suporte fáctico, em clara oposição ao já decidido;

- O Mmo. Juiz “a quo “ ao afirmar que “não se provou que os superiores hierárquicos do autor não tivessem poderes disciplinares “ quando aquela matéria nem sequer havia sido quesitada, pronunciou-se sobre matéria que não poderia conhecer;

- O simples facto de um superior do A. poder dar-lhe ordens não acarreta, só por si, que também detenha o poder disciplinar sobre ele;

- Cabia ao A. fazer prova de que o Conselho de Administração da R. delegara poderes disciplinares na hierarquia da empresa e tal nem sequer foi alegado;

- O ónus da prova de que o Conselho de Administração teve conhecimento dos factos de que o A. veio acusado antes do dia 6 de Janeiro cabia ao A. que tal veio alegar.

- A sentença, sem fundamentar o decidido, veio dar razão ao A. parecendo que o fez pelo facto dos superiores hierárquicos terem o poder de lhe dar ordens e fazê-las cumprir, o que, no mínimo é absurdo e não passa duma simples conjectura do Mmo. Juiz, sem qualquer base de sustentação nos autos;

- O ónus de provar compete a quem alega e ao decidir como o fez, o Mmo. Juiz violou o princípio estabelecido no art 342º do Código Civil, sendo que na matéria tocante ao despedimento, a R. fez a prova que lhe competia;

- Ao decidir-se como o fez, a sentença é nula por violação do falado artº 342º do Código Civil bem como a das alíneas b) e c) do nº 1 do artº 668º do Código de Processo Civil (C.P.C.).

E terminou a recorrente pedindo a revogação da sentença recorrida, substituída por decisão que reconheça a improcedência da caducidade invocada, e a validade do despedimento proferido.

*

Notificado o A. da interposição do recurso, o mesmo veio contra-alegar, aí se pronunciando pela improcedência do mesmo.

Admitido o recurso, e subidos os autos a esta Relação, o Ex.º Magistrado do MºPº emitiu douto parecer, pronunciando-se no sentido da confirmação da sentença recorrida.

Colhidos os vistos legais, cumpre decidir.

*

Foi a seguinte a matéria de facto dada como provada na 1ª instância:

- A. O autor foi admitido ao serviço da ré, em 4 de Dezembro de 2003, através de contrato escrito, para lhe prestar a sua actividade profissional como vigilante;**
- B. O autor manteve-se ininterruptamente ao serviço da ré até 18 de Março de 2005;**
- C. Na data mencionada em B., o autor auferia a remuneração mensal base de 575,00 euros, acrescida de subsídio de alimentação no montante mensal de 112,00 euros;**
- D. A ré tem por objecto social a prestação de serviços de vigilância e segurança;**
- E. Enquanto ao serviço da ré, o autor era colocado nas instalações dos clientes da ré, aí executando, conforme os casos, serviços de portaria, controlando entrada e saída de pessoas, bem como serviços de vigilância de instalações e serviços de ronda, tendo também prestado serviços de apoio a alarmes;**
- F. O autor exercia a sua actividade sob as ordens que lhe eram transmitidas pelas pessoas nomeadas pela ré para o efeito, cumprindo um horário semanal de 40 horas;**
- G. Em 11 de Janeiro de 2005, por meio de carta a ré remeteu ao autor a nota de culpa de fls. 18 a 37 que aqui tenho por integralmente reproduzida;**
- H. À nota de culpa mencionada em G., o autor respondeu, por carta remetida ao instrutor nomeado pela ré para o processo disciplinar, em 20 de Janeiro de 2005, nos termos de fls. 38 a 42, aqui tidas por integralmente reproduzidas;**

-
- I. A ré veio a despedir o autor, através da comunicação escrita que lhe remeteu a 14 de Março de 2005, cfr. doc. junto a fls. 47 a 54 que aqui tenho por integralmente reproduzido;**
- J. Na C... havia 15 chaves colocadas em quinze pontos diferentes das instalações, sendo registadas por um marcador electrónico todas as vezes em que o vigilante introduzisse a chave no local apropriado para o efeito;**
- K. Nos dias referidos no número quatro da nota de culpa o autor esteve ao serviço dentro das instalações da C... e encontram-se registadas rondas feitas pelo mesmo;**
- L. O autor faltou ao serviço no dia 17 de Outubro de 2004 e não apresentou documento médico comprovativo da doença da sua mãe;**
- M. O autor tem a seu cargo e a viver consigo a sua mãe, portadora de osteoporose;**
- N. O autor recusou-se a assinar o documento junto a fls. 57;**
- O. O autor foi notificado da nota de culpa a 17 de Janeiro de 2005;**
- P. H. ... era superior hierárquico do autor tal como L... que era superior de H....;**
- Q. A seguir a L... encontrava-se C... e a seguir o Conselho de Administração;**
- R. H... tinha o poder de dar ordens ao autor e de as fazer cumprir;**
- S. Não se encontra registado que o autor efectuasse as rondas mencionadas no artigo 27º da contestação;**
- T. O autor estava escalado para prestar serviço no dia 17 de Outubro de 2004 e não compareceu nem justificou a falta, não tendo entregue documento justificativo da ausência;**
- U. No dia 10 de Novembro de 2004, pelas 23.35 horas o rondista H... ao efectuar a fiscalização ao posto onde o arguido prestava serviço, encontrou-o na portaria, com um computador portátil ligado, usando um boné que não faz parte do fardamento da ré;**
- V. Ao ser-lhe chamada a atenção o autor disse as frases citadas no artigo 31º da contestação;**
- W. O vigilante, nas suas rondas, faz-se acompanhar de um aparelho registador que emite uma luz ou som conforme o modelo indicando que o registo não foi efectuado;**
- X. Nas circunstâncias referidas em L. compete ao vigilante assinalar essa anomalia no “diário das ocorrências”;**
- Y. Em nenhum dos dias mencionados em H. o autor assinalou no diário das ocorrências qualquer anomalia e o registador não registou aquelas rondas como efectuadas;**
- Z. O conselho de administração da ré tem poderes disciplinares.**

*

Tendo a sentença recorrida decidido pela procedência da acção, em resultado da ilicitude do despedimento, decorrente da caducidade do procedimento disciplinar exercido pela apelante, a impugnação da decisão proferida centra-se naturalmente nessa mesma questão. Na tese da recorrente, e face à matéria de facto que o Tribunal a quo deu como provada, e que agora não vem directamente questionada, não deveria o Ex.º Juiz ter concluído que a acção disciplinar que conduziu ao despedimento do apelado foi exercida fora de tempo; pelo contrário, a solução correcta teria sido sim a de considerar não estar devidamente integrada a caducidade alegada pelo demandante, cujos pressupostos incumbia ao mesmo demonstrar, de acordo com as pertinentes regras, sobre ónus de prova, consignadas no Código Civil, e daí apreciar e julgar verificada a justa causa invocada no processo disciplinar que conduziu àquele despedimento.

Em abono da sua tese, e na última das conclusões da sua alegação de recurso, a apelante sustentou ainda a nulidade da sentença recorrida, por supostamente ter incorrido nos vícios tipificados no art.º 668º, nº 1, al. b) e c), do C.P.C.. Ou seja, por alegadamente não ter especificado os fundamentos de facto e de direito que justificam a decisão (al. b)), e por os respectivos fundamentos estarem em oposição com a decisão (al. c)).

A tal propósito cumpre desde já referir que, independentemente do mérito da alegação, a arguição da nulidade assim deduzida foi-o completamente à margem do formalismo exigido pelo art.º 77º, nº 1, do C.P.T.. Logo, tal como é entendimento assente (v., entre outros, Ac. STJ de 6/7/94, in BMJ 439, p. 466), há extemporaneidade da arguição, ficando o conhecimento da nulidade alegada vedado à Relação.

Trata-se, no entanto, de matéria que não se distingue substancialmente do mérito do recurso, e que por isso mesmo não deixará de ser abordada no momento oportuno.

Vejamos então, antes de mais, qual é o enquadramento jurídico da temática da caducidade do exercício da acção disciplinar, no âmbito de uma relação de trabalho subordinado.

A regra fundamental em tal domínio é a que se acha consignada no art.º 372º, nº 1, do C.T.: *‘o procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o empregador, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção’*.

Por outro lado, há que notar igualmente que, no caso de procedimento disciplinar visando o despedimento do trabalhador, como sucedeu na hipótese dos autos, e em que como se sabe a lei estabelece uma tramitação formal (cfr. arts.º 411º a 418º do C.T.), o referido prazo de 60 dias só é interrompido com a conhecimento, pelo trabalhador, da nota de culpa que lhe venha a imputar a prática dos factos passíveis de semelhante sancionamento. É o que resulta directamente do preceituado no nº 4 daquele art.º 411º, quando afirma que *‘a comunicação da nota de culpa ao trabalhador interrompe a contagem dos prazos estabelecidos no art.º 372º’*.

Como se afigura óbvio, a questão da caducidade não se coloca quando a acção disciplinar é exercida dentro dos 60 dias subsequentes da infracção. Essa eventualidade significa necessariamente que o conhecimento do facto, por parte do empregador ou do superior hierárquico com competência disciplinar, ocorreu no imediato, ou decorrido que foi um lapso de tempo relativamente curto, de modo a possibilitar o exercício da acção disciplinar ainda antes de completados os 60 dias seguintes à ocorrência do facto. Não foi porém essa a situação que se verificou no caso dos autos.

Aqui, estão em causa factos alegadamente ocorridos entre 17 de Setembro e 10 de Novembro de 2004, relativamente aos quais a respectiva nota de culpa apenas foi enviada ao recorrido a 11 de Janeiro de 2005, sendo por este recebida a 17 do mesmo mês. Ou seja, em qualquer hipótese a acção disciplinar foi exercida pela apelante quando já haviam decorrido mais de 60 dias após a prática dos factos susceptíveis de configurar justa causa para despedimento.

Assume por isso fundamental importância saber-se qual foi o momento em que cada um desses factos chegou ao conhecimento da recorrente, por forma a aferir-se se o procedimento disciplinar movido ao trabalhador foi ou não exercido atempadamente. E a questão que nesse âmbito se coloca, e que no fundo é fulcral para a solução do recurso, tem a ver com o ónus da prova dos pressupostos da caducidade, de acordo com as pertinentes normas que a propósito se encontram previstas no Código Civil (C.C.). Como se sabe, e em termos gerais, a caducidade configura um prazo durante o qual um direito (no caso o direito à acção disciplinar que assiste à entidade empregadora – cfr. art.º 365º do C.T.) deve ser exercido, direito que se extingue se esse prazo vier a completar-se. A caducidade visa naturalmente proteger a certeza e a estabilidade nas relações jurídicas, não está em regra sujeita a suspensão ou interrupção, e pode ser conhecida ex officio, se estiverem em causa direitos considerados indisponíveis; se o não estiverem, então a caducidade, para ser eficaz, necessita ser invocada, por aquele a quem aproveita – cfr. arts.º 298º, nº 2, 328º, 333º, nsº 1 e 2, e 303º, todos do C.C..

Em matéria laboral, e em particular no que toca à impugnação de sanções disciplinares aplicadas ao trabalhador, não será de conhecimento oficioso o prazo de caducidade da acção disciplinar a propósito estabelecido na lei. Assim decidiu o Ac. de uniformização de jurisprudência do S.T.J. nº 4/2003, de 21/5/2003, (publicado no D.R., 1ª série-A, de 10/7/2003), cuja pertinência se mantém, ainda que proferido na vigência da já revogada LCT (DL 49.408, de 24/11/1969).

Mas sendo ponto assente que, em matérias como a dos autos, a caducidade tem de ser invocada pela parte trabalhadora, será que nesse âmbito lhe cabe provar, para além do decurso do prazo normal, também que o empregador teve conhecimento dos factos atinentes mais de 60 dias de ter exercido a acção disciplinar? Parece-nos que não. E vejamos porquê, tomando como exemplo a hipótese dos autos.

Para obviar à caducidade invocada na p.i., a recorrente veio alegar que apenas a 6 de Janeiro de 2005 foram levados ao conhecimento do respectivo Conselho de Administração, pela Direcção do Departamento de Recursos Humanos, os factos imputados ao A., depois consubstanciados na nota de culpa (cfr. art.º 12º da contestação). Logo, e na mesma lógica, só nessa data (6/1) se teria iniciado a contagem do prazo de 60 dias previsto na lei, que veio a ser interrompido no seguinte dia 17, quando aquela nota de culpa foi recebida pelo trabalhador. Na tese da defesa a acção disciplinar teria sido pois

atempadamente exercida, já que entre o conhecimento dos factos pela R., e a notificação da nota de culpa ao A., teriam medeado, apenas, onze dias.

Ora, sendo de todo pertinente e verosímil esta versão dos factos, o que se pergunta é quem teria de provar em juízo que foi assim que aconteceu. É o trabalhador, que invoca a caducidade, que deve demonstrar que a parte empregadora tomou conhecimento dos factos há mais de 60 dias, ou, pelo contrário, é o empregador que deve provar que só tardiamente soube dos factos susceptíveis de integrar justa causa para despedimento?

A nosso ver, ao trabalhador cabe fazer a alegação e a prova de que se consumou o prazo normal da caducidade, mas não parece razoável exigir-se-lhe ainda que prove também quando foi que o empregador teve conhecimento dos factos que lhe imputou. Esse ónus impenderá necessariamente sobre quem é o titular da acção disciplinar, até porque é ele, melhor que ninguém, quem está em condições de provar em juízo quando se deu tal conhecimento.

Ou seja: a alegação do conhecimento tardio funciona aqui, no fundo, como facto impeditivo da eficácia da caducidade; nessa medida, e de acordo com a regra do art.º 342º, nº 2, do C.C., é a parte que alega esse conhecimento tardio que tem de prová-lo, contra a parte que invocou a caducidade.

*

Na impugnação da sentença recorrida a lógica argumentativa da apelante assenta na ideia de que na R. o poder disciplinar assiste tão só ao respectivo Conselho de Administração, não significando o facto de os superiores hierárquicos do A. terem a faculdade de poderem dar-lhe ordens, e de fazê-las cumprir, que os mesmos detivessem sobre ele esse poder disciplinar. Na tese do recurso não podia pois o Ex.º Juiz a quo fundamentar a verificação da caducidade considerando para o efeito não estar provado que os superiores hierárquicos do A. não detinham poderes disciplinares, para daí concluir que também não se ter provado que a R. só teve conhecimento dos factos em causa a 6/1/2005. Ao fazê-lo, e ao tecer considerações sobre matéria que não tinha sido objecto de discussão (os supostos poderes disciplinares dos superiores hierárquicos do A.), a sentença recorrida teria incorrido em nulidade, ao pronunciar-se sobre matéria que não poderia conhecer.

A este propósito, importa lembrar que, de acordo com o já referido art.º 365º, nº 1, do C.T., em matéria disciplinar, e enquanto vigorar o contrato de trabalho, o princípio fundamental é o de que é o empregador que detém o poder disciplinar sobre o trabalhador que se encontra ao seu serviço. Esse poder tanto pode ser exercido directamente pelo empregador, como pelo superior hierárquico do trabalhador, nos termos que o primeiro estabelecer (nº 2 do mesmo art.º 365º). Mas é sempre no empregador que radica o direito ao sancionamento disciplinar, que é afinal inerente aos poderes de autoridade e de direcção próprios de qualquer relação laboral subordinada.

Significa isto que não tem particular relevância vir afirmar-se, (como consta do ponto Z dos factos provados), que '*o conselho de administração da ré tem poderes disciplinares*', já que a regra em qualquer empresa será precisamente a de tais poderes assistirem ao órgão que detém a gestão da mesma. Da mesma forma, desse facto também não podem extrair-se quaisquer ilações, designadamente no que respeita à delegação, ou não, de poderes disciplinares na cadeia hierárquica imediatamente inferior à administração da R..

A solução do litígio, em face da factualidade que vem apurada, deverá portanto ser encontrada à luz das regras sobre ónus de prova que se referiram.

Logo, não tendo a recorrente logrado demonstrar, tal como alegara e como lhe incumbia, que os factos imputados ao trabalhador apenas chegaram ao conhecimento da respectiva administração em 6/1/2005, só há que concluir pela verificação da caducidade do procedimento disciplinar, e pela consequente ilicitude do despedimento proferido.

*

Nesta conformidade, e pelos motivos expostos, acordam os juízes desta Secção Social em julgar a apelação improcedente, assim confirmando, ainda que por razões algo diversas, a sentença recorrida. Custas pela apelante.

Évora, 26/06/2007

Alexandre Baptista Coelho

Chambel Mourisco

Acácio Proença (Voto vencido pelas razões da declaração que anexo.)

Independentemente da natureza do prazo a que alude o art. 342,º nº1 do CT – prescrição ou caducidade – aceitando como boa a jurisprudência do STJ (Ac. nº4/2003 de 21/05/2003) que considera tal prazo de caducidade mas que não considera esta de conhecimento oficioso, entendo que ónus da prova dos factos que a integram pertence ao trabalhador, pois que se trata de factos impeditivos do procedimento disciplinar, respeitando-se assim a regra a que alude o nº2 do art. 342º do C.C..

Para o efeito, quem teria de provar que o procedimento disciplinar foi extemporaneamente exercido era o trabalhador; nesse domínio, o trabalhador não beneficia de qualquer presunção e, por isso, não tem de reconhecer-se que a entidade patronal (ou o representante desta com poderes disciplinares) teve conhecimento dos factos no momento em que aconteceram.

Na falta de outros elementos consideraria que o procedimento disciplinar foi oportunamente exercido (pois que ainda não decorrera um ano sobre a data dos factos imputados ao trabalhador) e não se provou que a entidade patronal já tinha conhecimento desses factos há mais de 60 dias em relação ao início do procedimento.

Não consideraria pois, verificada a caducidade do procedimento disciplinar.