



Escola de Ciências Sociais e Humanas

Departamento de Economia Política

Procedimento Disciplinar Laboral: Uma Visão Geral
Da Caducidade e do Procedimento Prévio de Inquérito: Particularidades

João Pedro Lourenço Monteiro

Dissertação submetida como requisito parcial para obtenção do grau de
Mestre em Direito das Empresas e do Trabalho

Orientadora:

Professora Doutora Maria Luísa Teixeira Alves, Professora Auxiliar Convidada,
ISCTE - Instituto Universitário de Lisboa

outubro, 2019

Dedicatória

Ao meu querido Pai,
que sempre demonstrou orgulho incondicional em mim e no meu trabalho.
Descansa em paz!

Agradecimentos

A presente dissertação representa o culminar do XI Curso de Mestrado em Direito das Empresas e do Trabalho do ISCTE, na especialização em Direito do Trabalho, e enceta um novo trajeto na minha formação académica.

Quero aqui expressar o meu enorme agradecimento a todos aqueles que me vêm acompanhando ao longo da minha vida, que me ajudaram a crescer como homem, pessoal e profissionalmente, e que estiveram sempre presentes nesta etapa:

À Vera, a minha querida mulher, que muito e sempre me apoiou no longo caminho que precisei percorrer até “aqui” chegar.

Aos meus preciosos filhos, João e Pedro, que souberam entender as minhas ausências, que perceberam a importância dos estudos do pai, e que me veem como um herói (que só sou para eles!).

Aos meus Pais, Arlete e Celestino (descansa em paz Pai!) pela educação e pelos valores que me transmitiram e pelo orgulho enorme que sempre tiveram em mim.

À minha orientadora, a quem orgulhosamente ousou chamar amiga, Professora Doutora Maria Luísa Teixeira Alves, por muito me ter cativado e estimulado a frequentar o curso de mestrado, por ter aceitado orientar a presente dissertação, pela valiosa compreensão, dedicação e incentivo que sempre demonstrou para comigo ao longo desta caminhada.

Ao meu irmão, Fernando, à Sónia, cunhada, e à Luana, sobrinha e afilhada.

Aos meus sogros, João e Milu.

A toda a minha família.

Aos meus colegas e amigos, em especial, à Cristina, à Elisabete, à Paula, ao Ricardo e ao Sérgio (sem qualquer ordem).

Aos meus amigos de sempre, Toni, Joca, Costa (força amigo), Pedro e Vitor.

Muito obrigado.

Só sei que nada sei

Sócrates

Resumo

No âmbito das relações de trabalho, coloca-se a necessidade da criação de regras com vista a assegurar a organização empresarial, a prossecução dos respetivos objetivos e a normal laboração. Tais regras estão intrinsecamente ligadas aos poderes de direção e disciplinar de que se encontram investidas os empregadores.

O exercício do poder disciplinar pressupõe a instauração de um procedimento disciplinar laboral, para que o empregador, em resultado do mesmo, possa aplicar uma sanção a um trabalhador que tenha incumprido as suas obrigações legais e/ou contratuais.

Nenhum trabalhador pode ser punido disciplinarmente sem que tenha a possibilidade de se defender da acusação que lhe é feita (princípio constitucional de audiência prévia).

O procedimento disciplinar está obrigado a determinados formalismos que incluem, designadamente, a forma escrita, o cumprimento de prazos (prescrição e caducidade) e a observância de quatro fases processuais (nota de culpa, resposta, instrução, decisão).

Por outro lado, quando está perante a mera desconfiança ou indícios vagos da prática de uma infração disciplinar, quando não é conhecido o respetivo autor, ou as circunstâncias concretas em que aquela conduta infracional teve lugar, pode o empregador fazer uso do procedimento prévio de inquérito.

O procedimento prévio de inquérito tem como única finalidade a recolha dos elementos necessários para fundamentar a nota de culpa.

A presente dissertação procura, em suma, ser uma abordagem prática (quase um guia) à temática do procedimento disciplinar laboral em geral e a algumas especificidades do tema, designadamente, a caducidade do procedimento disciplinar e a necessidade do procedimento prévio de inquérito.

Palavras-chave: procedimento disciplinar laboral, caducidade, procedimento prévio de inquérito, necessário, diligente.

Abstract

In the context of working relations, it is necessary to create rules to ensure the business organization, the pursuit of its objectives and the normal operation. Such rules are intrinsically linked to the direction and disciplinary powers that employers are invested in.

The exercise of disciplinary power presupposes the establishment of a work disciplinary procedure, so that the employer, as a result of the same, can apply a sanction to a worker who has unfulfilled his legal and/or contractual obligations.

No worker can be punished disciplinarily without having the possibility to defend himself from the accusation that is made to him (constitutional principle of prior hearing).

The disciplinary procedure is obliged to certain formalisms which include, particularly, written form, compliance of deadlines (prescription and expiry) and observance of four procedural phases (fault note - illicit facts notification -, response, instruction, decision).

On the other hand, when confronted with mere suspicious or vague indications of the practice of a disciplinary offence, when its author is not known, or the circumstances in which the infraction conduct took place, the employer may make use of the prior investigation procedure.

The sole purpose of the prior investigation procedure is to collect the necessary elements to substantiate the fault note.

In short, this dissertation seeks to be a practical approach (almost a guide) into to the theme of the disciplinary procedure in general and to some specificities of the subject, namely the expiry of the disciplinary procedure and the need for prior investigation procedure.

Keywords: disciplinary labor procedure, expiry, prior investigation procedure, required, diligent.

Índice

Dedicatória	i
Agradecimentos.....	iii
Resumo.....	vii
<i>Abstract</i>	vii
Índice.....	vii
Glossário de Siglas	xiv
Indicação de leitura	vii
Introdução.....	1
Capítulo I – Evolução Legislativa.....	5
1. Evolução Legislativa: breves referências	5
2. Código do Trabalho de 2009	8
Capítulo II – O Procedimento Disciplinar Laboral: Uma Visão Geral	11
1. O Poder Disciplinar	11
1.1. Os poderes do empregador	11
1.2. O fundamento do poder disciplinar	11
1.3. O poder disciplinar	12
1.4. Exercício do poder disciplinar.....	13
2. O Procedimento Disciplinar Laboral.....	13
2.1. Procedimento Disciplinar	13
2.2. Procedimento Disciplinar: forma escrita. O princípio da audiência prévia	15
2.3. Procedimento Disciplinar: prazos	17
2.4. Procedimento Disciplinar: aplicação de sanções conservatórias	18
2.5. Procedimento Disciplinar: aplicação de sanção expulsiva.....	19
2.6. Procedimento Disciplinar: fases.....	21
3. As fases do Procedimento Disciplinar	21

3.1.A Nota de Culpa.....	21
a). A nota de culpa como início do Procedimento Disciplinar.....	21
b). A nota de culpa: prazos.....	22
c). A nota de culpa: formalidades.....	24
d). A nota de culpa: fundamentação e jurisprudência	25
e). A nota de culpa: processos de despedimento	26
f). A nota de culpa: declaração receptícia	27
g). A nota de culpa e a suspensão preventiva do trabalhador	28
h). A nota de culpa: decisão final	28
3.2. A Resposta à Nota de Culpa.....	29
a). A defesa/resposta à nota de culpa	29
b). O prazo para a resposta à nota de culpa.....	30
c). A prorrogação do prazo de defesa.....	31
d). A consulta do processo	31
e). Diligências probatórias: instrução.....	33
3.3. A Instrução	33
a). Notas prévias	33
b). Diligências instrutórias: sua obrigatoriedade!	33
c). Diligências instrutórias: prazo para realização	35
d). Inquirição de testemunhas: regras.....	36
e). Conclusão da fase probatória	37
3.4. A Decisão Final	39
a). A decisão: sanções disciplinares	39
b). A decisão: proporcionalidade	40

c). A decisão: pressupostos	42
d). A decisão: forma e efeitos.....	42
e). A decisão: justa causa de despedimento	43
f). A decisão: prazos.....	45
g). A decisão: sanção abusiva	45
h). A decisão: reclamação hierárquica e impugnação judicial	47
4. Notas Finais.....	48
Capítulo III – Da Caducidade e do Procedimento Prévio de Inquérito: Particularidades.....	49
1. Da Caducidade	49
1.1. Questão prévia.....	49
1.2. Caducidade: conhecimento oficioso?	51
1.3. Caducidade: prazos	53
2. Do Procedimento Prévio de Inquérito	55
2.1. Notas introdutórias	55
2.2. Formalismos e prazos.....	57
2.3. Início do Procedimento Prévio de Inquérito	59
2.4. Condução diligente do Procedimento Prévio de Inquérito.....	62
2.5. Fim do Procedimento Prévio de Inquérito	63
2.6. Casos Práticos	63
2.7. Notas Finais.....	73
Capítulo IV – Direito Estrangeiro	77
1. Espanha	77
2. França.....	78
3. Itália.....	80

Conclusão.....	83
Fontes	88
Bibliografia.....	88
Anexo A – TRC, 20/03/2018 – Processo: 593/17.3T8GRD-A.C1 (Paula Maria Roberto)	93
Anexo B – TRL, 21/12/2017 – Processo: 9487/16.9T8LSB (Sérgio Almeida).....	93

Glossário de Siglas

art.º – Artigo

art.ºs – Artigos

CC – Código Civil

CE – Comissão Executiva

CEJ – Centro de Estudos Judiciários

CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego

CRP – Constituição da República Portuguesa

CT – Código do Trabalho de 2009, em vigor.

CT/2003 – Código do Trabalho de 2003

CT/2009 – Código do Trabalho de 2009, em vigor.

DIAP – Departamento de Investigação e Ação Penal

DL – Decreto-Lei.

DR – Diário da República

ET – Estatuto de los Trabajadores
ETN – Estatuto do Trabalho Nacional
JM – Junta Médica
LCT – Regime Jurídico do Contrato Individual de Trabalho
LCCT – Lei da Cessação do Contrato de Trabalho
n.º – Número
NC – Nota de Culpa
Op. cit. – Obra Citada
OIT – Organização Internacional do Trabalho
p. – Página
pp. – Páginas
PD – Procedimento Disciplinar
STJ – Supremo Tribunal de Justiça
TRC – Tribunal da Relação de Coimbra
TRE – Tribunal da Relação de Évora
TRG – Tribunal da Relação de Guimarães
TRL – Tribunal da Relação de Lisboa
TRP – Tribunal da Relação do Porto

Indicações de Leitura

Todos os artigos (art.º/art.ºs) mencionados no presente trabalho, salvo expressa referência em contrário, dizem respeito ao Código do Trabalho em vigor (aprovado pela Lei 7/2009, de 12 de fevereiro, com as sucessivas alterações).

As referências bibliográficas respeitam as normas para a formatação e apresentação gráfica da Dissertação dos Mestrados da Escola de Ciências Sociais e Humanas.

Os acórdãos mencionados podem ser consultados através do sítio da internet www.dgsi.pt. (ou no link referido no texto, se for caso disso).

Na presente dissertação considerou-se a doutrina e a jurisprudência e demais documentações publicadas ou acessíveis até 6 de setembro de 2019.

Introdução

1. A presente dissertação pretende ser uma abordagem prática (diria, quase como um guia) à temática do procedimento disciplinar laboral em geral e a algumas especificidades do tema, designadamente, da caducidade do procedimento disciplinar e (da necessidade) do procedimento prévio de inquérito.

Nas páginas que se seguem procurarei fazer uma (muito) breve resenha histórica da temática (capítulo I) e irei abordar, nomeadamente, o procedimento disciplinar e respetivas fases processuais, as formalidades e princípios a observar (capítulo II), o prazo de 60 dias de caducidade do procedimento disciplinar e as particularidades do procedimento prévio de inquérito, especialmente a sua necessidade e a condução diligente (capítulo III).

Olharei, ainda, de forma (bastante) sucinta, para os ordenamentos jurídicos espanhol, francês e italiano (capítulo IV).

A razão de ser do atual trabalho funda-se na experiência profissional que diariamente (e há largos anos) me absorve, na constante paixão que me impele a procurar saber mais e melhor, nas certezas e, sobretudo, nas dúvidas que se me colocam.

2. Como veremos ao longo do presente trabalho, para que possa aplicar uma sanção a um trabalhador que tenha incumprido as suas obrigações legais ou contratuais, está o empregador obrigado a instruir um procedimento disciplinar laboral.

Na tramitação do procedimento disciplinar está o empregador vinculado à observância de determinados formalismos, como sejam o cumprimento de prazos (de prescrição do direito de exercer o poder disciplinar, 1 ano após a prática da infração e do procedimento disciplinar, 1 ano a contar da data da instauração; de caducidade, 60 dias após o conhecimento da infração; respetivamente previstos nos números 1, 3 e 2 do art.º 329º), a forma escrita, o direito de audiência prévia, as várias fases processuais.

*Procedimento Disciplinar Laboral: Uma Visão Geral.
Da Caducidade e do Procedimento Prévio de Inquérito: Particularidades.*

3. O art.º 329º/2 estabelece que o procedimento disciplinar deve ser exercido nos 60 dias subsequentes àquele em que o empregador, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infração, sob pena de caducidade.

Ora, aqui começam os “problemas” para o empregador.

Desde logo, está o empregador obrigado a, naquele prazo, sessenta dias, deduzir e notificar a nota de culpa (art.º 353º/3) ao trabalhador que incumpriu as suas obrigações legais e/ou contratuais, sob pena de extinção do direito de exercer a ação disciplinar.

Nesse conspecto, como interpretar qual o momento do preciso conhecimento e, naturalmente, quando começa a contar o prazo de caducidade?

4. O que entender, depois, com a expressão “(...) o procedimento disciplinar deve iniciar-se nos 60 dias subsequentes (...)” (art.º 329º/2)?

Durante bastante tempo (com a LCT e, ainda, com o CT/2003) o entendimento jurisprudencial maioritário era que a contagem do prazo de caducidade do procedimento disciplinar interrompia-se não com o recebimento da nota de culpa, ou com a elaboração desta, mas sim a partir do momento da instauração do processo pelo empregador.

Por força do disposto no art.º 353º/3, como entender hoje qual o momento da instauração do procedimento disciplinar?

5. A interrupção do prazo de caducidade poderá ocorrer, ainda, com a instauração de procedimento prévio de inquérito, desde que observados determinados requisitos (art.º 352º).

O recurso ao procedimento prévio de inquérito mostra-se absolutamente excepcional, na medida em que o empregador só pode instaurá-lo para fundamentar a nota de culpa.

O que significa que não serve o procedimento prévio de inquérito para, simplesmente, fazer interromper os prazos ou carrear prova para os autos.

6. Para que possa interromper os prazos de caducidade e prescrição do procedimento disciplinar, o inquérito prévio está obrigado à verificação cumulativa de três pressupostos formais:

*Procedimento Disciplinar Laboral: Uma Visão Geral.
Da Caducidade e do Procedimento Prévio de Inquérito: Particularidades.*

Precisa ser iniciado nos 30 dias seguintes à suspeita de factos irregulares, deve ser conduzido de forma diligente e a nota de culpa deve ser notificada ao trabalhador até 30 dias após a conclusão do mesmo (art.º 352º).

Continuam, aqui, os “problemas” para o empregador.

7. Desde logo, em que momento deve considerar-se iniciado o procedimento prévio de inquérito?

É sabido que o CT não estabelece, de forma clara, qual o momento a considerar.

A este propósito, determinava o CT/2003 (art.º 412º) que o procedimento prévio de inquérito se iniciava com a sua instauração pelo empregador.

O atual CT estabelece que os prazos de caducidade e prescrição são interrompidos com o início do procedimento prévio de inquérito.

O que deve entender-se por início?

8. O que significa, depois, a condução diligente do procedimento prévio de inquérito?

Não o define o CT.

Como avaliar, então, a diligência usada pelo empregador, sabendo que este deve conduzir o inquérito prévio em observância dos princípios da boa-fé e da celeridade processual, que a jurisprudência muito acolhe?

9. E, em que momento o procedimento prévio de inquérito está concluído?

A opinião comum é: quando o empregador está na posse dos elementos que lhe permitem fundamentar a nota de culpa.

Que momento é esse?

10. Finalmente, para além daqueles três pressupostos formais, o procedimento prévio de inquérito está, ainda, dependente do cumprimento (cumulativo) de um pressuposto material: o inquérito prévio tem de ser inteiramente necessário para fundamentar a nota de culpa.

Continuam os “problemas” para o empregador: como avaliar da necessidade do inquérito prévio, sabendo que o CT não delimita as circunstâncias a que deve obedecer aquela necessidade?

*Procedimento Disciplinar Laboral: Uma Visão Geral.
Da Caducidade e do Procedimento Prévio de Inquérito: Particularidades.*

Capítulo I - Evolução Legislativa

1. Evolução Legislativa: Breves Referências

1.1. A posição de domínio do empregador, que se encontra consagrada na lei laboral Portuguesa, retira-se da noção de contrato de trabalho, plasmada no artigo 11º do atual Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na qual se reconhece a autoridade do empregador sobre o trabalhador. Estatuí o referido normativo: “*Contrato de trabalho é aquele pelo qual uma pessoa singular se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua atividade a outra ou outras pessoas, no âmbito de organização e sob a autoridade destas*” (vide, também, art.º 1152º do CC).

Por conseguinte, quem desenvolve uma atividade profissional em situação de dependência, o trabalhador, deve subordinação jurídica ao empregador, que vê investidos na sua titularidade, como comumente entendido, os poderes de direção e disciplina.

O poder disciplinar do empregador encontra-se, também ele, previsto na lei laboral, no art.º 98º, e comporta a capacidade de aplicar sanções disciplinares aos trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, enquanto vigorar o contrato de trabalho, e que, culposamente, por ação ou omissão, incumpram os deveres contratuais e/ou legais a que estão obrigados e, por conseguinte, cometam infração.

A aplicação de uma qualquer sanção disciplinar pressupõe a existência de um procedimento disciplinar laboral, tema primordial do estudo que se segue.

1.2. No que respeita ao contrato de trabalho, encontramos as primeiras referências legislativas no Código Civil (CC) de 1867, conhecido como Código de Seabra¹.

Eram três as secções respeitantes ao contrato de trabalho inseridas no CC de 1867 (no Livro II - Dos direitos que se adquirem por facto e vontade própria e de outrem conjuntamente; Título II - Dos Contratos em Particular; Capítulo IV - Do contrato de prestação de serviços), que regulavam os contratos de prestação de serviço doméstico (secção I), de serviço assalariado (secção II) e de aprendizagem (secção VII), predominantes à época (Fernandes, 2017: 45 ss.)².

¹ Aprovado pela Carta de Lei de 1 de julho de 1867, conhecido como Código de Seabra, dado que foi elaborado por António Luís de Seabra e Sousa, 1º Visconde de Seabra.

² Fernandes, António Monteiro (2017), 18ª ed., *Direito do Trabalho*, Coimbra, Almedina, p. 45 ss.

*Procedimento Disciplinar Laboral: Uma Visão Geral.
Da Caducidade e do Procedimento Prévio de Inquérito: Particularidades.*

Aquela matéria veio, depois, a libertar-se da lei civil e, nos nossos dias, está plasmada no Código do Trabalho.

Segue-se o Decreto de 14 de abril de 1891, que veio regular o trabalho de menores e mulheres, e que representa o começo legislativo no que às relações de trabalho respeita.

Posteriormente, o Decreto-Lei n.º 23048, de 23 de setembro de 1933, que promulgou o Estatuto do Trabalho Nacional (ETN), cujo Capítulo III (do Título II, A propriedade, o capital e o trabalho), sob a epígrafe, Do trabalho, elenca quatro temáticas laborais: na alínea a) Do direito ao trabalho e suas condições (artigos 21º e ss.), na alínea b) Do trabalho das mulheres e dos menores (artigo 31º), na alínea c) Dos contratos coletivos (artigos 32º e ss.) e na alínea d), Do trabalho por conta do Estado (artigos 35º e ss.)

Para Marcello Caetano, o ETN “corresponde exatamente, pela sua natureza, estrutura e fins, à Carta del Lavoro italiana, da qual até traduz algumas fórmulas de doutrina e organização”³. O ETN interpreta e desenvolve preceitos da lei fundamental, a Constituição do Estado Novo, no que respeita à ordem económica e social, detalhando os princípios doutrinários e os objetivos programáticos do corporativismo salazarista e antevendo a criação de um novo direito do trabalho e de um sistema de previdência social (Barreto, 1999: 680-684)⁴.

Mais tarde, a Lei n.º 1952, de 10 de março de 1937, regulou pela primeira vez o contrato de trabalho individual (em vigor até 1967) e veio instituir, nomeadamente:

No artigo 1º: “Contrato de trabalho é toda a convenção por força da qual uma pessoa se obriga, mediante remuneração, a prestar a outra a sua atividade profissional, fiando, no exercício desta, sob as ordens, direção ou fiscalização da pessoa servida” (compreende os poderes de direção e disciplinar).

Já o artigo 10º, no que concerne aos despedimentos - em que, note-se, vigorava a liberdade de despedir -, preceituava que “não se achando acordado o prazo do contrato entre a entidade patronal e o empregado, qualquer dos contraentes pode dá-lo por acabado, independentemente da alegação de justa causa, avisando previamente por declaração inequívoca o outro contraente”.

³ Caetano, Marcello (1938), *O Sistema Corporativo*, Lisboa.

⁴ Barreto, António, Maria Filomena Mónica (1999), *Dicionário de História de Portugal – Suplemento*, vol. VII, Porto, Figueirinhas, pp. 680-684.

*Procedimento Disciplinar Laboral: Uma Visão Geral.
Da Caducidade e do Procedimento Prévio de Inquérito: Particularidades.*

O artigo 11º previa já o conceito de justa causa: “Considera-se justa causa qualquer facto ou circunstância grave que torne prática e imediatamente impossível a subsistência das relações que o trabalho supõe”.

Certo é que a Lei n.º 1952 não fazia, ainda, qualquer alusão ao procedimento disciplinar e respetiva temática.

1.3. O poder disciplinar encontra a sua consagração no ordenamento jurídico com a aprovação do Decreto-Lei n.º 47032, de 27 de maio de 1966 (que promulgou a regulamentação jurídica do contrato individual de trabalho e revogou, designadamente, a Lei n.º 1952), vulgo LCT, cuja matéria verte nos artigos 26º a 35º. Naqueles normativos o legislador precisa, então, o conteúdo do poder disciplinar e enumera as sanções e respetivos limites, bem como o modo do seu exercício.

As normas respeitantes ao poder disciplinar mantiveram-se praticamente inalteradas no DL n.º 49408, de 24 de novembro de 1969 (que revogou o DL n.º 47032), também LCT, encontrando-se plasmadas nos mesmos artigos 26º a 35º deste diploma legal. Como é mencionado no preâmbulo do DL n.º 49408, *“toda a revisão foi dominada pela preocupação de um mais justo equilíbrio nas relações entre as partes, sempre que possível com respeito pela necessária e conveniente estabilidade do sistema”*.

Quanto às inovações a LCT, em primeiro lugar, procura definir os princípios a que deve obedecer a aplicação de uma sanção disciplinar e estatui formalismos que configuram já, de forma muito clara, a criação de um verdadeiro processo disciplinar, como sejam, nomeadamente, a aplicação de uma sanção só pode ter lugar após a audiência prévia do trabalhador (artigo 31º/3) e o trabalhador tem direito a apresentar reclamação ou recurso hierárquico (ou institucional) das sanções que lhe sejam aplicadas (artigo 31º/4). Por conseguinte, podemos dizer com alguma segurança que surge aqui a génese do procedimento disciplinar laboral.

Por outro lado, a LCT alargou o limite da suspensão do trabalho com perda de retribuição de 6 para 12 dias por cada infração (art.º 28º/2), com vista a atenuar, como é dito no preâmbulo do referido DL, *“um salto demasiado brusco entre as duas sanções que imediatamente se sucedem em gravidade - a suspensão até ao máximo de 6 dias por cada infração e o despedimento puro e simples -, diferença que importa atenuar no interesse do próprio trabalhador, criando outros graus intermédios que, em dadas circunstâncias, não forcem a entidade patronal a recorrer desde logo à solução extrema”*.

*Procedimento Disciplinar Laboral: Uma Visão Geral.
Da Caducidade e do Procedimento Prévio de Inquérito: Particularidades.*

Finalmente, estabelece a LCT que a execução da sanção só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão – art.º 31º/3 (recorde-se que antes eram 6 meses).

Em 1989, o DL n.º 64-A/89, de 27 de fevereiro, aprovou o regime jurídico da cessação do contrato individual de trabalho, vulgo LCCT, aplicável aos contratos não excluídos pela LCT (tratando-se os outros regimes em diplomas autónomos).

O despedimento promovido pela entidade empregadora precisa fundar-se na justa causa e encontra-se disposto nos artigos 9º a 15º da LCCT. Por conseguinte, são proibidos os despedimentos arbitrários, conforme os princípios constitucionais em vigor. Nesse sentido, a LCCT estabelece a reintegração do trabalhador despedido como consequência da declaração judicial da ilicitude do despedimento.

1.4. O Código do Trabalho de 2003, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto, veio revogar, designadamente, o DL n.º 49408 e o DL n.º 64-A/89⁵.

No que respeita ao exercício do poder disciplinar o CT/2003 não trouxe grandes novidades. A mais marcante consiste na mudança da epígrafe do artigo que preceitua o exercício do poder disciplinar, que em vez de “Exercício da ação disciplinar” (art.º 31º da LCT) passou a designar-se “Procedimento” (art.º 371º do CT/2003).

No CT/2003 a matéria relativa ao poder disciplinar encontra-se regulamentada nos artigos 365º e seguintes (no capítulo sobre o incumprimento do contrato de trabalho⁶), a justa causa no art.º 396º e o procedimento a observar no despedimento por facto imputável ao trabalhador, nos artigos 411º a 417º.

2. Código de Trabalho de 2009

⁵ “O CT/2003 veio corrigir a desorganização do «sistema» do direito do trabalho evidente na acumulação de diplomas legais”, Fernandes, António Monteiro (2017), op. cit., pp. 55 ss.

⁶ O poder disciplinar era entendido como um meio para sancionar o trabalhador que incumprisse os deveres contratuais. Tal sistematização mereceu a crítica de Ramalho, Maria do Rosário Palma (2010), 3ª ed., *Direito do Trabalho, Parte II*, Coimbra, Almedina, pp. 701 ss.

*Procedimento Disciplinar Laboral: Uma Visão Geral.
Da Caducidade e do Procedimento Prévio de Inquérito: Particularidades.*

2.1. O CT/2009, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, atualmente em vigor (já com várias alterações) veio revogar⁷ o CT/2003 e promoveu, designadamente, uma transformação profunda na sistematização das normas⁸.

O CT/2009 enuncia a matéria referente ao poder disciplinar no art.º 98º e regula o seu exercício nos artigos 328º a 332º. A matéria respeitante ao despedimento por iniciativa do empregador, por facto imputável ao trabalhador (com justa causa⁹), encontra-se estabelecida nos artigos 351º a 357º e a ilicitude do despedimento nos artigos 381º a 392º.

O CT/2009 não estabelece qualquer definição do que sejam o poder disciplinar ou a infração disciplinar, deixando a cargo da doutrina e jurisprudência conceptualizar tais expressões indeterminadas.

O poder disciplinar assenta na noção de contrato de trabalho, por referência à autoridade do empregador que detém poder disciplinar sobre o trabalhador ao seu serviço (a subordinação jurídica como elemento caracterizador do contrato de trabalho).

Subsistem no CT/2009, como requisitos fundamentais para assegurar uma verdadeira defesa do trabalhador: o princípio da audição prévia¹⁰; a proporcionalidade da sanção (atentas a gravidade da infração e a culpa do infrator); a cada infração só pode ser aplicada uma sanção, o que deve ser feito no prazo máximo de 3 meses após a decisão; a imposição do registo de sanções. Nesse sentido, o legislador faz depender a validade do despedimento com justa causa da existência de procedimento disciplinar.

⁷ Para Pedro Romano Martinez (2015), trata-se de uma revisão do CT/2003, in *Direito do Trabalho*, 7ª ed., Coimbra, Almedina, pp. 103-104; Já Maria do Rosário Palma Ramalho (2012), diz tratar-se de um novo CT, in *Tratado de Direito do Trabalho, Parte I*, Coimbra, Almedina, p. 94.

⁸ Fernandes, António Monteiro (2017), op. cit., p. 56.

⁹ TRL, 13/02/2019 - Processo: 19844/17.8T8LSB.L1 (Albertina Pereira): “O apuramento da justa causa corporiza-se, essencialmente, no elemento da impossibilidade prática e imediata da subsistência da relação de trabalho (...), tem-se entendido que a mesma se traduz na impossibilidade de subsistência do vínculo laboral que deve ser reconduzida à ideia de inexigibilidade da manutenção vincuística, numa perspetiva de impossibilidade prática, no sentido de imediatamente comprometer, e sem mais, o futuro do contrato. Para tanto, a impossibilidade do vínculo laboral deve ser apreciada tendo em consideração todos os interesses que estão na base da relação contratual, existindo sempre que a manutenção do contrato constitua uma insuportável e injusta imposição do empregador”.

¹⁰ TRL, 29/04/2015 - Processo: 4707.13.4TTLSB.L.1-4 (Jerónimo Freitas): “(...) indispensável é que sejam observados os princípios da audiência prévia (art.º 329º/6), do direito de defesa do trabalhador (...)”.

*Procedimento Disciplinar Laboral: Uma Visão Geral.
Da Caducidade e do Procedimento Prévio de Inquérito: Particularidades.*

O prazo para impugnação do despedimento individual passa a ser de 60 dias (era de um ano no CT/2003, art.º 435º).

2.2. O art.º 356º, na sua redação originária, estabelecia caber ao empregador decidir sobre a realização ou não das diligências probatórias requeridas pelo trabalhador na resposta à nota de culpa (desde que não estivesse em causa o despedimento de uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, ou ainda de trabalhador no gozo de licença parental, situações em que o empregador estava obrigado à sua realização).

Tal “intenção” do legislador não vingou (como adiante veremos) e o desejado carácter facultativo da instrução veio a ser declarado inconstitucional, com força obrigatória geral, por constituir uma violação das garantias de defesa aplicáveis a qualquer processo sancionatório¹¹.

A este propósito, veja-se que a CRP, no seu art.º 32º/10, estabelece que nos processos de contraordenação, bem como em quaisquer processos sancionatórios, são assegurados ao arguido os direitos de audiência e defesa¹². E, no art.º 53º, a CRP consagra o direito à segurança no emprego¹³ e proíbe os despedimentos sem justa causa¹⁴ ou por motivos políticos ou ideológicos.

2.3. Última nota: o CT/2009 vai já na 15ª versão/atualização (a que acrescem 3 retificações!), com a recente aprovação das Leis n.º 90/2019 e n.º 93/2019, ambas de 4 de setembro, que introduzem diversas alterações ao diploma legal. Desta “inconstância” normativa sobressai a aparente ausência de condições para estabilizar a lei laboral, porque assenta aquela em razões (sobretudo) de ordem política e económica (que, consoante a constituição do governo, conduzem a alterações das alterações).

¹¹ Acórdão do Tribunal Constitucional com o n.º 338/2010, publicado no Diário da República, 1ª série, n.º 216, de 8 de novembro de 2010, disponível em www.tribunalconstitucional.pt.

¹² Em Espanha, a Constitución Española prevê o direito de audiência prévia (art.º 24º/1); já em França, o Code du Travail não estabelece a possibilidade de o trabalhador requerer ao empregador a realização de diligências probatórias (art.º L1232-1 ss.).

¹³ O que decorre, igualmente, do texto da Constituição da OIT (texto original de 1919, modificado pelo auto de emenda de 1972, em vigor a 1 de novembro de 1974).

¹⁴ Também Espanha e França exigem a verificação de justa causa nos despedimentos: o Estatuto de los Trabajadores refere *incumplimiento grave e culposo* (art.º 54º/1) e o Code du Travail *causa séria e real* (art.º L1232-1).

Capítulo II - O Procedimento Disciplinar Laboral: Uma Visão Geral

1. O Poder Disciplinar

1.1. Os Poderes do Empregador

No âmbito da relação de trabalho, com a celebração do contrato de trabalho, o empregador passa a dispor de três poderes para assegurar a organização da atividade laboral (conforme decorre do art.º 11º). A saber:

- O poder de direção (art.º 97º)

Em razão dos objetivos pretendidos para a organização, o empregador tem a faculdade de estabelecer e regular, designadamente, o modo de execução da atividade a prestar pelo trabalhador, o tempo de duração do trabalho e o local de trabalho. O poder de direção possibilita ao empregador dar ordens e instruções ao trabalhador no desempenho da sua atividade laboral, bem como verificar e controlar a prestação da atividade pelo trabalhador.

Trata-se de “uma espécie de poder geral de comando” (Amado, 2015: 178)¹⁵.

- O poder regulamentar (art.º 99º)

Que compreende a capacidade de o empregador instituir regulamentos internos que respeitem à organização das condições e disciplina do trabalho.

- O poder disciplinar (art.º 98º)

Que comporta a possibilidade de o empregador aplicar sanções disciplinares aos trabalhadores que incumpram os respetivos deveres e obrigações laborais.

1.2. O Fundamento do Poder Disciplinar

1.2.1. Entende comumente a doutrina que o fundamento do poder disciplinar assenta em duas teorias, que olham de forma diferente para a questão: a contratualista e a institucionalista (Fernandes, 2007: 252 ss.)¹⁶.

¹⁵ Amado, João Leal (2015), 1ª ed., *Contrato de Trabalho, Noções Básicas*, Coimbra, Coimbra Editora, p. 178.

Procedimento Disciplinar Laboral: Uma Visão Geral.
Da Caducidade e do Procedimento Prévio de Inquérito: Particularidades.

De acordo com a teoria contratualista, o poder disciplinar assenta no próprio contrato de trabalho e tem como fundamento a subordinação jurídica do trabalhador¹⁷. Por conseguinte, nos termos do contrato, as partes podem regular os seus interesses.

Já para a teoria institucionalista, o poder disciplinar encontra a sua razão no seio da própria organização empresarial (justifica-se pelas necessidades organizativas da empresa), e tem como finalidade assegurar a satisfação e os interesses económicos daquela¹⁸. Para os institucionalistas, o exercício do poder disciplinar garante que a organização da empresa opere de modo eficaz, por forma a prosseguir os respetivos objetivos¹⁹.

1.2.2. No CT/2003, em termos de ordenação, o poder disciplinar estava inserido na secção “Incumprimento do Contrato”, acolhendo, como tal, a teoria contratualista.

Tal sistematização originou críticas de alguma doutrina que entendia que a opção do legislador não era concordante com as vertentes coletiva e organizacional inerentes às relações de trabalho²⁰. Nesse sentido, a finalidade prosseguida pela ação disciplinar no seio de uma organização – assegurar a disciplina interna – não seria garantida com a sua efetivação por via judicial, atenta a óbvia necessidade de rápida (atual) e adequada resposta às necessidades da empresa.

No CT/2009 o legislador (dando aparente voz àquelas críticas) optou por incluir o poder disciplinar na subsecção IX “O empregador e a empresa” do título II “Contrato de Trabalho”, constando do art.º 98º, de forma inequívoca, a atribuição do poder disciplinar ao empregador – como óbvia consequência do poder de direção.

1.3. O Poder Disciplinar

A noção de poder está intrinsecamente ligada à ideia de subordinação.

¹⁶ Fernandes, A. Monteiro (2007), 13ª ed., *Direito do Trabalho*, Coimbra, Almedina, pp. 252 ss.

¹⁷ Gomes, Júlio Manuel Vieira (2007), *Direito do Trabalho - Relações Individuais de Trabalho*, Volume I, Coimbra, Coimbra Editora, p. 893; Fernandes, António Monteiro (2017), op. cit., p. 366.

¹⁸ Para Maria Adelaide Domingos (2004) a perspetiva institucionalista defende os interesses da instituição económica e não os da pessoa do empregador, in *O poder e o procedimento disciplinar*, A reforma do Código do Trabalho, CEJ/ Inspeção Geral do Trabalho, Coimbra, Coimbra Editora, pp. 478 ss.

¹⁹ Macedo, Pedro de Sousa (1990), *Poder Disciplinar Patronal*, Coimbra, Almedina, p. 10; Ramalho, Maria do Rosário Palma (1993), *Do Fundamento do Poder Disciplinar Laboral*, Coimbra, Almedina, pp. 307-347 e 349-406.

²⁰ Fernandes, António Monteiro (2017), op. cit., p. 366.

*Procedimento Disciplinar Laboral: Uma Visão Geral.
Da Caducidade e do Procedimento Prévio de Inquérito: Particularidades.*

No âmbito do direito laboral o poder disciplinar está diretamente relacionado com o contrato de trabalho, consubstanciado na subordinação jurídica do trabalhador ao empregador. O legislador nacional reconhece na lei laboral (art.º 98º) que os conceitos de autoridade e direção - e a correspondente subordinação jurídica - são essenciais na fixação da figura do contrato de trabalho (tal como o faz na lei civil, art.º 1152º do CC).

Dos elementos de autoridade e direção do empregador decorre, então, uma vertente disciplinar, que deverá ser exercida com parcimónia e justiça, sempre com o intuito de preservar os valores que contribuem para a existência e organização da empresa e para os fins prosseguidos.

Como escreve João Leal Amado, se o empregador “governa” (poder de direção) e “legisla” (poder regulamentar), também dispõe do poder de julgar e de punir (poder disciplinar) (Amado, 2015: 178)²¹.

1.4. Exercício do Poder Disciplinar

O exercício do poder disciplinar por parte do empregador, pressupõe a observância de um procedimento disciplinar (art.º 329º), em obediência a determinados formalismos, conduzido pelo empregador (art.º 329º/4), findo o qual este pode aplicar ao trabalhador infrator uma sanção disciplinar.

Como adiante veremos.

2. O Procedimento Disciplinar Laboral

2.1. Procedimento Disciplinar

2.1.1. No âmbito da relação laboral e, em particular, no seio da estrutura e organização da atividade empresarial, assiste ao empregador a faculdade de usar o poder disciplinar, i.e., o poder de sancionar disciplinarmente o trabalhador que incumpra o contrato de trabalho e os deveres (vide art.º 128º) a que está vinculado.

Para que possa prosseguir a ação disciplinar, o empregador está obrigado a instaurar um procedimento disciplinar e a observar as respetivas formalidades (cf. artigos 329º-332º e 351º-357º)²².

²¹ Amado, João Leal (2015), op. cit., p.178.

*Procedimento Disciplinar Laboral: Uma Visão Geral.
Da Caducidade e do Procedimento Prévio de Inquérito: Particularidades.*

O procedimento disciplinar corresponde ao exercício do poder disciplinar que o empregador tem sobre o trabalhador ao seu serviço, enquanto vigorar o contrato de trabalho (de acordo com o artigo 98º).

2.1.2. No artigo 329º, o legislador entendeu usar a designação procedimento disciplinar²³ para diferenciar do processo, este entendido como um conjunto de diligências e atos inerentes à confirmação de um litígio e que, como tal, são apreciados em sede judicial, por um órgão imparcial de autoridade, o tribunal²⁴.

Tal definição merece a crítica, nomeadamente, de Maria do Rosário Palma Ramalho que prefere falar em processo disciplinar²⁵.

Para Alcides Martins, “o procedimento disciplinar mais não é do que o regime jurídico do exercício da ação disciplinar” (Martins, 2018: 290)²⁶.

O procedimento disciplinar é, então, uma sequência de atos e diligências, reduzidos a escrito, cuja finalidade é apurar, não só, da existência de uma conduta (de factos) que seja suscetível de configurar infração disciplinar, as suas circunstâncias (de tempo, modo e lugar), o respetivo infrator (ou infratores), o grau de culpa, como, também, ponderar qual a sanção adequada àquele comportamento.

Quem, quando, como, onde e porquê? São questões que o procedimento disciplinar precisa descortinar, necessita responder.

2.1.3. Por conseguinte, o empregador, ao promover um processo disciplinar deve, necessariamente, observar um determinado procedimento. Aliás, o procedimento disciplinar

²² Em Espanha o ET (apenas) estabelece que o despedimento deve ser comunicado por escrito (art.º 55º/1); em França o despedimento é antecedido de uma reunião preliminar (contraditório) convocada por carta dirigida ao trabalhador, a ter lugar em 5 dias após a convocatória, cf. L1232-2 do Code du Travail; em Itália, o CC, o CPC e diversa legislação especial (normas corporativas) definem regras similares às nossas a observar no PD.

²³ Na LCT e LCCT o legislador referia processo disciplinar.

²⁴ Martinez, Pedro Romano, et al (2013), 9ª ed., *Código do Trabalho Anotado*, Coimbra, Almedina, p. 697.

²⁵ Ramalho, Maria do Rosário Palma (2015), 4ª ed., *Tratado de Direito do Trabalho, I, Dogmática Geral*, Coimbra, Almedina, pp. 465 ss.

²⁶ Martins, Alcides (2018), 3ª ed., *Direito do Processo Laboral*, Coimbra, Almedina, p. 290.

*Procedimento Disciplinar Laboral: Uma Visão Geral.
Da Caducidade e do Procedimento Prévio de Inquérito: Particularidades.*

representa uma formalidade essencial para que o empregador possa aplicar uma sanção a um seu trabalhador (designadamente o despedimento)²⁷.

2.1.4. Conforme decorre da lei, a condução do procedimento disciplinar cabe ao empregador, diretamente por si ou por superior hierárquico com competência disciplinar (art.º 329º/4), ou através de instrutor que tenha nomeado (art.º 356º/1).

A este propósito diria que o empregador que cria a sua própria área disciplinar, com trabalhadores seus (juristas), vê melhor salvaguardados os respetivos interesses (tal como os do trabalhador), por ser inteiramente conhecedor da realidade e funcionamento da empresa.

2.2. Procedimento Disciplinar: Forma Escrita. O Princípio da Audiência Prévia

2.2.1. No procedimento disciplinar em que esteja em causa a aplicação de sanção conservatória pelo empregador, em rigor a lei não exige que o processo seja reduzido a escrito²⁸. O legislador apenas impõe que a sanção disciplinar não possa ser aplicada sem a audiência prévia do trabalhador (art.º 329º/6) - garantia constitucional que, como vimos já, decorre do disposto no art.º 32º/10 da CRP.

Como escreve António Monteiro Fernandes, “a única verdadeira exigência legal, para todos os casos em que não esteja em jogo o despedimento, é a de «audiência prévia do trabalhador» (art.º 329º/6), que pode assumir muitas formas, mas que nada impõe que seja preenchida através de escritos” (Fernandes, 2017: 372)²⁹.

Ainda assim, a jurisprudência é praticamente unânime ao considerar indispensável o processo escrito, sob pena de nulidade³⁰.

Por seu turno, a doutrina entende igualmente que, para que o empregador possa sancionar disciplinarmente um trabalhador, precisa reduzir o processo a escrito (aplicando-se, por analogia,

²⁷ O poder disciplinar é caracterizado como um poder processualizado, uma vez que a aplicação de sanções obriga a um PD; in Ramalho, Maria do Rosário Palma (2015), op. cit., pp. 465 ss.

²⁸ TRL, 29/04/2015 - Processo: 4707/13.4TTLSB.L1-4 (Jerónimo Freitas): “...III. Tratando-se de procedimento disciplinar que tenha em vista aplicar qualquer outra sanção menos gravosa que o despedimento... IV. Este procedimento disciplinar menos complexo nem sequer está sujeito a forma escrita.”

²⁹ Fernandes, António Monteiro (2017), op. cit., p. 372.

³⁰ TRL, 07/07/2016 - Processo: 241/14.3TTBRR.L1-4 (Eduardo Azevedo).

Procedimento Disciplinar Laboral: Uma Visão Geral.
Da Caducidade e do Procedimento Prévio de Inquérito: Particularidades.

o preceituado para o processo de despedimento com justa causa)³¹. Entendimento com o qual concordo.

Nenhum trabalhador pode ser sancionado disciplinarmente pelo empregador sem que este dê àquele a possibilidade de se defender da acusação que sob ele impende^{32 33}.

O facto de o processo ser escrito permite que o mesmo fique registado, possibilita uma melhor apreciação dos factos e, como tal, permite uma melhor fundamentação da decisão, permite que a prova carreada para o processo não se perca, reduz a possibilidade de o empregador aplicar sanções “abusivas” e/ou discriminatórias, garante a clareza da decisão tomada, possibilita ao trabalhador um efetivo direito de defesa, garante o controlo judicial da sanção aplicada ao trabalhador³⁴, defendendo, em suma, os interesses de trabalhador e empregador³⁵.

“Razões de certeza jurídica, respeito do empregador pelo trabalhador (art.º 127º/1-a), e a boa-fé que deve sempre presidir às partes (art.º 126º/1, art.º 762º/2 do CC) podem justificar a redução a escrito do processo, com a adoção do formalismo do disposto nos artigos 352º e seguintes do CT” (Marecos, 2017: 880-881)³⁶.

2.2.2. No procedimento disciplinar com vista ao despedimento, que se encontra regulamentado nos artigos 351º a 357º, o legislador entendeu exigir maior formalismo e rigor aos atos praticados no processo. Por maioria de razão, é indesmentível que tal procedimento - porque está em causa a aplicação de sanção expulsiva - deve observar a forma escrita. O que, aliás, resulta clara e expressamente do disposto nalguns daqueles normativos. Senão, vejamos:

- O empregador está obrigado a comunicar, por escrito, a nota de culpa ao trabalhador (art.º 353º/1).

³¹ Marecos, Diogo Vaz (2017), 3ª ed., *Código do Trabalho Comentado*, Coimbra, Almedina, pp. 880-881.

³² TRC, 11/04/2013 - Processo: 217/12.5TTLRA.C1 (Ramalho Pinto): “II – Tal não significa, todavia, que na condução do procedimento disciplinar com vista à aplicação de outra sanção que não seja o despedimento não tenha a entidade empregadora de observar os requisitos que contendam com o direito de audição do trabalhador (salvaguarda do direito de defesa deste – art.º 329º, n.º 6 do CT)”.

³³ Também sucede no procedimento disciplinar em Itália. De igual modo, o art.º 7º da Convenção n.º 158 da OIT (Convenção sobre o Despedimento) salvaguarda o direito de audiência prévia.

³⁴ O procedimento disciplinar deve ser reduzido a escrito, “*pois só assim fica garantida a reapreciação judicial da sanção aplicada ao trabalhador*”, Martins, Alcides (2018), op. cit., p. 290.

³⁵ Júlio Gomes considera que o procedimento disciplinar deve ser feito por escrito, para impedir o uso arbitrário de tal poder pelo empregador, in Gomes, Júlio Manuel Vieira (2007), op. cit., p. 896.

³⁶ Marecos, Diogo Vaz (2017), op. cit., pp. 880-881.

*Procedimento Disciplinar Laboral: Uma Visão Geral.
Da Caducidade e do Procedimento Prévio de Inquérito: Particularidades.*

- Se o trabalhador entender responder à NC, deve fazê-lo por escrito (art.º 355º/1).
- Após a conclusão das diligências probatórias, o empregador deve apresentar cópia integral do processo à comissão de trabalhadores e à associação sindical, se o trabalhador for representante sindical (art.º 356º/5).
- A decisão que o empregador vier a tomar no procedimento disciplinar, deve ser fundamentada e constar de documento escrito (art.º 357º/5).
- A decisão deve ser comunicada por cópia ou transcrição ao trabalhador, à comissão de trabalhadores e à associação sindical, se o trabalhador for representante sindical (art.º 357º/6).

2.3. Procedimento Disciplinar: Prazos

2.3.1. No art.º 329º o legislador estabelece alguns prazos a observar pelo empregador no exercício da ação disciplinar:

- O procedimento disciplinar deve ser exercido nos **60 dias** subsequentes àquele em que o empregador, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infração (art.º 329º/2)³⁷. Aquele prazo conta-se a partir do conhecimento da infração e pressupõe que o infrator já está identificado.
Se o ilícito for continuado, o prazo só se inicia quando termina a infração³⁸.
- O direito de o empregador exercer o poder disciplinar prescreve **1 ano** após a prática da infração (art.º 329º/1)³⁹. Caso o facto praticado pelo infrator constitua igualmente um crime, a prescrição do direito de exercer o poder disciplinar verifica-se no **prazo da lei penal** (art.º 329º/1).
- O procedimento disciplinar prescreve decorrido **1 ano** contado da data em que é instaurado se, nesse prazo, o trabalhador não for notificado da decisão final (art.º 329º/3).

³⁷ O ET estabelece que o empregador tem um prazo máximo para sancionar o trabalhador, de prescrição, que varia conforme a gravidade da infração: infrações leves, 10 dias; graves, 20 dias; muito graves, 60 dias, após o conhecimento dos factos (art.º 60º).

³⁸ TRG, 07/01/2016 - Processo: 36/14.4T8VRL.G1 (Manuela Fialho); STJ, 24/02/2015, Processo: 50/14.0YFLSB (Santos Cabral).

³⁹ O ET prevê um prazo máximo de 6 meses sobre a data da ocorrência (prescrição larga), independentemente do conhecimento da infração (art.º 60º/2).

*Procedimento Disciplinar Laboral: Uma Visão Geral.
Da Caducidade e do Procedimento Prévio de Inquérito: Particularidades.*

2.3.2. Os prazos de 1 ano e 60 dias do art.º 329º/1/2 interrompem-se com a comunicação da nota de culpa (art.º 353º/3), ou com a instauração de procedimento prévio de inquérito (art.º 352º).

2.4. Procedimento Disciplinar: Aplicação de Sanções Conservatórias

2.4.1. O “regime comum” do procedimento disciplinar, matéria que se encontra inserida no CT, na secção III, do capítulo VI - *Incumprimento do contrato*, do título II - *Contrato de Trabalho*, sob a epígrafe *Poder Disciplinar*, expresso nos artigos 328º a 332º, constitui requisito de validade da aplicação de qualquer sanção disciplinar.

Aquele “regime comum” elenca as únicas sanções disciplinares que o empregador pode aplicar ao trabalhador no âmbito de um processo disciplinar (art.º 328º), estabelece os prazos de prescrição e de caducidade do procedimento disciplinar (art.º 329º), define os critérios (nomeadamente, de proporcionalidade) a observar na decisão de aplicação de sanção disciplinar (art.º 330º), estatui sanções abusivas e respetivas consequências (art.º 331º) e exige ao empregador que mantenha atualizado um registo de sanções disciplinares (art.º 332º).

2.4.2. Diga-se que tal regime é profundamente carregado, conforme escreve António Monteiro Fernandes⁴⁰, pela herança do regime disciplinar oriundo da função pública (do respetivo Estatuto Disciplinar) e do Código de Processo Penal (Fernandes, 2017: 372). O procedimento disciplinar é, então, encarado como um conjunto, garantia de meios, através dos quais o trabalhador se pode proteger, designadamente, da intenção de despedimento por parte do empregador.

Não se pode, contudo, considerar que o procedimento disciplinar esteja imbuído de um tal nível de objetividade e isenção que, indubitavelmente, permitam ao trabalhador provar a sua inocência, ou libertar-se da sua culpabilidade. Na verdade, o procedimento disciplinar é, basicamente, um processo interno ou de partes, em que o empregador é, simultaneamente, parte e juiz e o trabalhador o “elo” mais fraco. Nesse sentido, o procedimento disciplinar serve de esteio à decisão do empregador⁴¹.

⁴⁰ Fernandes, António Monteiro (2014), 17ª ed., *Direito do Trabalho*, Coimbra, Almedina, p. 372.

⁴¹ TRP, 14/03/2016 - Processo: 1097/15.4T8VLG-A.P1 (Paula Leal de Carvalho): “III - O procedimento disciplinar é um processo de parte, que está na disponibilidade e sob tutela do empregador e que é por ele, e por sua conta e risco, conduzido...”.

Procedimento Disciplinar Laboral: Uma Visão Geral.
Da Caducidade e do Procedimento Prévio de Inquérito: Particularidades.

Dir-se-á que, verdadeiramente, o empregador não é obrigado a demonstrar em sede de procedimento disciplinar a efetiva ocorrência dos factos imputados ao trabalhador. Isto porque a prova realizada no procedimento disciplinar não inverte o ónus da prova em caso de impugnação judicial de despedimento ou de aplicação de sanção não expulsiva, i.e., não exime o empregador da obrigação de demonstrar em tribunal os factos que justificaram a aplicação da sanção de despedimento⁴² ou outra.

Se a sanção disciplinar (qualquer que seja) for impugnada pelo trabalhador, o empregador terá sempre de repetir em sede judicial a respetiva prova. Ainda assim, e em bom rigor, tal não significa que a instrução do procedimento disciplinar não tenha de ser isenta, independente ou imparcial, o que subscrevo.

2.4.3. Em sede de “regime comum” - como vimos, previsto para aplicação de sanções conservatórias - o legislador não estabelece quais as fases que devem ser observadas no procedimento disciplinar. O procedimento disciplinar comum, porque não visa por fim à manutenção do vínculo laboral, não está sujeito a regras processuais tão rígidas⁴³ quanto aquelas estatuídas no que ao procedimento disciplinar com vista à aplicação da sanção de despedimento respeita⁴⁴.

No regime comum apenas se balizam os prazos a observar no procedimento (art.º 329º/1/2/3), se permite a suspensão preventiva do trabalhador (art.º 329º/5), e se determina que “a sanção não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador” (art.º 329º/6).

2.5. Procedimento Disciplinar: Aplicação de Sanção Expulsiva

O “regime especial” do procedimento disciplinar, com vista à aplicação da sanção de despedimento, encontra-se inserido na Divisão I - *Despedimento por facto imputável ao*

⁴² TRP, 14/03/2016 - Processo: 1097/15.4T8VLG-A.P1 (Paula Leal de Carvalho): “III - (...) sendo certo que se, porventura, imputar ao trabalhador factos que, em caso de impugnação judicial do despedimento, não logre provar em sede de processo judicial, o despedimento deverá ser declarado ilícito”.

⁴³ TRL, 21/05/2014 - Processo: 4264/12.9TTLSB.L1-4 (Sérgio Almeida): “I – Há dois tipos de procedimentos disciplinares: o que se destina à aplicação de despedimento, a que se aplica o disposto nos art.º 351 e ss. do Código do Trabalho, e aquele que visa a aplicação de sanções conservatórias do vínculo, não sujeito àquelas regras, mais simples e menos garantístico”.

⁴⁴ Sousa, João Vilas Boas (2014), *O Procedimento Disciplinar para Aplicação de Sanções Conservatórias*, Porto, Vida Económica, p. 37.

*Procedimento Disciplinar Laboral: Uma Visão Geral.
Da Caducidade e do Procedimento Prévio de Inquérito: Particularidades.*

trabalhador, Subsecção I - *Modalidades de despedimento*, Secção IV - *Despedimento por iniciativa do empregador*, do capítulo VII - *Cessação do contrato de trabalho*, título II - *Contrato de Trabalho*), do Código do Trabalho. Nos artigos 351º a 357º, encontram-se, então, vertidas as formalidades que o empregador deve observar no procedimento disciplinar para aplicação de sanção expulsiva. Assim,

No art.º 351º encontramos a noção de justa causa de despedimento e alguns comportamentos que o legislador entende constituírem justa causa. Depois o art.º 352º diz-nos que caso haja necessidade de fundamentar a nota de culpa, pode o empregador fazer uso do procedimento prévio de inquérito, que tem a particularidade de interromper a contagem dos prazos de prescrição e caducidade estabelecidos no art.º 329º/1/2. Concluindo o empregador que determinado comportamento do trabalhador configura ilícito disciplinar, e que o mesmo é suscetível de constituir justa causa de despedimento, deduz nota de culpa (escrita) contra o trabalhador, na qual faz a descrição circunstanciada dos factos que lhe imputa (art.º 353º). No procedimento disciplinar com vista ao despedimento pode o empregador decidir-se pela suspensão preventiva do trabalhador enquanto correr o processo (art.º 354º).

Recebida a nota de culpa pode o trabalhador, querendo, apresentar resposta à nota de culpa, o que deve fazer nos termos do disposto no art.º 355º. Apresentada resposta à nota de culpa pelo trabalhador está o empregador obrigado a promover as diligências probatórias (instrução) por aquele requeridas na defesa, exceto se as mesmas forem patentemente dilatórias ou impertinentes (art.º 356º).

Finda a fase de instrução, entendendo o empregador que se verifica justa causa de despedimento, profere decisão escrita naquele sentido, devidamente fundamentada, a qual é comunicada ao trabalhador, à comissão de trabalhadores e/ou associação sindical (art.º 357º).

Note-se que para além das formalidades próprias do procedimento disciplinar para aplicação de sanção expulsiva⁴⁵, o empregador está obrigado a observar, também, as regras do procedimento disciplinar comum constantes dos artigos 328º a 332º. O procedimento disciplinar precisa respeitar as regras processuais, pois, “trata-se, afinal, de dar adequada expressão ao princípio do contraditório, autêntica trave-mestra do direito disciplinar” (Amado, 2014: 380)⁴⁶.

⁴⁵ O ET prevê, apenas, que o despedimento seja notificado por escrito (art.º 55º/1), e que outras exigências possam ser estabelecidas em convenção coletiva de trabalho (art.º 55º/1).

⁴⁶ Amado, João Leal (2014), 4ª ed., *Contrato de Trabalho*, Coimbra, Coimbra Editora, p. 380.

2.6. Procedimento Disciplinar: Fases

Como veremos de seguida, o procedimento disciplinar compreende quatro fases.

3. As Fases do Procedimento Disciplinar

Ainda que outro possa ser o entendimento⁴⁷, parece-nos que independentemente da forma que o procedimento disciplinar venha a assumir, com vista ao despedimento ou para aplicação de sanções conservatórias, podemos afirmar que o mesmo se desenvolve através das seguintes fases⁴⁸: acusação/nota de culpa, defesa/resposta à nota de culpa, instrução, decisão final⁴⁹.

3.1. A Nota de Culpa

a). A Nota de Culpa como Início do Procedimento Disciplinar

Como vimos antes, o legislador laboral não manifesta, de forma clara, precisa, quando deve considerar-se iniciado o procedimento disciplinar. É entendimento comum, doutrinário⁵⁰ e jurisprudencial⁵¹, que o procedimento disciplinar se inicia com a notificação da nota de culpa ao trabalhador (cf. resulta da leitura conjunta dos artigos 329º/2, 352º e 353º/1/3).

⁴⁷ “Nada impede, a nosso ver, que não havendo intenção de despedir (por falta de correspondência objetiva entre os factos e a noção de justa causa) a tramitação seguida não coincida com a dos arts. 353º e ss. do CT. A gravidade da consequência prevista para a ação disciplinar nos casos regulados por estes preceitos explica que (...) o grau de formalização seja particularmente elevado”, Fernandes, António Monteiro (2017), op. cit., p. 373; TRC, 07/02/2013 - Apelação: 1004/11.3T4AVR.C1 (Ramalho Pinto).

⁴⁸ TRL, 16/05/2012 - Processo: 3040/09.0TTLSB-D.L1-4 (José Eduardo Sapateiro): “II - O processo disciplinar (com intenção de despedimento), (...) enformado pelos princípios do contraditório, da boa-fé/celeridade processual e de recurso, obedece a uma estrutura própria e sequencial, organizada por fases, com um determinado conteúdo e finalidade, visando o conjunto em si objetivos estabelecidos pelo legislador (e que não podem ser deturpados ou transviados, quer pelo empregador, quer pelo trabalhador), podendo definir-se tais procedimentos, em traços gerais e em regra, da seguinte forma: inquérito prévio (facultativo) + Nota de Culpa (acusação) + defesa + instrução + pareceres + decisão disciplinar”.

⁴⁹ O procedimento disciplinar italiano estabelece uma fase preliminar de inquérito, nota de culpa, audiência prévia e instrução (fase de debate e discussão) e tomada de decisão.

⁵⁰ Leitão, Luís Menezes (2014), 4ª ed., *Direito do Trabalho*, Coimbra, Almedina, pp. 446 ss.

⁵¹ STJ, 09/02/2017 - Processo: 2913/14.3TTLSB.L1.S1 (Ribeiro Cardoso): “2- Tendo o empregador conhecimento da prática por determinado trabalhador de infrações disciplinares pelas quais o pretende sancionar, terá que iniciar o procedimento disciplinar com a notificação da nota de culpa nos 60 dias posteriores àquele

*Procedimento Disciplinar Laboral: Uma Visão Geral.
Da Caducidade e do Procedimento Prévio de Inquérito: Particularidades.*

Aquele entendimento exprime quão importante é nota de culpa em todo o procedimento disciplinar (e, também, na eventual apreciação judicial da decisão). Na verdade, a nota de culpa é uma peça processual fundamental, porquanto (designadamente), para além de marcar o arranque do procedimento disciplinar, é absolutamente imprescindível ao exercício do direito de defesa pelo trabalhador, baliza a única factualidade que o empregador pode usar para fundamentar a sua decisão e delimita os factos que podem ser objeto de apreciação judicial da decisão.

b). A nota de culpa: prazos

b.1). Após ter conhecimento da prática dos factos pelo empregador ou superior hierárquico com competência disciplinar, a entidade empregadora dispõe de 60 dias para, no âmbito do procedimento disciplinar, notificar o trabalhador da consequente nota de culpa (cf. art.º 329º/2 e 353º/3) – o que pressupõe o conhecimento da infração e do infrator⁵².

Nesse sentido, como entender qual o momento do preciso conhecimento e, por conseguinte, quando começa a contar o prazo de caducidade?

Numa empresa de pequena e média dimensão, em que a figura do superior hierárquico está, tantas vezes, confundida com a pessoa do patrão, do dono da empresa, afigura-se simples

conhecimento, sob pena de caducidade do respetivo direito”; TRL, 26/09/2018 -Processo: 8127/18.6T8LSB-A.L1-4 (José Eduardo Sapateiro): “I – O prazo de caducidade de 60 dias previsto no n.º 2 do artigo 329.º do CT/2009 só deixa de correr com a receção pelo trabalhador arguido da Nota de Culpa e da correspondente comunicação da instauração do processo disciplinar com intenção de despedimento do visado(...)”.

⁵² TRP, 16/11/2015 - Processo n.º 192/14.1TTVLG.P1 (Maria José Costa Pinto): “O prazo de 60 dias para o exercício do poder disciplinar (...) só começa a correr quando a entidade empregadora ou o superior hierárquico com poderes disciplinares sobre o trabalhador tem conhecimento cabal dos factos que por ele foram praticados”.

Nota: Estando em causa a prática de uma infração disciplinar continuada, o prazo só se inicia quando termina a conduta infracional. A lei laboral não define o que entender por infração disciplinar continuada. Nesse sentido, há que recorrer por analogia ao direito penal (art.º 30º/2 do CP) que determina que ocorre uma infração continuada quando se verificarem cumulativamente os seguintes pressupostos: que as várias condutas infracionais visem o mesmo bem jurídico; que sejam efetuadas de modo uniforme e que entronquem numa mesma situação exógena que conduz à diminuição da culpa do agente. Nestes termos, os prazos de caducidade e prescrição contam-se a partir da última conduta; STJ, 23/05/2018 - Processo: 7489/15.1T8LSB.L1.S1 (Chambel Mourisco): “Se no prazo de 60 dias contados desde o conhecimento pelo empregador do último ato integrante da infração continuada, for, ao trabalhador, comunicada a nota de culpa ou for instaurado processo prévio de inquérito (...), não se poderá falar em que o exercício do direito disciplinar titulado pelo empregador esteja caduco...”.

*Procedimento Disciplinar Laboral: Uma Visão Geral.
Da Caducidade e do Procedimento Prévio de Inquérito: Particularidades.*

definir aquele momento. Coincidirá com o instante em que aquele toma conhecimento de uma conduta irregular, contrária aos seus interesses.

E numa empresa de grande dimensão, detentora de centenas de locais de trabalho dispersos pelo território nacional, com várias centenas de chefias locais? Nesta circunstância parece pacífico estabelecer que se tais chefias, superiores hierárquicos, forem igualmente titulares de competência disciplinar, o momento do conhecimento da infração corresponde àquele em que as mesmas sabem da existência de uma conduta ilícita e do respetivo infrator, ou infratores.

E se naquela grande empresa a competência disciplinar está delegada⁵³ pela respetiva administração num órgão específico, qual o momento do conhecimento da infração? A opinião mais curial será de que só com o conhecimento da infração e respetivo infrator por aquele órgão é que começa a correr o prazo de caducidade⁵⁴. Entendimento com o qual concordo.

Contudo, tal juízo (parece que) permite ao empregador evitar o decurso dos prazos de caducidade (60 dias) e de prescrição (1 ano) do direito de iniciar o PD. Isto porque com relativa facilidade o empregador argumentará que a data de conhecimento dos factos ilícitos pelo órgão com competência disciplinar é aquela expressa no PD, ainda que a mesma possa efetivamente não corresponder à data real⁵⁵.

⁵³ STJ, 29/09/1999 - Processo: JSTJ00038356 (Almeida Deveza): “II - A delegação do poder disciplinar pode ser feita de forma global ou parcial, e pode ser genérica ou caso a caso (...). Se essa delegação for feita caso a caso, deve a mesma constar do processo disciplinar”.

⁵⁴ TRL, 27/05/2015 - Processo: 2950/12.2TTLSB.L1-5 (Jerónimo Freitas): “II. Para efeitos do início da contagem do prazo (de caducidade), o que releva é o conhecimento pelo empregador, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, ou seja, é necessário, cumulativamente, que este, para além dessa posição na estrutura hierárquica da organização, detenha ainda poderes para exercer o direito da ação disciplinar em representação do empregador (...)”; TRC, 10/07/2019 - Processo: 3867/18.2T8CBR.C1 (Paula Maria Roberto): “1. O facto de um dos administradores do conselho administração executivo da Ré ter tido conhecimento dos factos imputados ao trabalhador no dia 13/07/2017, não significa que o mesmo conselho de administração a quem compete, em exclusivo, o exercício do poder disciplinar teve conhecimento do comportamento imputado ao trabalhador nesse mesmo dia. 2. Não se tendo apurado que o vogal do conselho de administração executivo da Ré se encontrava investido do poder disciplinar que compete àquele órgão colegial, o prazo de caducidade a que alude o n.º 2 do artigo 329.º do CT não se iniciou no dia 13/07/2017 quando o mesmo teve conhecimento dos factos imputados ao ora A., mas tão só quando aquele órgão teve conhecimento dos mesmos”.

⁵⁵ STJ, 29/09/1999 - Processo: JSTJ00038356 (Almeida Deveza): “III - É ao trabalhador que compete alegar e provar a existência da delegação do poder disciplinar e de que a entidade patronal tinha conhecimento dos factos há mais de 60 dias”.

*Procedimento Disciplinar Laboral: Uma Visão Geral.
Da Caducidade e do Procedimento Prévio de Inquérito: Particularidades.*

b.2). Se não notificar da NC nos 60 dias subsequentes ao conhecimento dos factos, não mais pode o empregador punir o trabalhador pela prática de tais factos (prazo de caducidade), sob pena de ilicitude do procedimento disciplinar (art.º 382º/1).

Por outro lado, nas situações em que os factos conhecidos e as suas circunstâncias não são de molde a fundamentar a nota de culpa, e o empregador faz uso do procedimento prévio de inquérito (que visa, como tal, o apuramento da factualidade e circunstancialismo necessários àquela fundamentação), deverá notificar o trabalhador da nota de culpa até 30 dias após a conclusão do mesmo (art.º 352º)⁵⁶.

c). A Nota de Culpa: Formalidades

c.1). Na peça processual designada como nota de culpa (art.º 353º), sujeita à forma escrita, o empregador deve fazer constar, necessária e obrigatoriamente, a prática dos factos e circunstâncias (no tempo, modo e lugar: quem, quando, como, onde e porquê?; com referência expressa aos preceitos legais infringidos⁵⁷) que entende consubstanciar ilícito disciplinar e que imputa a um certo trabalhador (infrator)⁵⁸.

A nota de culpa é indispensável ao exercício do direito de defesa pelo trabalhador, que tem de saber clara, objetiva e rigorosamente, de que factos é acusado e quais as consequências

⁵⁶ STJ, 09/02/2017 - Processo: 2913/14.3TTLSB.L1.S1 (Ribeiro Cardoso): “3 - Caso os factos conhecidos e as suas circunstâncias sejam insuficientes para fundamentar a nota de culpa, poderá proceder-se a inquérito prévio a iniciar nos 30 dias subsequentes àquele conhecimento, destinado ao apuramento dos factos e à recolha das respetivas provas, interrompendo-se então o prazo de caducidade de 60 dias prescrito no art.º 329º, nº 2 do CT. 4 - Concluído o inquérito, o trabalhador tem de ser notificado da nota de culpa nos 30 dias posteriores, sob pena de caducidade do direito de exercer o procedimento disciplinar”.

⁵⁷ STJ, 14/11/2018 - Processo: 94/17.0T8BCL-A.G1.S1 (Ribeiro Cardoso): “I - A nota de culpa deve conter a descrição circunstanciada dos factos imputados ao trabalhador, em termos de modo, tempo ainda que aproximado, e de lugar, de forma a permitir que aquele organize, de forma adequada, a sua defesa, sob pena de invalidade do procedimento disciplinar”.

⁵⁸ TRP, 23/04/2018 - Processo: 4877/16.0T8OAZ.P1 (Nelson Fernandes): “I - Um dos princípios que norteia o poder disciplinar, na sua vertente sancionatória, é o princípio da processualidade, de acordo com o qual a aplicação de uma sanção disciplinar deve ser precedida de um processo próprio, destinado a apurar/averiguar da gravidade dos factos e sua integração em infração disciplinar, o grau de culpa do trabalhador e, por fim, a decidir qual a sanção a aplicar. II - De entre as exigências formais do processo disciplinar, regulado nos artigos 353.º e seguintes do CT, tendo por base o objetivo e oferecer efetivas garantias de defesa ao trabalhador, ressalta a necessidade de emissão de uma nota de culpa, sujeita à forma escrita, em que se fundamente a decisão de despedimento”.

Procedimento Disciplinar Laboral: Uma Visão Geral.
Da Caducidade e do Procedimento Prévio de Inquérito: Particularidades.

jurídicas que daí advêm (no caso do despedimento, tem de ser claro que essa é a intenção do empregador). Tal exigência visa impedir que o trabalhador possa vir a ser surpreendido por uma decisão do empregador, que não haja sido fundada numa NC e, como tal, da qual não tenha tido oportunidade de se defender.

Não obstante tudo o que antes se disse, e em nada colidindo com tal formalidade, é indubitável que o empregador pode comunicar a nota de culpa ao trabalhador sem que tenha, previamente, procedido a qualquer diligência no sentido de apurar os elementos probatórios que a fundamentam. Muitas vezes, com a participação dos factos - por via de um auto de notícia, informação, email, etc. - que indica testemunhas da ocorrência e/ou prova documental ou outra, pode o empregador avançar para a elaboração da nota de culpa.

c.2). Para além da forma escrita, quanto ao modo como o empregador redige a nota de culpa, a lei não obriga a qualquer outra formalidade. Pode, assim, o texto de acusação ser redigido, por ex., de forma continuada (escrita corrida), por parágrafos, pontos, alíneas ou artigos. A este propósito Marcello Caetano ensinava que a acusação deve ser articulada, de modo a tornar mais simples a resposta do trabalhador, indicando circunstanciadamente, no tempo, modo e lugar, os factos ilícitos por aquele perpetrados⁵⁹. Ao articular os factos que imputa ao trabalhador na nota de culpa, o empregador está não só a “facilitar” a defesa do trabalhador, como está, também, a simplificar a sua própria tarefa, pois torna bem mais simples ao instrutor dos autos elaborar o relatório final e refutar a argumentação aduzida pela defesa.

d). A Nota de Culpa: Fundamentação e Jurisprudência

A propósito da fundamentação da NC a jurisprudência tem tomado 2 posições:

- ✓ Por um lado, tem sido entendimento dos tribunais que a nota de culpa deve indicar, clara e concretamente, quais os factos que o empregador imputa ao trabalhador (art.º 353º/1), com referência aos preceitos legais infringidos.

⁵⁹ Caetano, Marcello (2007), 8ª reimpressão da 10ª ed., *Manual de Direito Administrativo*, Tomo II, Coimbra, Almedina, pp. 845 ss.

*Procedimento Disciplinar Laboral: Uma Visão Geral.
Da Caducidade e do Procedimento Prévio de Inquérito: Particularidades.*

Por conseguinte, a nota de culpa não pode ser vaga e genérica, não pode conter factos que não concretiza, por forma a possibilitar ao trabalhador o direito de defesa informado e esclarecido, sob pena de vir a ser declarada a invalidade do PD⁶⁰.

- ✓ Por outro lado, entende a jurisprudência que mesmo que a nota de culpa não seja exaustivamente descritiva, o que é importante é que o trabalhador, na resposta/defesa que apresente, evidencie, com todo o rigor, que entendeu os factos por que foi acusado e o respetivo alcance.

Assim, ainda que a nota de culpa não circunstancie, de forma clara, os factos que o empregador imputa ao trabalhador como sendo ilícitos, desde que a defesa/resposta que venha a ser apresentada demonstre que aquele compreendeu perfeitamente o alcance e as consequências da acusação, porque tal múngua processual em nada se mostra adversa ao direito de defesa, entende-se como observado o desígnio da nota de culpa e, como tal, a mesma é considerada perfeitamente válida⁶¹.

e). A Nota de Culpa: Processos de Despedimento

e.1). Se o empregador quiser despedir, deve comunicar a manifestação dessa intenção ao trabalhador, com a apresentação da nota de culpa (art.º 353º/1)⁶². Entende o legislador que, estando em causa a manutenção do trabalho, é absolutamente essencial que o trabalhador (para

⁶⁰ STJ, 14/11/2018 - Processo: 94/17.0T8BCL-A.G1.S1 (Ribeiro Cardoso): “I - A nota de culpa deve conter a descrição circunstanciada dos factos imputados ao trabalhador, em termos de modo, tempo ainda que aproximado, e de lugar, de forma a permitir que aquele organize, de forma adequada, a sua defesa, sob pena de invalidade do procedimento disciplinar”.

⁶¹ TRP, 10/09/2012 - Processo: 448/11.5TTVFR.P1 (Paula Leal de Carvalho): “II - A descrição circunstanciada, na nota de culpa, dos factos imputados ao trabalhador prende-se com o exercício do direito de defesa do trabalhador e com o princípio da vinculação temática (arts. 353º e 357º, nº 4, do CT/2009), sendo que a omissão de tal circunstanciação em relação a, apenas, alguns dos factos imputados não determina a invalidade total do procedimento disciplinar (...)”; TRL, 11/01/2017 - Processo: 32485/15.5T8LSB.L1-4 (José Eduardo Sapateiro): “II - O legislador laboral, para efeitos de verificação da invalidade insanável do procedimento disciplinar, reconduz essencialmente tal direito de defesa a possibilidade oportuna e esclarecida de resposta à Nota de Culpa (...)”.

⁶² Para alguma doutrina tal exigência do legislador – a manifestação da intenção de despedimento com a nota de culpa – mostra-se difícil de entender, dado que aquela peça processual representa, tão só, o início do PD, e que muitas vezes só no final do mesmo é que o empregador consegue avaliar da verdadeira dimensão dos factos e do efetivo grau de responsabilidade do trabalhador; Amado, João Leal, (2015), op. cit., p. 328.

Procedimento Disciplinar Laboral: Uma Visão Geral.
Da Caducidade e do Procedimento Prévio de Inquérito: Particularidades.

sua defesa) saiba desde o início do PD qual a intenção do empregador, designadamente, que este pretende proceder ao seu despedimento.

Para alguns autores, a redação do art.º 353º/1 aponta no sentido de que a intenção de despedimento deve ser comunicada em separado da nota de culpa. Contudo, nada impede que aquela intenção conste expressamente da nota de culpa – o que, aliás, é comum, e estribado pela jurisprudência⁶³.

Com tal obrigação a impender sobre o empregador, pretende o legislador obstar a que o trabalhador, no final do PD, venha a ser surpreso com a decisão do empregador de proceder ao seu despedimento, decisão com a qual não contava.

Se o empregador não comunicar ao trabalhador a intenção de despedimento com a nota de culpa, o procedimento disciplinar é inválido e, como tal, o despedimento é ilícito (art.º 382º/2-b).

e.2). Note-se que no decurso de um processo inicialmente conducente à aplicação de sanção expulsiva, nada impede o empregador de poder vir a decidir pela aplicação, ao trabalhador, de uma sanção conservatória, por entender que os factos imputados na nota de culpa não se confirmam, ou porque a aplicação do despedimento não se mostra proporcional à prática de tais factos, à gravidade dos mesmos e à responsabilidade do trabalhador.

e.3). Sendo intenção do empregador proceder ao despedimento do trabalhador, a nota de culpa deve ser comunicada, na mesma data em que o for ao trabalhador, à comissão de trabalhadores e, caso aquele seja representante, à respetiva associação sindical (art.º 353º/2). A preterição desta formalidade não coloca em causa a validade e regularidade do despedimento, configurando, somente, uma contraordenação grave ou muito grave (art.º 353º/2/4).

e.4). Nas situações em que falte a nota de culpa, em que a mesma não contenha a descrição circunstanciada dos factos imputados ao trabalhador ou a decisão de despedimento recorra a factos que ali não constem, o despedimento é inválido e, como tal, ilícito (alíneas a) e d) do n.º 2 do artigo 382º).

f). A Nota de Culpa: Declaração Receptícia

⁶³ STJ, 05/05/2004 - Processo: 03S1887/JSTJ000 (Vitor Mesquita): “3. A nulidade proveniente da falta de comunicação da intenção de despedir não se verifica se esta constar, não da comunicação (que falta), mas da nota de culpa”.

*Procedimento Disciplinar Laboral: Uma Visão Geral.
Da Caducidade e do Procedimento Prévio de Inquérito: Particularidades.*

O empregador tem de notificar o trabalhador da nota de culpa. Nesse sentido, a nota de culpa é entregue ao trabalhador, normalmente, em mão ou por via postal. A nota de culpa configura, então, uma declaração receptícia ou recípienda⁶⁴, o que significa que a mesma apenas produz efeitos a partir do momento em que entra em poder do destinatário/trabalhador ou dele é conhecida, ou quando só por sua exclusiva culpa a não recebeu (nos termos gerais do disposto no artigo 224º/1/2 do CC).

g). A Nota de Culpa e a Suspensão Preventiva do Trabalhador

O trabalhador pode ser suspenso preventivamente na pendência do procedimento disciplinar com a entrega da nota de culpa, se a sua presença na empresa no local de trabalho se mostrar inconveniente⁶⁵ (art.º 354º/1), e deve constar de despacho fundamentado do empregador. A suspensão preventiva pode ainda ocorrer no período de 30 dias antes da entrega da nota de culpa, desde que o empregador justifique por escrito que perante os indícios da prática de ilícito por um trabalhador, a presença deste na empresa é inconveniente, nomeadamente para a averiguação de tais factos, e que ainda não foi possível elaborar a nota de culpa (art.º 354º/2).

A suspensão preventiva constitui, para o empregador, uma medida cautelar, tanto para a recolha da prova nos autos, como para a normal laboração, pelo que não pode ser entendida como uma sanção (ainda que na prática o seja muitas vezes), nem como uma antecipação da mesma.

h). A Nota de Culpa: Decisão Final

A nota de culpa define o âmbito em que a sanção a aplicar (designadamente o despedimento) poderá ser discutido e escortinado. Para alicerçar a decisão final no PD, o empregador não pode ultrapassar os factos vertidos na nota de culpa (não podem, como tal, ser usados factos que não constem da nota de culpa; aliás, como é sabido, o empregador só o pode fazer na medida em que constituam atenuantes, cf. art.º 357º/4).

A defesa do empregador, na impugnação judicial do despedimento ou de outra sanção, também só pode invocar os factos que constam da nota de culpa.

⁶⁴ TRP, 27/03/2017 - Processo: 81/16.5T8VLG.P1 (Domingos Morais): “A Nota de culpa consubstancia uma declaração receptícia que apenas produz efeitos a partir do momento em que entra no poder do destinatário ou dele é conhecida, nos termos gerais do artigo 224º, n.º.1 do Código Civil”.

⁶⁵ TRL, 05/12/2012 - Processo: 2918/11.6TTLSB.L1-4 (Paula Santos).

Finalmente, a decisão do tribunal também se circunscreve aos factos da nota de culpa (causa de pedir) - não podendo conhecer outros. Como ensina António Monteiro Fernandes, “o conteúdo da nota de culpa recorta o substrato factual da decisão - esta não deverá dirigir-se a factos não especificados na acusação - e, igualmente, da apreciação judicial que mais tarde venha a recair sobre ela” (Fernandes, 2017: 592)⁶⁶.

3.2. A Resposta à Nota de Culpa

a). A Defesa/Resposta à Nota de Culpa

A resposta à nota de culpa ou, simplesmente, a defesa, pressupõe, necessariamente, que o trabalhador tenha sido notificado daquela nota de culpa. Só com a notificação da nota de culpa o processo se considera formalmente iniciado e o trabalhador passa a dispor da possibilidade de apresentar resposta.

Qualquer trabalhador tem o direito de se poder defender perante uma acusação que lhe seja deduzida pelo empregador, na qual lhe é assacada a prática de um ou mais factos, que o empregador entende como sendo violadores de um ou mais deveres profissionais⁶⁷. Como escreve Pedro Ferreira de Sousa, a fase da defesa “*materializa-se no exercício de prerrogativas que dão corpo ao princípio comum a todos os procedimentos sancionatórios: o princípio do contraditório*” (Sousa, 2017:103)⁶⁸.

O que significa que o empregador não poderá proceder à aplicação de qualquer sanção disciplinar sem que ao trabalhador tenha sido dada a real possibilidade de contestar os factos por que foi acusado, ou seja, defender-se (princípio da audiência prévia, art.º 329º/6).

Recebida a nota de culpa, pode o trabalhador, querendo, apresentar defesa, por escrito, no prazo de 10 dias úteis. A resposta à nota de culpa é, assim, essencial para o trabalhador, porque lhe dá a oportunidade para contestar os factos que lhe são imputados. “*O sentido da resposta será pois, essencialmente, o de neutralizar a apreciação preliminar do empregador quanto à*

⁶⁶ Fernandes, António Monteiro (2017), op. cit., p. 592.

⁶⁷ “Trata-se, note-se, de um direito do trabalhador, não de um ónus jurídico que sobre si recaia, nada impedindo aquele de reservar a sua defesa para as instâncias judiciais”, Amado, João Leal (2015), op. cit., p. 328.

⁶⁸ Sousa, Pedro Ferreira (2017), 2ª ed., *O Procedimento Disciplinar Laboral, Uma Construção Jurisprudencial*, Coimbra, Almedina, p. 103.

culpabilidade do trabalhador – o de, em suma, justificar a sua atuação” (Fernandes, 2017: 593)⁶⁹.

A defesa representa um conjunto de exigências que se colocam ao empregador: que aguarde a resposta do trabalhador em 10 dias úteis, que dê ao trabalhador a possibilidade de consulta do processo, que realize as diligências solicitadas pelo trabalhador na resposta à nota de culpa (art.º 355º/1). O empregador não está obrigado a inquirir mais de 3 testemunhas por cada facto constante da NC, nem mais de 10 no total, devendo ser o arguido a apresentá-las para prestarem depoimento (art.º 356º/3/4).

b). O Prazo para Resposta à Nota de Culpa

b.1). O trabalhador dispõe, então, de 10 dias úteis para, querendo, apresentar resposta à NC deduzida pelo empregador. Como tal, pode o trabalhador, no prazo legal⁷⁰, proceder à consulta do processo e responder, por escrito⁷¹, à nota de culpa, bem como, indicar testemunhas, juntar documentos, e requerer que sejam realizadas quaisquer outras diligências probatórias que entenda essenciais para a descoberta da verdade (art.º 355º/1).

Naquele prazo, o empregador está obrigado a admitir a defesa que o trabalhador venha a apresentar, sob pena de incorrer na violação do direito de defesa do trabalhador e na consequente invalidade do procedimento disciplinar (art.º 382º/2-c).

Pode, ainda, o empregador conceder ao trabalhador um prazo inferior aos 10 dias úteis legais para apresentar resposta à nota de culpa (o que, contudo, julgamos não ser comum). Basta, para tanto, que naquele prazo que lhe é atribuído o trabalhador apresente a sua defesa. Se tal acontecer, o entendimento jurisprudencial é de que não existe irregularidade processual alguma⁷².

b.2). Na contagem do prazo para resposta do trabalhador à nota de culpa aplicam-se as regras estabelecidas na lei civil. Assim:

⁶⁹ Fernandes, António Monteiro (2017), op. cit., p. 593.

⁷⁰ Sousa, Pedro Ferreira de (2017), op. cit., pp. 104 ss.

⁷¹ A Convenção da OIT n.º 158 (1982) - publicada no DR I-A, n.º 198, de 27/08/1994 - ao não referir a forma a observar na defesa, permite alguma flexibilidade, sendo certo, contudo, que o trabalhador pode ser assistido na defesa, cf. decorre da Recomendação n.º 166 (1982) relacionada com aquela Convenção.

⁷² TRC, 02/10/2011 - Processo: 59/09.5TTGRD.C1. (Azevedo Mendes): “Se o empregador atribuir ao trabalhador um prazo inferior a 10 dias úteis para apresentar defesa, não se verifica qualquer irregularidade processual se o trabalhador apresentar a resposta à nota de culpa”.

Procedimento Disciplinar Laboral: Uma Visão Geral.
Da Caducidade e do Procedimento Prévio de Inquérito: Particularidades.

- ✓ Não se inclui o dia da receção da nota de culpa (art.º 279º/b) do CC);
- ✓ O prazo finda às vinte e quatro horas do último dia (art.º 279º/c) do CC);
- ✓ Se o prazo de resposta acabar num dia não útil, o termo do prazo transfere-se para o primeiro dia útil seguinte (art.º 279º/e) *in fine*, do CC).

b.3). Se o trabalhador vier a entregar a resposta à nota de culpa para além do prazo legal (após os 10 dias, ou findo o prazo dado para prorrogação), o empregador não está obrigado a recebê-la e, como tal, a atender à argumentação ali expendida. Contudo, se o fizer, não pode, depois, vir arguir que, afinal, a defesa não foi tempestiva e, por isso, as diligências probatórias (porque contrárias à sua intenção de aplicar uma sanção disciplinar ao trabalhador) não têm qualquer valor.

Se o trabalhador optar por não apresentar qualquer resposta à nota de culpa, tal opção não deve ser entendida como a confissão dos factos que lhe são imputados, nem invalida que possa impugnar judicialmente a sanção que lhe venha a ser aplicada⁷³. Pode o trabalhador querer esconder do empregador a sua estratégia de defesa e respetiva argumentação, a usar posteriormente em sede judicial (sabendo, até, de antemão, que o empregador precisa provar em tribunal os argumentos que fundam a sua decisão final).

c). A Prorrogação do Prazo de Defesa

A prorrogação do prazo para o trabalhador apresentar a resposta à nota de culpa não está prevista na lei. Ainda assim, nada impede que o trabalhador possa pedir a prorrogação do prazo de resposta⁷⁴. Aliás, muitas vezes os próprios trabalhadores, ou os seus mandatários (quando constituídos), requerem a prorrogação do prazo de defesa, argumentando, por ex., a especial complexidade do processo ou a impossibilidade de o mandatário efetuar a sua consulta⁷⁵.

d). A Consulta do Processo

⁷³ Sousa, Pedro Ferreira de (2017), op. cit., p. 119.

⁷⁴ Marecos, Diogo Vaz (2015), considera que o empregador ou o instrutor podem prorrogar o prazo de consulta por aplicação subsidiária do n.º 6 do art.º 107º do CPP, in *O despedimento por justa causa: procedimento*, Lisboa, Direito e Justiça, p. 22.

⁷⁵ Sousa, Pedro Ferreira de (2017), op. cit. p. 103.

*Procedimento Disciplinar Laboral: Uma Visão Geral.
Da Caducidade e do Procedimento Prévio de Inquérito: Particularidades.*

d.1). Para que o trabalhador tenha possibilidade de aceder aos elementos de prova em que o empregador se baseou para deduzir a nota de culpa, o legislador preceituou o direito de consultar o processo. O que significa que o direito ao contraditório pressupõe que a nota de culpa descreva circunstanciadamente os factos imputados ao trabalhador, como vimos, mas também a capacidade de este poder consultar o processo. Ao consultar o processo o trabalhador pode conhecer e examinar todas as provas ali carreadas, que permitiram à entidade empregadora avançar para uma acusação e, assim, perceber a consistência ou fragilidade das mesmas.

A decisão de consultar o processo cabe ao trabalhador, recebida a nota de culpa. Perante o teor dos factos que constam da nota de culpa e o seu conhecimento dos mesmos, pode o trabalhador entender não ser necessária a consulta do processo.

É entendimento comum que o empregador só está obrigado a facultar a consulta do processo disciplinar apenas quando o trabalhador a solicita. Nesse sentido, não se afigura necessário que o empregador indique na própria nota de culpa o local e o momento em que o processo pode ser consultado (embora possa, obviamente, fazê-lo e, nalgumas circunstâncias, tal até se justifique).

Depois de pedida a consulta do processo, está o empregador obrigado a disponibilizá-lo, indicando local e horário em que o trabalhador (e/ou o seu mandatário) pode efetivar aquela consulta. Não pode o empregador, como tal, constranger ou dificultar a consulta com o intuito de desencorajar o trabalhador a fazê-lo⁷⁶.

d.2). Apesar de o CT não o prever, nada obsta que o trabalhador se faça acompanhar por advogado (o que, aliás, acontece frequentemente) na consulta do procedimento disciplinar, salvaguardando-se assim o direito de defesa e o princípio do contraditório. Diz-nos a experiência que o trabalhador, para apresentar resposta à nota de culpa, normalmente recorre a um advogado, na maior parte das vezes em “representação” de uma associação sindical de que o trabalhador é associado, com um conhecimento mais aprofundado da realidade da entidade empregadora.

⁷⁶ Se o empregador impedir a consulta do processo a decisão final é inválida e a sanção, designadamente, o despedimento, é ilícito (artigo 382º/2-c) do CT). Contudo, se o empregador for capaz de demonstrar que a preterição daquela formalidade em nada afetou o direito à defesa do trabalhador, tal cominação será excessiva, Sousa, Pedro Ferreira de (2017), op. cit., pp. 104 ss.; TRP, 14/11/2011 - Processo: 37/10.1TTBGC.P1 (Eduardo Petersen Silva): “I- O processo disciplinar é inválido, por violação do direito de defesa do trabalhador arguido, se o instrutor, apesar de comunicar o prazo em que o processo pode ser consultado, não viabiliza tal consulta, que lhe foi expressa e repetidamente pedida, em tal prazo(...)”.

*Procedimento Disciplinar Laboral: Uma Visão Geral.
Da Caducidade e do Procedimento Prévio de Inquérito: Particularidades.*

d.3). Importa dizer que o prazo de 10 dias para resposta à nota de culpa começa a contar com a notificação e não com o pedido de consulta do processo: porque tal não resulta da lei; porque sairia beneficiado o trabalhador que, propositadamente, aguardasse o fim do prazo para solicitar a consulta do processo, ganhando, com tal expediente, novo prazo para exercer o contraditório.

O tempo que decorra entre o pedido de consulta pelo trabalhador e a efetiva disponibilização do processo pelo empregador não conta para o decurso do prazo, sendo obrigação do empregador proceder à sua prorrogação⁷⁷.

e). Diligências Probatórias: Instrução

Apresentada tempestivamente a resposta à nota de culpa pelo trabalhador, está o empregador obrigado a realizar as diligências probatórias ali requeridas, exceto se as considerar patentemente dilatórias ou impertinentes (cf. art.º 356º/1).

3.3. A Instrução

a). Notas Prévias

À fase da acusação no PD segue-se a instrução, que compreende a realização, pelo empregador, das diligências solicitadas pelo trabalhador na resposta à nota de culpa. Na resposta apresentada o trabalhador pode juntar documentos, arrolar testemunhas e requerer outras diligências probatórias que entenda relevantes para a descoberta da verdade (art.º 355º/1), sempre com o intuito de afastar ou minorar a sua culpa na prática dos factos de que é acusado.

b). Diligências Instrutórias: Sua Obrigatoriedade!

b.1). A fase da instrução é conduzida pelo empregador ou por instrutor por aquele nomeado⁷⁸ (art.º 356º). A sua finalidade é a descoberta da verdade material, através da recolha

⁷⁷ TRC, de 31.01.2013, Proc. n.º 439/11.6TTMR.C1.

⁷⁸ TRE, 11/04/2019 - Processo: 1071/18.9T8EVR-A.1 (Mário Branco Coelho): “1. O poder disciplinar pode ser exercido por pessoa diversa do empregador, seja um superior hierárquico com funções disciplinares, seja outra pessoa com poderes de representação para o efeito”.

*Procedimento Disciplinar Laboral: Uma Visão Geral.
Da Caducidade e do Procedimento Prévio de Inquérito: Particularidades.*

dos elementos probatórios (nomeadamente, audição das testemunhas e junção de documentos) indicados/pedidos pelo trabalhador na resposta à NC.

Relativamente à fase de instrução, o CT/2009 tentou introduzir alterações significativas ao procedimento disciplinar, tornando facultativo ao empregador a realização das diligências de instrução requeridas pelo trabalhador na defesa apresentada⁷⁹. Podia ler-se na redação originária do art.º 356º/1 o seguinte: “*Cabe ao empregador decidir a realização das diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa*”.

A ter vingado tal intenção do legislador, a realização daquelas diligências (normalmente entendidas como obrigatórias nos processos de despedimento) passaria a estar na disponibilidade do empregador. A ser assim, poderia o empregador decidir, livremente, como bem entendesse, se realizava, ou não, as diligências requeridas pela defesa. Dadas as enormes dúvidas suscitadas, tal alteração legislativa foi objeto de um pedido de verificação de constitucionalidade. Em consequência, a pretendida alteração veio a ser declarada inconstitucional, com força obrigatória geral, por constituir uma violação das garantias de defesa aplicáveis a qualquer processo sancionatório nos termos do art.º 32º/10 da CRP, conjugado com o art.º 53º do mesmo diploma legal⁸⁰. A razão fundamental de tal decisão apoia-se no facto de ao trabalhador/arguido não poderem ser negados os direitos de audiência e defesa (art.º 32º/10 da CRP), bem como no princípio da segurança no emprego e na proibição dos despedimentos sem justa causa (art.º 53º da CRP).

Destarte, a Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, veio a revogar o n.º 2 e alterou as redações dos n.ºs 1, 3, 5 e 7 do art.º 356º, pelo que a fase da instrução permanece, como antes, obrigatória para a entidade empregadora. Como tal, o empregador apenas pode deixar de realizar as diligências probatórias requeridas pelo trabalhador na defesa, se as considerar patentemente dilatórias (com o propósito único de protelar a tramitação do processo, sem que a diligência requerida se mostre essencial para defesa ou para a descoberta da verdade material) ou impertinentes (atenta a sua absoluta desconexão com a matéria constante da acusação e do

⁷⁹ Exceto tratando-se de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, ou trabalhador no gozo de licença parental (cf. art.º 356º/2).

⁸⁰ Vide acórdão do Tribunal Constitucional com o n.º 338/2010, publicado no Diário da República, 1ª série, n.º 216, de 8 de novembro de 2010, disponível em www.tribunalconstitucional.pt.

*Procedimento Disciplinar Laboral: Uma Visão Geral.
Da Caducidade e do Procedimento Prévio de Inquérito: Particularidades.*

processo em geral), cf. art.º 356º/1 na sua atual redação (devendo estas sê-lo efetivamente, conforme entendimento jurisprudencial)⁸¹.

A este propósito, é opinião comum que a decisão de indeferimento do empregador deve se fundamentada e comunicada por escrito ao trabalhador.

b.2). No procedimento disciplinar para aplicação de sanção conservatória inexistente, como é sabido, qualquer regra quanto às formalidades a observar na fase instrutória. Ainda assim, também nestes processos deve o empregador realizar as diligências instrutórias requeridas na defesa. O princípio é o mesmo: estando em causa um processo sancionatório, o direito de audiência e defesa do trabalhador/arguido não pode ser preterido.

b.3). Não obstante tudo o que antes ficou dito, note-se que no caso de omissão pelo empregador das diligências probatórias requeridas pelo trabalhador na resposta à NC no âmbito de um PD para aplicação de sanção de despedimento, a lei considera tratar-se apenas de mera irregularidade fundada naquela deficiência (art.º 389º/2), desde que os motivos justificativos invocados para fundamentar o despedimento sejam declarados procedentes. Nestas situações a cominação é de que o trabalhador tem direito a uma indemnização correspondente a metade do valor que resultaria da indemnização em substituição da reintegração, estabelecida no art.º 391º/1.

c). Diligências Instrutórias: Prazo para Realização

A lei não estabelece prazo algum para que o empregador proceda às diligências requeridas na resposta do trabalhador à nota de culpa. Não obstante, por razões óbvias (designadamente, não estar o processo parado demasiado tempo, até para evitar a prescrição do procedimento disciplinar prevista no art.º 329º/3), o empregador encontra-se obrigado a atender aos princípios da boa fé (que deve sempre presidir à relação entre as partes, cf. art.º 126º/1 e art.º 762º/2 do CC), transparência e celeridade processual⁸².

⁸¹ TRP, 14/03/2016 - Processo: 1097/15.4T8VLG-A.P1 (Paula Leal de Carvalho): “II - À exceção das diligências probatórias requeridas pelo trabalhador na resposta à nota de culpa e que o empregador, nos termos do art.º 356º, n.º 1, do CT/2009, deverá levar a cabo [a menos que as considere patentemente dilatórias ou impertinentes, caso em que o deverá alegar fundamentadamente, por escrito],(...)”.

⁸² STJ, 14/11/2018 - Processo: 9291/17.7T8LSB.L1.S2 (Chambel Mourisco): “I. As diligências probatórias a que se reporta o art.º 356.º, n.º 1 do Código do Trabalho, são não apenas as requeridas na resposta à nota de culpa, mas também as determinadas oficiosamente pelo instrutor do processo, destinadas a esclarecer os factos imputados na

d). Inquirição de Testemunhas: Regras

d.1). O empregador não está obrigado a inquirir mais de 3 testemunhas por cada facto constante da nota de culpa, nem mais de 10 no total, devendo ser o trabalhador/arguido a apresentá-las para prestarem depoimento (art.º 356º/3/4). Por norma, a defesa indica na resposta à nota de culpa a matéria probatória a que serão inquiridas as testemunhas. Não o fazendo, deve o empregador (através do instrutor do PD) requerer ao trabalhador (e/ou ao seu mandatário) que o esclareça.

Para que o trabalhador possa assegurar a comparência das suas testemunhas, naturalmente precisa saber o dia, hora e local onde decorrerá a sua inquirição. Nesse sentido, deve o empregador notificar o trabalhador daqueles dados, para que este possa fazer comparecer as testemunhas. Na prática, diz-nos a experiência que sendo as testemunhas trabalhadores do próprio empregador, o que acontece é ser este a notificá-las para comparecerem no local, dia e hora marcados⁸³.

d.2). Se as testemunhas apresentadas pela defesa, depois de formal e corretamente notificadas, não comparecerem no local, dia e hora marcados para a sua inquirição e não justificarem, fica o empregador desobrigado de tal diligência. Não obstante, se as testemunhas que faltem, ou o trabalhador que as indicou, justificarem a falta, deve o empregador marcar nova data para a realização da respetiva audição (sob pena de ser considerado preterido o direito de audiência e defesa do trabalhador).

d.3). Se o trabalhador for representado por advogado este pode assistir às inquirições das testemunhas indicadas na defesa? Alguns autores entendem que sim, que tal é um privilégio do

nota de culpa ou invocados na resposta a esta, sejam ou não suscetíveis de atenuar a responsabilidade do trabalhador. II. A lei não estabelece qualquer prazo ou limite de tempo entre diligências de instrução, mas apenas entre a última diligência ou a receção dos pareceres referidos no n.º 5 do art.º 356º do Código do Trabalho ou o decurso do respetivo prazo e a decisão, embora o princípio da celeridade que informa o procedimento disciplinar imponha que a fase da instrução deve ser conduzida de forma diligente e com a brevidade possível”.

⁸³ TRP, 06/06/2005 - Processo: 0511273/ JTRP00038159 (Machado da Silva): “I - A falta de inquirição de testemunhas arroladas pelo trabalhador-arguido constitui irregularidade que torna nulo o processo disciplinar, se a responsabilidade por esse facto for imputável à entidade patronal (...). II - Apesar de caber ao arguido assegurar a comparência das testemunhas a ouvir, no âmbito do processo disciplinar, deve imputar-se à entidade patronal a responsabilidade da falta de inquirição das testemunhas arroladas, no caso de todas elas serem suas trabalhadoras e se encontrarem a trabalhar, na hora designada para a inquirição, nas instalações da ré, bem próximas do local”.

*Procedimento Disciplinar Laboral: Uma Visão Geral.
Da Caducidade e do Procedimento Prévio de Inquérito: Particularidades.*

advogado⁸⁴, que pode intervir na produção de prova, de modo a que trabalhador e empregador estejam em igualdade, salvaguardando-se assim o direito de defesa e o princípio do contraditório.

Outros autores há que entendem que não pois, atenta a natureza inquisitória do PD, o princípio do contraditório nas diligências de instrução probatória é afastado⁸⁵. Na verdade, constatamos que a prova produzida em sede disciplinar é completamente desconsiderada pelos tribunais, dada a necessidade de fazer/repetir a prova aquando da impugnação da decisão, designadamente do despedimento⁸⁶.

Contudo, ainda que possa aceitar-se a presença de advogado nas diligências instrutórias, não pode aquele conduzir a inquirição das testemunhas, a qual cabe ao instrutor do procedimento disciplinar⁸⁷.

e). Conclusão da Fase Probatória

e.1). Encerrada a fase probatória, no procedimento disciplinar em que esteja em causa a aplicação da sanção de despedimento, é remetida cópia integral do mesmo à **comissão de trabalhadores** e à **associação sindical** (caso o trabalhador seja representante). Recebida a cópia do processo, comissão de trabalhadores e associação sindical dispõem do prazo de **5 dias úteis** para, sendo essa a vontade, emitirem um parecer fundamentado, que será junto ao processo (art.º 356º/5).

O trabalhador tem, contudo, a possibilidade de optar por indicar ao empregador que o parecer será emitido não pela comissão de trabalhadores, mas sim pela associação sindical em

⁸⁴ Se o trabalhador for representado por advogado este goza da prerrogativa de assistir às inquirições, cf. Batista, Albino Mendes (2005), *Ideias para uma reavaliação das práticas e das regras em matéria de Procedimento Disciplinar Laboral*, Prontuário de Direito do Trabalho, CEJ, Coimbra, Coimbra Editora, p. 56 e Neto, Abílio (2004), *Processo Disciplinar e Despedimento*, Lisboa, Ediforum, p. 282.

⁸⁵ Macedo, Pedro Sousa (1990), *Poder Disciplinar Patronal*, Coimbra, Almedina, p. 150.

⁸⁶ TRP, 14/03/2016 - Processo: 1097/15.4T8VLG-A.P1 (Paula Leal de Carvalho): IV - No âmbito da impugnação judicial do despedimento, não cabe ao tribunal apreciar se a decisão do despedimento é, ou não, sustentada e justificada perante a prova que foi (ou não foi) produzida no procedimento disciplinar. O juízo quanto à existência ou não de justa causa para o despedimento apenas será feito pelo Tribunal perante e de acordo com a prova que seja oferecida e efetuada no âmbito do processo judicial e de acordo com as normas processuais próprias deste”.

⁸⁷ STJ, 04/02/2004 - Processo: 03S3946/ JSTJ000 (Ferreira Neto): “III- No processo disciplinar laboral o mandatário do arguido não tem direito a proceder à inquirição das testemunhas apresentadas”.

Procedimento Disciplinar Laboral: Uma Visão Geral.
Da Caducidade e do Procedimento Prévio de Inquérito: Particularidades.

que está filiado, a qual indica, comunicando a sua vontade ao empregador nos 3 dias úteis seguintes ao recebimento da nota de culpa (art.º 356º/6)⁸⁸.

Note-se que, tanto a comissão de trabalhadores, como a associação sindical, não estão obrigadas a emitir qualquer parecer e que, caso contrário, havendo emissão de parecer, o seu conteúdo é meramente indicativo, pelo que não vincula o empregador (ainda que deva ser objeto de ponderação na tomada de decisão, cf. art.º 357º/4).

Caso o empregador não cumpra esta formalidade, incorre unicamente em responsabilidade contraordenacional (art.º 357º/7).

e.2). O despedimento de trabalhadora grávida (ainda que a gravidez venha a ocorrer já na pendência do PD, ou até já depois de notificada da nota de culpa, desde que a trabalhadora informe a entidade empregadora), puérpera ou lactante, ou de trabalhador no gozo de licença parental, presume-se feito sem justa causa (art.º 63º/2). O empregador pode afastar aquela presunção, antes de proferir a decisão final, pedindo parecer prévio à CITE (Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego entre homens e mulheres), com a remessa da cópia integral do processo (art.º 63º/1). A CITE tem 30 dias após a receção do processo para emitir parecer (art.º 63º/4). Se o parecer for contrário ao despedimento, o empregador só pode decidir no sentido do despedimento após decisão judicial que reconheça a justa causa (art.º 63º/6). Caso a CITE não emita parecer no prazo legal, considera-se em sentido favorável ao despedimento (art.º 63º/4). Se o empregador não cumprir esta formalidade - pedir parecer prévio à CITE -, o despedimento é ilícito (art.º 381º/d).

e.3). Findas todas as diligências, o empregador dispõe de 30 dias para proferir a decisão final (sob pena de caducidade do direito de aplicar a sanção, cf. art.º 357º/1)⁸⁹.

⁸⁸ A intenção do legislador parece ser atribuir um papel mais útil ao parecer, dada a crescente escassez de comissões de trabalhadores nas empresas, o que acaba por redundar na ausência de parecer para o trabalhador que não esteja sindicalizado, Marecos, Diogo Vaz (2012), 2ª ed., *Código do Trabalho Anotado*, Coimbra, Coimbra Editora, p. 837.

⁸⁹ STJ, 07/03/2012 - Processo: 17/10.7TTEVR.E1.S1 (Fernandes da Silva): “(...) o prazo de trinta dias de que dispunha para proferir a decisão disciplinar contar-se-á a partir da realização desta diligência (realizada no dia 19 de Novembro de 2009), pelo que, datando a decisão de 24 de Novembro de 2009, não estava caduco o direito de aplicar a sanção”; TRL, 21/05/2014 - Processo: 4264/12.9TTLSB.L1-4 (Sérgio Almeida): “II - Os prazos de 30 dias para a prolação da decisão do despedimento (art.º 357/1, do Código do Trabalho) (...), ambos qualificados pela lei de caducidade, situam-se em planos diferentes, regendo o primeiro para a prolação da decisão disciplinar (...)”.

3.4. A Decisão Final

a). A Decisão: Sanções Disciplinares

a.1). A decisão final corresponde ao culminar do procedimento disciplinar e configura a vontade de o empregador aplicar uma determinada sanção a um trabalhador que tenha praticado uma infração⁹⁰.

Importa dizer que nenhum trabalhador pode ser sancionado mais que uma vez pela mesma prática ilícita (princípio “non bis in idem”).

O elenco das sanções disciplinares⁹¹ que o empregador pode aplicar aos respetivos trabalhadores consta do disposto no art.º 328º/1: repreensão, repreensão registada, sanção pecuniária, perda de dias de férias, suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade e despedimento sem indemnização ou compensação.

Por outro lado, diz-nos o art.º 328º/2 que a enumeração das sanções não é exaustiva, uma vez que as convenções coletivas de trabalho podem prever outras sanções, desde que salvaguardados os direitos e garantias dos trabalhadores (vide, designadamente, o disposto no art.º 129º “Garantias do trabalhador”).

As sanções pecuniárias, de perda de dias de férias e de suspensão do trabalho podem ser graduadas, dentro dos limites estabelecidos no n.º 3 do art.º 328º.

Finalmente, as sanções disciplinares podem ser agravadas, conforme decorre do disposto nos n.ºs 4 e 5 do art.º 328º.

a.2). As sanções de repreensão⁹² e repreensão registada são as menos gravosas e consistem, somente, num mero reparo ao trabalhador pela irregularidade praticada. Aplicam-se em situações de diminuta gravidade, com o intuito preventivo e de aperfeiçoamento profissional do trabalhador.

A sanção pecuniária consiste na perda de uma parte da retribuição diária do trabalhador infrator. Aplica-se em situações de zelo, ponderação e cuidado inferiores àqueles a que o

⁹⁰ O art.º 128º elenca alguns deveres a que o trabalhador está obrigado.

⁹¹ Existe um elenco legal de sanções: vd. STJ, 30/06/2016 - Processo: 3101/13.1TTLSB.L1.S1 (Ribeiro Cardoso), disponível em www.dgsi.pt; ainda que outro tipo de sanções possa ser fixado por instrumento de regulamentação coletiva, cf. Fernandes, António Monteiro (2017), op. cit., p. 368.

⁹² A repreensão, enquanto sanção, só pode ser entendida como tal, quando aplicada na presença do coletivo de trabalhadores, cf. Fernandes, António Monteiro (2017), op. cit., pp. 368-369.

Procedimento Disciplinar Laboral: Uma Visão Geral.
Da Caducidade e do Procedimento Prévio de Inquérito: Particularidades.

trabalhador estava obrigado, em razão das suas aptidões e categoria profissional, atentas as circunstâncias em que teve lugar o seu comportamento (estamos perante factos que configuram negligência leve, erro ou ignorância).

A sanção de perda de dias de férias não pode nunca pôr em causa o gozo de 20 dias úteis por parte do trabalhador, com o intuito de resguardar o fim último das férias, como seja, a recuperação física e psíquica e a sua inclusão na vida familiar e participação social e cultural⁹³. Esta sanção tem pouquíssima expressão no seio laboral.

A suspensão do trabalho consiste no “afastamento” do trabalhador do respetivo local de trabalho durante determinado período. Neste período o trabalhador está impedido de prestar a sua atividade profissional ao empregador. Esta sanção acarreta para o trabalhador a perda de retribuição e de antiguidade, na exata medida da decisão (por ex. 1 dia, 5, 10, 20 dias). Aplica-se nas situações em que se verifique uma prática que configura negligência grave ou consciente.

O despedimento sem indemnização ou compensação (só com justa causa) aplica-se aos trabalhadores que cometam intencionalmente infrações de tal maneira graves (suscetíveis algumas, até, de constituírem igualmente crime), que fazem perder a confiança do empregador e tornam imediata e praticamente impossível a subsistência da relação laboral (configuram condutas dolosas: o trabalhador pretende o resultado).

Na prática as entidades empregadoras, ao aplicarem sanções disciplinares aos seus trabalhadores socorrem-se, maioritariamente, das sanções pecuniárias, suspensão do trabalho com perda de retribuição e antiguidade e despedimento.

b). A Decisão: Proporcionalidade

b.1). Aquando da decisão do empregador em aplicar uma sanção disciplinar ao trabalhador está aquele obrigado a atender ao critério da proporcionalidade⁹⁴, i.e., a sanção deve ter correspondência com a gravidade da infração cometida e com a culpa do trabalhador⁹⁵.

⁹³ Marecos, Diogo Vaz (2017), op. cit., p. 865.

⁹⁴ STJ, 10/04/2014 - Processo: 1284/10.1TTVNG.P1.S1 (António Leones Dantas): “1 – Atenta a natureza privada das sanções disciplinares laborais, o critério da sua graduação pertence ao empregador, norteado pragmaticamente por princípios gestionários e de oportunidade e, principalmente, pelo princípio da proporcionalidade, sendo vetores determinantes, para o efeito, a gravidade da infração e a culpa do infrator”.

⁹⁵ Cria sérias dificuldades ao empregador, uma vez que exige juízos de valor passíveis de sindicância judicial; Domingos, Maria Adelaide (2004), op. cit., pp. 484-485.

*Procedimento Disciplinar Laboral: Uma Visão Geral.
Da Caducidade e do Procedimento Prévio de Inquérito: Particularidades.*

Qual é, então, o significado do disposto no art.º 330º/1, quando diz que a sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infração e à culpabilidade do infrator? Trata-se de um critério quantitativo? Não. O que está em causa não é uma regra de proporcionalidade propriamente dita. Senão, vejamos o exemplo: dois trabalhadores, durante uma pausa, jogam à bola no pátio da fábrica onde laboram. Enquanto jogam à bola, um dos trabalhadores, parte um vidro. O outro, parte dois vidros. Se a regra fosse de estrita proporcionalidade, de simetria, o segundo trabalhador seria punido de forma mais gravosa que o primeiro (teria, eventualmente, o dobro da sanção).

O que se deve, então, perceber de tal normativo? Que a sanção deve ser proporcionada, no sentido de que seja coerente com a prática disciplinar da empresa, tendo presente a gravidade da infração e a culpabilidade do trabalhador. Por conseguinte, é sobretudo a coerência disciplinar que está em causa no critério de proporcionalidade.

b.2). No momento da decisão de aplicar uma sanção disciplinar⁹⁶, o empregador precisa ponderar a gravidade da infração e o grau de culpa do trabalhador e deve atender a todas as circunstâncias atenuantes e agravantes que se verifiquem no caso concreto.

São atenuantes todos os factos ou circunstâncias que respeitem ao trabalhador infrator ou à infração, e que contribuam para diminuir a responsabilidade do trabalhador, designadamente, a confissão da infração, a reparação do dano causado, o zelo e diligência anteriormente evidenciados ou a provocação.

Circunstâncias agravantes podem ser, nomeadamente, a intenção de obter o resultado ilícito, a premeditação, o conluio, a acumulação de infrações ou a reincidência.

Circunstâncias atenuantes e agravantes são ponderadas pelo empregador na valoração da medida da sanção a aplicar ao trabalhador.

Está, então, o empregador obrigado a observar um critério de proporcionalidade que pressupõe, então, que a decisão tenha em atenção as circunstâncias que rodearam o

⁹⁶ TRL, 08/02/2017 - Processo: 434/14.3TTBRR (Paula Sá Fernandes): “I. Da decisão de despedimento devem constar os factos e a referência à ponderação feita pela empregadora à conduta do trabalhador. II. Não tendo sido dados a conhecer ao trabalhador todas as circunstâncias que em concreto levaram ao seu despedimento e desconhecendo-se as circunstâncias que em concreto se apuraram no âmbito do procedimento disciplinar, o despedimento tem de ser declarado ilícito”.

Procedimento Disciplinar Laboral: Uma Visão Geral.
Da Caducidade e do Procedimento Prévio de Inquérito: Particularidades.

comportamento do trabalhador, a prática disciplinar da empresa em situações similares, bem como os antecedentes disciplinares do trabalhador⁹⁷.

c). A Decisão: Pressupostos

Como vimos antes, na fase da decisão do procedimento disciplinar compete ao empregador avaliar os elementos de prova carreados para os autos, ponderar todo o circunstancialismo inerente ao comportamento do trabalhador, designadamente aquele levado ao processo na resposta à nota de culpa, bem como atentar na prática disciplinar da empresa, com o objetivo de aplicar ao trabalhador uma sanção disciplinar justa, que se adegue à conduta ilícita e que se mostre proporcional à gravidade da infração, ao grau de culpa do infrator e às respetivas consequências (cf. art.º 330º/1).

No caso de a entidade patronal pretender aplicar ao trabalhador a sanção mais grave, o despedimento, aquando da decisão, cabe ao empregador, após a receção dos pareceres das organizações representativas dos trabalhadores (comissão de trabalhadores e/ou associação sindical) (in art.º 357º), proceder a toda aquela ponderação, no sentido de avaliar se o comportamento infracional, pela sua gravidade e consequências, torna imediata e praticamente impossível a subsistência do vínculo laboral⁹⁸, constituindo justa causa de despedimento (art.º 351º/1).

Nesse sentido, dispõe a entidade empregadora de 30 dias para proferir a decisão de despedimento, sob pena de caducidade do direito de aplicar a sanção disciplinar (art.º 357º/1).

d). A Decisão: Forma e Efeitos

d.1). No caso de o procedimento disciplinar ser conducente ao despedimento, a entidade patronal está obrigada a fundamentar a decisão de aplicar aquela sanção, fazendo-o por escrito (art.º 357º/5). Na decisão devem constar de forma clara todos os factos que o empregador considera provados nos autos e respetiva valoração, a ponderação que foi feita de todo o

⁹⁷ Fernandes, António Monteiro (2010), 15.ª ed., *Direito do Trabalho*, Coimbra, Almedina, p. 283.

⁹⁸ STJ, 08/03/2018 - Processo: 1240/15.3T8GRD.C1.S1 (António Lones Dantas): “1 – A noção de justa causa de despedimento, consagrada no artigo 351.º, n.º 1, do Código de Trabalho de 2009, pressupõe um comportamento culposo do trabalhador, violador de deveres estruturantes da relação de trabalho, que pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência do vínculo laboral”.

*Procedimento Disciplinar Laboral: Uma Visão Geral.
Da Caducidade e do Procedimento Prévio de Inquérito: Particularidades.*

circunstancialismo, bem como os motivos de facto e de direito que justificam a aplicação da sanção disciplinar ao trabalhador, não podendo aludir a factos que não façam parte da nota de culpa ou da resposta do trabalhador, exceto se atenuarem a responsabilidade (art.º 357º/4).

Na decisão, para além de toda aquela ponderação, deve ainda o empregador atender aos pareceres da comissão de trabalhadores e/ou associação sindical, e manifestar que o comportamento infracional em causa, pela sua gravidade e consequências especialmente danosas, torna imediata e praticamente impossível a manutenção do vínculo laboral, constituindo justa causa de despedimento (art.º 351º/1).

A decisão de despedimento pode ser fundamentada por remissão para o relatório final de instrução⁹⁹ (frequente na prática disciplinar), desde que este seja anexado à decisão e remetido ao trabalhador em conjunto com esta.

A decisão é comunicada ao trabalhador, à comissão de trabalhadores e, caso seja representante, à respetiva associação sindical (art.º 357º/6).

O contrato de trabalho cessa logo que a decisão chega ao poder do trabalhador ou dele é conhecida, bem como quando só por culpa deste (por ex., muda de residência sem comunicar ao empregador) não foi oportunamente recebida (art.º 357º/7 ex. vi art.º 224º/2 do CC).

d.2). Em caso de aplicação de sanção conservatória, a decisão final do empregador deve (igualmente) ser fundamentada (com base na nota de culpa e respetiva resposta/defesa), constando de documento escrito (art.º 357º/5).

Para que possa produzir os respetivos efeitos, a decisão de aplicar uma sanção conservatória é igualmente comunicada pelo empregador ao trabalhador.

e). A Decisão: Justa Causa de Despedimento

e.1). No procedimento disciplinar com vista à aplicação de sanção expulsiva exige-se a verificação de justa causa de despedimento, atendendo ao quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao carácter das relações entre as partes ou entre o

⁹⁹ STJ, 06/12/2017 - Processo: 434/14.3TTBRR.L1.S2 (Ana Luísa Geraldes): “III. A fundamentação da decisão de despedimento pode ser efetuada por remissão para a nota de culpa ou para outro documento (v.g., o relatório do instrutor do processo que antecede a decisão)”.

*Procedimento Disciplinar Laboral: Uma Visão Geral.
Da Caducidade e do Procedimento Prévio de Inquérito: Particularidades.*

trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso sejam relevantes (art.º 351º/3)^{100 101}.

A justa causa pressupõe os seguintes elementos:

Um elemento subjetivo, consubstanciado num comportamento culposo (doloso ou negligente) do trabalhador, seja por ação ou omissão. Configura a violação culposa de deveres contratuais principais, secundários ou acessórios, não sendo necessário que a violação ocorra no local de trabalho¹⁰². A culpa é apreciada casuisticamente, por um critério objetivo, de acordo com a diligência média exigível a um trabalhador com as mesmas atribuições profissionais, nos termos em que se desenvolve a relação laboral e atendendo às circunstâncias do caso (o bom chefe de família ou bónus pater famílias).

Um elemento objetivo, que consiste na impossibilidade prática da subsistência da relação de trabalho. Não é exigível ao empregador que mantenha a relação laboral, quebrada que está a confiança no trabalhador, em razão da sua conduta culposa (devido à sua gravidade e consequências na relação laboral).

Finalmente, um nexo de causalidade entre aqueles dois elementos: o segundo tem de resultar do primeiro¹⁰³.

¹⁰⁰ STJ, 08/03/2018 - Processo: 1240/15.3T8GRD.C1.S1 (António Lones Dantas): “1- A noção de justa causa de despedimento, consagrada no artigo 351.º, n.º 1, do Código de Trabalho de 2009, pressupõe um comportamento culposo do trabalhador, violador de deveres estruturantes da relação de trabalho, que pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência do vínculo laboral”.

¹⁰¹ Em Espanha, o art.º 54º/1 do ET, sob a epígrafe “Despido disciplinario”, diz que em caso de incumprimento grave e culposo, pode o empregador despedir o trabalhador. O Code du Travail francês, no art.º L1232-1, dispõe da necessidade de existência de justa causa (“cause réelle et sérieuse”).

¹⁰² TRP, 21/05/2012 - Processo: 1212/09.7TTGMR.P1 (António José Ramos): “O ato ilícito e culposo há-de corresponder a uma violação grave, por parte do trabalhador, dos seus deveres contratuais (seja dos deveres principais, secundários ou acessórios), por ação ou omissão, não sendo necessário que essa violação ocorra no local de trabalho”.

¹⁰³ STJ, 21/10/2009 - Recurso: 1957/04.8TTPRT.S1 (Pinto Hespanhol): “I -O conceito de justa causa de despedimento, previsto no art.º 396.º, do CT, compreende, segundo o entendimento generalizado da doutrina e da jurisprudência, três elementos: a) um elemento subjetivo, traduzido num comportamento culposo do trabalhador, por ação ou omissão; b) um elemento objetivo, traduzido na impossibilidade da subsistência da relação de trabalho; c) o nexo de causalidade entre aquele comportamento e esta impossibilidade”; STJ, 27/04/2017 - Processo: 2845/13.2TTLSB.L1.S1 (Chambel Mourisco): “4. Os referidos atos ilícitos e culposos, pela gravidade das suas

*Procedimento Disciplinar Laboral: Uma Visão Geral.
Da Caducidade e do Procedimento Prévio de Inquérito: Particularidades.*

e.2). O art.º 351º/2 elenca, de modo exemplificativo, alguns comportamentos que se presumem constituir justa causa de despedimento. Ainda assim, para que aquelas condutas possam levar ao despedimento do trabalhador infrator, afigura-se necessário que na decisão tomada o empregador proceda à ponderação dos requisitos vertidos no n.º 3 do referido normativo¹⁰⁴.

f). A Decisão: Prazos

Em caso de despedimento, o empregador dispõe de **30 dias** (corridos) para proferir a decisão final, após a data de emissão do parecer da comissão de trabalhadores e/ou da associação sindical, sob pena de operar a caducidade do direito de aplicar a sanção (art.º 357º/1).

A aplicação da sanção conservatória deve ter lugar nos **três meses** subsequentes à decisão, sob pena de caducidade (art.º 330º/2). Caso o empregador entenda aplicar ao trabalhador uma sanção não expulsiva para além daquele prazo, incorre numa contraordenação grave (art.º 330º/4).

Em caso de suspensão do contrato (por ex. por motivo de doença), a sanção disciplinar pode ser aplicada logo que o trabalhador retome o serviço, ainda que decorridos mais de 3 meses sobre a data da decisão (porque se entende que um dos requisitos da sanção disciplinar é a sua exequibilidade¹⁰⁵).

g). A Decisão: Sanção Abusiva

consequências, tornam imediata e praticamente impossível a subsistência da relação laboral, integrando justa causa para despedimento”.

¹⁰⁴ TRP, 16/11/2015 - Processo: 192/14.1TTVLG.P1 (Maria José Costa Pinto): “X - Não basta à verificação da justa causa de despedimento a simples materialidade das faltas injustificadas ao trabalho durante certo número de dias, sendo ainda necessário que aquelas faltas revelem um comportamento culposo do trabalhador, revestido de gravidade e que tornou, pelas suas consequências, imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, lançando mão do crivo geral do n.º 1 do artigo 351.º do Código do Trabalho, com a ponderação dos diversos elementos elencados no seu n.º 3”.

¹⁰⁵ STJ, 06/11/2002 - Acórdãos Doutriniais, 497º, p. 838: admite que em casos de suspensão do contrato também se suspende a aplicabilidade da sanção disciplinar.

*Procedimento Disciplinar Laboral: Uma Visão Geral.
Da Caducidade e do Procedimento Prévio de Inquérito: Particularidades.*

O poder disciplinar, que encontra a sua justificação nas necessidades organizativas da empresa, é um poder funcional¹⁰⁶, que tem como finalidade a salvaguarda dos interesses e objetivos da empresa, que o trabalhador prejudica de forma ilícita e culposa. É certo que o poder disciplinar atribui alguma margem de discricionariedade ao empregador, não confundida com arbitrariedade. Por essa razão, o empregador só pode punir, por via do exercício do poder disciplinar, os comportamentos do trabalhador que se mostrem contrários às suas obrigações contratuais (e legais). E, no momento de tomar a decisão final no âmbito do procedimento disciplinar, o empregador está obrigado a observar os limites inerentes à boa fé e ao abuso de direito (art.º 334º do CC). Tal significa que a decisão deve ser transparente, balizada em termos objetivos e fundamentada no equilíbrio da ponderação entre os interesses do empregador e do trabalhador¹⁰⁷.

O empregador só pode fazer uso do poder disciplinar e, por conseguinte, do procedimento disciplinar, quando se verifica a prática de uma infração disciplinar, por violação culposa de deveres e obrigações laborais do trabalhador. Neste conspecto, o empregador atua de forma abusiva quando decide aplicar uma sanção disciplinar a um trabalhador que exerce um direito próprio, que desobedece a uma ordem ilegítima ou que reclama contra uma situação discriminatória. Para impedir que o empregador faça uso do poder disciplinar não para sancionar o incumprimento culposo de deveres laborais, mas antes como meio de retaliação ou perseguição de trabalhadores, o legislador preceitua (faz presumir) o que considera sanções abusivas no art.º 331º.

A presunção da aplicação de sanções abusivas é ilidível¹⁰⁸, cabendo ao empregador o ónus de fazer prova do contrário (art.º 350º/2 do CC).

¹⁰⁶ Ramalho, Maria do Rosário Palma (2010), 3.ª ed., *Direito do Trabalho, Parte II – Situações Laborais Individuais*, Coimbra, Almedina, p. 712.

¹⁰⁷ Ramalho, Maria do Rosário Palma (1998), *Sobre os Limites do Poder Disciplinar Laboral*, I Congresso Nacional de Direito do Trabalho, Memórias, Coordenação António Moreira, Coimbra, Almedina, p. 192.

¹⁰⁸ STJ, 19/11/2014 - Processo: 42/12.3TTMTS.P1.S1 (Melo Lima) : “1. A presunção legal decorrente do artigo 331º/2 al. a) do CT/2009, por consubstanciar uma presunção juris tantum, importa: (a) a inversão do ónus da prova, fazendo recair sobre a entidade empregadora a prova dos factos comprovativos do carácter não abusivo do despedimento (artigo 350.º, n.º 2, do CC); (ii) afastada tal presunção, o ónus da prova da aplicação de uma sanção abusiva passa a competir ao trabalhador”.

*Procedimento Disciplinar Laboral: Uma Visão Geral.
Da Caducidade e do Procedimento Prévio de Inquérito: Particularidades.*

Como consequência da aplicação de uma sanção abusiva, o trabalhador tem direito a ser indenizado pelo empregador e, em caso de despedimento, aquele pode optar pela reintegração (veja-se o disposto nos n.ºs 3 a 7 do art.º 331º).

h). A Decisão: Reclamação Hierárquica e Impugnação Judicial

h.1). O trabalhador que não se conforme com a aplicação de uma sanção conservatória pode sempre apresentar reclamação hierárquica (sem efeito suspensivo), dirigindo-a ao órgão com competência disciplinar superior à entidade que decidiu aplicar-lhe a sanção (art.º 329º/7). O fundamento para a reclamação hierárquica do trabalhador pode ser, designadamente, ilegalidade, irregularidade, inobservância de qualquer formalidade processual ou injustiça.

O órgão que vai apreciar os fundamentos da reclamação hierárquica pode manter a sanção aplicada (negando provimento), pode reduzi-la (concedendo provimento parcial) ou pode determinar que o procedimento disciplinar deva ser arquivado sem a aplicação de qualquer sanção (dando provimento à reclamação). Não pode nunca o órgão com competência hierárquica superior agravar a medida da sanção aplicada, objeto da reclamação hierárquica.

h.2). Para além da reclamação hierárquica, o trabalhador pode, igualmente, impugnar judicialmente a decisão (seja conservatória ou de despedimento). Para tanto, deve o trabalhador provar a existência de contrato de trabalho e que lhe foi aplicada uma sanção disciplinar pelo empregador.

Ao empregador cabe provar a prática da infração pelo trabalhador, a culpa deste, e que a sanção aplicada se mostra adequada ao ilícito perpetrado.

No que concerne à impugnação de uma sanção disciplinar conservatória, o juiz “limita-se” a confirmar ou a anular a sanção. Não pode o juiz modificar a medida da sanção disciplinar apreciada, sob pena de o tribunal se estar a substituir ao poder discricionário do empregador. Nos casos de despedimento o tribunal aprecia a prova produzida em julgamento e determina da existência ou não de justa causa e/ou da verificação de qualquer irregularidade procedimental.

h.3). Não estabelece o CT qualquer prazo para o trabalhador apresentar reclamação hierárquica.

No que concerne à impugnação judicial da sanção de despedimento o trabalhador tem o prazo de 60 dias, a contar da data da receção da comunicação da decisão, ou da data de cessação

*Procedimento Disciplinar Laboral: Uma Visão Geral.
Da Caducidade e do Procedimento Prévio de Inquérito: Particularidades.*

do contrato de trabalho, se esta for posterior, para se opor junto do tribunal competente, através de um requerimento em formulário próprio (cf. art.º 387º/2).

Se a sanção for conservatória (não expulsiva), o trabalhador dispõe do prazo de um ano para a sua impugnação judicial, a contar da data da comunicação da decisão¹⁰⁹.

4. Notas Finais

O PD corresponde ao exercício do poder disciplinar que o empregador tem sobre o trabalhador ao seu serviço, em razão do contrato de trabalho estabelecido e enquanto este durar.

Para aplicar uma sanção a um trabalhador está o empregador obrigado a observar um procedimento disciplinar (cumprindo diversos formalismos, antes descritos), constituído por uma sequência de atos e diligências reduzidos a escrito, cuja finalidade é apurar da existência de uma conduta ilícita, as suas circunstâncias de tempo, modo e lugar, o infrator, o grau de culpa e a sanção que se mostre adequada ao comportamento.

Independentemente da sanção a aplicar, o procedimento disciplinar compreende 4 fases: a nota de culpa, a resposta à nota de culpa, a instrução e a decisão final.

O procedimento disciplinar deve atender, designadamente, aos princípios da transparência, boa-fé, proporcionalidade, contraditório e celeridade processual.

Vimos, também, que os tribunais tendem a desvalorizar a prova carreada para o procedimento disciplinar, uma vez que a mesma, em caso de impugnação da decisão, precisa ser reproduzida em sede judicial (para proteção do trabalhador). Ainda assim, parece-me que o tribunal não poderá deixar de atender ao PD (cujo original, ou cópia conforme aquele, costuma, aliás, ser junto ao processo judicial), na medida em que o empregador ali verteu a prova - documental, testemunhal, pericial, ou outra -, e elementos vários que sustentam a sua decisão (diferente, seria, se o empregador não reduzisse o PD a escrito), prova que, por razões alheias à vontade do empregador, pode não ser possível repetir em tribunal (por ex., uma testemunha que falece; uma testemunha que altera o seu depoimento por estar em litígio com a entidade empregadora). Sob pena de o empregador poder vir a ser “penalizado” injustamente.

¹⁰⁹ STJ, 06/12/2011 - Processo: 338/08.9TTLSB.L1.S1 (Sampaio Gomes): “... as sanções disciplinares laborais, distintas do despedimento, na vigência do CT, devem ser judicialmente impugnadas no prazo de um ano a contar da data da sua comunicação ao infrator, sob pena de caducidade desse direito...”; No mesmo sentido, STJ, 19/02/2014 – Processo: 4272/08.4TTLSB.L1.S1 (Pinto Hespagnol).

Capítulo III – Da Caducidade e do Procedimento Prévio de Inquérito: Particularidades

1. Da Caducidade

1.1. Questão Prévia

1.1.1. Como vimos antes, o art.º 329º/2 dispõe que o procedimento disciplinar deve ser exercido nos 60 dias subsequentes àquele em que o empregador, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infração. Não restam dúvidas de que estamos perante um prazo durante o qual assiste ao empregador, em face da ocorrência de factos ilícitos, o direito de intentar procedimento disciplinar ao trabalhador (ou trabalhadores) infrator (infratores).

Em bom rigor aquele prazo consubstancia “um prazo de extinção de responsabilidade do trabalhador assente numa presunção iuris et de iure de irrelevância disciplinar da conduta” (Fernandes, 2010: 269)¹¹⁰.

O prazo de 60 dias pode, ainda assim, revelar-se mais curto, desde que o empregador tome conhecimento da infração a menos de 60 dias do final do prazo de um ano da prescrição¹¹¹.

Mas, o prazo a que alude o referido normativo do CT deve entender-se como um prazo de caducidade ou de prescrição?

1.1.2. Ao longo do presente trabalho fomos, já, dando a resposta (várias vezes referimos tal prazo como sendo de caducidade). Ainda assim, vejamos, quais as diferenças entre os regimes jurídicos da prescrição e da caducidade.

A prescrição é o instituto jurídico que determina que os direitos subjetivos (que consistem numa permissão normativa específica de aproveitamento de um bem¹¹²) se extinguem (tal como

¹¹⁰ Fernandes, António Monteiro (2010), 15ª edição, *Direito do Trabalho*, Coimbra, Almedina, p. 269.

¹¹¹ Ramalho, Maria do Rosário Palma (2010), op. cit., p. 635; Castro, Inês Albuquerque e (2002), *A repercussão do tempo no Procedimento Disciplinar, da prescrição, caducidade, duração da instrução e inobservância do prazo de decisão*, Estudos do Instituto de Direito do Trabalho, Volume III, Coimbra, Almedina, p. 513.

¹¹² Cordeiro, Menezes (1990), 2ª edição, *Teoria Geral do Direito Civil*, 1º volume, Lisboa, AAFDL, p. 223.

Procedimento Disciplinar Laboral: Uma Visão Geral.
Da Caducidade e do Procedimento Prévio de Inquérito: Particularidades.

os correspondentes deveres) quando não são exercidos durante certo período temporal que se encontra fixado na lei¹¹³.

A prescrição é um regime injuntivo que não pode ser afastado ou conformado pelas partes no negócio jurídico. O regime da prescrição encontra-se plasmado no artigo 298º/1 do CC, e regulamentado nos artigos 300º a 327º do CC.

Os prazos de prescrição começam a correr a partir do momento em que o direito pode ser exercido.

A contagem do tempo do prazo de prescrição pode ser suspensa ou interrompida. A suspensão do prazo de prescrição conduz a que o tempo da sua duração não se possa incluir na contagem do prazo de prescrição. A interrupção do prazo de prescrição determina que o tempo decorrido não conte, iniciando-se o cômputo do prazo total a partir do ato que determinou a interrupção.

Por outro lado, a caducidade é o instituto jurídico que determina que um direito (os direitos potestativos, que concedem ao respetivo titular a capacidade de constituir, modificar ou extinguir relações jurídicas¹¹⁴) se extingue pelo seu não exercício durante um certo período.

A caducidade acarreta a extinção definitiva do direito (e do correlativo dever).

A contagem dos prazos de caducidade começa a partir do momento em que o direito podia ser exercido.

A caducidade encontra-se referida no n.º 2 do artigo 298º e regulada, enquanto instituto geral, nos artigos 328º a 333º, todos do Código Civil.

O direito está condicionado a um prazo para que possa ser exercido e extingue-se pelo decurso do tempo.

1.1.3. O poder disciplinar é, então, um direito potestativo¹¹⁵ que se traduz na faculdade do empregador intentar procedimento disciplinar com vista à aplicação de sanção conservatória (direito potestativo modificativo) ou expulsiva (direito potestativo extintivo).

¹¹³ Andrade, Manuel Domingues de (1992), *Teoria Geral da Relação Jurídica*, Volume II, Coimbra, Almedina, p. 445.

¹¹⁴ Horster, Heinrich Ewald (1992), *A Parte Geral do Código Civil Português, Teoria Geral do Direito Civil*, Coimbra, Almedina, p. 47.

¹¹⁵ STJ, 21/03/2012 - Processo: 161/09.3TTVLG.P1.S1 (Fernandes da Silva): “I - A titularidade do poder disciplinar, enquanto emanção essencial contida no contrato de trabalho, (que, por definição, conforma a posição de supremacia ou autoridade do empregador, nessa relação, por contraposição à característica subordinação jurídica do

*Procedimento Disciplinar Laboral: Uma Visão Geral.
Da Caducidade e do Procedimento Prévio de Inquérito: Particularidades.*

Como tal, o prazo de 60 dias do art.º 329º/2 do CT é um prazo de caducidade.

No sentido de que aquele prazo é de caducidade, entendimento que subscrevo, vejam-se, nomeadamente, António Monteiro Fernandes, Rosário Palma Ramalho e Diogo Vaz Marecos¹¹⁶. Para aqueles autores tal entendimento encontra assento, designadamente, nos seguintes argumentos:

- Por força do disposto no art.º 298º/2 do CC, que estabelece que quando em razão da lei ou da vontade das partes um direito deva ser exercido num determinado prazo, são aplicáveis as regras da caducidade, exceto se a lei mencionar explicitamente o regime da prescrição, o que não se verifica no art.º 329º/2;
- A caducidade pode ser interrompida nos casos em que a lei o consinta, cf. art.º 328º do CC. Ora, nesse conspecto, o prazo de 60 dias do art.º 329º/2 pode ser interrompido, conforme decorre do disposto nos artigos 352º e 353º/3.

Já Abílio Neto, Pedro Romano Martinez, Pedro Sousa Macedo e Nuno Abranches Pinto¹¹⁷ entendem que aquele é um prazo de prescrição, porque a caducidade não comporta causas de suspensão ou interrupção.

Por seu turno, a jurisprudência tem entendido que o prazo em questão é de caducidade¹¹⁸.

1.2. Caducidade: Conhecimento Oficioso?

1.2.1. Até 2003 parte da doutrina e jurisprudência¹¹⁹ entendiam que a caducidade (tal como a prescrição) eram de conhecimento officioso.

trabalhador), está legalmente conferida ao empregador. E, sendo um direito potestativo ambivalente, (com reconhecido carácter gravoso nesta sua mais característica manifestação de poder punitivo), importa reconhecer que o seu exercício – conferindo embora ao seu titular uma certa margem de natural elasticidade/discrecionalidade – acarreta simultaneamente uma acrescida responsabilidade ante os limites gerais decorrentes da boa fé e do abuso do direito”.

¹¹⁶ Fernandes, António Monteiro (2017), op. cit., pp. 374-376; Ramalho, Maria do Rosário (2010), op. cit., p. 635; Marecos, Diogo Vaz (2017), op. cit., pp. 868 ss.

¹¹⁷ Neto, Abílio (2004), *Processo Disciplinar e Despedimentos*, Lisboa, Ediforum, p. 24; Martinez, Pedro Romano (2002), *Direito do Trabalho*, Coimbra, Almedina, pp. 858 ss., Macedo, Pedro Sousa (1990), op. cit., pp. 111 ss., Pinto, Nuno Abranches (2009), *Instituto Disciplinar Laboral*, Coimbra, Coimbra Editora, p. 120.

¹¹⁸ Vejam-se, a título de exemplo, os acórdãos: STJ, 23/05/2018 - Processo: 7489/15.1T8LSB.L1.S1 (Chambel Mourisco); TRL, 26/09/2018 - Processo: 8127/18.6T8LSB-A.L1-4 (José Eduardo Sapateiro).

*Procedimento Disciplinar Laboral: Uma Visão Geral.
Da Caducidade e do Procedimento Prévio de Inquérito: Particularidades.*

Para fundamentar tal posição, esgrimiam-se alguns argumentos, tais como:

- Por aplicação subsidiária das normas de direito penal (onde a caducidade e prescrição são de conhecimento oficioso);
- Dada a indisponibilidade do prazo de caducidade do PD;
- Atendendo a que o caráter sancionatório do direito disciplinar tem subjacente normas de interesse público.

Em sentido contrário, defendia-se que as sanções disciplinares visam garantir apenas o interesse do empregador, o que nada tem que ver com os interesses prosseguidos pelas normas penais.

A questão foi fixada com o acórdão de uniformização de jurisprudência do STJ de 2003, que veio estabelecer que a caducidade do procedimento disciplinar laboral (tratando-se de direito privado) não é de conhecimento oficioso, pelo que tem de ser invocada pela parte a quem aproveita¹²⁰.

Subjaz àquele entendimento o pressuposto de que as sanções disciplinares visam garantir apenas interesses privados, da entidade patronal, que pouco ou nada têm de comum com os interesses prosseguidos pelas normas penais. Como tal, estando em causa direitos disponíveis, a invocação da caducidade tem de ser feita por aquele a quem aproveita (como decorre do disposto nos artigos 303º e 333º/2 do CC).

1.2.2. O prazo estabelecido no art.º 329º/2 do CT é, então, de caducidade¹²¹.

Configura um direito disponível uma vez que é o empregador quem, no uso do seu poder discricionário, decide se instaura, ou não, processo disciplinar¹²².

¹¹⁹ STJ, 01/02/1995 - Processo: 004128/JSTJ00026525 (Joaquim de Matos): “III - A caducidade é de conhecimento oficioso do tribunal e pode ser alegada a qualquer momento do processo, se for estabelecida em matéria excluída da disponibilidade das partes”; Mesquita, José António (1981), *Despedimentos (Sanação da sua nulidade) – caducidade do Procedimento Disciplinar (Conhecimento Oficioso -prazo)*, Revista do Ministério Público, ano 2, volume 8, pp. 17 ss.

¹²⁰ STJ, 21/05/2003 - Processo: 4/03 (José Manuel Martins d'Azambuja Fonseca): “1) Uniformizar a jurisprudência da forma seguinte: «A caducidade do procedimento disciplinar, nos termos do artigo 31.º, n.º 1, do Regime Jurídico do Contrato Individual de Trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 49408, de 24 de novembro de 1969, não é de conhecimento oficioso»”.

¹²¹ Castro, Inês Albuquerque e Castro (2002), op. cit., p. 506.

¹²² Sousa, João Vilas Boas Sousa (2014), op. cit., p. 83.

Procedimento Disciplinar Laboral: Uma Visão Geral.
Da Caducidade e do Procedimento Prévio de Inquérito: Particularidades.

Nesse sentido, para fazer valer os seus direitos, compete ao trabalhador verificar se o exercício da ação disciplinar foi tempestivo, alegando e provando que a entidade empregadora iniciou o procedimento disciplinar mais de 60 dias após o conhecimento da infração.

1.3. Caducidade: Prazos

1.3.1. Como vimos antes, o art.º 329º/2 estabelece que o PD deve ser exercido nos 60 dias subsequentes àquele em que o empregador, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infração, sob pena de caducidade.

Durante bastante tempo o entendimento maioritário foi que a contagem do prazo de caducidade do PD cessava, não com o recebimento da NC, ou com a elaboração desta, mas sim a partir do momento da instauração do PD¹²³. Nesse sentido, entendia-se que o momento da instauração do procedimento disciplinar correspondia à data da nomeação, pelo empregador, de instrutor nos autos, com o despacho de abertura¹²⁴, não sendo necessária a realização de qualquer diligência para se obter efeito interruptivo do prazo de caducidade.

Isto significava que após o despacho de abertura de processo (com ou sem inquérito prévio) podia o empregador promover todas as diligências que entendesse necessárias para, como maior certeza e segurança jurídicas, poder fundamentar a nota de culpa. O que fazia sem que estivesse “preso” a um prazo.

Por conseguinte, iniciado o procedimento disciplinar, o prazo de caducidade era interrompido e, como tal, o direito de o empregador aplicar uma sanção disciplinar mantinha-se independentemente do tempo que o processo durasse.

Ora, a possibilidade de o empregador poder prolongar pelo tempo que bem lhe aprouvesse a duração do processo disciplinar (sem aplicar uma sanção, fazendo pender sobre o trabalhador

¹²³ TRL, 20/01/1993 - Processo: 0075734/JTRL00004257 (Ventura de Carvalho): “I - É com a instauração do processo disciplinar, e não com a nota de culpa, que se considera exercido o procedimento disciplinar; este só caducará se o processo não for instaurado nos 60 dias subsequentes ao conhecimento da infração por parte da entidade patronal”.

¹²⁴ STJ, 27/04/2005 - Processo: 742/2005-4 (Maria João Romba): “1. Embora, em princípio, só com a abertura de processo disciplinar se possa, em rigor, considerar que estamos perante um procedimento disciplinar, entende-se que a razão de ser que subjaz à norma que manda atribuir à instauração de inquérito prévio o efeito de suspender ou interromper a contagem dos prazos para o exercício da ação disciplinar, permite afirmar que, nesses casos (de necessidade de averiguação prévia para a emissão da nota de culpa), o procedimento conducente à aplicação de sanção deve considerar-se iniciado com a decisão patronal de iniciar a dita averiguação”.

*Procedimento Disciplinar Laboral: Uma Visão Geral.
Da Caducidade e do Procedimento Prévio de Inquérito: Particularidades.*

como que a espada da punição), representa uma das razões que levaram o legislador a criar um novo prazo¹²⁵, estabelecido no art.º 329º/3: após a instauração do processo disciplinar o empregador tem um ano para aplicar uma sanção, sob pena de extinção do direito de punir (prazo de prescrição do PD).

1.3.2. Uma alteração de terminologia verificada no CT “contribuiu” para a modificação daquele entendimento.

Assim, a redação do art.º 412º do CT/2003 dizia que os prazos de caducidade e prescrição se interrompiam com a instauração do procedimento prévio de inquérito (com o despacho de abertura, não sendo necessária a realização de qualquer diligência).

Presentemente, o art.º 352º estabelece que é com o início (ao invés de instauração) do procedimento prévio de inquérito que se interrompe a contagem dos prazos estabelecidos nos artigos 329º/1/2.

Por conseguinte, a lei exige hoje o início do procedimento prévio de inquérito para interromper os prazos de caducidade e prescrição, sendo que aquele início deve corresponder à realização de uma diligência que se mostre necessária a fundamentar a nota de culpa¹²⁶.

1.3.3. Os entendimentos jurisprudencial¹²⁷ e doutrinário¹²⁸ apontam, hoje, maioritariamente, no sentido de que no procedimento disciplinar (com ou sem intenção de despedimento), a notificação da nota de culpa interrompe o prazo de caducidade de 60 dias previsto no art.º 329.º/2 (cf. art.º 353.º/3), bem como o prazo de prescrição (art.º 329.º/1).

Ou seja, no prazo de 60 dias após o conhecimento da prática dos factos o empregador deve comunicar por escrito ao trabalhador a nota de culpa (e, sendo caso disso, a intenção de proceder ao despedimento).

1.3.4. Como sabemos, a instauração do procedimento prévio de inquérito (art.º 352º), quando justificado, interrompe, igualmente, o prazo de caducidade.

¹²⁵ Fernandes, António Monteiro (2017), op. cit., pp. 374-376.

¹²⁶ Marecos, Diogo Vaz (2017), op. cit., p. 952 ss.

¹²⁷ TRL, 26/09/2018 - Processo: 8127/18.6T8LSB-A.L1-4 (José Eduardo Sapateiro): “I– O prazo de caducidade de 60 dias previsto no n.º 2 do artigo 329.º do CT/2009 só deixa de correr com a receção pelo trabalhador arguido da Nota de Culpa... (muito embora possa ocorrer a sua interrupção anterior, nos termos do art.º 352.º do CT/2009, com a instauração de inquérito prévio, nos moldes aí previstos)”.

¹²⁸ Fernandes, António Monteiro (2017), op. cit., pp. 374-376.

2. Do Procedimento Prévio de Inquérito

2.1. Notas Introdutórias

2.1.1. O procedimento prévio de inquérito encontra-se previsto no art.º 352º, que preceitua o seguinte: “Caso o procedimento prévio de inquérito seja necessário para fundamentar a nota de culpa, o seu início interrompe a contagem dos prazos estabelecidos nos n.ºs 1 ou 2 do artigo 329º, desde que ocorra nos 30 dias seguintes à suspeita de comportamentos irregulares, o procedimento seja conduzido de forma diligente e a nota de culpa seja notificada até 30 dias após a conclusão do mesmo.”.

2.1.2. A necessidade de realização de inquérito pressupõe a existência de meras suspeitas, de contornos imprecisos, sobre as circunstâncias dos factos, designadamente de tempo, modo e lugar, sua extensão e consequências, e identidade dos agentes¹²⁹.

O inquérito prévio equivale ao procedimento constituído pelo conjunto de atos e diligências necessários para o apuramento integral de factos com eventual relevo disciplinar, ou seja, as circunstâncias de tempo, modo e lugar em que os mesmos ocorreram, bem como o trabalhador infrator (ou infratores) e o respetivo grau de culpa, com vista à fundamentação da nota de culpa¹³⁰.

2.1.3. Dir-se-iam evidentes os benefícios do empregador em instaurar um procedimento prévio de inquérito.

Com o inquérito prévio os prazos de prescrição e caducidade (art.º 329º/1/2) são interrompidos e o empregador dispõe de:

¹²⁹ STJ, 23/05/2018 - Processo: 7489/15.1T8LSB.L1.S1 (Chambel Mourisco): “II. Se os factos conhecidos e as circunstâncias em que foram praticados, não estiverem suficientemente esclarecidos, de forma a fundamentar a nota de culpa, poderá o empregador proceder a um inquérito prévio a iniciar nos trinta dias subsequentes àquele conhecimento, para proceder ao apuramento dos factos e à recolha das respetivas provas, interrompendo-se assim o prazo de caducidade de sessenta dias a que alude o art.º 329.º, n.º 2 do Código do Trabalho”; TRC, 04/06/2015 - Processo: 71/14.2T8CLD-A.C1 (Jorge Loureiro): “IV – O primeiro dos mencionados requisitos (quando o mesmo se revele necessário à fundamentação da nota de culpa) exige que estejam em causa situações em que existam meras suspeitas ou indícios, de contornos vagos e imprecisos, sobre as circunstâncias dos factos com eventual relevo disciplinar, designadamente as de tempo e lugar em que os mesmos ocorrem, sobre a extensão e consequências dos mesmos, e sobre a identidade dos agentes”.

¹³⁰ STJ, 23/05/2018 - Processo: 7489/15.1T8LSB.L1.S1 (Chambel Mourisco).

*Procedimento Disciplinar Laboral: Uma Visão Geral.
Da Caducidade e do Procedimento Prévio de Inquérito: Particularidades.*

- 30 dias entre a suspeita de factos irregulares e o início do inquérito para o exercício da ação disciplinar;
- 30 dias após a conclusão do inquérito para a notificação da nota de culpa ao trabalhador.

Sem inquérito prévio, a entidade empregadora dispõe de:

- 60 dias após o conhecimento dos factos para comunicar a nota de culpa ao trabalhador.

Contudo, não podemos deixar de ter presente que o recurso ao procedimento prévio de inquérito se afigura absolutamente excepcional, i.e., a entidade patronal só pode fazer uso daquele procedimento quando não está capaz de fundamentar a nota de culpa, quando existem, apenas, meras suspeitas ou indícios, de contornos vagos e imprecisos, da prática de eventual ilícito disciplinar, quando se desconhece o autor (ou autores) da infração ou as circunstâncias concretas em que a infração teve lugar¹³¹.

Por conseguinte, o procedimento prévio de inquérito não visa carrear para os autos qualquer elemento de prova da prática da infração¹³², nem serve ao empregador para interromper os referidos prazos de caducidade e prescrição¹³³.

2.1.4. Quando o empregador toma conhecimento de factos que, indiciariamente, configuram a prática de um ilícito disciplinar, e se conhece, em toda a sua extensão, os factos em apreciação, designadamente quanto às circunstâncias de tempo, modo e lugar, infrator e grau de culpa, ou seja, se está na posse de todos os elementos suscetíveis de configurar a prática de um ilícito disciplinar e respetivo autor, pode (deve), desde logo, deduzir nota de culpa (sendo certo que após o conhecimento dos factos tem 60 dias para elaborar nota de culpa e notificar o trabalhador)¹³⁴.

Por outro lado, se a entidade empregadora é apenas detentora de mera suspeita da existência de uma conduta ilícita, e tem dúvidas quanto ao infrator e respetivo grau de culpabilidade, ou se conhece o infrator (ou infratores) mas não está na posse de todo o

¹³¹ Marecos, Diogo Vaz (2017), op. cit., pp. 952-953.

¹³² Sousa, Pedro Ferreira (2017), op. cit., pp. 83-84; Marecos, Diogo Vaz (2017), op. cit., pp. 952 ss.

¹³³ Por não se afigurar consentâneo com os princípios de boa-fé e celeridade que o legislador quer assegurar na tramitação do procedimento disciplinar; Sousa, Pedro Ferreira de (2017), op. cit., pp. 86-87.

¹³⁴ Sousa, Pedro Ferreira de (2017), op. cit., pp. 80-81.

*Procedimento Disciplinar Laboral: Uma Visão Geral.
Da Caducidade e do Procedimento Prévio de Inquérito: Particularidades.*

circunstancialismo que determina a prática da conduta infracional, isto é, se verdadeiramente não está capaz de deduzir nos autos disciplinares uma acusação circunstanciada, então pode fazer uso do procedimento prévio de inquérito.

Por conseguinte, naquelas circunstâncias, antes de proceder à dedução e notificação da nota de culpa ao trabalhador, dando início a um procedimento disciplinar laboral, o empregador pode deliberar a instauração de um procedimento prévio de inquérito.

Com o procedimento prévio de inquérito a entidade patronal procurará promover todos os atos e diligências que entenda necessários (ainda que de forma diligente) ao apuramento das circunstâncias que determinam a prática dos factos ilícitos, respetivo autor e grau de culpa, com o propósito de elaborar uma nota de culpa¹³⁵ (que não a produção de prova, como vimos já).

Diga-se, ainda, que o procedimento prévio de inquérito pode findar sem que o empregador apure a existência de qualquer conduta ilícita, sendo, por isso, concluído com o respetivo arquivamento¹³⁶. O que significa que, não sendo promovida qualquer acusação nos autos, o procedimento disciplinar não prosseguirá.

2.2. Formalismos e Prazos

2.2.1. Como sabemos, decorre da lei que o empregador dispõe de 60 dias após o conhecimento da infração para empreender o procedimento disciplinar, “prazo esse que (...) se revela generoso e permite, em circunstâncias normais, recolher prova em quantidade seguramente suficiente e satisfatória” (Sousa, 2017: 85)¹³⁷ para fundamentar uma acusação.

Nesse pressuposto, o procedimento prévio de inquérito não pode ser usado pelo empregador apenas com o intuito de interromper os prazos de prescrição e de caducidade (do art.º 329º), quando apenas por mero desleixo não promoveu atempadamente o procedimento disciplinar.

Na verdade, o inquérito prévio tem como finalidade delimitar a infração e a responsabilidade do infrator, de modo a que o empregador esteja capaz de fundamentar a nota de

¹³⁵ TRC, 29/02/2012 - Apelação: 298/10.6TTFIG.C1 (Azevedo Mendes): “O inquérito prévio a que alude o art.º 352º do CT/2009 é um procedimento constituído, no seu essencial, pelo conjunto de atos necessários para se apurar factos com eventual relevo disciplinar, as circunstâncias de tempo, modo e lugar em que os mesmos ocorreram e as consequências deles eventualmente decorrentes”.

¹³⁶ Marecos, Diogo Vaz (2017), op. cit., p. 956.

¹³⁷ Sousa, Pedro Ferreira de (2017), op. cit., p. 85.

Procedimento Disciplinar Laboral: Uma Visão Geral.
Da Caducidade e do Procedimento Prévio de Inquérito: Particularidades.

culpa. Como tal, a instauração e promoção do procedimento prévio de inquérito é da competência do empregador enquanto detentor do poder disciplinar¹³⁸.

Assim, o recurso ao inquérito prévio pelo empregador, que, como vimos, antecede uma acusação (desde que, naturalmente, se confirme a prática de ilícito disciplinar), obedece à verificação cumulativa de alguns pressupostos, tanto de ordem material, como de ordem formal¹³⁹, para que, destarte, possam, ser acautelados, designadamente, os princípios da boa-fé e celeridade processual ínsitos ao procedimento disciplinar.

2.2.2. O procedimento prévio de inquérito está, desde logo, dependente da observância de um pressuposto material: precisa mostrar-se necessário para fundamentar a nota de culpa.

Portanto, quando o empregador apenas detém o conhecimento meramente indiciário ou escasso dos factos que caracterizam o ilícito disciplinar pode socorrer-se do inquérito prévio e, assim, interromper os prazos de caducidade e prescrição.

Não determina o CT a que circunstâncias deve obedecer aquela necessidade. Como estamos perante um conceito indeterminado e abrangente, nele podemos incluir, designadamente¹⁴⁰:

- O desconhecimento total ou parcial das circunstâncias de tempo, modo e lugar que conformam a infração.
- O desconhecimento total ou parcial das consequências do ilícito.
- O desconhecimento do trabalhador infrator (ou infratores).
- Todas aquelas circunstâncias, ou algumas delas, em conjunto.

Em suma, tal como entendem doutrina e jurisprudência, a necessidade de instauração do procedimento prévio de inquérito precisa ser real e efetiva¹⁴¹.

¹³⁸ Sousa, Pedro Ferreira de (2017), op. cit., p. 81.

¹³⁹ Sousa, Pedro Ferreira de (2017), op. cit., pp. 80 ss.

¹⁴⁰ Sousa, Pedro Ferreira de (2017), op. cit., pp. 87 ss.

¹⁴¹ STJ, 23/05/2018 - Processo: 7489/15.1T8LSB.L1.S1 (Chambel Mourisco): “A instauração de processo prévio de inquérito, desde que se mostre necessário para fundamentar a nota de culpa, tem de basear-se numa necessidade real e efetiva, que se verificará nas hipóteses em que a entidade patronal tem apenas suspeitas de um comportamento disciplinarmente punível, na hipótese de se desconhecer o agente da infração ou a totalidade dos factos e circunstâncias relevantes. O processo prévio de inquérito não é um meio de selecionar ou documentar a prova, é um meio de recolha de elementos para fundamentar a nota de culpa, elementos esses que se desconhecem”.

*Procedimento Disciplinar Laboral: Uma Visão Geral.
Da Caducidade e do Procedimento Prévio de Inquérito: Particularidades.*

Por conseguinte, o empregador precisa ponderar, caso a caso, em face do conhecimento que tem das circunstâncias inerentes à prática infracional, autor e respetivo grau de envolvimento e responsabilidade, da possibilidade de deduzir nota de culpa ou da necessidade de iniciar procedimento prévio de inquérito¹⁴².

2.2.3. Por outro lado, em obediência ao princípio da celeridade processual¹⁴³ - ou da menor demora do processo que deve ser desenvolvido com a rapidez necessária e exigível, salvaguardando, sempre, as garantias de defesa¹⁴⁴ -, o procedimento prévio de inquérito está subordinado ao cumprimento de três pressupostos formais¹⁴⁵:

- Que o mesmo seja iniciado nos 30 dias seguintes à suspeita da prática de factos irregulares.
- Que seja conduzido de forma diligente.
- Que a nota de culpa seja notificada ao trabalhador nos 30 dias subsequentes à conclusão do inquérito prévio.

2.3. Início do Procedimento Prévio de Inquérito

¹⁴² STJ, 15/02/2005 - Processo: 04S3593 (Sousa Peixoto): "... da participação disciplinar... constava a descrição circunstanciada dos factos, em termos de tempo, modo e lugar e a identificação do infrator em moldes idênticos aos que vieram a constar da nota de culpa. Por outro lado, está provado que esses factos foram conhecidos do Diretor de Recursos Humanos (superior hierárquico com competência disciplinar) ... não precisava de mais nada para elaborar a nota de culpa. A situação seria diferente se ele só tivesse tomado conhecimento da participação, pois, nesse caso, a realização do inquérito poderia ser necessária para avaliar da veracidade da conduta que lhe tinha sido imputada na participação".

¹⁴³ Martinez, Pedro Romano, et al (2013), op. cit, p. 753.

¹⁴⁴ "A demora do processo penal, além de prolongar o estado de suspeição e as medidas de coação sobre o arguido (nomeadamente a prisão preventiva) acabará por esvaziar de sentido e retirar conteúdo útil ao princípio da presunção de inocência. O direito ao processo célere é, pois, um corolário daquela. Esta garantia tem a ver não só com os prazos legais para a prática dos atos processuais, mas também com a sua observância pelo próprio tribunal", Canotilho, J. J. Gomes, Vital Moreira (1993), *Constituição da República Portuguesa Anotada*, Volume III, Coimbra, Coimbra Editora, p. 519.

¹⁴⁵ TRC, 04/06/2015 - Processo: 71/14.2T8CLD-A.C1 (Jorge Loureiro): "II – A instauração de inquérito prévio só tem a eficácia interruptiva prevista no artº 352º CT/09 se estiverem preenchidos, cumulativamente, os seguintes requisitos: a) necessidade de a ele se proceder para fundamentar a nota de culpa; b) condução do mesmo de forma diligente; c) ter sido iniciado dentro dos trinta dias subsequentes ao conhecimento da suspeita de comportamentos irregulares; d) ser a nota de culpa notificada ao arguido no prazo de trinta dias contados desde a conclusão das averiguações".

*Procedimento Disciplinar Laboral: Uma Visão Geral.
Da Caducidade e do Procedimento Prévio de Inquérito: Particularidades.*

Antes de mais, como vimos já, o procedimento prévio de inquérito deve ser promovido pelo empregador nos 30 dias seguintes à suspeita da prática de factos irregulares (art.º 352º). Mas, em que momento deve considerar-se iniciado o procedimento prévio de inquérito?

Como é sabido o Código do Trabalho não estabelece, de forma clara, qual o momento a considerar. A propósito desta questão, estatuiu o CT/2003 (art.º 412º) que o procedimento prévio de inquérito se considerava iniciado com a sua instauração pela entidade empregadora¹⁴⁶ (sendo usualmente entendida a instauração como a decisão do órgão com competência disciplinar¹⁴⁷).

Por conseguinte, o (mero) despacho ou deliberação do empregador a determinar a abertura de procedimento prévio de inquérito mostrava-se capaz de interromper os prazos de caducidade e prescrição do procedimento disciplinar¹⁴⁸.

Tal significava que o empregador não precisava de levar a cabo qualquer ato ou diligência para que aqueles prazos se interrompessem¹⁴⁹.

O atual Código do Trabalho estabelece que o início do procedimento prévio de inquérito interrompe os prazos de caducidade e prescrição¹⁵⁰.

Decidiu, então, o legislador substituir o vocábulo instauração por início.

Presentemente, em face do disposto no atual normativo, o entendimento maioritário é de que o início do inquérito prévio ocorre com a primeira diligência que se mostra apta a fundamentar a nota de culpa¹⁵¹.

Destarte, ao contrário do que sucedia antes, está agora o empregador obrigado a promover uma qualquer diligência, desde que essencial para fundamentar a nota de culpa, para que os prazos de caducidade e prescrição se interrompam. Tal diligência pode consistir, por exemplo, na inquirição de um trabalhador, numa análise informática ao sistema contabilístico da empresa, numa perícia¹⁵².

¹⁴⁶ Martinez, Pedro Romano, et al (2013), op. cit., p. 753.

¹⁴⁷ Sousa, Pedro Ferreira de (2017), op. cit., p. 90.

¹⁴⁸ Marecos, Diogo Vaz (2017), op. cit., p. 953. Vide, no mesmo sentido, TRL, 27/04/2005, Processo: 742/2005-4 (Maria João Romba).

¹⁴⁹ Marecos, Diogo Vaz (2017), op. cit., p. 953.

¹⁵⁰ Martinez, Pedro Romano, et al (2013), op. cit., p. 753.

¹⁵¹ Martinez, Pedro Romano, et al (2013), op. cit., p. 753; Marecos, Diogo Vaz (2017), op. cit., p. 954.

¹⁵² Marecos, Diogo Vaz (2017), op. cit., pp. 953-955.

*Procedimento Disciplinar Laboral: Uma Visão Geral.
Da Caducidade e do Procedimento Prévio de Inquérito: Particularidades.*

Com aquela alteração pretendeu o legislador, como é sabido, corrigir o facto de, em muitas situações, a data aposta para a instauração do procedimento prévio de inquérito não corresponder à data real. Com aquele “truque” o empregador ladeava, facilmente, o decurso do prazo de caducidade (60 dias, ou até de prescrição, 1 ano), do direito de iniciar o procedimento disciplinar¹⁵³. Imagine-se este exemplo: os factos indiciariamente infracionais foram conhecidos do empregador em 3 de janeiro. Naquela data não eram ainda sabidas todas as circunstâncias que respeitavam à infração, pelo que não era possível ao empregador fundamentar a nota de culpa. Contudo, por simples incúria ou inércia, o empregador não determinou a abertura do procedimento prévio de inquérito e só em 4 de maio iniciou (através de instrutor nomeado nos autos) as diligências com a inquirição de um trabalhador. Ora, para contornar o decurso do prazo de caducidade, “bastava” ao empregador fazer constar no processo que a data de instauração do inquérito prévio fora 27 de janeiro, por hipótese (portanto, nos 30 dias subsequentes à suspeita da infração). Como era a data da instauração que fazia interromper os prazos, o “problema” estava solucionado.

Ao imprimir a referida mudança no art.º 352º o legislador pretendeu “punir” a inatividade, a inoperância do empregador na instauração do procedimento prévio de inquérito, por um lado, e conferir maior veracidade ao inquérito prévio, designadamente no que respeita à data do seu início.

Assim, nos dias de hoje, no exemplo visto, punindo a iniciativa tardia do empregador, o procedimento disciplinar estaria sempre caducado: porque a primeira diligência essencial para fundamentar a nota de culpa teve lugar muito depois dos 30 dias após a suspeita da prática de infração, pelo que não só não fora respeitado o prazo para iniciar o procedimento prévio de inquérito, como o inquérito não teria sido conduzido com a diligência necessária, verificado o enorme hiato temporal; porque o trabalhador não foi notificado da nota de culpa nos 60 dias subsequentes ao conhecimento dos factos¹⁵⁴.

Em suma, o procedimento prévio de inquérito deve ser promovido pelo empregador nos 30 dias seguintes à suspeita da prática de factos irregulares, com a realização de uma diligência que se mostre necessária ao maior conhecimento dos factos e para fundamentar a nota de culpa (art.º 352º).

¹⁵³ Marecos, Diogo Vaz (2017), op. cit., pp. 955.

¹⁵⁴ STJ, 23/05/2018 - Processo: 7489/15.1T8LSB.L1.S1 (Chambel Mourisco).

2.4. Condução Diligente do Procedimento Prévio de Inquérito

O que se deve entender por condução diligente do procedimento prévio de inquérito? Não estatui o CT a que razões atender para que se considere que o inquérito prévio foi conduzido de forma diligente.

Em face do disposto no normativo (art.º 352º) poder-se-ia concluir que, devendo o procedimento prévio de inquérito ser iniciado nos 30 dias seguintes à suspeita da infração, e devendo a nota de culpa ser notificada ao trabalhador no prazo de 30 dias após o término daquele inquérito prévio, então o mesmo não poderia estar inerte por mais de 30 dias (Sousa, 2017: 91)¹⁵⁵.

Contudo, não só o legislador o não previu, como a realidade parece contrariar tal entendimento. Na verdade, para apreciar da condução diligente do inquérito prévio, há que atender às diligências realizadas e, designadamente, à essencialidade e relevância das mesmas, à sua complexidade e tecnicidade (por exemplo, no caso de perícias médicas ou outras, análises documentais, pareceres ou relatórios técnicos, que exigirão mais tempo e cuidado na sua análise).

Para avaliar se o inquérito prévio foi conduzido de forma diligente, importa, então, fazer o seguinte cotejo:

- Se as circunstâncias apuradas no inquérito prévio, eram antes desconhecidas, total ou parcialmente, do empregador;
- Se a recolha dos elementos que antes não permitiam concretizar uma nota de culpa foi conduzida de modo expedito pelo empregador.
- Se as diligências e atos processuais concretizados eram efetivamente necessários e adequados a materializar o desígnio do inquérito prévio, i.e., se eram fundamentais para elaborar uma nota de culpa devidamente circunstanciada no tempo, modo e lugar.

Ora, se a resposta for sim a todas aquelas pressuposições, então a conclusão a retirar é que o inquérito prévio foi conduzido de forma diligente¹⁵⁶.

Em síntese, não tendo o legislador previsto um prazo de duração do procedimento prévio de inquérito¹⁵⁷, para aquilatar da diligência usada pelo empregador no andamento do inquérito

¹⁵⁵ Sousa, Pedro Ferreira de (2017), op. cit., p. 91.

¹⁵⁶ Sousa, Pedro Ferreira de (2017), op. cit., pp. 90-94.

¹⁵⁷ Martinez, Pedro Romano, et al (2013), op. cit., p. 753.

*Procedimento Disciplinar Laboral: Uma Visão Geral.
Da Caducidade e do Procedimento Prévio de Inquérito: Particularidades.*

prévio, os tribunais atendem (por regra) tanto ao empenhamento demonstrado na recolha dos elementos que se encontravam na sua disponibilidade, como à adequação e relevância das diligências realizadas ao fim último de alcançar os elementos e circunstâncias que estavam em falta e que não possibilitavam a dedução fundamentada da nota de culpa.

2.5. Fim do Procedimento Prévio de Inquérito

Finalmente, quando deve o procedimento prévio de inquérito ser considerado terminado? A resposta é, aparentemente, simples: o último ato ou diligência necessária para fundamentar uma nota de culpa representa o fim do inquérito prévio¹⁵⁸.

Para aferir do momento da conclusão do procedimento prévio de inquérito, essencial para verificar da caducidade do direito de exercer o poder disciplinar, devem considerar-se, apenas, as diligências probatórias que se mostrem necessárias para apurar factos com eventual relevo disciplinar, as circunstâncias de tempo, modo e lugar em que os mesmos ocorreram e as respetivas consequências¹⁵⁹.

É frequente o instrutor dos autos redigir um relatório dando conta das diligências realizadas no inquérito prévio. Contudo, aquele documento não releva para efeitos do início da contagem do prazo de 30 dias que o empregador tem para notificar o trabalhador da nota de culpa¹⁶⁰.

Por conseguinte, depois da última diligência necessária, o empregador tem 30 dias para notificar o trabalhador da nota de culpa. Caso a entidade empregadora não observe tal pressuposto, opera a caducidade do exercício do poder disciplinar¹⁶¹.

2.6. Casos Práticos

¹⁵⁸ TRC, 29/02/2012 - Processo: 298/10.6TTFIG.C1 (Azevedo Mendes): “III. Para impedir a caducidade daquele direito (de exercício disciplinar), havendo inquérito prévio, o empregador dispõe de 30 dias após a conclusão do inquérito para notificar o trabalhador da nota de culpa, ou seja, 30 dias a contar da última diligência probatória”.

¹⁵⁹ TRC, 29/02/2012 - Processo: 298/10.6TTFIG.C1 (Azevedo Mendes).

¹⁶⁰ Marecos, Diogo Vaz (2017), op. cit., pp. 956.

¹⁶¹ STJ, 23/05/2018 - Processo: 7489/15.1T8LSB.L1.S1 (Chambel Mourisco): “III. Após a conclusão do inquérito prévio, o trabalhador deve ser notificado da nota de culpa nos trinta dias posteriores, sob pena de caducidade do direito de exercer o procedimento disciplinar, atento o disposto no art.º 352º/CT”.

*Procedimento Disciplinar Laboral: Uma Visão Geral.
Da Caducidade e do Procedimento Prévio de Inquérito: Particularidades.*

Concluída uma visão genérica do procedimento prévio de inquérito e respetivas vicissitudes, importa olhar, agora, para alguns exemplos práticos que nos suscitam certas dúvidas.

2.6.1. Vejamos, primeiramente, o seguinte acórdão:

- TRC, 20/03/2018 - Processo: 593/17.3T8GRD-A.C1 (Paula Maria Roberto) (anexo A).

O presente acórdão aprecia, designadamente, a questão da caducidade do procedimento disciplinar pelo decurso do prazo a que alude o n.º 2 do art.º 329º, da necessidade e da condução diligente do procedimento prévio de inquérito.

2.6.1.1. Factos/ Procedimento Disciplinar

Em 25/08/2016, o empregador tomou conhecimento da detenção preventiva de um trabalhador nas suas instalações em Trancoso. Naquela data, o empregador determinou a abertura de procedimento disciplinar, nomeando instrutor.

No âmbito do procedimento disciplinar, o instrutor nomeado requereu ao DIAP da Guarda certidão do inquérito, que foi junta aos autos em 07/09/2016 (aquela certidão continha os autos de interrogatório do arguido, com confissão da prática dos factos, concretamente, da prática de vários (5) crimes de fogo posto, durante o horário de trabalho, na área do circuito postal que desempenhava no exercício das suas funções de carteiro, usando o vestuário de serviço e fazendo-se transportar em viatura da empresa, com logótipo -, auto de reconstituição e fotografias).

Dada a gravidade indiciária dos factos, entendeu o instrutor inquirir o trabalhador em sede disciplinar (em 06/09/2016). Durante aquela inquirição (que teve lugar no estabelecimento prisional) o trabalhador negou a prática de qualquer crime.

Em 13/10/2016 o instrutor requereu ao Comando Operacional Distrital dos Bombeiros da Guarda, informação sobre a ocorrência de incêndios nos locais, datas e horas em causa, da intervenção dos Bombeiros, dos meios usados e respetivas consequências. Tal informação veio a ser junta aos autos em 29/11/2016.

De permeio, o instrutor uniu aos autos alguma documentação que entendeu necessária e inquiriu o coordenador do local onde laborava o trabalhador.

*Procedimento Disciplinar Laboral: Uma Visão Geral.
Da Caducidade e do Procedimento Prévio de Inquérito: Particularidades.*

Em 29/11/2016 (portanto, na mesma data da junção ao processo do ofício do Comando de Bombeiros), o instrutor elaborou relatório preliminar propondo a deliberação da manifestação de intenção de despedimento, que mereceu a concordância da Comissão Executiva (CE) do empregador, órgão com competência para a aplicação de sanções não conservatórias.

Em 12/12/2016 foi o trabalhador notificado da nota de culpa e da manifestação da intenção de despedimento. O trabalhador apresentou resposta à nota de culpa, alegando a caducidade do procedimento disciplinar, fundada no decurso do prazo a que alude o art.º 329º/2, da desnecessidade do procedimento prévio de inquérito e da não condução diligente do procedimento prévio de inquérito.

O processo disciplinar seguiu os seus trâmites. Entendeu a empresa que a defesa não infirmava os factos imputados em sede disciplinar, que eram de molde a fazer perder a confiança no trabalhador, por violação do dever de lealdade, abalando assim de forma inexorável a possibilidade de manutenção da relação laboral, vindo, em consequência, a decidir aplicar a sanção de despedimento com justa causa, conforme deliberação da CE de 23/02/2017, rececionada pelo trabalhador em 06/03/2017.

2.6.1.2. Impugnação e Decisão Judicial

O trabalhador (devidamente notificado da sanção de despedimento), não se conformando com a decisão da entidade empregadora, intentou ação especial de impugnação da regularidade e licitude do despedimento. Ali voltou a alegar a caducidade do procedimento disciplinar com a mesma argumentação.

Os tribunais de 1ª e 2ª instância deram razão ao trabalhador, declarando a ilicitude do despedimento, com as legais consequências (designadamente, a reintegração!), assentado as decisões nas seguintes premissas:

Em 07/09/2016 o empregador estava capaz de deduzir nota de culpa devidamente fundamentada, com base na certidão do inquérito do DIAP da Guarda, junta aos autos naquela data, uma vez que a mesma descrevia circunstanciadamente todos os factos, datas, horas, modus operandi e respetivas consequências¹⁶².

¹⁶² Embora haja jurisprudência que defende a suspensão do PD enquanto correr o processo crime; vide STJ, 21/03/2019 - Processo: 30/18.6YFLSB (Tomé Gomes). E outras decisões que apontam a necessidade de complementar com outra prova, aquela decorrente do processo crime, ou até entendem não a valorar, vide TRL,

*Procedimento Disciplinar Laboral: Uma Visão Geral.
Da Caducidade e do Procedimento Prévio de Inquérito: Particularidades.*

O procedimento prévio de inquérito levado a cabo pelo empregador não se mostrou necessário para fundamentar a nota de culpa. E, ainda que o empregador viesse procurar justificar a necessidade do procedimento prévio de inquérito, certo é que o mesmo não foi conduzido de forma diligente. Porque o último ato considerado processualmente relevante no inquérito prévio (tendo em conta que os fundamentos da decisão do empregador se baseiam no processo crime) foi a junção da certidão de inquérito do DIAP da Guarda, em 07/09/2016 (não foi tida pelos tribunais como necessária a informação do Comando Operacional Distrital dos Bombeiros da Guarda).

Pelo que até 06/11/2016 o trabalhador teria de ter sido notificado da nota de culpa o que, contudo, só ocorreu em 12/12/2016.

Pelas razões invocadas, concluíram os tribunais pela caducidade do procedimento disciplinar, pelo integral decurso do prazo previsto no art.º 329º/2, declarando a ilicitude do despedimento, com as legais consequências (indenização e reintegração).

2.6.1.3. Apreciação Crítica

Os autos tiveram o seu início em 25/08/2016, com o conhecimento da detenção do trabalhador. Desconhecia a entidade empregadora, à data, qual o ilícito criminal e/ou disciplinar que estava em causa. Contudo, como é óbvio, o empregador era já conhecedor da identidade do presumível infrator. Ainda assim, era desconhecido qual o envolvimento do trabalhador e respetivo grau de responsabilidade.

É certo que em 07/09/2016 (13 dias após o início do PD), com a junção aos autos da certidão do inquérito do DIAP da Guarda (requerida pelo instrutor), o empregador passou a conhecer a factualidade e respetivas consequências em causa no processo crime e que, designadamente, haviam justificado a detenção preventiva do trabalhador (medida de coação mais gravosa, porque castradora da liberdade). Note-se, contudo, que não existia, ainda, qualquer acusação no processo crime e que o trabalhador, em sede disciplinar, havia negado a prática de qualquer ilícito (ainda que, como sabemos, estamos perante ordenamentos jurídicos distintos, penal e laboral, que correm trâmites autonomamente, e a “condenação” num processo não significa que o seja no outro).

11/09/2019 - Processo: 449/17.0T8AGH.L1. (Maria Celina de Jesus de Nóbrega), que mandou baixar os autos ao tribunal de 1ª instância, para repetir julgamento, se tal se mostrar necessário.

*Procedimento Disciplinar Laboral: Uma Visão Geral.
Da Caducidade e do Procedimento Prévio de Inquérito: Particularidades.*

Assim, por uma questão de certeza jurídica (e dada a necessidade de circunstanciar e fundamentar a nota de culpa¹⁶³), em 13/10/2016 (49 dias depois de iniciado o PD), decidiu o empregador oficiar o Comando Operacional Distrital dos Bombeiros da Guarda, a quem solicitou informação sobre a ocorrência de incêndios nos locais, datas e horas em causa no processo crime, da intervenção dos Bombeiros, dos meios usados e respetivas consequências. Pretendia-se, com tal diligência, fazer prova da ocorrência e autenticidade dos incêndios alegadamente perpetrados pelo trabalhador e suas consequências, para, desta forma, melhor fundamentar a nota de culpa¹⁶⁴.

Aguardaram os autos aquela informação (que não estava na disponibilidade do empregador) até 29/11/2016 (96 dias depois da abertura do PD), data em que veio a ser junta aos mesmos. Do ofício remetido ao processo pelo Comando dos Bombeiros foi possível verificar que haviam sido chamados a acorrer ao combate de incêndios (5) nos locais, datas e horas em causa no processo crime, bem como das respetivas consequências, designadamente áreas ardidadas e danos materiais e humanos.

Ora, tendo agora a certeza da ocorrência dos incêndios nas datas em causa no processo crime e sabendo do alegado (ainda não havia acusação no processo crime) envolvimento do trabalhador, a entidade empregadora entendeu estar capaz de fundamentar a nota de culpa, o que fez.

Na verdade, entre aquela diligência e a notificação da nota de culpa ao trabalhador, em 12/12/2016, mediaram apenas 13 (treze) dias – longe do prazo de 30 dias para notificar a nota de culpa após a última diligência (não atendida) do inquérito prévio (no total, 109 dias após o início do PD).

Afigura-se-nos, não só, que o inquérito prévio foi conduzido com a diligência necessária (e possível), e que o tempo decorrido entre o começo do PD e a notificação da nota de culpa não foi excessivo.

¹⁶³ TRC, 29/02/2012 - Apelação: 298/10.6TTFIG.C1 (Azevedo Mendes).

¹⁶⁴ STJ, 13/02/2019 - Processo: 8760/16.0T8VNG.P1 (Ferreira Pinto): “II. O inquérito prévio a que alude o artigo 352º, do CT, é um procedimento constituído, no seu essencial, pelo conjunto de atos necessários para se apurar factos com eventual relevo disciplinar, as circunstâncias de tempo, modo e lugar em que os mesmos ocorreram e as consequências deles eventualmente decorrentes”.

*Procedimento Disciplinar Laboral: Uma Visão Geral.
Da Caducidade e do Procedimento Prévio de Inquérito: Particularidades.*

Ainda assim, os tribunais não o entenderam e deliberaram no sentido de que o procedimento prévio de inquérito não só era desnecessário, como não foi conduzido de forma diligente.

2.6.1.4. Últimas Notas

- Entre 25/08/2016, início, e 06/03/2017, fim do PD, com a notificação do despedimento ao trabalhador, decorreram 193 dias, ou 6,4 meses! Para um PD com tamanha gravidade, a duração do mesmo não parece excessiva.
- Em consequência da pena de prisão efetiva a que foi condenado, o trabalhador veio a ser despedido com justa causa, por faltas injustificadas (em novo procedimento disciplinar!).

2.6.2. Vejamos, de seguida, este outro acórdão:

- TRL, 21/12/2017 - Processo: 9487/16.9T8LSB (Sérgio Almeida) (anexo B).

O atual acórdão avalia, nomeadamente, a questão da caducidade do procedimento disciplinar pelo decurso do prazo a que alude o n.º 2 do art.º 329º, da necessidade e da condução diligente do procedimento prévio de inquérito e da proporcionalidade da sanção.

2.6.2.1. Factos/ Procedimento Disciplinar

Em 16/06/2015 os serviços com competência disciplinar do empregador receberam email da chefia da trabalhadora solicitando esclarecimento sobre a atitude a tomar perante a conduta de continuada desobediência por parte da trabalhadora (os alegados ilícitos datavam de 18/02, 08/04, 12/05 e 29/05/2015). Na mesma data foi aberto inquérito prévio e nomeada instrutora.

A trabalhadora havia já sido punida noutra processo por desobediência com a sanção de 22 dias de suspensão do trabalho com perda de retribuição e antiguidade, em 11/02/2105 (de que interpôs reclamação hierárquica a que foi negado provimento). A trabalhadora cumpriu a sanção entre 30/06 e 21/07/2015.

A trabalhadora entrou na situação de doença em 22/07/2015.

Entre 15/07 e 16/09/2015 foram inquiridas nos autos chefias e colegas da trabalhadora. Foi, ainda, junta ao PD alguma documentação.

*Procedimento Disciplinar Laboral: Uma Visão Geral.
Da Caducidade e do Procedimento Prévio de Inquérito: Particularidades.*

Como a trabalhadora continuasse ausente ao serviço por doença, foi requerida pela instrutora a sua presença numa Junta Médica (JM) em 24/8/2015 (que não se realizou por se encontrar “na situação de incapacidade temporária para o trabalho”).

Em 14/09/2015 foi requerida nova JM, entretanto realizada. Em 23/12/2015 os serviços de Saúde e Segurança no Trabalho da Direção de Recursos Humanos remeteram aos autos cópia do relatório clínico com data de 23/11/2015. Dizia o parecer clínico que a trabalhadora não estava capaz de prestar, com lucidez, declarações sobre os atos praticados e que só no prazo de 1 a 2 meses seria capaz de receber nota de culpa e organizar defesa.

As baixas médicas da trabalhadora tiveram origem num estado depressivo originado em questões laborais, tendo precisado de ajuda medicamentosa e apoio clínico (conforme sentença judicial) – esteve de baixa médica entre 22/7/2015 e 15/01/2016. Em 18/01/2016 a trabalhadora regressou serviço. Nesta data foi suspensa preventivamente do exercício de funções.

Em 20/01/2016 foi inquirida nos autos.

Em 26/01/2016 a instrutora redigiu Relatório Preliminar propondo à CE a deliberação da manifestação da intenção de despedimento, que mereceu a concordância.

Em 08/02/2016 foi enviada nota de culpa à trabalhadora, por ela recebida em 10/02/2016. A trabalhadora apresentou resposta à nota de culpa em 24/02/2016. Ali alegou, designadamente, a caducidade do procedimento disciplinar por desnecessidade do procedimento prévio de inquérito.

Não foram realizadas diligências probatórias posteriores.

Foram cumpridas todas as formalidades, nomeadamente as comunicações à comissão de trabalhadores, que entendeu não emitir parecer.

Em 21/03/2016 foram concluídos os autos, com proposta de despedimento com justa causa da trabalhadora. A CE deliberou o despedimento da trabalhadora, que lhe foi comunicado por missiva em 08/04 e recebido em 11/06/2016.

Entendeu a empresa que os factos provados em sede disciplinar eram aptos a fazer perder a confiança na trabalhadora, destruindo, como tal, a possibilidade de subsistência do vínculo laboral.

2.6.2.2. Impugnação e Decisão Judicial

*Procedimento Disciplinar Laboral: Uma Visão Geral.
Da Caducidade e do Procedimento Prévio de Inquérito: Particularidades.*

A trabalhadora (devidamente notificada da sanção de despedimento), não se conformando com a decisão, intentou ação especial de impugnação da regularidade e licitude do despedimento. Ali alegou, entre outras razões, a violação do princípio non bis in idem por já ter sido punida em PD anterior pelos mesmos factos, invocou a exceção de caducidade do procedimento disciplinar por decurso do prazo a que alude o art.º 329º/2, dada a desnecessidade do procedimento prévio de inquérito e que o despedimento viola os princípios da proporcionalidade e da culpa.

Os tribunais de 1ª e 2ª instância deram razão à trabalhadora, declarando a ilicitude do despedimento, com as legais consequências (designadamente, a reintegração), assentado as decisões nas seguintes premissas:

Entenderam os tribunais que aquando da participação dos factos - à data do despacho de abertura de procedimento prévio de inquérito - o empregador já conhecia plenamente os factos que integravam a infração disciplinar de que a trabalhadora veio a ser acusada, resumidos na continuada recusa do cumprimento de ordens, e já se conhecia a posição da trabalhadora quanto à legitimidade para recusar as ordens (questão que, aliás, aguardava apreciação em sede judicial).

Admite como provável que do email inicial não fosse possível conhecer os atos concretos denunciados, seus contornos e localização temporal (?), mas o procedimento prévio de inquérito nada indica da necessidade para apurar tais factos.

Como tal, concluiu pela desnecessidade do procedimento prévio de inquérito - que, para além do mais, refere, não foi conduzido de forma diligente, pois demorou 7 meses sem justificação. E também não foi diligente porque prolongou por 3 meses as inquirições, quando todos os inquiridos eram trabalhadores do empregador.

A junta médica foi também desnecessária, dado que o estado clínico da trabalhadora era irrelevante (?) e o PD podia prosseguir.

Pelo que, tendo a notificação da nota de culpa ocorrido em 10/02/2016, operou a caducidade do procedimento disciplinar por terem decorrido mais de 60 dias após o conhecimento dos factos pelo empregador.

Entenderam, também, os tribunais que a sanção de despedimento foi excessivo por desproporcionado: por estarem em causa apenas 4 situações de desobediência; porque até à condenação definitiva não pode pretender-se que a censura não dissuadiu o agente, que aliás se presume inocente até ao seu trânsito; não estando clarificada de vez a situação sobre o efetivamente devido, inexistia na altura a reincidência.

2.6.2.3. Apreciação Crítica

Os autos tiveram o seu início em 16/06/2015, com o email da chefia da trabalhadora solicitando esclarecimento sobre o que fazer perante a desobediência continuada por parte da trabalhadora. Naquela data a chefia da trabalhadora pretendia orientações. Desconheciam-se elementos essenciais da infração. Os factos eram conhecidos, mas não na íntegra. Aliás, a própria sentença (?) reconheceu tratar-se de factos novos sem ligação aos anteriores. Não era, pois, possível fundamentar uma nota de culpa¹⁶⁵. Entendeu-se que só seria possível atingir tal desiderato através do procedimento prévio de inquérito¹⁶⁶. Importava conhecer toda a factualidade no sentido de respeitar a imperativa necessidade de circunstanciar a nota de culpa (e evitar a invocação de nulidades processuais por violação do art.º 353º/1). Achou-se preferível o recurso ao procedimento prévio de inquérito com vista a reunir toda a factualidade relevante, de forma conjugada e mais compreensível, ao invés de deduzir nota de culpa verdadeira, mas incompleta, ou até várias notas de culpa¹⁶⁷.

Através da inquirição de colegas e chefias no procedimento prévio de inquérito foi possível esclarecer a especificidade das funções atribuídas à trabalhadora, a ilegitimidade da desobediência e as repercussões da sua conduta no ambiente de trabalho e no funcionamento do serviço. O período de 3 meses usado para tais diligências assenta, não só, no facto de se estar em período de férias, mas também na ausência prolongada da trabalhadora (e nas dúvidas sobre a “dimensão” do seu estado de saúde).

¹⁶⁵ STJ, 14/11/2018 - Processo: 94/17.0T8BCL-A.G1.S1 (Ribeiro Cardoso): “I - A nota de culpa deve conter a descrição circunstanciada dos factos imputados ao trabalhador, em termos de modo, tempo ainda que aproximado, e de lugar, de forma a permitir que aquele organize, de forma adequada, a sua defesa, sob pena de invalidade do procedimento disciplinar”.

¹⁶⁶ STJ, 23/05/2018 - Processo. 7489/15.1T8LSB.L1.S1 (Chambel Mourisco): “II. Se os factos conhecidos e as circunstâncias em que foram praticados, não estiverem suficientemente esclarecidos, de forma a fundamentar a nota de culpa, poderá o empregador proceder a um inquérito prévio a iniciar nos trinta dias subsequentes àquele conhecimento, para proceder ao apuramento dos factos e à recolha das respetivas provas, interrompendo-se assim o prazo de caducidade de sessenta dias a que alude o art.º 329.º, n.º 2 do Código do Trabalho”.

¹⁶⁷ No sentido da fundamentação da nota de culpa promovida por via do inquérito prévio visar a circunstanciação exigida por lei, Fernandes, António Monteiro (2014), op. cit., p.p. 250-251: “...havia que contemplar a hipótese de ser necessária a realização de inquérito preliminar para que o complexo factual em causa possa considerar-se conhecido (em termos de se poder fazer dele a «descrição circunstanciada» a que alude o art.º 353º/1 do CT) e, assim, suscetível de servir de base a uma acusação disciplinar...”.

*Procedimento Disciplinar Laboral: Uma Visão Geral.
Da Caducidade e do Procedimento Prévio de Inquérito: Particularidades.*

Quanto à questão da ida da trabalhadora a junta médica - dada a sua ausência prolongada por doença - a intenção da instrutora era aferir da capacidade da trabalhadora em entender o alcance de uma nota de culpa e apresentar defesa (um dos quesitos era: “tem condições para receber uma nota de culpa e organizar a sua defesa?”). Pretendeu-se, assim, assegurar nos autos que o direito constitucional de defesa não seria afetado por razões de saúde. E, certo é que, como sabemos, a junta médica veio a emitir parecer clínico no sentido de que a trabalhadora não estava capaz de entender a acusação e apresentar defesa!

Como compreender, então, que os tribunais tenham desvalorizado tal questão, decidindo que também aquela diligência foi desnecessária, dado que o estado clínico da trabalhadora era irrelevante e o PD podia prosseguir? É certo que o PD poderia prosseguir. Mas como pode ser irrelevante o estado de saúde da trabalhadora, se a doença a impedia de se defender? Se o empregador tivesse desde logo deduzido acusação no caso concreto, como decidido em sede judicial, o mais certo seria vir a própria trabalhadora aos autos arguir a sua incapacidade para se defender e requerer a presença numa junta médica. Sendo o parecer médico aquele conhecido, o procedimento disciplinar muito provavelmente “cairia” por inimputabilidade. Ou, decidindo o empregador pela aplicação de sanção expulsiva, presumivelmente o despedimento seria declarado ilícito por violação do direito de defesa/audiência prévia.

Depois, para os tribunais, por um lado, o procedimento prévio de inquérito foi não só desnecessário, porque o empregador conhecia os factos e infrator, como não foi conduzido de forma diligente. E, por outro lado, o empregador teria de aguardar a decisão judicial, pois aquando do PD, não estando clarificada de vez a situação sobre o que efetivamente era devido pela trabalhadora, inexistia na altura a reincidência, presumindo-se inocente até transito em julgado! Ora, como poderia mais tarde o empregador sancionar a trabalhadora pelas infrações em causa no PD, se tivesse efetivamente de aguardar aquela decisão judicial (que veio a ser no sentido de que as tarefas em causa lhe eram devidas)? FÁ-lo-ia ao arrepio dos prazos de caducidade e até de prescrição? Não se entende.

Parece-nos, em suma, que o conceito de maior ou menor diligência no procedimento prévio de inquérito não pode resumir-se única e exclusivamente ao lapso temporal decorrido entre o início e o fim das diligências (como, claramente, parece resultar deste caso).

2.6.2.4. Últimas Notas

*Procedimento Disciplinar Laboral: Uma Visão Geral.
Da Caducidade e do Procedimento Prévio de Inquérito: Particularidades.*

A matéria resultou provada e a conduta considerada grave (cf. parte decisória da sentença). O que torna ainda mais difícil entender a decisão.

Entre o início do PD, em 16/06/2015, e a notificação da sanção à trabalhadora, em 11/06/2016, não decorreu mais de 1 ano (cumpru-se o disposto no art.º 329º/3).

2.7. Notas Finais

2.7.1. O procedimento prévio de inquérito destina-se, em suma, a avaliar da efetiva existência de ilícito disciplinar, da sua gravidade e consequências, e qual o infrator (ou infratores) e grau de responsabilização.

Nesse sentido, deve o empregador avaliar casuisticamente a real necessidade de promover o procedimento prévio de inquérito com vista a fundamentar a nota de culpa (pressuposto material).

O que significa que a entidade empregadora, perante os factos que conhece e respetiva complexidade, precisa determinar (diria, de forma muito cuidada!) se está capaz de deduzir uma acusação circunstanciada no tempo, modo e lugar.

Como vimos, nos casos em que existam meras suspeitas ou indícios, de contornos vagos e imprecisos, da prática de ilícito disciplinar, quando se desconhece o autor da infração ou as circunstâncias concretas em que a infração teve lugar, designadamente de tempo, modo e lugar, pode o empregador iniciar o procedimento prévio de inquérito¹⁶⁸.

Tendo sempre presente que o procedimento prévio de inquérito não serve para produzir prova nos autos.

2.7.2. Quanto à abertura do procedimento prévio de inquérito entendo que a anterior redação normativa era bem mais compreensível.

Nesse sentido, parece-me fazer mais sentido que o procedimento prévio de inquérito nasça com a sua instauração (com a deliberação do empregador) e não com a primeira diligência (o seu início) que se mostre necessária a fundamentar a nota de culpa (sendo sempre discutível se o é efetivamente).

¹⁶⁸ STJ, 23/05/2018 - Processo: 7489/15.1T8LSB.L1.S1 (Chambel Mourisco); TRC, 04/06/2015 - Processo: 71/14.2T8CLD-A.C1 (Jorge Loureiro).

Procedimento Disciplinar Laboral: Uma Visão Geral.
Da Caducidade e do Procedimento Prévio de Inquérito: Particularidades.

E nem a ideia de que o empregador possa “fintar” o prazo de caducidade aditando aos autos uma data não coincidente com o seu conhecimento dos factos me parece inquinar aquela opinião.

Desde logo, porque, na verdade, tal questão poderá colocar-se sempre, nomeadamente em empresas de grande dimensão, onde a competência disciplinar está delegada num órgão próprio (que poderá sempre arguir que só teve conhecimento dos factos numa data “conveniente”, cabendo naturalmente ao trabalhador demonstrar o contrário).

Depois, porque o receio que se colocava de que o processo se prolongasse em demasia, fazendo perigar a questão da celeridade processual e das garantias de defesa do trabalhador, está perfeitamente salvaguardado com o prazo de prescrição do procedimento disciplinar (art.º 329º/3), uma vez que, como sabemos, depois de iniciado aquele não pode prolongar-se por mais de um ano sem que o trabalhador seja notificado da decisão. Portanto, sabe sempre o trabalhador que nunca o processo poderá exceder um ano de duração (prazo que inexistia antes do CT/2009).

Para além do mais, ajudam à celeridade processual a observância de dois dos atuais pressupostos formais: que o procedimento prévio de inquérito seja iniciado nos 30 dias seguintes à suspeita de comportamentos irregulares e que a nota de culpa seja notificada até 30 dias após a conclusão do mesmo.

Por outro lado, a acrescer a tais formalismos, estabelecendo o legislador alguns prazos intermédios (veja-se o ponto seguinte), no que ao procedimento prévio de inquérito respeita, as questões da “verdade” do inquérito, da transparência e da celeridade processual estariam protegidas.

2.7.3. Iniciado o inquérito prévio, deve o empregador diligenciar a sua tramitação, promovendo com a celeridade necessária as diligências que estejam na sua disponibilidade, ou demonstrando que usou da presteza adequada aquando da realização de atos ou diligências que não estavam ao seu dispor¹⁶⁹.

Ora, dadas algumas das questões antes suscitadas no que concerne aos critérios a observar na condução diligente do procedimento prévio de inquérito, parece-nos que o legislador, não definindo o que entender por condução diligente, poderia ir bem mais longe e, designadamente, poderia estabelecer novos prazos.

¹⁶⁹ STJ, 23/05/2018 - Processo: 7489/15.1T8LSB.L1.S1 (Chambel Mourisco); TRC, 04/06/2015, Processo: 71/14.2T8CLD-A.C1 (Jorge Loureiro).

Procedimento Disciplinar Laboral: Uma Visão Geral.
Da Caducidade e do Procedimento Prévio de Inquérito: Particularidades.

Poderia o legislador instituir uma duração máxima para o inquérito prévio, por exemplo, 90 dias, período durante o qual o empregador teria necessariamente de carrear para o processo toda a factualidade que lhe permitisse deduzir uma nota de culpa devidamente circunstanciada, sob pena de, excedido tal prazo, o inquérito prévio ser inválido.

Poderia, também, o legislador, determinar que entre cada diligência promovida pelo empregador não decorressem mais de 30 dias, sob pena de voltar a correr o prazo de caducidade (e, também, de prescrição), para que o processo não esteja parado sem qualquer justificação.

A ser assim, o empregador (e também o trabalhador) saberia de forma clara e inequívoca como dirigir o procedimento prévio de inquérito (sendo conhecido que, atualmente, tantas vezes o parecer dos tribunais vai contra o entendimento e a vontade do empregador a este propósito).

2.7.4. Como vem sendo exposto, dada a apertadíssima “malha” da jurisprudência, atrever-me-ia a dizer que o empregador deve “evitar” o recurso ao procedimento prévio de inquérito, só o fazendo quando estiver perfeitamente capaz de justificar a sua necessidade e condução diligente.

*Procedimento Disciplinar Laboral: Uma Visão Geral.
Da Caducidade e do Procedimento Prévio de Inquérito: Particularidades.*

Capítulo IV - Direito Estrangeiro

As palavras que se seguem não pretendem ser uma análise de Direito Comparado, muito longe disso. Trata-se, tão somente, de uma brevíssima incursão nalguns regimes estrangeiros, designadamente, espanhol, francês e italiano.

1. Espanha

A exemplo do que sucede em Portugal, também a Constitución Española salvaguarda o direito ao trabalho (art.º 35º/1), o princípio da legalidade (art.º 9º/3) e o princípio de audiência prévia (art.º 24º/1).

No que concerne ao procedimento disciplinar, o Estatuto de los Trabajadores (ET) regulamenta (na sua atual versão, atualizado em 2012, em plena crise económica, social e política) a matéria. Vejamos, então, alguns daqueles normativos:

O art.º 5º estabelece os deveres básicos a que estão sujeitos os trabalhadores.

O art.º 20º/1 dispõe que o trabalhador está obrigado a realizar o trabalho sob direção do empregador.

O art.º 49º/1-k) prevê o despedimento como forma de extinção do contrato.

O art.º 54º estatui o despedimento disciplinar: o n.º 1 diz que o contrato pode extinguir-se por decisão do empregador, mediante despedimento baseado em incumprimento grave e culposo do trabalhador. O n.º 2 dá exemplos do que se consideram incumprimentos contratuais.

O art.º 55º regulamenta a forma e efeitos do despedimento disciplinar. Estabelece que o trabalhador deverá ser notificado por escrito, indicando os motivos do despedimento e a data de efeitos.

Determina o referido artigo que por convenção coletiva de trabalho podem fixar-se outras exigências formais para o despedimento.

O representante dos trabalhadores ou dirigente sindical beneficia de proteção no despedimento: o processo prevê um expediente contraditório e audiência prévia (dos delegados sindicais) (art.º 55º/1).

Curioso é que em caso de inobservância daquelas regras o empregador pode voltar a despedir, no prazo de 20 dias após a conclusão do primeiro despedimento (art.º 55º/2).

*Procedimento Disciplinar Laboral: Uma Visão Geral.
Da Caducidade e do Procedimento Prévio de Inquérito: Particularidades.*

Também as trabalhadoras grávidas são protegidas, pressupondo-se nulo o seu despedimento (art.º 55º/5). É igualmente nulo o despedimento por causas discriminatórias ou que viole direitos fundamentais.

O despedimento nulo tem como consequência a readmissão do trabalhador com direito a receber as retribuições que deixou de auferir (art.º 55º/6).

O art.º 56º versa sobre o despedimento improcedente, estabelecendo que o empregador, no prazo de 5 dias após a notificação da sentença, pode optar pela reintegração (recebendo o trabalhador os salários que não auferiu), ou por uma indemnização equivalente a 33 dias de salário por ano de serviço (até um máximo de 24 mensalidades), operando, neste caso, a cessação do contrato de trabalho (art.º 56º/1).

Não exercendo o empregador qualquer opção, presume-se a reintegração do trabalhador (art.º 56º/3), que será sempre a opção a observar em caso de representante dos trabalhadores ou dirigente sindical (art.º 56º/4).

O art.º 59º estabelece os prazos de prescrição e caducidade de ações derivadas do contrato. O trabalhador despedido tem 20 dias para impugnar judicialmente a decisão (art.º 59º/3).

O art.º 60º preceitua os prazos de prescrição das infrações: as faltas leves prescrevem em 10 dias, as graves em 20 dias e as muito graves em 60 dias, após o conhecimento da infração.

Todas as infrações prescrevem ao fim de 6 meses (prescrição larga) após o seu cometimento (art.º 60º/2). Este prazo de 6 meses é o prazo que o empregador terá de respeitar para iniciar o procedimento disciplinar, comunicar a sanção e aplicá-la.

Em conclusão:

O procedimento disciplinar em Espanha tem algumas similitudes com o português, embora se mostre menos exigente na sua tramitação (o despedimento exige apenas a sua comunicação por escrito) e com prazos bem mais curtos.

2. França

No direito laboral francês o procedimento disciplinar a observar nos processos com vista à dissolução do contrato sem termo encontra-se regulado no Título III do Code du Travail sob a epígrafe “*Rupture du contrat de travail à durée indéterminée*” (versão atualizada em setembro de 2019).

*Procedimento Disciplinar Laboral: Uma Visão Geral.
Da Caducidade e do Procedimento Prévio de Inquérito: Particularidades.*

Tal como na lei laboral portuguesa, também o direito francês estatui a necessidade de justa causa nos despedimentos. A este propósito, atentemos nalguns dos normativos do Code du Travail.

Na Parte I, que versa sobre regras gerais, o art.º L1231-1 define as formas de extinção do contrato de trabalho (por iniciativa do empregador, por iniciativa do trabalhador e por revogação) e o art.º L1231-4 preceitua a natureza imperativa das regras estabelecidas no Código.

Na Parte II, capítulo II, que trata do despedimento por motivo pessoal, encontramos as seguintes disposições:

O art.º L1232-1 dispõe da necessidade de existência de justa causa (“cause réelle et sérieuse”).

O art.º L1232-2 estatui que antes de tomar a decisão de despedimento o empregador deverá chamar o trabalhador para uma reunião preliminar. Aquela convocatória será feita por carta, ou em mão própria, e deverá assinalar o respetivo assunto. A reunião em causa deverá ter lugar pelo menos 5 dias após convocatória.

O art.º L1232-3 estabelece que na reunião preliminar o empregador apontará as causas que levam a considerar a tomada de decisão de despedimento e atenta às explicações do trabalhador (pode dizer-se que este corresponde ao único momento de contraditório que, ainda assim, não admite meios de prova indicados pelo trabalhador).

O art.º L1232-4 prevê a possibilidade de na audição preliminar, não havendo organizações representativas, o trabalhador fazer-se acompanhar por uma pessoa da sua escolha e confiança, e que seja trabalhador da empresa. Para estes casos existe ainda a possibilidade de o trabalhador se fazer amparar na reunião por um conselheiro (figura que não existe em Portugal), a escolher de uma lista concebida pela autoridade administrativa (art.º L1232-7).

Note-se que não pode aquele conselheiro ser despedido por causa da sua atuação na representação do trabalhador no processo de despedimento (art.º L1232-14).

O art.º L1232-6 regulamenta a notificação do despedimento, dizendo que a decisão deve ser comunicada ao trabalhador por carta registada com aviso de receção, nela fazendo constar a respetiva fundamentação, a qual deverá ser enviada pelo menos dois dias após a reunião preliminar.

Em suma:

*Procedimento Disciplinar Laboral: Uma Visão Geral.
Da Caducidade e do Procedimento Prévio de Inquérito: Particularidades.*

O processo disciplinar francês, designadamente com vista ao despedimento, embora preveja a possibilidade do trabalhador se pronunciar verbalmente numa reunião preliminar na qual lhe são comunicadas (também de forma verbal) as acusações que lhe são dirigidas, e ainda que exigindo justa causa, não assegura o direito de defesa tal como o conhecemos na lei portuguesa, uma vez que não possibilita ao trabalhador demandar a realização de diligências probatórias que entenda essenciais à sua defesa pelo empregador, nem a obrigatoriedade de as realizar.

3. Itália

3.1. Inexistem no ordenamento jurídico italiano código de trabalho ou código de processo do trabalho.

Os artigos 409º a 473º do CPC (*Codice di Procedura Civile*) estatuem as normas específicas de direito processual laboral (*Libro Secondo, Del processo di cognizione, Norme per le controversie in matéria di lavoro*).

A matéria laboral é regulada no CC (*Codice Civile*) artigos 2060º e seguintes (*Libro Quinto, Lavoro*).

Assim, o art.º 2060º do CC, sob a epígrafe *Trabalho*, diz que o trabalho é protegido em todas as suas formas organizacionais e executivas, intelectuais, técnicas e manuais, de acordo com os princípios da Carta do Trabalho (Carta del Lavoro, aprovada no Grande Conselho Fascista, de 21 de abril de 1927). A Carta do Trabalho estatui, nomeadamente:

VI - As corporações constituem a organização unitária das forças de produção, representando integralmente seus interesses, são reconhecidas por lei como órgãos do Estado. As corporações podem ditar normas obrigatórias sobre a disciplina das relações de trabalho e também sobre a coordenação da produção.

XVII – O trabalhador despedido por motivo alheio à sua vontade, tem direito a uma indemnização proporcional aos anos de serviço.

XIX - As infrações à disciplina e os atos que perturbem a atividade normal da empresa cometidos pelos trabalhadores, são punidas, conforme a gravidade da falta, com multa, com pena de suspensão e, nos casos mais graves, com o despedimento imediato, sem indemnização. Serão regulamentados os casos em que o empregador pode aplicar a multa, a suspensão, ou o despedimento imediato sem indemnização.

*Procedimento Disciplinar Laboral: Uma Visão Geral.
Da Caducidade e do Procedimento Prévio de Inquérito: Particularidades.*

O exercício profissional das atividades económicas (sectorial) é, então, regido por leis (especiais), regulamentos e normas corporativas (artigos 2062º a 2065º do CC).

O incumprimento pelo trabalhador das disposições contidas nos artigos 2104º (*dever de diligência na execução do trabalho*) e 2105º (*dever de lealdade*), pode resultar na aplicação de sanções disciplinares, de acordo com a gravidade da infração (art.º 2106º, *sanções disciplinares*).

Uma última nota: também o ordenamento jurídico italiano prevê a possibilidade de reintegração do trabalhador em casos de despedimento ilícito.

3.2. Como vimos antes, a disciplina e, por conseguinte, o procedimento disciplinar laboral é regido por leis (especiais), regulamentos e normas corporativas (sectoriais).

Nesse sentido, a título de exemplo, atentemos no Regulamento n.º 2/2014, de 21 de fevereiro, que preceitua o procedimento disciplinar para os profissionais da advocacia (remetendo para a Lei n.º 247, de 31 de dezembro de 2012, que regula a matéria do processo disciplinar), e nalguns dos princípios ali consagrados:

No decurso das diligências de investigação da prática de uma infração disciplinar, o instrutor conselheiro (OA) deve atender às normas constitucionais de boa conduta e imparcialidade, nomeadamente quanto ao tempo a despende.

O procedimento disciplinar abarca diversas fases: uma fase preliminar de investigação/inquérito preliminar (art.º 14º ss.), a audiência prévia e a instrução (art.º 22º ss.), e a decisão (art.º 25º ss.).

O art.º 30º do Regulamento dispõe sobre as sanções disciplinares e o art.º 33º da possibilidade de impugnar a sanção.

Os processos disciplinares devem observar todas as garantias previstas no procedimento administrativo em geral. Desde logo, define-se a existência de um instrutor conselheiro, a quem compete comunicar ao arguido que sobre ele impende um procedimento disciplinar para aplicação de uma sanção. Naquela comunicação (nota de culpa) o trabalhador precisa ficar a conhecer todos os factos que o empregador entende ilícitos e as normas violadas, de forma a estar capaz de exercer eficazmente o seu direito de defesa. O instrutor conselheiro tem um prazo de seis meses a contar da data do conhecimento da infração para concluir o inquérito preliminar.

Procedimento Disciplinar Laboral: Uma Visão Geral.
Da Caducidade e do Procedimento Prévio de Inquérito: Particularidades.

No decurso do inquérito preliminar pode o trabalhador, a todo o momento, consultar o processo e apresentar prova ou solicitar a realização de diligências probatórias que entenda essenciais à sua defesa (art.º 14º).

Concluído o inquérito preliminar o instrutor conselheiro, no prazo de 30 dias, comunica ao arguido, por escrito, a nota de culpa devidamente circunstanciada, nela indicando que no prazo de vinte dias após o seu recebimento, tem o direito de aceder aos documentos contidos no processo, a visualização e a extração de uma cópia completa do mesmo; a data e hora para o debate e discussão/audiência. O arguido tem até 7 dias antes do debate para apresentar documentos e indicar testemunhas.

A instrução (debate e discussão) faz-se perante um júri de 5 elementos (conselho distrital), de que faz parte o instrutor conselheiro (art.º 20º). Ali, o arguido, que pode ser assistido por advogado, apresenta a prova que entender útil para a sua defesa (art.º 22º). O arguido e seu defensor têm a última palavra.

Terminado o debate instrutório, o júri vota a decisão, cabendo ao presidente o desempate. A decisão é comunicada de imediato ao arguido (fase decisória, art.º 25º ss.) e, posteriormente, notificada no prazo de 30 dias.

Em conclusão:

O modelo italiano do procedimento disciplinar (corporativo) é semelhante ao português, nomeadamente ao estabelecer diversas fases processuais e o direito de audiência prévia.

Ainda assim, o prazo para conclusão do processo é menor que em Portugal.

Conclusão

1. Ao longo do presente trabalho procurei transmitir uma visão genérica da temática do procedimento disciplinar laboral e, designadamente, dos seus pressupostos, fases processuais, formalidades e princípios a observar.

Tentei igualmente, olhar com pormenor para as questões da caducidade do procedimento disciplinar (o prazo de 60 dias para notificar o trabalhador da nota de culpa) e da necessidade e condução diligente do procedimento prévio de inquérito.

O trabalho de leitura e pesquisa, conversas e reflexão, de que resultou esta dissertação, ensinou-me mais, ajudou nalgumas dúvidas, manteve outras.

Findo o trabalho, subsistiu, ou talvez até tenha aumentado, o gosto pelo tema.

2. Para que possa aplicar uma sanção a um seu trabalhador que haja inobservado os respetivos deveres contratuais e/ou legais, está o empregador obrigado a instruir um procedimento disciplinar e a cumprir os respetivos formalismos, nomeadamente: o prazo de prescrição de um ano para exercer o poder disciplinar contado após a prática da infração (ou, constituindo igualmente crime, no prazo de prescrição da lei penal) (art.º 329º/1); o prazo de 60 dias para iniciar procedimento disciplinar, após o conhecimento da infração pelo empregador ou superior hierárquico com competência disciplinar (sob pena de caducidade) (art.º 329º/2); o prazo de prescrição do procedimento disciplinar se decorrido um ano após a data da sua instauração, nesse prazo, o trabalhador não seja notificado da decisão final (art.º 329º/3).

Por outro lado, ainda que a observância da forma escrita resulte expressamente apenas no procedimento disciplinar para aplicação da sanção de despedimento, o empregador deve usá-la em todos os procedimentos disciplinares (sob pena de invalidade, para alguma jurisprudência). Isto porque a redução a escrito do processo permite salvaguardar o direito (constitucional) de defesa, de audiência prévia do trabalhador, assegura que o empregador cumpriu a lei e que não se tratou de mera obstinação ou do uso abusivo do poder disciplinar (para proteção e segurança de empregador e trabalhador) e possibilita a apreciação judicial da decisão, qualquer que ela seja (naturalmente, depois da impugnação judicial pelo trabalhador).

*Procedimento Disciplinar Laboral: Uma Visão Geral.
Da Caducidade e do Procedimento Prévio de Inquérito: Particularidades.*

3. Após o conhecimento da infração e respetivo autor, dispõe o empregador de 60 dias para notificar o trabalhador da nota de culpa, sob pena de extinção do direito de exercer a ação disciplinar, i.e., sob pena de caducidade (art.º 329º/2).

Nesse conspecto, a questão a que importava responder era: como interpretar qual o momento do preciso conhecimento e, naturalmente, quando se considera iniciado o prazo de caducidade? Constatámos que o entendimento comum é que o prazo de caducidade do procedimento disciplinar começa a correr a partir do conhecimento da infração e infrator (quando sejam de molde a possibilitar a dedução de uma nota de culpa devidamente circunstanciada) pelo empregador ou superior hierárquico com competência disciplinar (requisitos cumulativos).

A competência disciplinar é, por conseguinte, o cerne da questão.

4. Outra questão que se colocava era saber o que entender com a expressão: “o procedimento disciplinar deve iniciar-se nos 60 dias subsequentes” (art.º 329º/2)?

Vimos que durante bastante tempo (tanto na vigência da LCT como no CT/2003) o entendimento jurisprudencial maioritário era que a contagem do prazo de caducidade do procedimento disciplinar era interrompido no momento da instauração do processo pelo empregador e não com o recebimento da nota de culpa ou com a elaboração desta. A instauração do procedimento disciplinar correspondia à data do despacho da nomeação, pelo empregador, de instrutor para conduzir os autos. A partir da sua nomeação, o instrutor diligenciava os atos que entendia essenciais para apurar os factos e respetivas circunstâncias, prevaricador e grau de responsabilidade. Afigura-se indesmentível que tais diligências possibilitavam ao empregador maior certeza e segurança jurídicas na elaboração da nota de culpa. Não tinha o empregador qualquer prazo definido (o que, admito, era excessivo) para começar as diligências com vista ao apuramento dos factos, ou para notificar o trabalhador da nota de culpa. Bastava-lhe iniciar o processo nos 60 dias subsequentes ao conhecimento da infração para interromper o prazo de caducidade (e também de prescrição).

Hoje, por força do disposto no art.º 353º/3, jurisprudência e doutrina entendem, maioritariamente, que no procedimento disciplinar (independentemente da sanção a aplicar), não havendo necessidade de inquérito prévio, só com a notificação, por escrito, da nota de culpa (e, sendo caso disso, da intenção de proceder ao despedimento) se interrompem os prazos de prescrição e caducidade (art.º 329º/1/2).

*Procedimento Disciplinar Laboral: Uma Visão Geral.
Da Caducidade e do Procedimento Prévio de Inquérito: Particularidades.*

Então, a notificação da nota de culpa ao trabalhador marca o arranque do procedimento disciplinar.

5. Vimos, também, que o prazo de caducidade (e tal-qualmente o de prescrição) do procedimento disciplinar pode, igualmente, ser interrompido com o procedimento prévio de inquérito, desde que sejam observados, cumulativamente, os seguintes pressupostos formais e materiais: o inquérito prévio tem de se mostrar absolutamente necessário para fundamentar a nota de culpa (pressuposto material); precisa ser iniciado nos 30 dias seguintes à suspeita de factos irregulares, deve ser conduzido de forma diligente e a nota de culpa deve ser notificada ao trabalhador até 30 dias após a conclusão do mesmo (pressupostos formais).

6. Um dos “problemas” que se colocam ao empregador no exercício do poder disciplinar prende-se com o momento em que se considera iniciado o procedimento prévio de inquérito, até porque o CT, como sabemos, não o estabelece.

Sabemos que o art.º 412º do CT/2003, a este propósito, estatuiu que o procedimento prévio de inquérito se considerava iniciado com a sua instauração (redação que entendo mais assertiva e compreensível) pela entidade empregadora. Logo, o despacho ou deliberação do empregador, superior hierárquico ou órgão com competência disciplinar, a determinar o início do inquérito prévio era bastante para interromper os prazos de caducidade e de prescrição (não necessitava o empregador de promover qualquer diligência para tanto).

O CT/2009 veio estabelecer que os prazos de caducidade e prescrição são interrompidos com o início do procedimento prévio de inquérito (art.º 352º), correspondendo tal momento à primeira diligência que se mostre essencial para fundamentar a nota de culpa. Assim, ao inverso do que antes ocorria, para que os prazos de caducidade e prescrição se interrompam, está presentemente o empregador obrigado a realizar uma diligência, que precisa ser essencial para fundamentar a nota de culpa.

Com tal mudança pretendeu o legislador “punir” a inércia do empregador na instauração do procedimento prévio de inquérito, por um lado, e conferir mais verdade ao inquérito prévio e respetiva data de início.

*Procedimento Disciplinar Laboral: Uma Visão Geral.
Da Caducidade e do Procedimento Prévio de Inquérito: Particularidades.*

7. O procedimento prévio de inquérito está, então, dependente do cumprimento de um pressuposto material: tem de ser absolutamente necessário para fundamentar a nota de culpa. O empregador só pode socorrer-se do inquérito prévio quando possua apenas meros indícios, vagos e imprecisos, de factos que possam eventualmente configurar infração disciplinar, quando não conhece o autor ou as precisas circunstâncias em que os factos tiveram lugar.

O inquérito prévio visa, como tal, possibilitar ao empregador fundamentar a nota de culpa, nele promovendo as diligências que se mostrem essenciais para o apuramento de factos com relevância disciplinar, i.e., as circunstâncias de tempo, modo e lugar em que os mesmos ocorreram, bem como o infrator(es) e respetivo grau de culpa.

Não pode o empregador fazer uso do inquérito prévio com o intuito de interromper prazos ou procurar carrear para os autos qualquer elemento de prova da prática da infração (como sucedia amiúde).

Ora, a tal propósito, nova questão se coloca ao empregador: como avaliar da necessidade do inquérito prévio? Como sabemos o CT não delimita as circunstâncias a que deve obedecer aquela necessidade. Dado estarmos em face de um conceito indeterminado, é usualmente entendido que ali se podem incluir, o desconhecimento de todas ou parte das circunstâncias de tempo, modo e lugar em que teve lugar a infração, o desconhecimento total ou parcial das consequências do ilícito, o desconhecimento do infrator ou infratores, a combinação de todas aquelas circunstâncias.

Isto significa que o empregador não pode “generalizar” o uso do inquérito prévio, ao invés, está obrigado a avaliar, caso a caso, os elementos que detém, e a perceber se os mesmos lhe transmitem um conhecimento meramente indiciário ou escasso dos factos que conformam a infração disciplinar, para poder promover o procedimento prévio de inquérito (interrompendo, como tal, os prazos de caducidade e prescrição).

8. Outra questão que se coloca ao empregador é o que entender por condução diligente do procedimento prévio de inquérito, sendo sabido que o CT não esclarece no que consiste tal diligência. Vimos que para apurar da diligência colocada pelo empregador na tramitação do inquérito prévio os tribunais consideram o empenhamento apresentado na realização das diligências que se encontram na sua disponibilidade, ou a demonstração de que usou da destreza adequada aquando da realização de atos ou diligências que não estavam ao seu dispor, bem como

*Procedimento Disciplinar Laboral: Uma Visão Geral.
Da Caducidade e do Procedimento Prévio de Inquérito: Particularidades.*

a adequação e pertinência de tais diligências, com vista à obtenção dos elementos que estavam em falta e que não possibilitavam a dedução da nota de culpa, sempre em observância dos princípios da boa-fé e da celeridade processual.

Como tal, é possível concluir que não pode o empregador, por qualquer razão, “vacilar” na rapidez a observar na condução do inquérito prévio (ainda que, como é evidente, tal conceito indeterminado possa suscitar incertezas), sob pena de os tribunais decidirem pela invalidade daquele procedimento.

De maneira a resolver algumas das dúvidas que se colocam a propósito da condução diligente do procedimento prévio de inquérito, sugerimos a criação, pelo legislador, de (mais) dois prazos:

- Um prazo de duração máxima do inquérito prévio, por exemplo, 90 dias, período de que o empregador disporia para transportar para o processo todos os elementos que lhe permitissem deduzir uma nota de culpa devidamente circunstanciada, sob pena de, excedido tal prazo, o inquérito prévio ser inválido.
- Entre cada diligência levada a cabo pelo empregador no inquérito prévio não poderiam passar mais de 30 dias, sob pena de voltar a correr o prazo de caducidade (e, também, de prescrição), evitando que o processo esteja parado sem justificação alguma.

Parece-me que desta forma empregador e trabalhador saberiam de forma mais transparente como dirigir o procedimento prévio de inquérito (e o que esperar deste).

9. E, em que momento o procedimento prévio de inquérito está concluído?

Como vimos, e conforme entendimento comum, a resposta é: quando o empregador está na posse dos elementos que lhe permitem fundamentar a nota de culpa. O inquérito prévio considera-se, então, concluído na última diligência necessária para fundamentar a NC. Também esta última diligência pode ser causa de incerteza, na medida em que o empregador poderá entender essencial uma qualquer diligência realizada de forma a circunstanciar a nota de culpa e o tribunal compreender o contrário.

Para além do mais, incontornável é que findo o inquérito prévio, dispõe o empregador de 30 dias para notificar o trabalhador da nota de culpa.

Fontes

A - Fontes Normativas e Jurisprudenciais Portuguesas

I – Legislação

Código Civil de 1867, aprovado pela Carta de Lei de 1 de julho (vulgo, Código de Seabra)

Código Civil, aprovado pelo DL n.º 47344/66, de 25 de novembro (77ª versão, Lei n.º 13/2019, de 12 de fevereiro; 78ª versão, Lei n.º 85/2019, de 3 de setembro)

Código Penal, aprovado pelo DL n.º 48/95, de 15 de março (47ª versão, Lei n.º 44/2018, de 09 de agosto; 48ª e 49ª versões, Leis n.º 101 e n.º 102/2019, de 06 de setembro)

Código de Processo Civil, aprovado pela Lei n.º n.º 41/2013, de 26 de junho (9ª versão, Lei n.º 27/2019, de 28 de março; 10ª versão, aprovada pelo DL n.º 97/2019, de 26 de julho)

Código de Processo Penal, aprovado pelo DL n.º 78/87, de 17 de fevereiro (40ª versão, Lei n.º 33/2019, de 22 de maio; 41ª e 42ª versões, Leis n.º 101 e n.º 102/2019, de 06 de setembro)

Constituição da República Portuguesa, aprovada pela Assembleia Constituinte, de 10 de abril de 1976 (8ª versão, Lei n.º 1/2005, de 12 de agosto)

Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto (revogado)

Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (19ª versão, Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro)

Decreto de 14 de abril de 1891 (trabalho de menores e mulheres)

DL n.º 23048, de 23/09/1933 (que promulgou o Estatuto do Trabalho Nacional)

DL n.º 47032, de 27 de maio de 1966 (regulamentação jurídica do contrato individual de trabalho, ou LCT)

DL n.º 49408, de 24 de novembro de 1969 (regulamentação jurídica do contrato individual de trabalho, ou LCT)

DL n.º 64A/89, de 27 de fevereiro (regime jurídico da cessação do contrato individual de trabalho, ou LCCT)

Lei n.º 1952, de 10 de março de 1937 (contrato de trabalho individual)

*Procedimento Disciplinar Laboral: Uma Visão Geral.
Da Caducidade e do Procedimento Prévio de Inquérito: Particularidades.*

II – Jurisprudência

Acórdão do Tribunal Constitucional, 338/2010, publicado no Diário da República, 1ª série, n.º

216, de 8 de novembro de 2010, disponível em www.tribunalconstitucional.pt.

STJ, 01/02/1995 - Processo: 004128/JSTJ00026525 (Joaquim de Matos)

STJ, 29/09/1999 - Processo: JSTJ00038356 (Almeida Deveza)

STJ, 06/11/2002 - Acórdãos Doutriniais, 497º, p. 838

STJ, 21/05/2003 - Processo: 4/03 (José Manuel Martins d'Azambuja Fonseca)

STJ, 04/02/2004 - Processo: 03S3946/ JSTJ000 (Ferreira Neto)

STJ, 05/05/2004 - Processo: 03S1887/JSTJ000 (Vítor Mesquita)

STJ, 15/02/2005 - Processo: 04S3593 (Sousa Peixoto)

STJ, 27/04/2005 - Processo: 742/2005-4 (Maria João Romba)

STJ, 21/10/2009 - Recurso: 1957/04.8TTPRT.S1 (Pinto Hespanhol)

STJ, 13/01/2010 - Processo: 1321/06.4TTLSB.L1.S1 (Sousa Peixoto)

STJ, 06/12/2011 - Processo: 338/08.9TTLSB.L1.S1 (Sampaio Gomes)

STJ, 07/03/2012 - Processo: 17/10.7TTEVR.E1.S1 (Fernandes da Silva)

STJ, 21/03/2012 - Processo: 161/09.3TTVLG.P1.S1 (Fernandes da Silva)

STJ, 19/02/2014 – Processo: 4272/08.4TTLSB.L1.S1 (Pinto Hespanhol)

STJ, 10/04/2014 - Processo: 1284/10.1TTVNG.P1.S1 (António Leones Dantas)

STJ, 19/11/2014 - Processo: 42/12.3TTMTS.P1.S1 (Melo Lima)

STJ, 24/02/2015 - Processo: 50/14.0YFLSB (Santos Cabral)

STJ, 30/06/2016 - Processo: 3101/13.1TTLSB.L1.S1 (Ribeiro Cardoso)

STJ, 09/02/2017 - Processo: 2913/14.3TTLSB.L1.S1 (Ribeiro Cardoso)

STJ, 27/04/2017 - Processo: 2845/13.2TTLSB.L1.S1 (Chambel Mourisco):

STJ, 06/12/2017 - Processo: 434/14.3TTBRR.L1.S2 (Ana Luísa Geraldès)

STJ, 08/03/2018 - Processo: 1240/15.3T8GRD.C1.S1 (António Lones Dantas)

STJ, 23/05/2018 - Processo: 7489/15.1T8LSB.L1.S1 (Chambel Mourisco)

STJ, 14/11/2018 - Processo: 94/17.0T8BCL-A.G1.S1 (Ribeiro Cardoso)

STJ, 14/11/2018 - Processo: 9291/17.7T8LSB.L1.S2 (Chambel Mourisco)

STJ, 13/02/2019 - Processo: 8760/16.0T8VNG.P1 (Ferreira Pinto)

STJ, 21/03/2019 - Processo: 30/18.6YFLSB (Tomé Gomes)

*Procedimento Disciplinar Laboral: Uma Visão Geral.
Da Caducidade e do Procedimento Prévio de Inquérito: Particularidades.*

TRC, 02/10/2011 - Processo: 59/09.5TTGRD.C1. (Azevedo Mendes)
TRC, 29/02/2012 - Processo: 298/10.6TTFIG.C1 (Azevedo Mendes)
TRC, 31.01.2013, Proc. n.º 439/11.6TTMR.C1.
TRC, 07/02/2013 - Apelação: 1004/11.3T4AVR.C1 (Ramalho Pinto)
TRC, 11/04/2013 - Processo: 217/12.5TTLRA.C1 (Ramalho Pinto)
TRC, 04/06/2015 - Processo: 71/14.2T8CLD-A.C1 (Jorge Loureiro)
TRC, 20/03/2018, Processo: 593/17.3T8GRD-A.C1 (Paula Maria Roberto) (anexo A)
TRC, 10/07/2019 - Processo: 3867/18.2T8CBR.C1 (Paula Maria Roberto)
TRE, 11/04/2019 - Processo: 1071/18.9T8EVR-A.1 (Mário Branco Coelho)
TRG, 07/01/2016 - Processo: 36/14.4T8VRL.G1 (Manuela Fialho)
TRL, 20/01/1993 - Processo: 0075734/JTRL00004257 (Ventura de Carvalho)
TRL, 27/04/2005, Processo: 742/2005-4 (Maria João Romba)
TRL, 16/05/2012 - Processo: 3040/09.0TTLSB-D.L1-4 (José Eduardo Sapateiro)
TRL, 05/12/2012 - Processo: 2918/11.6TTLSB.L1-4 (Paula Santos)
TRL, 21/05/2014 - Processo: 4264/12.9TTLSB.L1-4 (Sérgio Almeida)
TRL, 29/04/2015 - Processo: 4707.13.4TTLSB.L.1-4 (Jerónimo Freitas)
TRL, 27/05/2015 - Processo: 2950/12.2TTLSB.L1-5 (Jerónimo Freitas)
TRL, 07/07/2016 - Processo: 241/14.3TTBRR.L1-4 (Eduardo Azevedo)
TRL, 11/01/2017 - Processo: 32485/15.5T8LSB.L1-4 (José Eduardo Sapateiro)
TRL, 08/02/2017 - Processo: 434/14.3TTBRR (Paula Sá Fernandes)
TRL, 21/12/2017, Processo: 9487/16.9T8LSB (Sérgio Almeida) (anexo B)
TRL, 26/09/2018 -Processo: 8127/18.6T8LSB-A.L1-4 (José Eduardo Sapateiro)
TRL, 13/02/2019 - Processo: 19844/17.8T8LSB.L1 (Albertina Pereira)
TRP, 06/06/2005 - Processo: 0511273/ JTRP00038159 (Machado da Silva)
TRP, 14/11/2011 - Processo: 37/10.1TTBGC.P1 (Eduardo Petersen Silva)
TRP, 21/05/2012 - Processo: 1212/09.7TTGMR.P1 (António José Ramos)
TRP, 10/09/2012 - Processo: 448/11.5TTVFR.P1 (Paula Leal de Carvalho)
TRP, 16/11/2015 - Processo n.º 192/14.1TTVLG.P1 (Maria José Costa Pinto)
TRP, 14/03/2016 - Processo: 1097/15.4T8VLG-A.P1 (Paula Leal de Carvalho)
TRP, 27/03/2017 - Processo: 81/16.5T8VLG.P1 (Domingos Morais)
TRP, 23/04/2018 - Processo: 4877/16.0T8OAZ.P1 (Nelson Fernandes)

*Procedimento Disciplinar Laboral: Uma Visão Geral.
Da Caducidade e do Procedimento Prévio de Inquérito: Particularidades.*

B - Fontes normativas estrangeiras

Espanha:

Constitución Española

Estatuto de los Trabajadores

www.boe.es (códigos eletrónicos)

www.poderjudicial.es

França:

La jurisprudence

Le Code du Travail

Les Codes

Legifrance

www.legifrance.gouv.fr

Itália:

Código Civile (aprovado pelo Decreto Real n.º 262, de 16 de maio de 1942; com as alterações aprovadas pelo DL n.º 49, de 10 de maio de 2019)

Codice di Procedura Civile (aprovado pelo Decreto Real n.º 1443, de 28 de outubro de 1940; alterado pela Lei n.º 31, de 12 de abril de 2019)

Regulamento n.º 2/2014 (de 21 de fevereiro)

Statuto dei lavoratori (aprovado pela Lei n.º 300/1970, alterada pelo DL n.º 185, de 24 de setembro de 2016)

www.cortedicassazione.it

www.lavoro.gov.it

www.normattiva.it

OIT:

Convenção n.º 158 da OIT (Convenção sobre o Despedimento), in DR I-A, n.º 198, de 27/08/1994

*Procedimento Disciplinar Laboral: Uma Visão Geral.
Da Caducidade e do Procedimento Prévio de Inquérito: Particularidades.*

OIT - Organização Internacional do Trabalho

Constituição da Organização Internacional do Trabalho (texto original de 1919, modificado pela emenda de 1922, em vigor a 4 de junho de 1934; pelo auto de emenda de 1945, em vigor a 26 de setembro de 1946; pelo auto de emenda de 1946, em vigor a 20 de abril de 1948; pelo auto de emenda de 1953, em vigor a 20 de maio de 1954; pelo auto da emenda de 1962, em vigor a 22 de maio de 1963 e pelo auto de emenda de 1972, em vigor a 1 de novembro de 1974)

Declaração de Filadélfia (adotada em 10 de maio de 1944, na 26ª sessão da Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho, reunida em Filadélfia)

Declaração da OIT relativa aos princípios e direitos fundamentais no trabalho (adotada pela Conferência Internacional do Trabalho, na sua 86.ª sessão, em junho de 1998, Genebra)

Declaração da OIT sobre justiça social para uma globalização justa (adotada pela Conferência Internacional do Trabalho, na 97ª Sessão, 10 de junho de 2008, Genebra)

Recomendação da OIT n.º 166 (1982)

Bibliografia

- Amado, João Leal, 2014, 4ª Edição, *Contrato de Trabalho*, Coimbra, Coimbra Editora
- Amado, João Leal, 2015, 1ª Edição, *Contrato de Trabalho, Noções Básicas*, Coimbra, Coimbra Editora
- Baptista, Albino Mendes, 2006, 2ª Edição, *Ideias para uma Reavaliação das Práticas e das regras em matéria do Procedimento Disciplinar Laboral*, in *Estudos sobre o Código do Trabalho*, Coimbra, Coimbra Editora
- Barreto, António, Maria Filomena Mónica, 1999, *Dicionário de História de Portugal – Suplemento*, vol. VII, Porto, Livraria Figueirinhas
- Canotilho, J. J. Gomes; Vital Moreira, 2003, 6ª edição, *Constituição da República Portuguesa*, Coimbra, Coimbra Editora
- Castro, Inês Albuquerque e, 2002, *A Repercussão do Tempo no Procedimento Disciplinar – Da prescrição, caducidade, duração da instrução e inobservância do prazo de decisão*, in AA.VV., *Estudos do Instituto de Direito do Trabalho*, volume III, Instituto de Direito do Trabalho, coord. por Pedro Romano Martinez, Coimbra, Almedina
- Cordeiro, António Menezes, 1997, *Manual de Direito do Trabalho*, Coimbra, Almedina
- Cordeiro, António Menezes, 1990, 2ª edição, *Teoria Geral do Direito Civil*, 1º volume, Lisboa, AAFDL
- Cordeiro, António Menezes, 2007, *Da Caducidade no Direito Português*, in *Estudos em Memória do Professor Doutor José Dias Marques*, coord. por Ruy de Albuquerque e António Menezes Cordeiro, Coimbra, Almedina
- Cordeiro, António Menezes, 2010, *Tratado de Direito Civil Português, II, Direito das Obrigações*, Tomo IV, Coimbra, Almedina
- Domingos, Maria Adelaide, 2004, *O poder e o procedimento disciplinar*, A reforma do Código do Trabalho, Centro de Estudos Judiciários/ Inspeção Geral do Trabalho, Coimbra, Coimbra Editora

*Procedimento Disciplinar Laboral: Uma Visão Geral.
Da Caducidade e do Procedimento Prévio de Inquérito: Particularidades.*

- Domingos, Maria Adelaide, 2011, *Poder e Procedimento Disciplinar: Algumas das Alterações Introduzidas pelo Código do Trabalho de 2009*, Código de Trabalho - A revisão de 2009, Coimbra, Coimbra Editora
- Fernandes, António Monteiro, 1999, 11ª Edição, *Direito do Trabalho*, Coimbra, Almedina
- Fernandes, António Monteiro, 2007, 13ª Edição, *Direito do Trabalho*, Coimbra, Almedina
- Fernandes, António Monteiro, 2009, 14ª Edição, *Direito do Trabalho*, Coimbra, Almedina
- Fernandes, António Monteiro, 2010, 15ª Edição, *Direito do Trabalho*, Coimbra, Almedina,
- Fernandes, António Monteiro, 2014, 17ª Edição, *Direito do Trabalho*, Coimbra, Almedina,
- Fernandes, António Monteiro, 2017, 18ª Edição, *Direito do Trabalho*, Coimbra, Almedina
- Fernandes, António Monteiro, 2019, 19ª Edição, *Direito do Trabalho*, Coimbra, Almedina
- Gomes, Júlio Manuel Vieira, 2007, *Direito do Trabalho - Relações Individuais de Trabalho*, Volume I, Coimbra, Coimbra Editora
- Hörster, Heinrich Ewald, 1992, *A Parte Geral do Código Civil Português – Teoria Geral do Direito Civil*, Coimbra, Almedina.
- Leitão, Luís Menezes, 2014, 4ª Edição, *Direito do Trabalho*, Coimbra, Almedina
- Lopes, Sónia Kietzmann, 2013, *Procedimento Disciplinar e ilicitude e irregularidade do despedimento disciplinar, A cessação do Contrato de Trabalho - aspetos procedimentais e processuais*, Cadernos do CEJ
- Macedo, Pedro Sousa, 1990, *Poder Disciplinar Patronal*, Coimbra, Almedina
- Marecos, Diogo Vaz, 2011, 2ª edição, *Prática e Procedimento do Processo Disciplinar – Do mero instrutor ao Advogado-instrutor*, Parede, Príncípa
- Marecos, Diogo Vaz, 2015, *O despedimento por justa causa: procedimento*, Lisboa, Direito e Justiça
- Marecos, Diogo Vaz, 2017, 3ª edição, *Código do Trabalho Comentado*, Coimbra Almedina
- Martins, Alcides, 2018, 3ª Edição, *Direito do Processo Laboral, Uma Síntese e Algumas Questões*, Coimbra, Almedina
- Martins, Pedro Furtado, 2012, 3ª edição revista e atualizada segundo o Código do Trabalho de 2009, *Cessação do Contrato de Trabalho*, Parede, Príncípa
- Martinez, Pedro Romano, Luís Miguel Monteiro, Joana Vasconcelos, Pedro Madeira de Brito, Guilherme Dray, Luís Gonçalves da Silva, 2013, 9ª edição, *Código do Trabalho Anotado*, Coimbra, Almedina

*Procedimento Disciplinar Laboral: Uma Visão Geral.
Da Caducidade e do Procedimento Prévio de Inquérito: Particularidades.*

- Martinez, Pedro Romano, 2015, 7ª edição, *Direito do Trabalho*, Coimbra, Almedina
- Mendes, Albino, 2006, 2.ª Edição, *Ideias para uma Reavaliação das Práticas e das Regras em Matéria de Procedimento Disciplinar Laboral*, Estudos sobre o Código do Trabalho, Coimbra, Coimbra Editora
- Miranda, Jorge, Rui Medeiros, 2010, 2ª edição, *Constituição Portuguesa Anotada*, Tomo I, Coimbra, Coimbra Editora
- Neto, Abílio, 1997, 14ª Edição, *Contrato de Trabalho, Notas Práticas*, Lisboa, Ediforum
- Neto, Abílio, 1999, 12ª Edição, *Código Civil Anotado*, Lisboa, Ediforum
- Neto, Abílio, 2003, *Código do Trabalho e Legislação Conexa, Anotados*, Lisboa, Ediforum
- Neto, Abílio, 2004, *Processo Disciplinar e Despedimentos – Jurisprudência e Doutrina*, Lisboa, Ediforum
- Pereira, Albertina, 2007, *Procedimento Disciplinar: Velhas e Novas Questões*, IX e X Congressos Nacionais de Direito do Trabalho, Coimbra, Almedina
- Pinto, Nuno Abranches, 2009, *Instituto Disciplinar Laboral*, Coimbra, Coimbra Editora
- Quintas, Paula, Hélder Quintas, 2015, 4ª edição, *Manual de Direito do Trabalho e de Processo do Trabalho*, Coimbra, Almedina
- Ramalho, Maria do Rosário Palma; Isabel Vieira Borges, 2016, 5ª edição, *Código do Trabalho e Legislação Complementar*, Lisboa, AAFDL Editora
- Ramalho, Maria do Rosário Palma, 1993, *Do fundamento do Poder Disciplinar Laboral*, Coimbra, Almedina
- Ramalho, Maria do Rosário Palma, 2010, 3ª edição, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II, Situações Laborais Individuais*, Coimbra, Almedina
- Ramalho, Maria do Rosário Palma, 2012, 4ª edição, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte I, Dogmática Geral*, Almedina, Coimbra, p
- Ramalho, Maria do Rosário Palma, 2016, 6ª edição, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II, Situações Laborais Individuais*, Coimbra, Almedina
- Silva, Alexandra Santos; Susana Seabra Leitão, 2017, 4ª edição, *Leis do Trabalho*, Porto, Porto Editora
- Silva, Diogo, maio, 2016, *Despedimento por facto imputável ao trabalhador: a figura do instrutor no pós Lei n.º 23/2012*, Julgar Online

*Procedimento Disciplinar Laboral: Uma Visão Geral.
Da Caducidade e do Procedimento Prévio de Inquérito: Particularidades.*

- Silveira, Susana, 2009, Da cessação do contrato de trabalho por facto imputável ao trabalhador no regime introduzido pela lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, *Julgar*, n.º 8
- Sousa, João Vilas Boas, 2014, *O Procedimento Disciplinar para Aplicação de Sanções Conservatórias*, Porto, Vida Económica
- Sousa, Pedro Ferreira de, 2017, 2ª Edição, *O Procedimento Disciplinar Laboral, Uma Construção Jurisprudencial*, Coimbra, Almedina
- Varela, João de Matos Antunes, Fernando Andrade Pires de Lima, 1967, *Código Civil Anotado*, volume I, Coimbra, Coimbra Editora
- Xavier, Bernardo da Gama Lobo, janeiro/dezembro, 1990, Prescrição da infração disciplinar (artigo 27º/3 da LCT), in *RDES*, Ano XXXII (V da 2.ª Série), n.ºs 1-4.
- Xavier, Bernardo da Gama Lobo, 2011, *Manual de Direito do Trabalho*, Lisboa, Verbo

*Procedimento Disciplinar Laboral: Uma Visão Geral.
Da Caducidade e do Procedimento Prévio de Inquérito: Particularidades.*

Anexo A – TRC, 20/03/2018 – Processo: 593/17.3T8GRD-A.C1 (Paula Maria Roberto) – 25 fls.

Anexo B – TRL, 21/12/2017 – Processo: 9487/16.9T8LSB (Sérgio Almeida) – 89 fls.