



INSTITUTO
UNIVERSITÁRIO
DE LISBOA

Despedimento Disciplinar no Ordenamento Jurídico Português: Breve análise crítica de jurisprudência

Sérgio Cinho

Mestrado em Direito das Empresas e do Trabalho

Orientadora:

Professora Doutora Maria Luísa Teixeira Alves, Professora
Auxiliar do Iscte – Instituto Universitário de Lisboa,

Junho, 2026



CIÊNCIAS SOCIAIS
E HUMANAS

Departamento de Economia Política

Despedimento Disciplinar no Ordenamento Jurídico
Português: Breve análise crítica de jurisprudência

Sérgio Cinho

Mestrado em Direito das Empresas e do Trabalho

Orientadora:

Professora Doutora Maria Luísa Teixeira Alves, Professora
Auxiliar do Iscte – Instituto Universitário de Lisboa,

Junho, 2026

Agradecimentos

A realização desta dissertação só foi possível graças ao apoio e contributo de várias pessoas, às quais expresso a minha sincera gratidão.

Em primeiro lugar, agradeço a Deus, pela vida, saúde e força ao longo desta caminhada académica.

À Professora Maria Luísa Teixeira Alves, minha orientadora, pelo rigor científico, disponibilidade e orientação dedicada durante todo o processo de investigação.

Aos meus pais, Silvano Choco Cinho e Josefina Gomes, pelo amor incondicional, ensinamentos e apoio constante.

À minha noiva, Linda Inês Baldé Mendonça, pelo companheirismo, paciência e incentivo permanente.

Aos meus familiares, em especial aos meus tios Leão Gomes e Nazário Mendes, à minha irmã Santa Cinho e aos meus irmãos, pelo apoio e encorajamento.

Aos meus professores, colegas e amigos, pelo incentivo, amizade e contributo para a concretização deste trabalho.

A todos, o meu profundo agradecimento.

Resumo

A presente dissertação, subordinada ao tema “O Despedimento Disciplinar no Ordenamento Jurídico Português: Análise Crítica da Jurisprudência”, tem como objetivo analisar o regime jurídico do despedimento disciplinar no contexto do Direito do Trabalho português, articulando a dimensão constitucional, legal e jurisprudencial.

O estudo inicia-se com o enquadramento do princípio da segurança no emprego, consagrado no artigo 53.º da Constituição da República Portuguesa, enquanto limite estruturante ao poder de despedir, bem como com a evolução legislativa da cessação do contrato de trabalho e o regime atualmente previsto no Código do Trabalho.

Segue-se a análise da justa causa disciplinar, incidindo sobre o comportamento culposos do trabalhador, a gravidade da infração e a inexigibilidade da manutenção da relação laboral, assim como sobre os requisitos formais do procedimento disciplinar e as questões relativas à prova.

A investigação aborda ainda a invalidade do despedimento disciplinar, os vícios procedimentais e os mecanismos de tutela jurisdicional, evidenciando o papel dos tribunais do trabalho na fiscalização da legalidade das decisões de despedimento e na aplicação das respetivas consequências jurídicas, designadamente a reintegração ou a indemnização.

Por fim, procede-se a uma análise crítica da construção jurisprudencial da justa causa, identificando tendências decisórias, dificuldades de uniformização e desafios para a previsibilidade e segurança jurídica, incluindo uma breve referência comparativa ao direito marroquino.

Palavras-chave: Despedimento disciplinar; justa causa; segurança no emprego; tutela jurisdicional; jurisprudência.

Abstract

This dissertation, entitled “Disciplinary Dismissal in the Portuguese Legal System: A Critical Analoses of Case Law”, aims to examine the legal framework governing disciplinary dismissal within the context of Portuguese Labour Law, articulating Is constitutional, statutory and jurisprudential dimensions.

The study begins with an analysis of the principle of job security, enshrined in Article 53 of the Constitution of the Portuguese Republic, as a structural limit on the employer’s power to dismiss, as well as the legislative evolution of the termination of the employment contract and the regime currently established in the Labour Côdea.

It then proceeds to examine the concept of just cause for disciplinary dismissal, focusing on the employee’s culpable conduct, the seriousness of the infringement and the impossibility of maintaining the employment relationship, together with the formal requirements of the disciplinary procedure and evidentiary issues.

The research further adereces the invalidity of disciplinary dismissal, procedural defects and the mechanisms of judicial protection, highlighting the role of labour courts in reviewing the legality of dismissal decisions and in determining their legal consequences, namely reinstatement or compensation.

Finally, the dissertation provides a critical analysis of the judicial development of the concept of just cause, identifying decision-making trends, challenges in case law harmonisation and implications for legal certainty and predictability, including a brief comparative referencio to Moroccan law.

Keywords: Disciplinary dismissal; just cause; job security; judicial protection; case law.

Índice

Agradecimentos	i
Resumo	iii
Abstract.....	v
Introdução	1
1 Capítulo I – Enquadramento Constitucional e Legal do Despedimento Disciplinar.....	5
1.1 O princípio da segurança no emprego e a proibição do despedimento sem justa causa (art.º 53.º da CRP)	5
1.2 A estabilidade no emprego e os limites ao poder disciplinar do empregador	7
1.3 Evolução do regime do despedimento disciplinar no Direito Português	8
1.4 O regime do despedimento disciplinar no Código do Trabalho	11
1.5 O despedimento disciplinar no contexto das modalidades de cessação do contrato de trabalho	13
2. Capítulo II – A Justa Causa Disciplinar e o Procedimento	15
2.1 Conceito e natureza jurídica da justa causa	15
2.2 O comportamento culposo do trabalhador.....	17
2.3 A gravidade da infração e a inexigibilidade da manutenção da relação laboral	19
2.4 O procedimento disciplinar: nota de culpa, instrução e decisão final	23
2.5 A prova no despedimento disciplinar e a admissibilidade da prova ilícita.....	25
3. Capítulo III – Invalidade do Despedimento e Tutela Jurisdicional	29
3.1 Causas de ilicitude do despedimento disciplinar.....	29
3.2 Vícios procedimentais e invalidade do despedimento	31
3.3 Impugnação judicial e papel dos tribunais	33
3.4 Consequências do despedimento ilícito: reintegração e indemnização	36
4. Capítulo IV – A Construção Jurisprudencial da Justa Causa e Análise Crítica	41
4.1 O papel dos tribunais na densificação do conceito de justa causa	41
4.2 Tendências da jurisprudência do Supremo Tribunal de Justiça	43
4.3 Deveres laborais na jurisprudência disciplinar (lealdade, obediência, condutas extralaborais e custódia).....	47
4.4 Indeterminação normativa, previsibilidade e segurança jurídica: reflexão crítica....	52
4.5 Breve enquadramento do despedimento disciplinar no ordenamento jurídico marroquino: perspetiva comparada.	56
5. Conclusão	61
6. Referências Bibliográficas.....	64
1. Doutrina.....	64
2. Legislação	65
3. Jurisprudência	65

4. Instrumentos Internacionais	67
--------------------------------------	----

Glossário de Abreviaturas

Ac. / Acs. – Acórdão / Acórdãos;

ACT – Autoridade para as Condições do Trabalho,

Art. / Arts. – Artigo / Artigos;

CRP – Constituição da República Portuguesa;

Ed. – Edição,

N.º / N.ºs – Número / Números,

OIT – Organização Internacional do Trabalho;

P. PP. – Página / Páginas;

STJ – Supremo Tribunal de Justiça,

TC – Tribunal Constitucional;

Vol. - Volume

Introdução

O despedimento disciplinar constitui uma das formas mais drásticas de cessação do contrato de trabalho, dada a sua incidência direta sobre a segurança no emprego e a proteção do trabalhador. No ordenamento jurídico português, esta modalidade encontra-se regulada no Código do Trabalho, em especial nos artigos 351.º e seguintes, que consagram a cláusula geral de justa causa como requisito essencial para a validade do despedimento com fundamento disciplinar. Esta cláusula estabelece que o empregador apenas pode despedir o trabalhador quando este pratica um facto imputável de gravidade tal que torne impossível a manutenção da relação laboral, implicando uma análise conjunta da culpa, da gravidade e da exigibilidade da continuação do vínculo laboral (Martinez, 2023).¹

Na doutrina portuguesa contemporânea, o poder disciplinar é entendido como uma expressão do poder diretivo do empregador, mas sujeito aos princípios constitucionais de proteção do trabalho e proporcionalidade. A aplicação da justa causa exige não apenas a verificação de comportamentos culposos, mas também uma avaliação contextualizada dos deveres do trabalhador e das obrigações do empregador (Ramalho, 2023).²

A jurisprudência do Supremo Tribunal de Justiça tem desempenhado um papel determinante na definição dos contornos da justa causa disciplinar. Acórdãos recentes reafirmam a necessidade de um comportamento culposo do trabalhador cuja gravidade torne imediatamente impossível a manutenção do vínculo laboral, sendo indispensável a ponderação conjunta dos elementos objetivos e subjetivos da relação laboral (STJ, 16 de dezembro de 2021).³

A questão central desta dissertação é: até que ponto o regime jurídico do despedimento disciplinar em Portugal, tal como consolidado pela jurisprudência, garante

¹ Martinez, Pedro Romano. (2023) Direito do Trabalho. 11ª ed. Almedina. P. 999

² Ramalho, Maria do Rosário Palma. (2023). Tratado de Direito do Trabalho: Parte II – Situações Laborais Individuais (9ª ed.) Almedina. pp. 967-971

³ Supremo Tribunal de Justiça. (2021, dezembro 16). Acórdão no Processo n.º 3195/19.6T8VNF.G1. S1 (Relatora: Leonor Cruz Rodrigues). Disponível em <http://www.dgsi.pt>

previsibilidade, segurança jurídica e proporcionalidade, e como se compara com o modelo do direito marroquino em termos de proteção do trabalhador e limites ao poder disciplinar do empregador? Parte-se da hipótese de que o modelo português, baseado numa cláusula geral de justa causa, oferece maior flexibilidade e adaptação aos casos concretos, mas apresenta menor previsibilidade e maior margem de indeterminação para os tribunais. Em contrapartida, o modelo marroquino, mais tipificado no seu Código do Trabalho, proporciona maior clareza normativa, embora seja menos adaptável a situações concretas.

Do ponto de vista científico, esta investigação é relevante por permitir compreender como a jurisprudência portuguesa constrói o conceito de justa causa e analisar criticamente o seu impacto nas relações laborais. Do ponto de vista prático, pretende fornecer elementos interpretativos úteis para empregadores, trabalhadores e operadores jurídicos, de modo a reduzir o risco de despedimentos ilícitos e reforçar a segurança jurídica no direito do trabalho português.

O objetivo geral desta dissertação consiste em analisar o regime jurídico do despedimento disciplinar em Portugal à luz da jurisprudência, avaliando o grau de previsibilidade, segurança jurídica e proporcionalidade, integrando um estudo comparado com o direito marroquino. Para tal, foram definidos os seguintes objetivos específicos: (1) examinar a evolução legal e constitucional do despedimento disciplinar em Portugal; (2) identificar os critérios jurisprudenciais aplicados pelos tribunais portugueses na interpretação da justa causa; (3) analisar causas de ilicitude do despedimento e mecanismos de tutela judicial; (4) realizar um estudo comparativo sintético com o direito marroquino; e (5) apresentar uma reflexão crítica sobre previsibilidade, segurança jurídica e margem de discricionariedade na aplicação da justa causa disciplinar.

A metodologia adotada combina uma abordagem doutrinária e jurisprudencial, complementada por um estudo comparativo funcional e dogmático. A análise doutrinária recorre a obras contemporâneas de autores portugueses, que analisam a justa causa e o procedimento disciplinar. A análise jurisprudencial centra-se em acórdãos recentes do Supremo Tribunal de Justiça e dos Tribunais da Relação. O estudo comparativo com o direito marroquino utiliza uma abordagem funcional, examinando diferenças estruturais relativas à justa causa, ao procedimento disciplinar e à tutela judicial entre os ordenamentos.

A dissertação está estruturada em quatro capítulos. O Capítulo I aborda o enquadramento constitucional e a evolução do regime da cessação do contrato de trabalho; o Capítulo II analisa a justa causa disciplinar e o procedimento aplicável; o Capítulo III examina a invalidade do despedimento, causas de ilicitude e tutela jurisdicional; e o Capítulo IV dedica-se à construção jurisprudencial da justa causa, incluindo o estudo comparado com o direito marroquino, culminando numa análise crítica sobre previsibilidade, segurança jurídica e margem de discricionariedade.

Em síntese, esta investigação pretende oferecer uma contribuição sólida ao estudo do despedimento disciplinar no direito do trabalho português, integrando perspetivas doutrinárias, jurisprudenciais e comparativas que favoreçam uma compreensão aprofundada da justa causa e dos desafios contemporâneos que lhe são associados.

1 Capítulo I – Enquadramento Constitucional e Legal do Despedimento Disciplinar

1.1 O princípio da segurança no emprego e a proibição do despedimento sem justa causa (art.º 53.º da CRP)

O princípio da segurança no emprego ocupa uma posição central no ordenamento jurídico português, constituindo uma limitação estrutural ao poder de despedimento unilateral por parte do empregador. A sua expressão normativa encontra-se no artigo 53.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), que prevê a garantia da segurança no emprego e a proibição de despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológico. Este princípio traduz-se em proteção concreta aos trabalhadores, determinando que qualquer cessação do contrato de trabalho por iniciativa do empregador deve fundamentar-se em razões juridicamente válidas e suscetíveis de controlo judicial, afastando despedimentos arbitrários ou discricionários.

A doutrina portuguesa enfatiza que a segurança no emprego não é apenas um conceito abstrato, mas uma norma de tutela reforçada, que combina requisitos materiais e formais. António Monteiro Fernandes (2023) destaca que o princípio constitui uma restrição substancial ao poder de despedir, impondo que os despedimentos estejam baseados em motivos objetivos ou subjetivos devidamente justificados. Esta proteção estende-se para além do despedimento disciplinar, abrangendo todas as formas de cessação que possam afetar a estabilidade laboral de forma indiscriminada.⁴

Maria do Rosário Palma Ramalho (2023) sublinha a dupla dimensão da segurança no emprego. No plano material, o despedimento só é admissível quando existem factos que legitimem a cessação do contrato, sejam eles de índole objetiva, relacionados com a organização ou funcionamento da empresa, ou de índole subjetiva, relacionados com o comportamento do trabalhador. No plano formal, Ramalho enfatiza a necessidade de observância das garantias processuais, incluindo o direito à audição do trabalhador, a comunicação clara das razões invocadas e a possibilidade de recurso judicial. Segundo a autora, a efetividade da segurança no emprego depende da conjugação de ambas as

⁴ Fernandes, António Monteiro (2023) *Direito do Trabalho*. 22ª ed. Revista e Atualizada. Almedina. p. 615

dimensões, garantindo que o despedimento seja justificado e procedimentalmente correto.⁵

A distinção entre justa causa constitucional e justa causa legal do Código do Trabalho (artigo 351.º) é igualmente relevante. A justa causa constitucional possui maior amplitude, podendo incluir fundamentos objetivos, estruturais ou relacionados com necessidades empresariais, enquanto a justa causa legal se centra na conduta culposa grave do trabalhador que torna impossível a manutenção da relação laboral. Esta diferenciação permite conciliar proteção constitucional e flexibilidade económica, possibilitando figuras como despedimentos coletivos ou por extinção de posto de trabalho, sem que tal seja considerado violação da segurança no emprego.

O princípio da segurança no emprego não se limita ao contexto nacional. A Convenção n.º 158 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), ratificada em Portugal pela Resolução da Assembleia da República n.º 55/94, estabelece que a cessação do contrato por iniciativa do empregador deve ter um motivo válido relacionado com a aptidão ou conduta do trabalhador ou com as necessidades de funcionamento da empresa (OIT, 1982/1994). A Convenção impõe ainda a obrigatoriedade de audição prévia do trabalhador, direito de recurso a órgão imparcial e direito a pré-aviso ou indemnização, salvo em caso de falta grave. A adoção destes padrões internacionais reforça a compreensão da segurança no emprego como princípio material e processual, garantindo proteção efetiva e estabilidade nas relações laborais.⁶

Deste modo, o princípio da segurança no emprego funciona como um núcleo de proteção fundamental, condicionando a ação do legislador e dos tribunais. Ele garante que a cessação do contrato de trabalho se limite a situações juridicamente justificáveis, equilibrando a necessidade de proteção do trabalhador com os imperativos de adaptação económica das empresas. A conjugação dos instrumentos constitucionais, legais e internacionais constitui um sistema integrado de proteção laboral, reforçando a

⁵ Ramalho, Maria do Rosário Palma. (2023). Tratado de Direito do Trabalho: Parte II – Situações Laborais Individuais (9ª ed.) Almedina. pp. 901-903

⁶ Organização Internacional do Trabalho. (1982). Convenção n.º 158 sobre a cessação da relação de trabalho por iniciativa do empregador

centralidade do princípio da segurança no emprego no ordenamento jurídico português contemporâneo.

1.2 A estabilidade no emprego e os limites ao poder disciplinar do empregador

A estabilidade no emprego constitui um dos pilares estruturantes do Direito do Trabalho português, assumindo consagração constitucional expressa no artigo 53.º da Constituição da República Portuguesa, que garante a segurança no emprego e proíbe os despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos. Este preceito configura um verdadeiro limite material ao poder de despedir do empregador, impondo que qualquer cessação unilateral do contrato por iniciativa deste assente num fundamento objetivo e juridicamente controlável. A norma constitucional opera, assim, como parâmetro de validade das soluções legislativas em matéria de cessação do contrato de trabalho e como critério interpretativo das disposições do Código do Trabalho relativas ao despedimento disciplinar.

A concretização infraconstitucional do despedimento individual por causas subjetivas encontra-se nos artigos 351.º a 358.º do Código do Trabalho (Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação atual). Nos termos do artigo 351.º, n.º 1, constitui justa causa o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho. Esta definição legal revela a natureza excecional do despedimento disciplinar, exigindo a verificação cumulativa de um facto ilícito, de culpa imputável ao trabalhador e de uma gravidade tal que afete irremediavelmente a confiança subjacente ao vínculo laboral.

Menezes Leitão (2023) sublinha que a estabilidade no emprego não elimina o poder disciplinar do empregador, mas condiciona o seu exercício a critérios de necessidade e proporcionalidade. A justa causa disciplinar não se confunde com qualquer incumprimento contratual, exigindo uma violação qualificada dos deveres laborais previstos no artigo 128.º do Código do Trabalho, designadamente os deveres de obediência, lealdade, zelo e diligência. O autor destaca que o juízo de gravidade deve ser efetuado à luz das circunstâncias concretas do caso, não bastando a mera verificação formal da infração.⁷

⁷ Leitão, Luís Menezes. (2023) Direito do Trabalho. 8ª ed. Almedina. pp. 474-475

Na mesma linha, Fernandes (2023) enquadra o despedimento disciplinar na lógica da resolução do contrato por incumprimento imputável, aproximando-o da disciplina civil da resolução contratual. Todavia, salienta que, no domínio laboral, a exigência constitucional de segurança no emprego impõe uma interpretação restritiva da justa causa. A inexigibilidade da manutenção da relação laboral constitui elemento central do conceito, implicando a demonstração de que a confiança essencial ao vínculo foi definitivamente comprometida.⁸

Leal Amado et al., (2024) acentua que o despedimento disciplinar constitui a sanção máxima no elenco previsto no artigo 328.º do Código do Trabalho, assumindo natureza de último ratio. O controlo jurisdicional, previsto nos artigos 381.º e seguintes do Código do Trabalho, desempenha papel essencial na garantia da efetividade do artigo 53.º da Constituição, competindo aos tribunais aferir quer a verificação dos pressupostos materiais da justa causa, quer o cumprimento das exigências procedimentais estabelecidas nos artigos 352.º a 357.º do mesmo diploma.⁹

Em suma, o regime jurídico português do despedimento disciplinar individual por causas subjetivas estrutura-se como um sistema de tutela reforçada da continuidade da relação laboral. A estabilidade no emprego não impede a cessação fundada em comportamento culposos grave, mas impõe um padrão exigente de fundamentação material, respeito pelas garantias procedimentais e sujeição a controlo jurisdicional efetivo, assegurando o equilíbrio entre o poder disciplinar do empregador e a proteção da dignidade e segurança jurídica do trabalhador.

1.3 Evolução do regime do despedimento disciplinar no Direito Português

A evolução do regime jurídico da cessação do contrato de trabalho em Portugal revela uma profunda transformação estrutural, marcada pela transição de um modelo inspirado na lógica civilista da liberdade contratual para um sistema constitucionalmente condicionado pelo princípio da segurança no emprego. O regime atualmente previsto nos

⁸ Fernandes, António Monteiro (2023) *Direito do Trabalho*. 22ª ed. Revista e Atualizada. Almedina. pp. 692-696

⁹ Amado, João Leal; Rouxinol, Milena Silva; Vicente, Joana Nunes; Santos, Catarina Gomes; Moreira, Teresa Coelho. (2024) *Direito do Trabalho. Relação Individual*. 2ª ed. Revista e Atualizada. Almedina. pp. 1240-1243

artigos 338.º e seguintes do Código do Trabalho (Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação atual) é o resultado dessa trajetória evolutiva, refletindo uma solução de equilíbrio entre a tutela da estabilidade laboral e a necessidade de adaptação das empresas às exigências económicas.

No período anterior à Constituição de 1976, vigorava a Lei do Contrato de Trabalho de 1969, aprovada pelo Decreto-Lei n.º 49 408/1969. Este diploma enquadrava-se numa conceção predominantemente civilista do vínculo laboral. O contrato de trabalho era entendido como relação sinalagmática de execução continuada, sendo admissível a sua cessação por denúncia unilateral, ainda que sem invocação de justa causa, desde que respeitado o aviso prévio ou paga a indemnização legalmente prevista. A denúncia ad nutum por parte do empregador era juridicamente possível, configurando um sistema assente na liberdade de desvinculação mitigada por compensação económica.¹⁰ Como observa Monteiro Fernandes (2023), tratava-se de um regime em que a estabilidade no emprego não constituía valor jurídico estruturante, prevalecendo a lógica indemnizatória sobre a lógica de conservação do vínculo.¹¹

A rutura com este modelo ocorre no contexto pós-revolucionário. A Constituição da República Portuguesa de 1976 consagra, no artigo 53.º, a garantia da segurança no emprego e a proibição dos despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos. Este preceito introduziu uma dimensão constitucional inédita na ordem jurídica portuguesa, elevando a estabilidade no emprego à categoria de direito fundamental dos trabalhadores. A partir desse momento, a cessação unilateral do contrato por iniciativa do empregador deixou de poder fundar-se numa mera decisão discricionária, exigindo um motivo materialmente atendível.

Em execução deste comando constitucional, o Decreto-Lei n.º 372-A/75, de 16 de julho, e posteriormente os Decretos-Leis n.º 84/76 e n.º 84-C/76, reformularam profundamente o regime da cessação do contrato. Foi eliminada a possibilidade de denúncia livre por parte do empregador, restringindo-se o despedimento individual à verificação de justa causa disciplinar. Paralelamente, manteve-se a figura do

¹⁰ Portugal. (1969, novembro 24). Decreto-Lei n.º 49 408. Diário da República.

¹¹ Fernandes, António Monteiro (2023) Direito do Trabalho. 22ª ed. Revista e Atualizada. Almedina. pp. 610-612

despedimento coletivo para situações fundadas em razões económicas, estruturais ou tecnológicas.¹²

A Lei da Cessação do Contrato de Trabalho de 1989 e o Decreto-Lei n.º 400/91 introduziram uma nova etapa de sistematização e flexibilização controlada. Embora se mantivesse a proibição de despedimentos sem justa causa, procedeu-se à clarificação das modalidades de cessação e ao reforço da estrutura procedimental.¹³ Romano Martinez (2023) destaca que este período correspondeu a uma tentativa de harmonização entre a tutela constitucional da estabilidade e a necessidade de garantir instrumentos jurídicos adequados à reorganização empresarial.¹⁴

Com a entrada em vigor do Código do Trabalho de 2003, posteriormente revisto em 2009, consolidou-se uma arquitetura normativa baseada na tipificação das modalidades de cessação por iniciativa do empregador. O artigo 338.º do CT reafirma expressamente a proibição do despedimento sem justa causa, enquanto os artigos subsequentes distinguem entre despedimento disciplinar por facto imputável ao trabalhador art.º 351.º do CT, despedimento coletivo art.º 359.º do CT, despedimento por extinção do posto de trabalho art.º 367.º do CT e despedimento por inadaptação art.º 373.º do CT. Esta sistematização evidencia a coexistência de fundamentos subjetivos e objetivos de cessação, todos sujeitos a pressupostos materiais rigorosos e a exigências procedimentais específicas.

As alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, no contexto do Memorando de Entendimento celebrado com as instituições internacionais, reacenderam o debate sobre o equilíbrio entre flexibilidade e segurança no emprego.¹⁵ Essas modificações procuraram ampliar a margem de atuação empresarial em determinadas modalidades de despedimento objetivo, sem, contudo, afastar o núcleo essencial do artigo 53.º da Constituição da República Portuguesa.

¹² Portugal. (1975, julho 16). Decreto-Lei n.º 372-A/75; Portugal. (1976, janeiro 28). Decreto-Lei n.º 84/76; Portugal. (1976, janeiro 28). Decreto-Lei n.º 84-C/76.

¹³ Portugal. (1991, 16 de outubro). Decreto-Lei n.º 400/91. Diário da República, Série I-A.

¹⁴ Martinez, Pedro Romano (2023) Direito do Trabalho. 11ª ed. Almedina. pp. 923-925

¹⁵ Portugal. (2012, 25 de junho). Lei n.º 23/2012. Diário da República, Série I. <https://dre.pt>

Em síntese, a evolução legislativa portuguesa demonstra uma passagem clara de um modelo de liberdade de denúncia compensada para um sistema de tutela reforçada da continuidade da relação laboral. O despedimento deixou de constituir mera manifestação da autonomia privada para se tornar ato juridicamente vinculado, sujeito a fundamentação material, respeito por garantias procedimentais e controlo jurisdicional efetivo. O regime atual traduz, assim, uma solução de compromisso entre a proteção da estabilidade no emprego e a necessidade de assegurar mecanismos juridicamente estruturados de cessação contratual, em conformidade com os parâmetros constitucionais.

1.4 O regime do despedimento disciplinar no Código do Trabalho

O regime atualmente consagrado no Código do Trabalho estrutura-se, em matéria de cessação do contrato por iniciativa do empregador, nos artigos 338.º e seguintes, assumindo como princípio basilar a proibição de despedimento sem justa causa, expressamente reafirmada no artigo 338.º, n.º 1, em consonância com o artigo 53.º da Constituição da República Portuguesa.

O Código tipifica de forma taxativa as modalidades de cessação por iniciativa do empregador, distinguindo entre causas subjetivas e causas objetivas. No plano das causas subjetivas, o despedimento por facto imputável ao trabalhador encontra-se regulado nos artigos 351.º a 358.º. O artigo 351.º, n.º 1, define justa causa como o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho. O n.º 2 do mesmo artigo apresenta um elenco exemplificativo de comportamentos suscetíveis de integrar justa causa, incluindo, entre outros, desobediência ilegítima, violação de direitos e garantias de outros trabalhadores, lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa e faltas injustificadas que determinem prejuízo ou riscos graves.

A apreciação da gravidade da infração deve obedecer aos critérios estabelecidos no artigo 351.º, n.º 3, que impõe a ponderação do grau de lesão dos interesses do empregador, do carácter das relações entre as partes e das circunstâncias relevantes do caso concreto. Este preceito concretiza o princípio da proporcionalidade, estruturante no domínio disciplinar.

O exercício do despedimento disciplinar encontra-se sujeito a um procedimento obrigatório, previsto nos artigos 352.º a 357.º. O artigo 353.º impõe a elaboração de nota

de culpa escrita, com descrição circunstanciada dos factos imputados ao trabalhador. O artigo 355.º garante o direito de resposta e de consulta do processo, concretizando o princípio do contraditório. O artigo 357.º regula a decisão final, exigindo fundamentação expressa e limitando-a aos factos constantes da nota de culpa. A inobservância destas formalidades pode determinar a ilicitude do despedimento, nos termos do artigo 381.º, alínea c).

O Código prevê igualmente as consequências do despedimento ilícito nos artigos 389.º a 392.º. Nos termos do artigo 389.º, o trabalhador tem direito à reintegração no mesmo estabelecimento da empresa, sem prejuízo da sua categoria e antiguidade. Todavia, o artigo 392.º admite que o tribunal, a pedido do empregador e mediante fundamentação adequada, substitua a reintegração por indemnização, quando o regresso do trabalhador se revele gravemente prejudicial ou perturbador para o funcionamento da empresa.

Para além do despedimento disciplinar, o Código regula modalidades de despedimento fundadas em causas objetivas, designadamente o despedimento coletivo (arts. 359.º a 366.º), o despedimento por extinção do posto de trabalho (arts. 367.º a 372.º) e o despedimento por inadaptação (arts. 373.º a 380.º). Ainda que estas figuras não assentem em comportamento culposo do trabalhador, todas estão sujeitas a pressupostos materiais específicos e a procedimentos legalmente definidos, mantendo-se a exigência de fundamentação objetiva e controlo jurisdicional.

O sistema vigente traduz uma superação definitiva do modelo de denúncia ad nutum, substituído por um regime de despedimento motivado e juridicamente sindicável. Palma Ramalho (2023) acrescenta que o Código do Trabalho densifica a exigência constitucional de estabilidade no emprego, impondo ao empregador um ónus rigoroso de demonstração da justa causa e de cumprimento das garantias procedimentais.¹⁶ Romano Martinez (2023) destaca que a sistematização atual reforça a segurança jurídica, ao delimitar com precisão as modalidades de cessação e os respetivos pressupostos.¹⁷

¹⁶ Ramalho, Maria do Rosário Palma. (2023). Tratado de Direito do Trabalho: Parte II – Situações Laborais Individuais (9ª ed.) Almedina. pp. 966-967

¹⁷ Martinez, Pedro Romano (2023) Direito do Trabalho. 11ª ed. Almedina. pp. 994-997

Deste modo, o regime consagrado no Código do Trabalho configura um modelo de despedimento condicionado, estruturado em torno de três pilares: tipicidade das modalidades de cessação art.º 338.º, exigência de justa causa ou fundamento objetivo legalmente previsto arts. 351.º, 359.º, 367.º e 373.º e sujeição a procedimento formal e controlo jurisdicional arts. 352.º a 357.º e 381.º e ss. Esta arquitetura normativa assegura a concretização do princípio da segurança no emprego, garantindo que a cessação do contrato por iniciativa do empregador não resulte de decisão arbitrária, mas de fundamento legalmente admissível e materialmente comprovado.

1.5 O despedimento disciplinar no contexto das modalidades de cessação do contrato de trabalho

O despedimento disciplinar constitui uma das modalidades de cessação do contrato de trabalho por iniciativa do empregador, prevista no artigo 340.º do Código do Trabalho (CT). Esta modalidade distingue-se das restantes formas de extinção do vínculo laboral, nomeadamente do despedimento coletivo arts. 359.º a 366.º, do despedimento por extinção do posto de trabalho ou inadaptação arts. 367.º a 372.º e da resolução judicial do contrato art.º 392.º, por assentar em causa subjetiva, relacionada com o comportamento ilícito, culposo e grave do trabalhador, que torna impossível a continuação da relação laboral de forma prática e imediata. Diferencia-se ainda pelo carácter sancionatório, embora produza efeitos extintivos definitivos sobre a relação laboral, conjugando, assim, o exercício do poder disciplinar do empregador art.º 328.º CT com os limites de legalidade e constitucionalidade, incluindo o princípio da segurança no emprego art.º 53.º CRP.

O artigo 351.º do CT define a justa causa como requisito essencial do despedimento disciplinar, estabelecendo, no n.º 1, uma cláusula geral e, no n.º 2, alíneas a) a m), uma lista exemplificativa de situações suscetíveis de configurar justa causa. A doutrina portuguesa interpreta esta enumeração como indicativa e não taxativa, de modo que qualquer violação grave e culposa de deveres legais, contratuais ou decorrentes de instrumentos de regulamentação coletiva pode fundamentar o despedimento disciplinar. Entre as hipóteses mais frequentes destacam-se faltas injustificadas, desobediência reiterada, ofensas ao empregador ou colegas e actos de deslealdade ou negligência grave, sempre avaliados quanto à gravidade objetiva, culpa e impacto sobre a subsistência da relação laboral. A jurisprudência tem reforçado que não basta a materialidade do

comportamento; é necessário comprovar a impossibilidade prática e imediata de continuação da relação laboral (Ramalho, 2023).¹⁸

O despedimento disciplinar é ilícito quando carece de justa causa ou quando o motivo invocado decorre de fatores políticos, ideológicos, étnicos ou religiosos, nos termos do artigo 381.º, alíneas a) e b) do CT. Além disso, a lei estabelece a obrigatoriedade de motivação fundamentada, instrução formal do processo disciplinar e possibilidade de impugnação judicial pelo trabalhador arts. 352.º a 357.º e 389.º a 392.º CT. O respeito pelos princípios da boa-fé, confiança e lealdade profissional é determinante para a validade do acto, garantindo a compatibilização entre os interesses do empregador e a proteção do trabalhador.

Sob o ponto de vista sistemático, o despedimento disciplinar ocupa posição central no regime português, pois assegura que a cessação individual do contrato por conduta do trabalhador só se realize em circunstâncias objetivamente controláveis e juridicamente justificáveis, refletindo o equilíbrio entre a estabilidade do emprego, prevista na Constituição, e a necessidade de manutenção da disciplina e eficiência no ambiente laboral. Assim, esta modalidade protege tanto a integridade da relação de trabalho como a viabilidade da organização empresarial, conferindo segurança jurídica e previsibilidade na aplicação do poder disciplinar.

¹⁸ Ramalho, Maria do Rosário Palma. (2023). Tratado de Direito do Trabalho: Parte II – Situações Laborais Individuais (9ª ed.) Almedina. pp. 967-971

2. Capítulo II – A Justa Causa Disciplinar e o Procedimento

2.1 Conceito e natureza jurídica da justa causa

O despedimento disciplinar constitui uma das modalidades de cessação do contrato de trabalho por iniciativa do empregador, prevista no artigo 340.º e seguintes do Código do Trabalho (CT), sendo regulamentado detalhadamente nos arts. 351.º a 380.º CT. Esta forma de cessação distingue-se das demais modalidades de extinção do vínculo laboral, como o despedimento coletivo arts. 359.º a 366.º CT, o despedimento por inadaptação ou extinção do posto de trabalho arts. 367.º a 372.º CT e a resolução judicial do contrato art.º 392.º CT, por se fundamentar exclusivamente em factos imputáveis ao trabalhador, que configuram um incumprimento grave dos deveres legais, contratuais ou coletivos.

A doutrina portuguesa moderna, incluindo Ramalho (2023), enfatiza que o despedimento disciplinar possui uma dupla natureza jurídica. Por um lado, tem carácter sancionatório, visto que visa punir condutas graves do trabalhador, incluindo desobediência reiterada, faltas injustificadas, negligência ou actos de deslealdade; por outro, possui efeito extintivo, extinguindo imediatamente a relação laboral de forma definitiva. Esta dupla natureza implica a necessidade de estrita observância de requisitos legais e constitucionais, garantindo que o exercício do poder disciplinar não se transforme em acto arbitrário ou discriminatório.¹⁹

O conceito de justa causa, tal como definido no artigo 351.º, n.º 1 e 2 do CT, exige a existência de comportamento ilícito, grave e culposos do trabalhador, capaz de tornar impossível a continuação da relação laboral de maneira prática e imediata. As alíneas do n.º 2 do artigo 351.º enumeram situações exemplificativas, incluindo faltas injustificadas, actos de indisciplina, ofensas a superiores ou colegas e condutas de deslealdade, sem que essa lista seja taxativa, permitindo a subsunção de outros factos graves que comprometam a relação laboral. Neste sentido, a jurisprudência portuguesa tem reforçado que a materialidade do comportamento não é suficiente; é necessário demonstrar a culpabilidade do trabalhador e a gravidade objetiva da infração, incluindo fatores como

¹⁹ Ramalho, Maria do Rosário Palma. (2023). Tratado de Direito do Trabalho: Parte II – Situações Laborais Individuais (9ª ed.) Almedina. pp. 966-967

prejuízo à empresa, risco de repetição e necessidade de prevenir danos futuros (Ramalho, 2020).²⁰

Do ponto de vista constitucional, o despedimento disciplinar deve ser compatível com o princípio da segurança no emprego previsto no artigo 53.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), que proíbe despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos, ideológicos, étnicos ou religiosos (Assembleia da República, 1976/2021). Esta proteção impõe limites claros ao empregador, obrigando-o a fundamentar o acto, respeitar os deveres de boa-fé e confiança e seguir procedimento disciplinar formal, conforme previsto nos arts. 352.º a 357.º CT. O objetivo é conciliar o direito do empregador à disciplina e eficiência organizacional com a proteção do trabalhador contra abusos e arbitrariedades.

A natureza jurídica do despedimento disciplinar reflete, portanto, o equilíbrio necessário entre os interesses do empregador e os direitos fundamentais do trabalhador. O acto deve ser motivado por condutas objetivamente graves, demonstrar a culpa do trabalhador, e provocar a cessação imediata da relação laboral, sem margem para decisões discricionárias *ad nutum*. Ao mesmo tempo, o sistema legal prevê mecanismos de controle e impugnação judicial, assegurando que a cessação seja juridicamente legítima e socialmente aceitável.

Além disso, a doutrina destaca que o despedimento disciplinar não pode ser interpretado isoladamente. Ele integra o conjunto de medidas que asseguram a estabilidade do emprego e a manutenção da disciplina dentro da empresa, refletindo princípios adotados em sistemas jurídicos europeus, como a Alemanha, Itália e França, onde a exigência de “justa causa” ou “causa real e séria” é condição essencial para a validade do acto (Monteiro Fernandes, 2023).²¹ Este contexto evidencia a função preventiva e educativa do despedimento disciplinar, protegendo simultaneamente a integridade da relação laboral e os interesses organizacionais da empresa.

²⁰ Ramalho, Maria do Rosário Palma. (2023). Tratado de Direito do Trabalho: Parte II – Situações Laborais Individuais (9ª ed.) Almedina. pp. 966-971

²¹ Fernandes, António Monteiro (2023). Direito do Trabalho. 22ª ed. Revista e Actualizada. Almedina, pp. 693-695

Em síntese, o despedimento disciplinar representa uma modalidade de cessação individual equilibrada, na qual o poder do empregador é limitado pelo direito positivo e pelos princípios constitucionais, incluindo a boa-fé, confiança, proporcionalidade e segurança no emprego. A sua correta aplicação exige análise rigorosa do comportamento do trabalhador, gravidade objetiva, nexo causal entre a conduta e a impossibilidade de manutenção do vínculo, e observância estrita do procedimento legal e judicialmente controlável, garantindo a compatibilidade entre eficiência empresarial e proteção do trabalhador.

2.2 O comportamento culposo do trabalhador

O despedimento disciplinar, enquanto modalidade de cessação do contrato de trabalho, encontra-se diretamente relacionado com a conduta culposa do trabalhador, conforme disposto no artigo 351.º do Código do Trabalho (CT). Este artigo estabelece que a justa causa de despedimento ocorre quando o trabalhador pratica uma falta grave que torne impossível a manutenção da relação laboral de forma imediata e objetiva Código do Trabalho, 2009. A legislação, ao definir o comportamento culposo como elemento central da justa causa, assegura que apenas actos que demonstrem dolo ou negligência grave possam fundamentar a desvinculação disciplinar.

A gravidade da infração deve ser apreciada sob critérios objetivos e proporcionais, considerando não apenas a natureza do ato praticado, mas também as suas consequências para a organização e para a relação laboral. A doutrina portuguesa tem enfatizado que a proporcionalidade do despedimento é medida pelo impacto concreto da infração, incluindo risco para a empresa, prejuízo económico ou perturbação da disciplina interna, mas também levando em conta a coerência da prática disciplinar da empresa, nos termos do artigo 356.º, n.º 5 do CT (Dray, 2025).²² Assim, decisões disciplinares que apresentem disparidade em relação a casos análogos dentro da mesma empresa podem ser consideradas desproporcionais e, portanto, passíveis de impugnação judicial.

Segundo Pedro Romano Martinez (2023), a justa causa não é um conceito exclusivo do direito laboral, servindo de fundamento para a resolução de diversos contratos de

²² Dray, Guilherme (2025) Lições de Direito do Trabalho. 2.ª ed. (Revista e Ampliada). Reimpressão. Almedina. pp. 709-713

execução continuada, como arrendamento, depósito ou contrato de seguro, sendo, em todos os casos, baseada em incumprimento culposo ou em força maior. Contudo, o artigo 351.º do CT restringe a justa causa ao comportamento culposo do trabalhador, distinguindo-a das causas objetivas que autorizam, por exemplo, despedimentos coletivos arts. 359.º e 367.º ou por inadaptação art.º 373.º.²³

A jurisprudência portuguesa tem vindo a afirmar de forma consistente que a verificação da justa causa de despedimento depende da conjugação de vários pressupostos, não bastando a mera existência de uma infração disciplinar. Exige-se que o comportamento do trabalhador seja culposo, apresente gravidade suficiente e produza consequências que tornem inexigível a manutenção da relação laboral. Neste contexto, o Supremo Tribunal de Justiça tem entendido que o despedimento constitui a medida disciplinar mais gravosa prevista no ordenamento laboral, devendo ser reservado para situações em que a confiança necessária à subsistência do vínculo contratual se encontre irremediavelmente comprometida.²⁴

Esta orientação foi recentemente reafirmada pela jurisprudência dos tribunais superiores, que tem destacado a necessidade de uma apreciação concreta das circunstâncias do caso, da intensidade, da culpa, do trabalhador e do impacto da sua conduta na organização empresarial. Em particular, tem sido sublinhado que a aplicação da sanção expulsiva apenas se justifica quando as medidas disciplinares conservatórias se revelem inadequadas para assegurar a continuidade da relação de trabalho, em observância do princípio da proporcionalidade. Deste modo, a aferição da justa causa implica sempre um juízo de ponderação entre a gravidade da conduta imputada e a possibilidade de manutenção do vínculo laboral, tendo em consideração os interesses do empregador, do trabalhador e a estabilidade da relação contratual.²⁵

De acordo com (Falcão & Tomás, 2025) a avaliação da justa causa deve também considerar o efeito pedagógico da sanção disciplinar, equilibrando a proteção da empresa

²³ Martinez, Pedro Romano (2023) Direito do Trabalho. 11ª ed. Almedina. pp. 999-1002

²⁴ Supremo Tribunal de Justiça, Acórdão de 16.12.2021, Proc. n.º 3195/19.6T8VNF.G1. S1. 4ª Secção, Relator Leonor Cruz Rodrigues

²⁵ Tribunal da Relação de Coimbra, Acórdão de 27.09.2024, Proc. n.º 4219/23.8T8CBR.C1. Relator Paula Maria Roberto

com a preservação dos direitos fundamentais do trabalhador, conforme consagrado no artigo 53.º da Constituição da República Portuguesa. A lei exige que o acto culposos seja grave, ilícito e tenha relação direta com a impossibilidade prática e imediata de manutenção do contrato nos termos do art.º 351.º/1 do CT. O elemento subjetivo da culpa é, assim, complementado pelo componente objetivo da gravidade, consolidando o despedimento disciplinar como medida de último recurso, aplicável apenas em situações de crise contratual irremediável.²⁶

Em síntese, a avaliação do comportamento culposos do trabalhador envolve uma análise combinada de elementos subjetivos e objetivos, devendo a prática disciplinar da empresa ser coerente, proporcional e justificada, enquanto os tribunais exercem função de controlo para garantir que a justa causa se configure apenas em situações que efetivamente comprometam a manutenção da relação laboral (Monteiro Fernandes, 2023).²⁷ Esta compreensão reforça a proteção do emprego e assegura que o despedimento disciplinar seja utilizado como medida extrema e legalmente fundamentada.

2.3 A gravidade da infração e a inexigibilidade da manutenção da relação laboral

A justa de despedimento constitui o fundamento material que legitima a aplicação da mais gravosa sanção disciplinar prevista no ordenamento jurídico-laboral português. De acordo com o artigo 351.º, n.º 1, do Código do Trabalho, considera-se existir justa causa quando o comportamento culposos do trabalhador, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho. Esta fundamentação legal traduz um conceito jurídico indeterminado cuja densificação tem sido desenvolvida pela doutrina e pela jurisprudência, impondo uma apreciação casuística das circunstâncias concretas de cada situação.

A gravidade da infração não se confunde com a simples violação de um dever laboral. O legislador exige uma avaliação global da conduta do trabalhador, tendo em consideração a intensidade da culpa, a natureza dos interesses lesados, o contexto em que os factos

²⁶ Falcão, David & Tomás, Sérgio Tenreiro (2025). Lições de Direito do Trabalho - A Relação Individual de Trabalho. 14ª ed. revista e ampliada. Almedina. p. 304

²⁷ Fernandes, António Monteiro (2023). Direito do Trabalho. 22ª ed. Revista e Atualizada. Almedina, p. 693

ocorreram e os efeitos produzidos na organização empresarial. Neste sentido, o artigo 351.º n.º 3, do Código do Trabalho determina que a apreciação da justa causa deve atender o grau de lesão dos interesses do empregador, ao caráter das relações entre as partes e às demais circunstâncias relevantes do caso concreto.

A doutrina portuguesa tem sublinhado que a gravidade da infração deve ser apreciada à luz do princípio da proporcionalidade. Para Palma Ramalho, a justa causa pressupõe uma violação dos deveres laborais dotada de especial intensidade, apta a comprometer de forma séria a confiança necessária à continuidade da relação de trabalho.²⁸ Nesta perspetiva, o despedimento disciplinar assume natureza excecional, devendo ser reservado para situações em que a aplicação de sanções conservatórias da relação laboral se revele insuficiente para salvaguardar os interesses legítimos do empregador.

Por seu turno, Pedro Romano Martinez enfatiza que a relevância jurídica da infração não depende apenas da sua gravidade abstrata, mas sobretudo do impacto concreto que a conduta produz na execução do contrato do trabalho. Assim, determinados comportamentos podem assumir particular gravidade em função das funções exercidas pelo trabalhador, do grau da responsabilidade inerente ao cargo ocupado ou da especial confiança que lhe foi atribuída no contexto da organização empresarial.²⁹

A divergência doutrinal não incide sobre a necessidade de uma infração grave, mas antes sobre o peso relativo a atribuir à dimensão fiduciária da relação laboral. Com efeito, o contrato de trabalho caracteriza-se por uma relação continuada de cooperação e confiança recíproca entre trabalhador e empregador. A quebra dessa confiança constitui frequentemente o elemento determinante para a verificação da justa causa de despedimento. Contudo, como salienta João Leal Amado et al., a perda de confiança não pode ser apreciada segundo critérios meramente subjetivos, exigindo-se uma

²⁸ Ramalho, Maria do Rosário Palma. (2023). Tratado de Direito do Trabalho: Parte II – Situações Laborais Individuais (9ª ed.) Almedina. pp. 971-973

²⁹ Martinez, Pedro Romano (2023) Direito do Trabalho. 11ª ed. Almedina. pp. 1005-1007

fundamentação objetiva que demonstre a efetiva inviabilidade da manutenção do vínculo contratual.³⁰

A jurisprudência do Supremo Tribunal de Justiça tem seguido uma orientação relativamente uniforme quando à interpretação deste requisito. Em diversas decisões, o tribunal tem afirmado que a impossibilidade prática de subsistência da relação laboral não corresponde a uma impossibilidade material ou física, mas antes a uma situação de inexigibilidade jurídica da continuação do contrato. O que está em causa é determinar se, perante as circunstâncias concretas do caso, pode razoavelmente exigir-se ao empregador a manutenção da relação laboral.³¹

Neste âmbito, assume particular relevância o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 30 de março de 2022 (processo n.º 351/19.0T8OAZ.P1. S1), no qual se reafirma que a justa causa exige uma ponderação conjunta da gravidade objetiva da conduta e da sua repercussão na relação de confiança entre as partes. O tribunal salientou que a impossibilidade de subsistência da relação laboral deve resultar de uma avaliação objetiva da situação e não da mera manifestação de desagrado ou desconfiança por parte do empregador.³²

No mesmo sentido, o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 6 de junho de 2018 (processo n.º 9444/16.5T8LSB.L1. S1) enfatizou que a justa causa pressupõe uma quebra de confiança suficientemente intensa para comprometer a continuidade da relação contratual, exigindo-se uma ligação causal entre a conduta do trabalhador e a impossibilidade de manutenção do vínculo laboral.³³

Por outro lado, a jurisprudência tem igualmente destacado a importância do princípio da proporcionalidade na apreciação da sanção disciplinar. O Acórdão do Supremo Tribunal

³⁰ Amado, João Leal; Rouxinol, Milena Silva; Vicente, Joana Nunes; Santos, Catarina Gomes; Moreira, Teresa Coelho. (2024) Direito do Trabalho. Relação Individual. 2ª ed. Revista e Atualizada. Almedina. pp. 1241-1243

³¹ Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 30.03.2022, proc. n.º 351/19.0T8OAZ.P1. S1, 4.º Seção relator Paula Sá Fernandes

³² Ibidem.

³³ Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 06.06.2018, proc. n.º 9444/16.5T8LSB.L1. S1, Relator Ribeiro Cardoso

de Justiça de 5 de dezembro de 2018 (processo n.º 521/17.6T8STR.E1. S2) reafirmou que a existência de uma infração disciplinar não determina automaticamente a licitude do despedimento, impondo-se a verificação de que nenhuma outra medida disciplinar menos gravosa seria adequada para responder à situação concreta.³⁴

Especial atenção merece ainda a jurisprudência relativa à violação dos deveres de lealdade e honestidade. O Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 21 de abril de 2022 (processo n.º 11599/18.5T8LSB.L1. S1) reconheceu que os comportamentos suscetíveis de afetar a confiança do empregador podem justificar o despedimento disciplinar, sobretudo quando praticado por trabalhadores que ocupam posições de especial responsabilidade. Todavia, mesmo nestes casos, o tribunal manteve a exigência de uma violação concreta da gravidade da conduta e dos seus efeitos sobre a relação laboral.³⁵

Neste contexto, considera-se que a fundamentação da justa causa não deve assentar exclusivamente na alegada perda de confiança, mas antes numa demonstração objetiva da gravidade da infração e da efetiva impossibilidade de manutenção da relação laboral. A exigência de um critério objetivo revela-se particularmente importante à luz do artigo 53.º da Constituição da República Portuguesa, que consagra o princípio da segurança no emprego e proíbe os despedimentos sem justa causa.

Em síntese, a gravidade da infração e a inexigibilidade da manutenção da relação laboral constituem requisitos complementares e indissociáveis da justa causa de despedimento. A interpretação destes elementos exige uma ponderação casuística orientada pelos princípios da proporcionalidade, da razoabilidade e da proteção da estabilidade laboral. A jurisprudência do Supremo Tribunal de Justiça tem desempenhado um papel fundamental na concretização destes conceitos, embora subsista a necessidade de assegurar que a valorização da confiança não comprometa a objetividade e a previsibilidade inerentes ao regime jurídico do despedimento disciplinar.

³⁴ Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 05.12.2018, proc. n.º 521/17.6T8STR.E1. S2, 4ª Seção Relator Ribeiro Cardoso

³⁵ Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça. De 21.04.2022, proc. n.º 11599/18.5T8LSB.L1. S1, 4º Seção Relator Leonor Cruz Rodrigues

2.4 O procedimento disciplinar: nota de culpa, instrução e decisão final

O procedimento disciplinar que antecede o despedimento com justa causa constitui um elemento essencial do direito laboral português, refletindo simultaneamente princípios constitucionais e normas legais específicas. A Constituição da República Portuguesa, nos artigos 32.º e 53.º, consagra o direito à audiência prévia, ao contraditório e à segurança no emprego, garantindo que nenhum trabalhador possa ser despedido sem justa causa ou sem oportunidade efetiva de defesa. Estas disposições constituem a base sobre a qual se desenvolve o procedimento disciplinar, pois asseguram que a aplicação de sanções laborais respeite os direitos fundamentais do trabalhador. A doutrina, representada por Monteiro Fernandes (2023), reforça que a existência de factos suscetíveis de configurar justa causa disciplinar não autoriza, por si só, a aplicação imediata do despedimento. É imprescindível que o empregador proceda a uma averiguação detalhada dos acontecimentos, ouça a defesa do trabalhador e pondere detidamente as circunstâncias do caso antes de adotar qualquer decisão.³⁶ Esta abordagem evidencia a necessidade de conjugar o poder disciplinar do empregador com o respeito pelos direitos do trabalhador, evitando decisões precipitadas ou arbitrárias.

No plano legal, o Código do Trabalho (Decreto-Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com alterações subsequentes) estabelece que a comunicação da intenção de despedir deve ser acompanhada de uma nota de culpa que descreva de forma precisa e circunstanciada os factos imputados ao trabalhador, incluindo o modo, o tempo e o lugar da conduta considerada infração art.º 353.º/1. A jurisprudência do Supremo Tribunal de Justiça tem reafirmado que esta exigência não se limita a uma formalidade processual: a delimitação factual constante da nota de culpa é indispensável para que o trabalhador compreenda integralmente a imputação e possa exercer a sua defesa de forma efetiva. Só desta forma se assegura que, em sede judicial, a apreciação da justa causa seja transparente e que a decisão disciplinar possa ser validamente sustentada, sem surpresas ou injustiças.

A jurisprudência do Tribunal Constitucional acrescenta uma dimensão complementar ao estabelecer a distinção entre irregularidades procedimentais que podem invalidar o procedimento e outras que, embora lesivas do direito de defesa, não conduzem

³⁶ Fernandes, António Monteiro (2023). Direito do Trabalho. 22ª ed. Revista e Atualizada. Almedina, p. 696

automaticamente à ilicitude do despedimento. No Acórdão n.º 324/2017, o Tribunal Constitucional enfatizou que apenas vícios graves que impeçam o exercício efetivo do contraditório, como a ausência de notificação adequada ou a impossibilidade de acesso ao processo, podem determinar a ilegalidade do despedimento. Outras irregularidades, como a omissão de diligências probatórias que não atinjam o núcleo essencial do direito de defesa, resultam apenas na obrigação de compensar parcialmente o trabalhador, nos termos do artigo 389.º/2 do Código do Trabalho. Esta diferenciação é fundamental para compreender que o procedimento disciplinar não é uma formalidade vazia, mas sim um instrumento que assegura a proteção dos direitos do trabalhador e legitima a decisão do empregador.³⁷

A fase de audiência prévia é central para a concretização do contraditório e para a efetividade do direito de defesa. Durante este período, o trabalhador tem a oportunidade de analisar a nota de culpa, consultar o processo, apresentar provas e indicar diligências que considere relevantes para esclarecer os factos e demonstrar a sua versão. Monteiro Fernandes sublinha que esta fase corresponde à aplicação prática do direito à defesa e é determinante para que a decisão do empregador seja devidamente ponderada e para que, posteriormente, a decisão disciplinar possa ser escrutinada judicialmente com base em factos concretos e claros.

No que respeita às diligências probatórias, o artigo 356.º do Código do Trabalho concede ao empregador ou instrutor o poder de decidir sobre a sua realização, devendo fundamentar por escrito eventuais recusas. A jurisprudência tem reiterado que a recusa injustificada de diligências essenciais, como a audição de testemunhas requeridas pelo trabalhador, pode configurar uma irregularidade grave que afete o núcleo essencial do direito de defesa, sendo passível de conduzir à declaração de ilicitude do despedimento. No entanto, quando a recusa não compromete substancialmente o contraditório, esta irregularidade não invalida automaticamente o procedimento, devendo o trabalhador ser

³⁷ Tribunal Constitucional. (2017). Acórdão n.º 324/2017. (Processo n.º 737/16, rel. Pedro Machete). (tribunalconstitucional.pt)

apenas compensado parcialmente, em conformidade com o artigo 389.º/2 do Código do Trabalho (TC, Acórdão n.º 658/2014).³⁸

A decisão final de despedimento deve ser fundamentada, redigida por escrito e comunicada ao trabalhador, sendo vedado invocar factos não constantes da nota de culpa ou da resposta do trabalhador, salvo se tiverem efeito atenuante sobre a responsabilidade do arguido art.º 357.º/4-6. Esta exigência de fundamentação é reforçada pela doutrina, segundo a qual a decisão deve circunscrever-se estritamente aos factos alegados na nota de culpa e na defesa do trabalhador, garantindo transparência e legitimidade na aplicação da sanção (Ramalho, 2023).³⁹

Em suma, o procedimento disciplinar no despedimento com justa causa integra de forma harmoniosa os princípios constitucionais, as normas legais e a interpretação jurisprudencial, garantindo simultaneamente a proteção do direito de defesa do trabalhador e a legitimidade das decisões do empregador. A conjugação de uma nota de culpa adequada, a efetivação da audiência prévia com oportunidade de produção de prova, a análise criteriosa das diligências requeridas e a fundamentação clara da decisão final constitui a base para que o despedimento com justa causa seja lícito, equilibrado e socialmente justo, refletindo um compromisso entre a disciplina laboral necessária e a salvaguarda dos direitos fundamentais dos trabalhadores.

2.5 A prova no despedimento disciplinar e a admissibilidade da prova ilícita

A admissibilidade da prova no âmbito do despedimento disciplinar coloca em confronto duas dimensões estruturantes do direito do trabalho: por um lado, o poder disciplinar do empregador e o seu ónus de demonstrar a verificação de justa causa; por outro, a tutela reforçada dos direitos de personalidade do trabalhador, expressão da dignidade da pessoa humana no contexto de uma relação juridicamente assimétrica. A jurisprudência portuguesa tem assumido, de forma reiterada, uma orientação restritiva quanto à valoração de meios de prova obtidos com violação de direitos fundamentais do

³⁸ Tribunal Constitucional. (2014). Acórdão n.º 658/2014. (Processo n.º 223/14; rel. João Pedro Caupers). (tribunalconstitucional.pt)

³⁹ Ramalho, Maria do Rosário Palma. (2023). Tratado de Direito do Trabalho: Parte II – Situações Laborais Individuais (9ª ed.) Almedina. pp. 1005-1008

trabalhador, recusando, em regra, a admissibilidade de prova cuja obtenção consubstancie uma ingerência ilícita na sua esfera privada.

O enquadramento constitucional desta problemática encontra-se, desde logo, no artigo 26.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), que consagra o direito à identidade pessoal, ao desenvolvimento da personalidade e à reserva da intimidade da vida privada e familiar.⁴⁰ Acresce o artigo 32.º, n.º 8, da CRP, que determina a nulidade das provas obtidas mediante intromissão abusiva na vida privada, na correspondência ou nas telecomunicações. Embora esta norma esteja inserida sistematicamente no domínio processual penal, a sua força axiológica irradia para todo o ordenamento jurídico, impondo um padrão de proteção contra a utilização de prova ilícita também no domínio laboral, conforme defendido por Gomes Canotilho e Moreira (2007).⁴¹

No plano infraconstitucional, o Código do Trabalho (CT), aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, densifica esta proteção nos artigos 14.º a 22.º, com especial relevo para os artigos 17.º a 19.º. O artigo 17.º limita a solicitação de informações relativas à vida privada do trabalhador, admitindo-a apenas quando tais informações sejam estritamente necessárias e relevantes para a avaliação da aptidão profissional ou para a execução do contrato, exigindo fundamento objetivo e respeito pelo princípio da proporcionalidade. O artigo 19.º, por seu turno, restringe a realização de testes e exames médicos a situações justificadas por particulares exigências inerentes à natureza da atividade ou por razões de segurança. Estes preceitos articulam-se com o artigo 24.º, n.º 1, do CT, que consagra o princípio da igualdade e da não discriminação, revelando que a proteção da reserva da vida privada assume também uma dimensão preventiva face a práticas discriminatórias.

No contexto do despedimento disciplinar, o artigo 351.º do CT exige a verificação de justa causa, incumbindo ao empregador o ónus de provar os factos constitutivos da infração. Todavia, essa necessidade probatória não legitima a utilização de meios ilícitos de obtenção de prova. Como sustenta a Associação de Estudos Laborais, não pode ser valorada como fundamento de infração disciplinar uma prova obtida mediante violação

⁴⁰ Canotilho, J. J. G., & Moreira, V. (2007). *Constituição da República Portuguesa anotada* (4.ª ed., Vol. I). Coimbra Editora, pp. 458–474.

⁴¹ Canotilho & Moreira (2007), p. 512

de direitos de personalidade, sob pena de o ordenamento jurídico validar um comportamento que simultaneamente proíbe. Tal entendimento radica na coerência sistemática e na primazia dos direitos fundamentais.

A justificação teleológica deste regime prende-se com a assimetria estrutural da relação laboral. A subordinação jurídica do trabalhador aos poderes de direção e disciplina do empregador cria um contexto propício a ingerências na sua esfera privada. Como sublinha Palma Ramalho (2023), a tutela reforçada dos direitos de personalidade no direito do trabalho constitui um mecanismo de reequilíbrio material face à desigualdade estrutural das partes. Não fosse essa assimetria, o regime geral de proteção dos direitos de personalidade previsto no Código Civil revelar-se-ia suficiente.⁴²

Contudo, uma aplicação excessivamente rígida da inadmissibilidade da prova ilícita pode conduzir a soluções materialmente desproporcionadas. Importa distinguir entre as situações em que a obtenção da informação resulta de iniciativa do empregador, mediante exercício abusivo dos seus poderes de autoridade, e aquelas em que a informação chega ao seu conhecimento por via lícita, sem ingerência ou devassa. No primeiro caso, a exclusão da prova impõe-se em coerência com a ratio dos artigos 17.º a 19.º do CT. No segundo, poderá justificar-se uma ponderação casuística à luz do princípio da proporcionalidade e da concordância prática, procurando harmonizar a tutela dos direitos de personalidade com outros valores constitucionalmente protegidos, como a liberdade de iniciativa económica privada artigo 61.º da CRP e o interesse legítimo na organização da empresa.

A jurisprudência do Supremo Tribunal de Justiça tem vindo a afirmar que a admissibilidade da prova deve ser apreciada à luz das circunstâncias concretas da sua obtenção, recusando a validação de comportamentos intrusivos, mas admitindo, em determinadas situações, a valoração de elementos obtidos sem violação direta de direitos fundamentais. Também o Tribunal Constitucional tem salientado a centralidade da dignidade da pessoa humana na interpretação das normas relativas à prova e à reserva da vida privada.

⁴² Ramalho, Maria do Rosário Palma. (2023). Tratado de Direito do Trabalho: Parte II – Situações Laborais Individuais (9ª ed.) Almedina. pp. 357-368

Em síntese, a inadmissibilidade da prova ilícita no despedimento disciplinar constitui uma exigência decorrente da Constituição e do regime especial de tutela dos direitos de personalidade consagrado no Código do Trabalho. Todavia, a sua aplicação deve ser orientada por uma análise casuística que atenda ao modo de obtenção da prova e à existência de ingerência abusiva. Apenas assim se assegura um equilíbrio adequado entre a proteção da dignidade e da vida privada do trabalhador e a efetividade do poder disciplinar do empregador, preservando a coerência do sistema jurídico e a justiça material da decisão

3. Capítulo III – Invalidade do Despedimento e Tutela Jurisdicional

3.1 Causas de ilicitude do despedimento disciplinar

O despedimento por facto imputável ao trabalhador encontra-se sujeito a um regime particularmente exigente quanto à sua validade, atenta a gravidade da sanção e a necessidade de assegurar o respeito pelas garantias de defesa do trabalhador. O artigo 382.º do Código do Trabalho (CT) estabelece as causas de ilicitude do despedimento disciplinar, reconduzindo-as, essencialmente, à inexistência de justa causa, à violação de regras procedimentais e à inobservância de prazos legalmente fixados.

Entre as causas expressamente previstas no artigo 382.º assume especial relevo a inobservância dos prazos relativos ao exercício da ação disciplinar, regulados no artigo 329.º do CT. Nos termos do n.º 1 deste preceito, o direito de exercer o poder disciplinar prescreve no prazo de um ano a contar da prática da infração. Por sua vez, o n.º 2 estabelece um prazo de caducidade de 60 dias para o início do procedimento disciplinar, contado a partir do conhecimento da infração pelo empregador. A ultrapassagem de qualquer destes prazos determina a ilicitude do despedimento, por violação de pressupostos substantivos essenciais ao exercício válido do poder disciplinar.

A razão de ser destes prazos encontra fundamento nas exigências de segurança jurídica, atualidade da sanção e tutela da confiança do trabalhador. Como sustenta Palma Ramalho (2023), o exercício do poder disciplinar deve obedecer a critérios de celeridade e proximidade temporal relativamente à infração, sob pena de se comprometer a função preventiva e disciplinadora da sanção. A inércia prolongada do empregador é incompatível com a manutenção indefinida de um estado de incerteza quanto à estabilidade do vínculo laboral.⁴³

Importa, todavia, distinguir estes prazos do prazo previsto no n.º 3 do artigo 329.º do CT, segundo o qual o procedimento disciplinar prescreve decorrido um ano a contar da data da sua instauração quando, nesse período, o trabalhador não seja notificado da

⁴³ Ramalho, Maria do Rosário Palma. (2023). Tratado de Direito do Trabalho: Parte II – Situações Laborais Individuais (9ª ed.) Almedina. pp. 723-724

decisão final. Trata-se de uma prescrição do próprio procedimento disciplinar, distinta quer da prescrição da infração, quer da caducidade do direito de instaurar o procedimento.

A lei menciona expressamente, como causa de ilicitude, a não observância dos prazos previstos nos n. os 1 e 2 do artigo 329.º, mas não faz referência ao prazo do n.º 3. Esta omissão suscita dificuldades interpretativas. Uma leitura estrita poderia conduzir à conclusão de que a violação do prazo de prescrição do procedimento não integra o elenco taxativo do artigo 382.º e, portanto, não determinaria a ilicitude do despedimento. Contudo, tal entendimento não se revela compatível com a coerência sistemática do regime disciplinar.

Com efeito, se o procedimento disciplinar prescreve por decurso do prazo legal sem decisão final, qualquer decisão posterior carece de suporte jurídico válido. Como defende Monteiro Fernandes (2023), o exercício do poder disciplinar encontra-se sujeito ao princípio da legalidade, pelo que a sua atuação fora dos limites temporais legalmente fixados compromete a validade da sanção aplicada. Não se trata de mera irregularidade formal, mas da extinção do poder disciplinar quanto à infração em causa.⁴⁴

Não se afigura, por isso, adequado reconduzir esta situação ao regime do despedimento irregular previsto no artigo 389.º do CT. Este regime aplica-se a vícios procedimentais que não afetem substancialmente as garantias de defesa do trabalhador, conferindo-lhe apenas o direito a uma indemnização correspondente a metade da prevista no artigo 391.º, caso os fundamentos invocados sejam considerados procedentes. Todavia, a prescrição do procedimento disciplinar constitui um vício estrutural que afeta a própria existência jurídica do procedimento, não podendo ser qualificada como mera irregularidade.

A jurisprudência do STJ tem entendido que os prazos de caducidade e prescrição do procedimento disciplinar constituem limites temporais ao exercício do poder disciplinar, funcionando como garantia do trabalhador e evitando a perpetuação da ameaça sancionatória.⁴⁵

⁴⁴ Fernandes, António Monteiro (2023). Direito do Trabalho. 22ª ed. Revista e Atualizada. Almedina, p. 698

⁴⁵ Ac. STJ, de 13/10/2010, processo n.º 673/03.2TTBRR.L1. S1, 4ª Secção, relator Mário Pereira.

Em síntese, a ultrapassagem dos prazos previstos no artigo 329.º, n.º 1 e 2, determina expressamente a ilicitude do despedimento disciplinar, nos termos do artigo 382.º do CT. Quanto ao prazo previsto no n.º 3 do mesmo artigo, apesar da omissão legislativa, a interpretação sistemática e teleológica do regime conduz à conclusão de que a prescrição do procedimento disciplinar deve igualmente obstar à validade do despedimento, sob pena de violação do princípio da legalidade e da tutela efetiva dos direitos do trabalhador.

3.2 Vícios procedimentais e invalidade do despedimento

A análise judicial do despedimento disciplinar não se limita à apreciação da sua ilicitude, abrangendo também a avaliação de eventuais irregularidades procedimentais, conforme disposto no artigo 387.º do Código do Trabalho (CT). Estas irregularidades referem-se a vícios formais que, embora não invalidem o despedimento, podem dar origem a um direito indemnizatório do trabalhador, distinguindo-se assim do regime de ilicitude previsto no artigo 382.º do CT

As situações de despedimento irregular são tipicamente associadas a despedimentos por justa causa subjetiva, isto é, por factos imputáveis ao trabalhador. Neste contexto, assume particular relevância o cumprimento das garantias procedimentais previstas nos artigos 351.º a 356.º do CT, incluindo a comunicação da nota de culpa, o direito de defesa, o pedido de diligências probatórias e, quando aplicável, a fase de instrução do processo disciplinar artigo 356.º.

A jurisprudência do Tribunal Constitucional alterou significativamente a extensão do conceito de despedimento irregular. Num acórdão que considerou inconstitucional o carácter facultativo da instrução requerida pelo trabalhador, o Tribunal Constitucional determinou que a não realização da instrução, quando esta se revele juridicamente necessária, não poderia ser qualificada como mero descuido do empregador. Esta decisão reforça o valor das garantias procedimentais, mas também delimita a sua função no contexto da validade do despedimento.⁴⁶

Nos termos do artigo 387.º, n.º 4, do CT, o tribunal deve avaliar cumulativamente os vícios formais do procedimento e a procedência material dos fundamentos invocados pelo

⁴⁶ Tribunal Constitucional. (2013). Acórdão n.º 338/2013, disponível em www.dgsi.pt

empregador. Por conseguinte, pode ocorrer que o procedimento disciplinar apresente irregularidades, nomeadamente deficiências na instrução previstas no artigo 356.º, mas que, não obstante, os factos imputados ao trabalhador sejam considerados provados e suficientemente graves para configurar justa causa.

Nestas situações, aplica-se o regime do artigo 389.º, n.º 2, do CT, segundo o qual o trabalhador tem direito a uma indemnização correspondente a metade do valor calculado nos termos do artigo 391.º. Esta indemnização é graduada em função da retribuição base, das diuturnidades e da antiguidade, situando-se entre 15 e 45 dias de retribuição por ano completo ou fração, sendo proporcional ao grau da gravidade do vício formal (Palma Ramalho, 2023).⁴⁷

Importa sublinhar que a mera irregularidade do procedimento disciplinar não determina, por si só, a ilicitude do despedimento, desde que se encontre preenchida a justa causa nos termos do artigo 351.º do Código do Trabalho. Nessa situação, a decisão extintiva produz efeitos desde a sua comunicação ao trabalhador, não havendo lugar à reintegração nem ao pagamento de retribuições intercalares. A tutela do trabalhador reconduz-se, então, a uma indemnização de natureza reduzida, nos termos do artigo 389.º, n.º 2 do Código do Trabalho, refletindo a prevalência da dimensão material da justa causa face a vícios formais do procedimento disciplinar (Dray, 2025).⁴⁸

O regime do despedimento irregular traduz uma ponderação normativa entre a proteção das garantias procedimentais e a efetividade do poder disciplinar do empregador. A doutrina reconhece que esta solução permite sancionar falhas formais sem comprometer a função preventiva e disciplinadora da sanção, ainda que se discuta se a redução da indemnização protege suficientemente os direitos do trabalhador em casos de irregularidades relevantes (Sousa, 2016).⁴⁹

⁴⁷ Ramalho, Maria do Rosário Palma. (2023). Tratado de Direito do Trabalho: Parte II – Situações Laborais Individuais (9ª ed.) Almedina. pp. 1034-1045

⁴⁸ Dray, Guilherme (2025). Lições de Direito do Trabalho. 2.ª ed. (Revista e Ampliada). Reimpressão. Almedina. p. 749

⁴⁹ Sousa, Pedro Ferreira de. (2016). O Procedimento Disciplinar Laboral: Uma Construção Jurisprudencial. Almedina. pp. 151-152

Em síntese, o despedimento irregular constitui uma categoria autónoma dentro do despedimento disciplinar. Caracteriza-se pela existência de vícios procedimentais que não eliminam a verificação de justa causa e cuja consequência jurídica limita-se ao pagamento de indemnização reduzida, mantendo-se eficaz a cessação do contrato de trabalho.

3.3 Impugnação judicial e papel dos tribunais

A prova no despedimento disciplinar desempenha papel central, sendo especialmente relevante quando a sua obtenção possa violar direitos de personalidade do trabalhador. A jurisprudência portuguesa tem adotado uma postura restritiva quanto à admissibilidade de provas obtidas mediante violação de direitos fundamentais, particularmente a reserva da vida privada. A doutrina defende que a utilização de provas obtidas em violação de direitos de personalidade não deve ser admitida, não apenas por imperativo formal, mas pelo valor intrínseco destes direitos no contrato laboral. A tutela reforçada da vida privada do trabalhador determina que a prevalência dos seus direitos sobre outros interesses legítimos do empregador é condição essencial para a validade do processo disciplinar, impondo restrições ao uso de informações obtidas de forma ilícita ou coerciva (Dray, 2025).⁵⁰

Todavia, esta proibição não se deve estender a informações obtidas pelo empregador de forma lícita e indireta, mesmo que se refiram à vida privada do trabalhador. O fundamento teleológico dos artigos 17.º a 19.º do Código do Trabalho (CT) evidencia que a proteção da vida privada visa prevenir discriminações e assegurar igualdade de tratamento, mas não impede a utilização de informações legalmente obtidas sem violar a autoridade do empregador (Palma Ramalho, 2023).⁵¹

No que concerne às causas de ilicitude do despedimento disciplinar, o artigo 382.º do CT estabelece que é ilícito o despedimento que não respeite os pressupostos legais, incluindo o não cumprimento dos prazos previstos para o exercício da ação disciplinar artigo 329.º, n. os 1 e 2. A violação destes prazos compromete a validade do despedimento e confere ao trabalhador o direito a uma indemnização ou, nos casos mais graves, à

⁵⁰ Dray, Guilherme (2025). Lições de Direito do Trabalho. 2.ª ed. (Revista e Ampliada). Reimpressão. Almedina. pp. 714-715

⁵¹ Ramalho, Maria do Rosário Palma. (2023). Tratado de Direito do Trabalho: Parte II – Situações Laborais Individuais (9ª ed.) Almedina. p. 975

reintegração. O artigo 329.º, n.º 3, dispõe que o procedimento disciplinar prescreve decorrido um ano da sua instauração sem que o trabalhador seja notificado da decisão final. Embora este prazo não esteja explicitamente incluído como causa de ilicitude no artigo 382.º, a doutrina considera que a prescrição do procedimento impede o exercício válido do poder disciplinar, devendo ser assimilada à noção de despedimento ilícito (Dray, 2025).⁵² Assim, a jurisprudência confirma que a inobservância dos prazos legais representa um vício substancial, reforçando o princípio da legalidade e a proteção do trabalhador.

Para além da ilicitude, o despedimento disciplinar pode apresentar vícios procedimentais que não comprometem necessariamente a existência de justa causa, configurando situações de despedimento irregular. O artigo 387.º do Código do Trabalho prevê, nestes casos, consequências indemnizatórias atenuadas, sem reintegração do trabalhador nem pagamento de salários intercalares. Entre as garantias procedimentais destacam-se a comunicação da nota de culpa, o direito de resposta e a instrução do procedimento disciplinar (artigo 356.º do CT). O Tribunal Constitucional, no Acórdão n.º 338/2010, declarou a inconstitucionalidade da norma que atribuía ao empregador a faculdade de decidir sobre a realização das diligências probatórias requeridas pelo trabalhador, por violação das garantias de defesa e do princípio da segurança no emprego.⁵³

Nos casos de despedimento irregular, se os factos imputados ao trabalhador forem considerados provados, aplica-se o artigo 389.º, n.º 2, com indemnização correspondente a metade do valor previsto no artigo 391.º. Esta indemnização é graduada em função da retribuição base, das diuturnidades e da antiguidade, situando-se entre 15 e 45 dias de retribuição por ano completo ou fração, proporcional à gravidade da irregularidade (Romano Martinez, 2023).⁵⁴ O despedimento irregular mantém a sua eficácia desde a data da receção pelo trabalhador, não havendo lugar à reintegração nem ao pagamento de salários intercalares.

⁵² Dray, Guilherme (2025). Lições de Direito do Trabalho. 2.ª ed. (Revista e Ampliada). Reimpressão. Almedina. pp. 500-501

⁵³ Tribunal Constitucional (2010). Acórdão n.º 338/2010, disponível em www.dgsi.pt

⁵⁴ Martinez, Pedro Romano (2023) Direito do Trabalho. 11ª ed. Almedina. pp. 1034-1035

A impugnação judicial do despedimento disciplinar é regulada pelo CT e pelo Código de Processo do Trabalho (CPT). O trabalhador pode impugnar o despedimento mediante requerimento ou formulário específico, nos termos do artigo 387.º do CT e do artigo 98.º-C do CPT, no prazo de 60 dias, aplicando-se aos despedimentos individuais típicos: por facto imputável ao trabalhador, extinção do posto de trabalho ou inadaptação (Palma Ramalho, 2023).⁵⁵ Nos casos em que a cessação do contrato não é formalmente qualificada como despedimento incluindo contratos a termo simulados, contratos de prestação de serviços travestidos ou alegações de abandono, a impugnação segue o procedimento comum, com prazo de um ano.

O processo inicia-se com a apresentação do requerimento pelo trabalhador, seguido de tentativa de conciliação. Caso esta seja infrutífera, o juiz notifica o empregador para apresentar o articulado justificativo do despedimento artigo 98.º-J do CPT. O trabalhador pode contestar este articulado; caso não o faça, os factos alegados consideram-se confessados artigo 98.º-L do CPT. A decisão final aprecia tanto a regularidade formal quanto a licitude material do despedimento, podendo confirmar, anular ou determinar compensações. Para despedimentos coletivos, o prazo de impugnação é de seis meses, seguindo o procedimento previsto nos artigos 156.º e seguintes do CPT (Martins, 2014).⁵⁶

A doutrina sublinha que, embora o processo facilite a impugnação, a interpretação judicial é complexa. A análise comparada do papel dos tribunais de trabalho evidencia a dificuldade de generalizar os efeitos da judicialização sobre os mercados laborais, considerando as dimensões político-económicas, sociais e culturais que influenciam a articulação entre sistemas judiciais e relações laborais. Apesar da perceção comum de que os tribunais tendem a decidir favoravelmente aos trabalhadores, uma análise rigorosa revela que também consideram os custos do exercício dos direitos laborais, a coesão social e a eficiência do mercado de trabalho (Alcides Martins, 2014).⁵⁷

⁵⁵ Ramalho, Maria do Rosário Palma. (2023). Tratado de Direito do Trabalho: Parte II – Situações Laborais Individuais (9ª ed.) Almedina. pp. 1022-1024

⁵⁶ Martins, Alcides (2014). Direito do Processo Laboral – Uma Síntese e Algumas Questões. Almedina. pp. 162-164

⁵⁷ Martins, Alcides (2014). Direito do Processo Laboral – Uma Síntese e Algumas Questões. Almedina. pp. 163-164

Em síntese, o sistema jurídico português proporciona ao trabalhador mecanismos de proteção robustos contra despedimentos ilícitos ou irregulares, enquanto atribui aos tribunais a função de avaliar simultaneamente a regularidade formal e a licitude material do despedimento disciplinar. Este equilíbrio assegura a proteção dos direitos individuais e coletivos, sem comprometer a eficiência e a flexibilidade do mercado laboral.

3.4 Consequências do despedimento ilícito: reintegração e indemnização

O despedimento disciplinar é um dos instrumentos mais sensíveis do poder diretivo do empregador, exigindo uma análise rigorosa das suas condições de validade, regularidade e licitude. A prova do alegado incumprimento pelo trabalhador desempenha papel central, sendo relevante quando a sua obtenção possa violar direitos de personalidade, como a vida privada. A jurisprudência portuguesa tem adotado uma posição restritiva quanto à admissibilidade de provas obtidas mediante violação de direitos fundamentais, reconhecendo a prevalência destes direitos sobre interesses legítimos do empregador (Palma Ramalho, 2023).⁵⁸ A utilização de provas obtidas em violação de direitos de personalidade não pode fundamentar o despedimento, sendo essencial respeitar a tutela reforçada do trabalhador no contexto laboral, particularmente nos arts. 17.º a 19.º do Código do Trabalho (CT). Contudo, a doutrina alerta que esta restrição não se deve estender a informações legalmente obtidas, mesmo que se refiram à vida privada, desde que não impliquem violação da autoridade do empregador ou intromissão ilegítima (Palma Ramalho, 2023).⁵⁹

As causas de ilicitude do despedimento disciplinar encontram-se expressamente previstas no art.º 382.º do CT, incluindo o não cumprimento dos prazos legais para a instauração e conclusão do procedimento disciplinar (art.º 329.º, n.º 1 e 2). A violação destes prazos compromete a validade do despedimento e confere ao trabalhador direito a indemnização ou, em certas circunstâncias, à reintegração. O art.º 329.º, n.º 3, estipula a prescrição do procedimento disciplinar decorrido um ano desde a sua instauração, caso o trabalhador não seja notificado da decisão final. Embora não esteja explícito como causa

⁵⁸ Ramalho, Maria do Rosário Palma. (2023). Tratado de Direito do Trabalho: Parte II – Situações Laborais Individuais (9ª ed.) Almedina. pp. 967.971

⁵⁹ Ramalho, Maria do Rosário Palma. (2023). Tratado de Direito do Trabalho: Parte II – Situações Laborais Individuais (9ª ed.) Almedina. p. 975

de ilicitude no art.º 382.º, a doutrina entende que a prescrição impede a validade do ato disciplinar, devendo ser assimilada à noção de despedimento ilícito (Romano Martinez, 2023).⁶⁰

Para além da ilicitude, o despedimento disciplinar pode apresentar vícios procedimentais que configuram despedimento irregular, sem invalidar necessariamente a existência de justa causa, sendo o trabalhador apenas compensado com indemnização parcial. O artigo 387.º do Código do Trabalho prevê que, em casos de irregularidade procedimental, a indemnização é calculada entre 15 e 45 dias de retribuição base e diuturnidades por ano de antiguidade, graduada em função da gravidade do vício (Martins, 2014).⁶¹ Entre as garantias procedimentais previstas no artigo 356.º destaca-se a possibilidade de instrução do processo disciplinar e de realização de diligências probatórias requeridas pelo trabalhador. O Tribunal Constitucional declarou inconstitucional a norma que atribuía ao empregador a faculdade de recusar discricionariamente essas diligências, reforçando a proteção procedimental do trabalhador (Tribunal Constitucional, 2010).⁶²

A impugnação judicial do despedimento disciplinar é regulada pelo CT e pelo Código de Processo do Trabalho (CPT). Nos despedimentos individuais típicos, o trabalhador pode impugnar mediante requerimento/formulário, no prazo de 60 dias a contar da receção da comunicação do despedimento art.º 387.º CT; art.º 98.º-C CPT. Nos casos de contratos simulados, despedimentos não escritos ou alegado abandono, aplica-se o processo comum, com prazo de um ano. O procedimento inclui audiência de partes e tentativa de conciliação; se esta for infrutífera, o empregador apresenta o articulado justificativo do despedimento, cabendo ao trabalhador contestar, sob pena de confissão dos factos arts. 98.º-J e 98.º-L CPT. Para despedimentos coletivos, aplica-se prazo de seis meses, seguindo o procedimento dos arts. 156.º e seguintes do CPT. A impugnação judicial permite aos tribunais apreciar tanto a regularidade formal quanto a litude

⁶⁰ Martinez, Pedro Romano (2023) Direito do Trabalho. 11ª ed. Almedina. p. 1033

⁶¹ Martins, Alcides (2014). Direito do Processo Laboral – Uma Síntese e Algumas Questões. Almedina. pp. 283-284

⁶² Tribunal Constitucional (2010). Acórdão n.º 338/2010, disponível em www.dgsi.pt

material do despedimento, protegendo simultaneamente os direitos do trabalhador e os interesses legítimos do empregador.

No que se refere às consequências do despedimento ilícito, a doutrina distingue entre despedimento inválido com efeitos reintegratórios, despedimento apenas indemnizatório e despedimento contraordenacional ou infracional, com efeitos pecuniários específicos. O sistema vigente em Portugal privilegia a reintegração do trabalhador, nos termos do art.º 53.º da Constituição, sendo a indemnização acessória quando a reintegração se mostra inviável ou desaconselhável. Em microempresas, a compensação indemnizatória é preferível, salvo se houver possibilidade de manter eficaz colaboração entre as partes. Para representantes dos trabalhadores, a lei consagra exceções, garantindo o direito à reintegração, dada a relevância da sua função sindical (Xavier et al., 2014).⁶³

A proporcionalidade entre o vício e a sanção é essencial. Simples irregularidades formais, como omissão na entrega da nota de culpa, não devem justificar reintegração, enquanto a inexistência de motivo substantivo ou a invocação dolosa de fatos não verificados exige sanção plena (Romano Martinez, 2022).⁶⁴ O CT/2003 introduziu flexibilidade, permitindo reabertura do processo disciplinar e variação da compensação em função da gravidade do ato e do valor da retribuição arts. 391.º e 439.º CT

A ilicitude do despedimento gera responsabilidade civil, nos termos do art.º 562.º do Código Civil, que determina a restauração natural, ou seja, a reposição da situação jurídica anterior, equivalente aos efeitos da reintegração. Se a prestação do trabalho se tornar impossível, se o trabalhador perder interesse ou se a execução for excessivamente onerosa para o empregador, o contrato poderá não subsistir, sendo devida a indemnização (Romano Martinez, 2023).⁶⁵ O art.º 392.º do CT permite ponderar a oposição à reintegração, assegurando salvaguarda dos efeitos do contrato em caso de declaração judicial de ilicitude.

⁶³ Xavier, Bernardo da Gama Lobo; Martins, Pedro Furtado; Carvalho, A. Nunes de; Vasconcelos, Joana; Almeida, Tatiana Guerra de. (2014). Manual de Direito do Trabalho, 2ª Edição Revista e Atualizada. Verbo, pp. 873-875

⁶⁴ Martinez, Pedro Romano (2023) Direito do Trabalho. 11ª ed. Almedina. pp. 1015-1016

⁶⁵ Martinez, Pedro Romano (2023) Direito do Trabalho. 11ª ed. Almedina. pp. 1001-1004

O regime português prevê ainda salários intercalares e compensação por danos patrimoniais, incluindo retribuições desde o despedimento até ao trânsito em julgado da decisão judicial arts. 389.º, 390.º CT. Estabelecem-se deduções relativas a rendimentos obtidos pelo trabalhador, eventual atraso na ação ou subsídio de desemprego, garantindo equilíbrio entre ressarcimento e proporcionalidade das obrigações do empregador.

Em suma, o sistema jurídico português articula mecanismos de proteção robustos contra despedimentos ilícitos ou irregulares, conciliando reintegração, indemnização e proporcionalidade. Este equilíbrio permite salvaguardar os direitos individuais e coletivos, enquanto considera a viabilidade da relação laboral e a sustentabilidade das empresas, refletindo um modelo juridicamente fundamentado e socialmente equilibrado.

4. Capítulo IV – A Construção Jurisprudencial da Justa Causa e Análise Crítica

4.1 O papel dos tribunais na densificação do conceito de justa causa

A análise judicial da justa causa desempenha um papel essencial na definição e consolidação dos limites do poder disciplinar do empregador, garantindo a proteção do trabalhador e a coerência do regime laboral. O Código do Trabalho (CT) português estabelece, no art.º 351.º, que o despedimento por justa causa depende da prática de um facto imputável ao trabalhador que torne imediatamente impossível a continuação da relação laboral. Neste contexto, os tribunais, ao interpretar e aplicar a norma, densificam o conceito de justa causa, avaliando tanto a gravidade do ato quanto a sua repercussão na confiança subjacente ao vínculo laboral.

Segundo Xavier et al., (2014), a apreciação judicial da justa causa constitui um exercício complexo, dado que os tribunais de trabalho operam num contexto influenciado pelas características do sistema de relações laborais e pelas particularidades socioeconómicas nacionais. Esta complexidade explica a escassez de estudos comparativos sobre a interferência judicial na regulação do emprego, sobretudo quando se pretende analisar a atuação dos tribunais independentemente das dimensões política, económica, social e cultural.⁶⁶

O senso comum tende a supor que a jurisprudência é favorável aos trabalhadores, reforçando a rigidez do mercado laboral. No entanto, essa visão ignora que os tribunais ponderam a gravidade do ato e a proporcionalidade da sanção disciplinar, alinhando-se com o princípio da boa-fé no trabalho art.º 23.º do CT e com a tutela da lealdade e confiança no contrato de trabalho art.º 128.º do CT

O Supremo Tribunal de Justiça tem reiterado que a apropriação ou utilização indevida de valores pertencentes à entidade empregadora ou confiados ao trabalhador no exercício das suas funções constitui uma violação particularmente grave dos deveres de lealdade e de fidelidade, determinando, em regra, uma rutura da relação de confiança subjacente ao contrato de trabalho. Nestes casos, a gravidade da conduta não depende apenas do

⁶⁶ Xavier, Bernardo da Gama Lobo; Martins, Pedro Furtado; Carvalho, A. Nunes de; Vasconcelos, Joana; Almeida, Tatiana Guerra de. (2014). Manual de Direito do Trabalho, 2ª Edição Revista e Actualizada. Verbo, pp. 802-804

montante envolvido, mas sobretudo da quebra de confiança que dela resulta, tornando inexigível a manutenção do vínculo laboral. Neste sentido, o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 6 de março de 2019, Processo n.º 14897/17.1T8LSB.L1. S1, considerou que a utilização indevida de quantias provenientes da venda de bilhetes por parte da trabalhadora configurava uma violação grave dos deveres laborais, suficiente para justificar o despedimento com justa causa.⁶⁷

A doutrina reforça que a gravidade do comportamento deve ser avaliada tanto pelo acto em si quanto pelo efeito sobre o vínculo laboral. Palma Ramalho (2023) defende que, mesmo que o valor material envolvido seja reduzido, a quebra do dever de lealdade constitui uma infração grave, pois compromete a relação de confiança essencial ao desempenho da função. Esta interpretação está em consonância com o art.º 128.º do CT, que impõe ao trabalhador o dever de colaboração e lealdade, sendo a violação destes deveres um fundamento válido para justa causa.⁶⁸

A jurisprudência assume um papel essencial na concretização do conceito de justa causa no Direito do Trabalho, através da apreciação da gravidade da conduta do trabalhador, da proporcionalidade da sanção disciplinar e da existência de uma efetiva quebra de confiança na relação laboral, nos termos do artigo 351.º do Código do Trabalho. Assim, a análise realizada pelos tribunais não se limita à verificação isolada da infração disciplinar, exigindo igualmente a consideração do contexto em que a conduta ocorreu, bem como das consequências dessa conduta para a manutenção do vínculo laboral. Neste sentido, Palma Ramalho (2023) sustenta que a justa causa pressupõe um comportamento culposo e suficientemente grave que torne inexigível a manutenção da relação de trabalho.⁶⁹

Além disso, a interpretação jurisprudencial contribui para uma aplicação mais uniforme e equilibrada do regime disciplinar laboral, em conformidade com os deveres do

⁶⁷ Ac. STJ, de 06-03-2019, processo n.º 14897/17.1T8LSB.L1. S1, 4ª Secção Social, relator Chamabel Mourisco

⁶⁸ Ramalho, Maria do Rosário Palma. (2023). Tratado de Direito do Trabalho: Parte II – Situações Laborais Individuais (9ª ed.) Almedina. pp. 971-974

⁶⁹ Ramalho, Maria do Rosário Palma. (2023). Tratado de Direito do Trabalho: Parte II – Situações Laborais Individuais (9ª ed.) Almedina. pp. 966-967

trabalhador previstos no artigo 128.º do Código do Trabalho e com as garantias associadas ao procedimento disciplinar estabelecidas no artigo 372.º do mesmo diploma. Deste modo, assegura-se que a cessação do contrato de trabalho apenas ocorre perante infrações com gravidade adequada para comprometer a relação laboral, evitando simultaneamente a aplicação de sanções arbitrárias ou desproporcionais. Tal entendimento permite conciliar a proteção da estabilidade no emprego com o exercício legítimo do poder disciplinar do empregador, respeitando ainda o princípio da igualdade e da não discriminação consagrado no artigo 23.º do Código do Trabalho.

4.2 Tendências da jurisprudência do Supremo Tribunal de Justiça

O despedimento disciplinar é uma medida extrema de cessação do contrato de trabalho, regulada pelo Código do Trabalho português (Lei n.º 7/2009, artigos 351.º a 364.º), que exige a presença de justa causa e o cumprimento das formalidades legais, incluindo comunicação escrita da infração e oportunidade de defesa artigos 351.º e seguintes. Esta proteção jurídica reflete a necessidade de equilibrar o poder diretivo do empregador com os direitos fundamentais do trabalhador, nomeadamente a estabilidade no emprego, dignidade e contraditório (Amado et al., 2024).⁷⁰

A jurisprudência do Supremo Tribunal de Justiça tem vindo a consolidar critérios relevantes quanto à aplicação do conceito de justa causa de despedimento previsto no artigo 351.º do Código do Trabalho, destacando a necessidade de demonstração objetiva, consistente e suficientemente grave da infração disciplinar imputada ao trabalhador. Neste âmbito, o Acórdão do STJ de 27 de abril de 2017, relativo ao Processo n.º 2845/13.2TTLSB.L1. S1, considerou lícito o despedimento de um trabalhador que incumpriu, de forma reiterada e injustificada, ordens da entidade empregadora relativas à elaboração de relatórios diários de atividade. O tribunal entendeu que tal conduta configurava violação dos deveres de obediência, zelo e diligência previstos no artigo 128.º do Código do Trabalho, salientando que a persistência do incumprimento, apesar das advertências efetuadas, comprometia de forma grave a confiança indispensável à subsistência da relação laboral. O acórdão reafirma, assim, que a verificação da justa

⁷⁰ Amado, João Leal; Rouxinol, Milena Silva; Vicente, Joana Nunes; Santos, Catarina Gomes; Moreira, Teresa Coelho. (2024) Direito do Trabalho. Relação Individual. 2ª ed. Revista e Atualizada. Almedina. pp. 1257-1258

causa pressupõe não apenas a existência de infração disciplinar, mas igualmente a avaliação da sua gravidade objetiva, do carácter reiterado da conduta e da impossibilidade prática de manutenção do vínculo laboral.⁷¹

Em paralelo, o Supremo Tribunal de Justiça reforça o princípio da proporcionalidade, avaliando se a sanção de despedimento é adequada face à infração praticada. Em situações de embriaguez no local de trabalho, a jurisprudência distingue especialmente as funções de elevado risco, nas quais o estado de alcoolemia pode justificar despedimento com justa causa, devido à ameaça à segurança e à quebra de confiança inerente à relação laboral. No Acórdão do STJ de 27 de abril de 2006 (Proc. n.º 05S4320), relativo a um trabalhador ferroviário sujeito a funções críticas de circulação, o tribunal entendeu que a elevada taxa de alcoolemia configurava violação grave dos deveres de segurança, tornando inexigível a manutenção do vínculo laboral.⁷² Esta orientação demonstra sensibilidade à natureza das funções desempenhadas, mas introduz simultaneamente uma margem de subjetividade, na medida em que a avaliação do risco e da gravidade depende das circunstâncias concretas e da interpretação judicial

Outra orientação relevante da jurisprudência do Supremo Tribunal de Justiça respeita à relevância disciplinar de determinadas condutas extralaborais do trabalhador. Embora o poder disciplinar do empregador se encontre, em princípio, circunscrito ao âmbito da relação laboral, o STJ tem admitido que comportamentos praticados fora do tempo e do local de trabalho podem assumir relevância disciplinar quando afetem de forma séria a confiança entre as partes, a imagem da entidade empregadora ou o regular funcionamento da organização. Neste sentido, o Acórdão do STJ de 08 de julho de 2020, Processo n.º 19538/17.4T8LSB.L1. S1, sublinhou que o dever de lealdade possui uma dimensão ampla, suscetível de abranger comportamentos extraprofissionais com repercussão na relação laboral, especialmente quando esteja em causa a confiança indispensável à manutenção do vínculo contratual. O tribunal salientou, contudo, que a relevância disciplinar dessas condutas depende da demonstração objetiva do seu impacto concreto na execução do contrato de trabalho e na relação de confiança entre trabalhador e empregador. Esta orientação revela coerência com a lógica de proteção dos interesses

⁷¹ Ac. STJ. de 27-04-2017, processo n.º 2845/13.2TTLSB.L1. S1, 4ª Secção (social), relator Chamabel Mourisco

⁷² Ac. STJ. de 27-04-2006, processo n.º 05S4320, 4.ª Secção, relator, Pinto Hespanhol.

organizacionais da empresa, mas tem suscitado reservas na doutrina, na medida em que a delimitação entre esfera pessoal e esfera profissional se torna menos nítida, podendo originar restrições desproporcionadas aos direitos fundamentais do trabalhador fora do contexto laboral.⁷³

Do ponto de vista processual, a jurisprudência do Supremo Tribunal de Justiça tem vindo a sublinhar a relevância do cumprimento rigoroso das garantias de defesa do trabalhador no âmbito do procedimento disciplinar de despedimento. Em especial, exige-se que a nota de culpa contenha a descrição clara e circunstanciada dos factos imputados, assegurando ao trabalhador a possibilidade efetiva de exercer o contraditório e preparar a sua defesa. A inobservância destas garantias procedimentais essenciais compromete a validade do despedimento, ainda que a infração disciplinar possa, em abstrato, revestir gravidade suficiente para justificar a cessação do contrato de trabalho. Neste sentido, o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 26 de outubro de 2017, Processo n.º 81/16.5T8VLG.P1. S1, sublinha que a nota de culpa desempenha uma função delimitadora essencial no procedimento disciplinar, sendo determinante para assegurar o direito de defesa do trabalhador e para fixar os limites da decisão de despedimento, sob pena de ilicitude do procedimento.⁷⁴ Esta orientação reforça a natureza garantístico do direito disciplinar laboral, embora a doutrina assinala que a densidade formal exigida pode introduzir rigidez na gestão disciplinar empresarial.

Não obstante a consolidação de orientações jurisprudenciais por parte do Supremo Tribunal de Justiça, é possível identificar algumas limitações na aplicação prática destes critérios. Em primeiro lugar, a apreciação da gravidade das infrações disciplinares e da proporcionalidade da sanção aplicada assenta, em larga medida, num juízo de ponderação casuístico, o que pode conduzir a soluções jurisprudenciais não totalmente uniformes em situações materialmente semelhantes (Fernandes, 2023).⁷⁵ Em segundo lugar, a

⁷³ Ac. STJ, de 08/07/2020, processo n.º 19538/17.4T8LSB.L1. S1, 4ª Secção Social, relator António Leones Dantas.

⁷⁴ Ac. STJ, de 26 de outubro de 2017, processo n.º 81/16.5T8VLG.P1. S1, 4ª Secção Social, relator Ferreira Pinto

⁷⁵ Fernandes, António Monteiro (2023). *Direito do Trabalho*. 22ª ed. Revista e Actualizada. Almedina, p. 693

relevância disciplinar de condutas extralaborais, ainda que justificada em determinadas circunstâncias, nem sempre se encontra delimitada por critérios suficientemente densificados, o que pode potenciar interpretações extensivas do poder disciplinar e suscitar tensões com a proteção da esfera privada do trabalhador (Ramalho, 2023).⁷⁶ Por último, a centralidade atribuída às garantias formais do procedimento disciplinar, embora fundamental numa perspetiva de tutela dos direitos de defesa, pode igualmente implicar um aumento da complexidade e morosidade procedimental, com impacto na eficácia da gestão disciplinar em setores que exigem respostas céleres a situações de incumprimento (Amado et al., 2024).⁷⁷

Em síntese, a jurisprudência do Supremo Tribunal de Justiça em matéria de despedimento disciplinar tem vindo a consolidar três linhas orientadoras fundamentais, em articulação com o regime previsto nos artigos 351.º e 382.º do Código do Trabalho. Em primeiro lugar, exige-se a demonstração de uma infração disciplinar assente em prova objetiva, consistente e suficientemente robusta, enquanto condição indispensável para a verificação da justa causa de despedimento. Em segundo lugar, o princípio da proporcionalidade assume um papel estruturante na ponderação judicial, impondo a análise da gravidade da conduta, da eventual reiteração do comportamento e do respetivo impacto na relação de confiança e na organização da entidade empregadora. Em terceiro lugar, a jurisprudência tem reforçado a centralidade das garantias de defesa do trabalhador no âmbito do procedimento disciplinar, designadamente o respeito pelo contraditório e pelas formalidades essenciais, como pressuposto de validade da decisão de despedimento.

Esta construção jurisprudencial revela-se globalmente coerente com a função garantístico do direito do trabalho, assegurando um equilíbrio entre o poder disciplinar do empregador e a tutela dos direitos do trabalhador. Contudo, a doutrina tem salientado que a sua aplicação prática não está isenta de desafios, designadamente quanto ao grau de indeterminação de alguns conceitos utilizados e à intensidade do juízo casuístico exigido

⁷⁶ Ramalho, Maria do Rosário Palma. (2023). Tratado de Direito do Trabalho: Parte II – Situações Laborais Individuais (9ª ed.) Almedina. pp. 974-975

⁷⁷ Amado, João Leal; Rouxinol, Milena Silva; Vicente, Joana Nunes; Santos, Catarina Gomes; Moreira, Teresa Coelho. (2024) Direito do Trabalho. Relação Individual. 2ª ed. Revista e Actualizada. Almedina. p. 1257

aos tribunais, o que pode afetar a previsibilidade das decisões e a uniformidade da sua aplicação (Amado et al., 2024).⁷⁸

Do ponto de vista crítico, embora estas orientações jurisprudenciais contribuam para o reforço da tutela do trabalhador e para a densificação de parâmetros de segurança jurídica na aplicação do regime disciplinar, subsistem desafios relevantes na sua concretização prática. Em particular, mantém-se uma margem significativa de indeterminação na apreciação da gravidade das infrações e na ponderação da proporcionalidade das sanções, o que pode afetar a previsibilidade das decisões judiciais. Acresce a dificuldade em delimitar, de forma consistente, a relevância disciplinar de comportamentos situados na esfera da vida privada do trabalhador, bem como o impacto que a exigência de cumprimento rigoroso de formalidades procedimentais pode ter em termos de complexidade e morosidade do processo disciplinar. Neste contexto, a eventual consolidação de critérios mais objetivos de aplicação, designadamente quanto à relevância de condutas extraprofissionais e à operacionalização do princípio da proporcionalidade, poderia contribuir para uma maior uniformização jurisprudencial e para o reforço da previsibilidade do regime disciplinar no ordenamento jurídico português.

4.3 Deveres laborais na jurisprudência disciplinar (lealdade, obediência, condutas extralaborais e custódia)

No âmbito da relação laboral, o trabalhador encontra-se vinculado a um conjunto de deveres jurídicos que decorrem da própria natureza do contrato de trabalho e da subordinação jurídica que o caracteriza. Estes deveres encontram consagração essencial no artigo 128.º do Código do Trabalho e constituem um dos pilares fundamentais da disciplina laboral. Entre eles assumem particular relevância, quer na doutrina quer na jurisprudência, o dever de lealdade, o dever de obediência e o dever de custódia, bem como a problemática da relevância disciplinar das condutas extralaborais do trabalhador. A análise destes deveres revela-se particularmente importante no contexto do exercício do poder disciplinar do empregador, uma vez que a sua violação pode fundamentar a

⁷⁸ Amado, João Leal; Rouxinol, Milena Silva; Vicente, Joana Nunes; Santos, Catarina Gomes; Moreira, Teresa Coelho. (2024) Direito do Trabalho. Relação Individual. 2ª ed. Revista e Actualizada. Almedina. pp. 1240-1243

aplicação de sanções disciplinares, incluindo o despedimento com justa causa previsto no artigo 351.º do Código do Trabalho.

O dever de lealdade encontra consagração expressa no artigo 128.º, n.º 1, alínea f), do Código do Trabalho, constituindo um dos deveres fundamentais que estruturam a relação laboral. Trata-se de um conceito jurídico indeterminado cuja concretização depende frequentemente da interpretação doutrinal e jurisprudencial. O legislador procurou densificar este dever através da indicação de alguns exemplos de comportamentos que configuram a sua violação, designadamente a proibição de o trabalhador negociar por conta própria ou alheia em concorrência com o empregador e o dever de não divulgar informações relativas à organização, métodos de produção ou negócios da empresa.

Em termos gerais, o dever de lealdade impõe ao trabalhador uma conduta orientada para a salvaguarda dos interesses da entidade empregadora. Ao celebrar o contrato de trabalho, o trabalhador integra-se na estrutura organizativa da empresa e assume uma posição funcional que implica uma relação de confiança recíproca entre as partes. Nessa medida, a sua atuação deve ser pautada por comportamentos que não comprometam a prossecução da atividade empresarial nem prejudiquem os interesses da organização. A doutrina tem salientado que este dever constitui uma manifestação concreta do princípio da boa-fé na execução do contrato de trabalho, previsto no artigo 126.º do Código do Trabalho. Como refere Martinez (2023), a relação laboral pressupõe uma relação de confiança que exige do trabalhador um comportamento honesto e leal relativamente à entidade empregadora, sendo a quebra dessa confiança suscetível de comprometer a subsistência da relação laboral.⁷⁹

A jurisprudência do Supremo Tribunal de Justiça tem vindo a reconhecer o dever de lealdade como um elemento essencial da relação laboral, diretamente ligado à manutenção da confiança entre trabalhador e empregador. Neste âmbito, o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 9 de setembro de 2015, Processo n.º 477/11.9TTVRL.G1. S1, considerou que o exercício, pelo trabalhador, de uma atividade concorrente com a entidade empregadora durante a vigência do contrato constitui uma violação

⁷⁹ Martinez, Pedro Romano (2023) Direito do Trabalho. 11ª ed. Almedina. pp. 1002-1005

particularmente grave desse dever. O tribunal sublinhou ainda que a relevância disciplinar da conduta não depende da prova de um prejuízo económico efetivo, bastando a sua aptidão objetiva para afetar os interesses da empresa e comprometer a relação de confiança subjacente ao vínculo laboral.⁸⁰

Em sentido convergente, o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 9 de abril de 2008, Processo n.º 07S3388, veio admitir que a criação de uma situação de concorrência potencial com a entidade empregadora, por parte do trabalhador, pode revestir gravidade suficiente para fundamentar a aplicação de sanções disciplinares de natureza grave. O tribunal salientou que tal comportamento é suscetível de afetar de forma relevante a relação de confiança subjacente ao vínculo laboral, elemento essencial da sua manutenção. Neste contexto, reafirmou-se que a violação do dever de lealdade não exige necessariamente a demonstração de um prejuízo efetivo, sendo suficiente que a conduta apresente uma aptidão objetiva para lesar os interesses da entidade empregadora.⁸¹

Mais recentemente, o Supremo Tribunal de Justiça, no Acórdão de 8 de março de 2023, Processo n.º 17436/20.3T8LSB.L1. S1, apreciou a situação de uma trabalhadora com funções de direção comercial que procedeu à concessão de descontos a clientes sem a necessária autorização da entidade empregadora. O tribunal considerou que tal atuação traduz uma violação relevante dos deveres de lealdade e de respeito pelos limites da organização empresarial definidos pelo empregador. Entendeu-se, nesse contexto, que a atuação em desconformidade com as instruções e procedimentos internos é suscetível de afetar de forma grave a confiança inerente à relação laboral, preenchendo, por isso, o requisito de justa causa de despedimento, atenta a quebra da confiança indispensável à subsistência do vínculo contratual.⁸²

A análise do dever de lealdade conduz inevitavelmente à problemática da relevância disciplinar das condutas extralaborais do trabalhador. Tradicionalmente, parte da doutrina defendia a existência de uma separação rígida entre a vida profissional e a vida privada

⁸⁰ Ac. STJ, de 09-09-2015, processo n.º 477/11.9TTVRL. G1. S1, 4ª Secção Social, relator Ana Luísa Gerales

⁸¹ Ac. STJ, de 09-04-2008, processo n.º 07S3388, 4º Secção Social, relator Mário Pereira

⁸² Ac. STJ, de 08-03-2023, processo n.º 17436/20.3T8LSB.L1. S1, 4º Secção Social, relator Ramalho Pinto

do trabalhador. Segundo esta perspetiva, o tempo de trabalho constituiria um espaço de heterodisponibilidade, no qual o trabalhador se encontra sujeito ao poder de direção do empregador, enquanto o tempo extraprofissional corresponderia a um espaço de autodisponibilidade associado ao exercício da liberdade pessoal do trabalhador (Amado et al., 2024).⁸³ Contudo, a evolução da doutrina e da jurisprudência tem demonstrado que esta separação absoluta não corresponde à realidade da relação laboral.

Com efeito, determinados comportamentos praticados pelo trabalhador fora do contexto laboral podem ter repercussões relevantes na execução do contrato de trabalho, sobretudo quando afetam a confiança necessária à manutenção da relação laboral ou prejudicam a imagem e os interesses da entidade empregadora. Todavia, a análise destas situações deve ser realizada à luz da proteção constitucional da vida privada do trabalhador.

. O artigo 26.º da Constituição da República Portuguesa reconhece o direito à reserva da intimidade da vida privada e familiar como um direito fundamental, o qual funciona como limite ao exercício dos poderes do empregador no contexto da relação laboral. A jurisprudência constitucional tem vindo a afirmar que a sujeição do trabalhador à subordinação jurídica não implica a compressão ou suspensão dos seus direitos fundamentais, que se mantêm plenamente aplicáveis no âmbito do contrato de trabalho. Neste sentido, o Tribunal Constitucional, no Acórdão n.º 306/2003, sublinha que os poderes de direção e de disciplina do empregador devem ser exercidos dentro dos limites impostos pela Constituição, nomeadamente pelo respeito pela dignidade da pessoa humana e pelo direito à reserva da intimidade da vida privada e familiar.⁸⁴

A conciliação entre os direitos fundamentais do trabalhador e os interesses da organização empresarial tem sido frequentemente realizada através da aplicação do princípio da concordância prática, procurando harmonizar os diferentes valores jurídicos em presença. Assim, a relevância disciplinar das condutas extralaborais deve ser apreciada casuisticamente, tendo em conta fatores como a natureza da conduta, a sua

⁸³ Amado, João Leal; Rouxinol, Milena Silva; Vicente, Joana Nunes; Santos, Catarina Gomes; Moreira, Teresa Coelho. (2024) Direito do Trabalho. Relação Individual. 2ª ed. Revista e Atualizada. Almedina. pp. 1244-1246

⁸⁴ Tribunal Constitucional. (2003). Acórdão n.º 306/2003, disponível em www.dgsi.pt

repercussão na relação laboral e o grau de confiança exigido pelas funções desempenhadas pelo trabalhador.

Neste contexto, a jurisprudência laboral tem analisado, por exemplo, situações relacionadas com o consumo de álcool no contexto do trabalho. Embora a ingestão de álcool constitua, em princípio, um comportamento inserido na esfera da vida privada do trabalhador, o estado de embriaguez durante o exercício das funções pode comprometer o cumprimento de diversos deveres laborais, designadamente o dever de diligência, o cumprimento das normas de segurança e saúde no trabalho e a preservação dos bens da empresa, previstos no artigo 128.º do Código do Trabalho.

Para além do dever de lealdade, assume igualmente particular relevância no âmbito da disciplina laboral o dever de obediência, previsto no artigo 128.º, n.º 1, alínea e), do Código do Trabalho. Este dever resulta diretamente da subordinação jurídica que caracteriza o contrato de trabalho e traduz-se na obrigação de o trabalhador cumprir as ordens e instruções do empregador relativas à execução e disciplina do trabalho. Todavia, o trabalhador não está obrigado a cumprir ordens que violem os seus direitos fundamentais ou que sejam contrárias à lei ou a instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho. Nestas situações admite-se a possibilidade de desobediência legítima, fundada na prevalência dos direitos e garantias do trabalhador sobre o poder de direção do empregador (Amado et al., 2024).⁸⁵

A jurisprudência do Supremo Tribunal de Justiça tem vindo a afirmar que o dever de obediência constitui um elemento estruturante da relação laboral, impondo ao trabalhador o cumprimento das ordens e instruções legítimas emitidas no âmbito dos poderes de direção do empregador. A violação reiterada desse dever, designadamente através do incumprimento de instruções relativas à prestação de informação sobre a atividade profissional, pode assumir gravidade suficiente para integrar justa causa de despedimento. Neste sentido, o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 18 de maio de 2017, Processo n.º 22629/15.2T8LSB.L1. S1, considerou que a recusa persistente em cumprir ordens relacionadas com a elaboração de relatórios e prestação de informação ao

⁸⁵ Amado, João Leal; Rouxinol, Milena Silva; Vicente, Joana Nunes; Santos, Catarina Gomes; Moreira, Teresa Coelho. (2024) *Direito do Trabalho. Relação Individual*. 2ª ed. Revista e Actualizada. Almedina. p. 1243

empregador traduz uma conduta ilícita e culposa, com impacto negativo na organização da empresa e na manutenção da relação de confiança, podendo tornar inexigível a subsistência do vínculo laboral.⁸⁶

Por fim, importa referir o dever de custódia, previsto no artigo 128.º, n.º 1, alínea g), do Código do Trabalho. Nos termos desta disposição, o trabalhador encontra-se obrigado a velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o trabalho que lhe sejam confiados pelo empregador. Este dever apresenta algumas semelhanças com a figura do depositário prevista no contrato de depósito regulado no artigo 1187.º do Código Civil, nomeadamente no que respeita às obrigações de guarda e conservação da coisa depositada.

Em síntese, os deveres de lealdade, obediência e custódia constituem elementos estruturantes da disciplina laboral e desempenham um papel central na definição dos limites da responsabilidade disciplinar do trabalhador. A sua interpretação deve ser realizada à luz do princípio da boa-fé contratual, da proteção dos direitos fundamentais do trabalhador e da necessidade de preservar a confiança que constitui a base da relação laboral.

4.4 Indeterminação normativa, previsibilidade e segurança jurídica: reflexão crítica

O despedimento disciplinar representa a forma mais gravosa de cessação do contrato de trabalho por iniciativa do empregador, assumindo natureza excecional no âmbito das relações laborais. A sua admissibilidade encontra-se sujeita a requisitos rigorosos, destinados a assegurar a proteção do trabalhador contra decisões arbitrárias e a salvaguardar a estabilidade do vínculo laboral.

No ordenamento jurídico português, o regime do despedimento disciplinar encontra-se previsto nos artigos 351.º a 364.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro. De acordo com este regime, a cessação do contrato por iniciativa do empregador apenas é legítima quando assente na existência de justa causa, entendida como um comportamento culposos do trabalhador que, pela sua gravidade e pelas

⁸⁶ Ac. STJ, de 18-05-2017, processo n.º 22629/15.2T8LSB.L1. S1, 4ª Secção Social, relator Chamabel Mourisco

consequências que produz, torne imediata e praticamente impossível a manutenção da relação de trabalho.

A exigência de justa causa traduz uma opção legislativa orientada para a conciliação entre o poder de direção e disciplinar do empregador e a tutela dos direitos fundamentais do trabalhador. Entre estes destacam-se o direito à segurança no emprego, consagrado constitucionalmente, a proteção da dignidade da pessoa humana e as garantias de defesa no âmbito do procedimento disciplinar, designadamente o direito ao contraditório. Neste sentido, o despedimento disciplinar deve ser encarado como uma medida de última instância, apenas justificável quando a quebra de confiança subjacente à relação laboral atinge um grau tal que inviabiliza a sua continuidade (Amado et al., 2024).⁸⁷

A jurisprudência do Supremo Tribunal de Justiça (STJ) tem vindo a reforçar a exigência de uma prova objetiva, consistente e suficientemente robusta da infração disciplinar como condição para a verificação da justa causa de despedimento. Neste âmbito, o incumprimento reiterado de ordens legítimas emitidas pelo empregador, nomeadamente no que respeita à prestação de informação sobre a atividade profissional através da elaboração de relatórios, tem sido enquadrado como possível violação dos deveres de obediência e de colaboração previstos no artigo 128.º do Código do Trabalho, desde que tal conduta revele gravidade e persistência, afetando a organização do trabalho e a relação de confiança que lhe está subjacente.⁸⁸

Por outro lado, no plano da proporcionalidade da sanção disciplinar, a jurisprudência do STJ tem seguido uma abordagem casuística, ponderando a gravidade da infração, o contexto funcional e o grau de confiança exigido pela função desempenhada. Assim, em situações de maior gravidade ou risco acrescido, admite-se a aplicação da sanção de despedimento, enquanto em casos de menor impacto podem revelar-se adequadas sanções de natureza conservatória. Esta metodologia de apreciação, embora conforme ao princípio

⁸⁷ Amado, João Leal; Rouxinol, Milena Silva; Vicente, Joana Nunes; Santos, Catarina Gomes; Moreira, Teresa Coelho. (2024) Direito do Trabalho. Relação Individual. 2ª ed. Revista e Actualizada. Almedina. p. 1240

⁸⁸ Ac. STJ, de 14-03-2006, processo n.º 05S4236, 4º Secção Social, relator Fernandes Cadilha

da proporcionalidade, pode introduzir uma margem de discricionariedade judicial que conduz a alguma variabilidade na solução de casos semelhantes.

No que respeita às condutas extraprofissionais, a jurisprudência do Supremo Tribunal de Justiça tem admitido que comportamentos praticados fora do contexto laboral podem assumir relevância disciplinar quando sejam suscetíveis de afetar a confiança entre as partes, a imagem da entidade empregadora ou o regular desempenho das funções. Todavia, essa relevância depende sempre da existência de uma ligação objetiva entre a conduta e o vínculo laboral, não sendo suficiente a mera reprovação social do comportamento. Neste sentido, o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 5 de junho de 2019, Processo n.º 666/17.2T8MAI.P1. S1, sublinha que a violação do dever de lealdade e de não concorrência é suscetível de constituir justa causa de despedimento quando comprometa de forma relevante a relação de confiança inerente ao contrato de trabalho.⁸⁹

No ordenamento marroquino, o despedimento disciplinar encontra-se regulado pela Lei n.º 65-99, que aprovou o Código do Trabalho marroquino, prevendo que a cessação do contrato só é válida se assente em infração grave imputável ao trabalhador arts. 35.º e 38.º. A lei exige que a decisão seja acompanhada de garantias processuais, incluindo notificação do trabalhador sobre os factos imputados, oportunidade de defesa e acompanhamento sindical durante a audiência.⁹⁰ A jurisprudência do Tribunal de Cassação de Marrocos tem salientado que pressões ou ameaças do empregador destinadas a coagir o trabalhador a abandonar o posto de trabalho configuram despedimento ilícito, mesmo que formalmente alegue justa causa, reforçando a proteção da parte mais fraca na relação laboral⁹¹

⁸⁹ Ac. STJ, de 05-06-2019, processo n.º 666/17.2T8MAI.P1. S1, 4ª Secção Social, relator Ribeiro Cardoso

⁹⁰ MARROCOS. Lei n.º 65-99, relativa ao Código do Trabalho (Code du Travail), promulgada pelo Dahir n.º 1-03-194, de 11 de setembro de 2003. Boletim Oficial do Reino de Marrocos, n.º 5167, de 8 de dezembro de 2003

⁹¹ Cour de cassation du Maroc. (2007, 14 de março). *Arrêt n.º 279*, dossier n.º 913/5/1/2006 (Chambre sociale).

Comparando ambos os sistemas, observa-se que, enquanto Portugal apresenta maior flexibilidade interpretativa para condutas extraprofissionais e proporcionalidade, Marrocos privilegia formalismo e procedimentos claros, incluindo prazos definidos para audiências, acompanhamento sindical e comunicação da decisão ao inspetor do trabalho arts. 64.º e 39.º do Código do Trabalho marroquino. Contudo, em ambos os ordenamentos, a avaliação da gravidade da infração depende fortemente da apreciação judicial, refletindo uma indeterminação normativa que pode gerar insegurança jurídica para empregadores e trabalhadores.

A indeterminação normativa manifesta-se na apreciação da gravidade das condutas imputadas ao trabalhador e na avaliação da sua aptidão para comprometer a subsistência da relação laboral. A jurisprudência portuguesa tem entendido que a verificação de uma infração disciplinar não basta, por si só, para fundamentar o despedimento, exigindo-se uma análise concreta das circunstâncias do caso e da quebra de confiança gerada pelo comportamento do trabalhador.⁹² Por sua vez, a jurisprudência marroquina tem salientado que a validade do despedimento por falta grave depende não apenas da demonstração da gravidade da conduta, mas também do cumprimento das garantias procedimentais legalmente previstas e da comprovação dos seus efeitos na relação de trabalho.

A análise crítica evidencia que a indeterminação normativa, apesar de permitir adequação casuística das decisões, reduz a previsibilidade e aumenta a margem de litígio, pois o mesmo comportamento pode ser avaliado de formas distintas por tribunais diferentes ou em contextos distintos. Por outro lado, o rigor processual, especialmente em Marrocos, garante segurança jurídica e protege o trabalhador de despedimentos arbitrários, mas pode gerar burocracia excessiva, retardando a aplicação de medidas disciplinares em empresas com operações dinâmicas ou de grande porte.

A reflexão comparativa permite concluir que ambos os sistemas convergem em dois pontos essenciais: primeiro, o despedimento disciplinar deve ser medida excecional, respaldada em infração grave e formalidades processuais; segundo, a proteção da parte mais vulnerável é central, seja pelo contraditório, seja pelo respeito à dignidade e à estabilidade do emprego. No entanto, a coexistência de flexibilidade interpretativa e

⁹² Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 21.11.2018, proc. n.º 1043/16.8T8CLD.C2. S1, Relator Ferreira Pinto

critérios subjetivos impõe desafios significativos quanto à previsibilidade e coerência jurisprudencial. A doutrina recomenda que a criação de critérios objetivos mais claros, sobretudo sobre a avaliação de condutas extraprofissionais e proporcionalidade das sanções, poderia reduzir litígios e aumentar a segurança jurídica, sem prejudicar a proteção do trabalhador ou a autoridade do empregador.

Em síntese, a análise crítica revela que a eficácia do regime disciplinar depende de um equilíbrio delicado entre: (i) indeterminação normativa, que permite adaptação ao contexto concreto; (ii) previsibilidade, necessária para orientar empregadores e trabalhadores; e (iii) segurança jurídica, assegurada pelo cumprimento rigoroso das formalidades e pelo respeito aos direitos fundamentais. A harmonização destes elementos, combinando flexibilidade interpretativa com critérios claros e uniformes, constitui o desafio central para a evolução do direito laboral contemporâneo, tanto em Portugal quanto em Marrocos.

4.5 Breve enquadramento do despedimento disciplinar no ordenamento jurídico marroquino: perspetiva comparada.

A análise do ordenamento jurídico marroquino revela-se pertinente para efeitos de direito comparado, na medida em que permite identificar diferentes soluções jurídicas relativas ao despedimento disciplinar e avaliar o modo como são concretizados os princípios fundamentais de proteção do trabalhador e de estabilidade no emprego.

O regime jurídico do despedimento disciplinar em Marrocos encontra-se consagrado na Lei n.º 65-99, que aprovou o Código do Trabalho marroquino (*Code du Travail Marocain*). Este diploma estabelece, como princípio estruturante da relação laboral, a proibição do despedimento sem justa causa, consagrando no seu artigo 35.º a nulidade do despedimento arbitrário e a consequente proteção do trabalhador contra a cessação unilateral e infundada do contrato de trabalho por iniciativa do empregador. Esta

orientação legislativa insere-se na lógica de tutela da estabilidade no emprego e do equilíbrio entre os interesses das partes da relação laboral.⁹³

A justa causa constitui o fundamento jurídico indispensável para a validade do despedimento disciplinar. Nos termos do artigo 35.º do Código do Trabalho marroquino, a cessação do vínculo laboral deve assentar em factos imputáveis ao trabalhador que, pela sua gravidade ou reiteração, tornem impossível a manutenção da relação de trabalho. Para além da verificação material da infração disciplinar, a legislação exige igualmente o respeito por garantias procedimentais essenciais, designadamente a comunicação dos factos imputados, o direito de defesa do trabalhador e a observância dos princípios do contraditório e da proporcionalidade.

Deste modo, o despedimento disciplinar não pode resultar de uma decisão discricionária do empregador, devendo assentar em fundamentos objetivos e devidamente comprovados. A inobservância dos pressupostos materiais ou das formalidades legalmente exigidas pode determinar a qualificação do despedimento como abusivo, conferindo ao trabalhador o direito às reparações legalmente previstas.

Relativamente às condutas suscetíveis de justificar o despedimento disciplinar, o artigo 39.º do Código do Trabalho marroquino considera como faltas graves, entre outras, as ofensas à honra, à confiança ou à moralidade, a violação de segredos profissionais suscetível de causar prejuízo à empresa, o furto, o abuso de confiança, a embriaguez durante o exercício da atividade profissional e as faltas injustificadas. Quando esteja em causa uma falta grave, o trabalhador pode ser despedido sem direito a pré-aviso nem a indemnização.

Por sua vez, o artigo 38.º do mesmo diploma estabelece que as sanções disciplinares devem ser aplicadas dentro do prazo de um ano após a prática dos factos. Esta limitação temporal visa assegurar a proporcionalidade entre a infração e a sanção aplicada,

⁹³ MARROCOS. Lei n.º 65-99, relativa ao Código do Trabalho (Code du Travail), promulgada pelo Dahir n.º 1-03-194, de 11 de setembro de 2003. Boletim Oficial do Reino de Marrocos, n.º 5167, de 8 de dezembro de 2003.

impedindo que comportamentos antigos sejam utilizados como fundamento autónomo para a cessação do vínculo laboral.

No plano procedimental, o empregador que pretenda aplicar uma sanção disciplinar deve convocar o trabalhador para uma audiência, especificando os factos que lhe são imputados. Durante essa audiência, o trabalhador pode fazer-se acompanhar por um representante sindical ou por uma pessoa da sua confiança. A audiência deve realizar-se no prazo máximo de oito dias a contar da data em que a infração foi constatada.

Após a conclusão do procedimento, a decisão disciplinar deve ser comunicada ao trabalhador, pessoalmente mediante recibo ou através de carta registada com aviso de receção, no prazo de quarenta e oito horas após a sua adoção. Nos termos do artigo 64.º do Código do Trabalho marroquino, uma cópia da decisão deve igualmente ser remetida à autoridade competente da inspeção do trabalho, devendo indicar os respetivos fundamentos e ser acompanhada da ata da audiência realizada.

A jurisprudência do Tribunal de Cassação de Marrocos tem desempenhado um papel relevante na consolidação destas garantias. No Acórdão n.º 279, de 14 de março de 2007, o tribunal considerou que o incumprimento das formalidades legalmente previstas, mesmo perante uma infração disciplinar grave, determina a ilicitude do despedimento e confere ao trabalhador o direito à correspondente indemnização. Esta orientação evidencia a importância atribuída ao respeito pelas garantias processuais enquanto condição essencial da validade do exercício do poder disciplinar.⁹⁴

De igual modo, a jurisprudência marroquina tem reconhecido que a pressão ou coação exercida pelo empregador sobre o trabalhador pode configurar uma forma indireta de despedimento ilícito. Em diversos arestos, o Tribunal de Cassação entendeu que a cessação da relação laboral provocada por ameaças, intimidações ou constrangimentos não corresponde a uma manifestação livre da vontade do trabalhador, devendo ser juridicamente qualificada como despedimento sem justa causa. Tal entendimento assenta no princípio da proteção da parte mais vulnerável da relação laboral e na exigência de que

⁹⁴ MARROCOS. Cour de Cassation du Maroc. Acórdão n.º 279, de 14 de março de 2007, Processo n.º 913/5/1/2006, Seção Social.

a cessação do contrato de trabalho decorra de fundamento legítimo e de procedimento conforme às garantias legais.

Numa perspetiva comparada, verifica-se que o regime português apresenta importantes pontos de convergência com o sistema marroquino. Em ambos os ordenamentos jurídicos, o despedimento disciplinar exige a existência de justa causa, o respeito pelo princípio do contraditório e a garantia do direito de defesa do trabalhador. Todavia, observam-se diferenças relevantes ao nível procedimental. Enquanto o sistema marroquino privilegia uma tramitação mais célere, impondo a comunicação da decisão disciplinar no prazo de quarenta e oito horas, o ordenamento jurídico português confere ao trabalhador um período mais alargado para preparar e apresentar a sua defesa no âmbito do procedimento disciplinar.

Acresce que, tanto em Portugal como em Marrocos, o trabalhador dispõe de mecanismos judiciais destinados a reagir contra despedimentos ilícitos, podendo obter indemnização e, em determinadas circunstâncias, a reintegração no posto de trabalho. Em ambos os sistemas, a jurisprudência desempenha igualmente um papel fundamental na delimitação dos poderes do empregador e na proteção dos direitos dos trabalhadores.

A comparação entre os regimes português e marroquino evidencia, assim, uma convergência significativa quanto à exigência de justa causa e ao reconhecimento das garantias de defesa do trabalhador. Não obstante, o sistema marroquino caracteriza-se por uma maior celeridade procedimental, ao passo que o ordenamento português privilegia um reforço das garantias defensivas através de prazos mais amplos e de uma tramitação disciplinar mais desenvolvida. Estas diferenças refletem distintas opções legislativas na concretização do equilíbrio entre o poder disciplinar do empregador e a tutela da segurança no emprego.

Em suma, o regime marroquino do despedimento disciplinar assenta na conjugação de pressupostos materiais exigentes e de rigorosas garantias processuais, procurando assegurar que a cessação do contrato de trabalho apenas ocorra perante fundamentos legítimos e devidamente comprovados. A intervenção do Tribunal de Cassação tem contribuído para reforçar a proteção dos trabalhadores e para consolidar uma interpretação jurisprudencial orientada pelos princípios da proporcionalidade, da segurança jurídica e da proibição dos despedimentos arbitrários. A análise comparada

com o ordenamento jurídico português evidencia a existência de soluções próximas quanto aos princípios fundamentais que regem o despedimento disciplinar, ainda que concretizadas através de mecanismos procedimentais distintos.

5. Conclusão

O despedimento disciplinar representa uma das formas mais rigorosas de cessação do contrato de trabalho, exigindo um equilíbrio cuidadoso entre o poder diretivo do empregador e a proteção dos direitos fundamentais do trabalhador. No contexto português, a justa causa constitui requisito central para a validade do despedimento, devendo a decisão patronal assentar em condutas graves ou reiteradas do trabalhador que tornem a manutenção da relação laboral inviável art.º 351.º do Código do Trabalho Português. A Constituição da República Portuguesa, no seu artigo 53.º, reforça o princípio da segurança no emprego, impondo limites ao poder de despedir e garantindo proteção contra decisões arbitrárias ou injustificadas.

A análise do procedimento disciplinar demonstra que a licitude do despedimento não depende exclusivamente da gravidade da infração imputada ao trabalhador, mas também do respeito pelas garantias procedimentais legalmente previstas. Neste contexto, o Supremo Tribunal de Justiça tem sublinhado a importância do cumprimento das formalidades inerentes ao processo disciplinar, designadamente a comunicação dos factos imputados, o exercício do direito de defesa e a notificação da decisão final, enquanto instrumentos essenciais à proteção do trabalhador e à salvaguarda da segurança jurídica. Paralelamente, a apreciação da justa causa exige a verificação concreta da gravidade da conduta e dos seus efeitos na relação laboral. A este propósito, o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 27 de abril de 2017 (Proc. n.º 2845/13.2TTLSB.L1. S1) considerou que a recusa reiterada e injustificada de cumprir ordens legítimas da entidade empregadora, associada à violação dos deveres de zelo e diligência, pode configurar justa causa de despedimento, desde que torne prática e imediatamente impossível a subsistência da relação de trabalho.⁹⁵

No que respeita às condutas extraprofissionais, a jurisprudência portuguesa tem entendido que os comportamentos praticados fora do contexto estrito da prestação laboral apenas assumem relevância disciplinar quando sejam suscetíveis de afetar deveres emergentes do contrato de trabalho, designadamente os deveres de lealdade e de confiança. Nessa medida, a apreciação da justa causa não assenta na mera censura da

⁹⁵ Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 27.04.2017, proc. n.º 2845/13.2TTLSB.L1. S1, 4ª Seção, Relator Chamabel Mourisco

conduta privada do trabalhador, mas na demonstração de que esta comprometeu os interesses legítimos do empregador ou tornou inexigível a manutenção da relação laboral.⁹⁶ Esta orientação contribui para assegurar um equilíbrio entre o exercício do poder disciplinar e a proteção dos direitos fundamentais do trabalhador, nomeadamente o direito à reserva da intimidade da vida privada e o princípio da proporcionalidade na aplicação das sanções disciplinares.

A análise jurisprudencial permite identificar tendências claras: valorização do dever de lealdade, do cumprimento, de instruções e da proteção da confiança, bem como avaliação da proporcionalidade das sanções, considerando a função exercida, o contexto e a reincidência. No entanto, esta flexibilidade interpretativa também gera um grau de indeterminação normativa, que pode reduzir a previsibilidade das decisões e aumentar a subjetividade judicial, constituindo um desafio para a uniformidade da aplicação do regime disciplinar.

A comparação com o ordenamento marroquino evidencia tanto convergências como diferenças. O Código do Trabalho marroquino (Lei n.º 65-99, 1999) exige infrações graves e prevê procedimentos formais rigorosos, incluindo convocatória prévia, direito a acompanhamento sindical e comunicação da decisão à inspeção do trabalho. A jurisprudência do Tribunal de Cassação de Marrocos reforça que qualquer despedimento resultante de coação ou pressão do empregador é ilícito, mesmo que formalmente comunicado, assegurando proteção à parte mais fraca da relação laboral. Portugal, por sua vez, mantém maior flexibilidade interpretativa, sobretudo na apreciação de actos extraprofissionais e na avaliação de proporcionalidade, mas partilha com Marrocos a exigência de fundamentação objetiva e de observância das garantias processuais.

Do ponto de vista crítico, verifica-se que o despedimento disciplinar deve ser sempre considerado como medida excecional, condicionada pela gravidade da infração e pelo cumprimento rigoroso do procedimento legal. A doutrina sugere que a implementação de critérios mais claros e uniformes, sobretudo quanto à valoração de condutas extraprofissionais e proporcionalidade da sanção, contribuiria para reduzir a

⁹⁶ Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 06.03.2019, proc. n.º 14897/17.1T8LSB.L1. S1, 4ª Seção, Relator Chamabel Mourisco

indeterminação normativa e aumentar a segurança jurídica, sem comprometer o poder diretivo do empregador.

Em síntese, a construção jurisprudencial da justa causa em Portugal revela-se dinâmica e dependente da interação entre legislação, tribunais e doutrina. A jurisprudência do STJ tem consolidado padrões de interpretação que conciliam disciplina laboral com proteção dos direitos fundamentais do trabalhador, mas a necessidade de maior objetividade normativa persiste. A reflexão comparada com Marrocos reforça a importância de procedimentos claros, fundamentação objetiva e respeito pelo contraditório, garantindo relações laborais equilibradas, estáveis e justas, ajustadas à realidade contemporânea.

6. Referências Bibliográficas

1. Doutrina

Amado, J. L., Rouxinol, M. S., Vicente, J. N., Santos, C. G., & Moreira, T. C. (2024). *Direito do trabalho: Relação individual* (2.^a ed. revista e atualizada). Almedina.

Canotilho, J. J. G., & Moreira, V. (2007). *Constituição da República Portuguesa anotada* (4.^a ed., Vol. I). Coimbra Editora.

Dray, G. (2025). *Lições de direito do trabalho* (2.^a ed. revista e ampliada, reimpressão). Almedina.

Falcão, D., & Tomás, S. T. (2025). *Lições de direito do trabalho: A relação individual de trabalho* (14.^a ed. revista e ampliada). Almedina.

Fernandes, A. M. (2023). *Direito do trabalho* (22.^a ed. revista e atualizada). Almedina.

Leitão, L. M. (2023). *Direito do trabalho* (8.^a ed.). Almedina.

Martinez, P. R. (2023). *Direito do trabalho* (11.^a ed.). Almedina.

Martins, A. (2014). *Direito do processo laboral: Uma síntese e algumas questões*. Almedina.

Ramalho, M. R. P. (2023). *Tratado de direito do trabalho: Parte II – Situações laborais individuais* (9.^a ed.). Almedina.

Sousa, P. F. (2016). *O procedimento disciplinar laboral: Uma construção jurisprudencial*. Almedina.

Xavier, B. G. L., Martins, P. F., Carvalho, A. N., Vasconcelos, J., & Almeida, T. G. (2014). *Manual de direito do trabalho* (2.^a ed. revista e atualizada). Verbo.

2. Legislação

Marrocos. (2003). *Lei n.º 65-99*, relativa ao Código do Trabalho (Code du Travail), promulgada pelo Dahir n.º 1-03-194, de 11 de setembro de 2003. Boletim Oficial do Reino de Marrocos, n.º 5167, de 8 de dezembro de 2003.

Portugal. (1969). Decreto-Lei n.º 49 408, de 24 de novembro de 1969. Diário do Governo.

Portugal. (1975). Decreto-Lei n.º 372-A/75, de 16 de julho de 1975. Diário da República.

Portugal. (1976a). Decreto-Lei n.º 84/76, de 28 de janeiro de 1976. Diário da República.

Portugal. (1976b). Decreto-Lei n.º 84-C/76, de 28 de janeiro de 1976. Diário da República.

Portugal. (1991). Decreto-Lei n.º 400/91, de 16 de outubro de 1991. Diário da República, I Série-A.

Portugal. (2012). Lei n.º 23/2012, de 25 de junho. Diário da República, I Série.

3. Jurisprudência

Marrocos. Cour de Cassation. (2007). Acórdão n.º 279, de 14 de março de 2007, Processo n.º 913/5/1/2006 (Secção Social). Rabat.

Portugal. Supremo Tribunal de Justiça. (2006a). Acórdão de 14 de março de 2006, Processo n.º 05S4236 (4.ª Secção).

Portugal. Supremo Tribunal de Justiça. (2006b). Acórdão de 27 de abril de 2006, Processo n.º 05S4320 (4.ª Secção).

Portugal. Tribunal Constitucional. (2003). Acórdão n.º 306/2003.

Portugal. Supremo Tribunal de Justiça. (2010). Acórdão de 13 de outubro de 2010, Processo n.º 673/03.2TTBRR.L1. S1 (4.ª Secção).

Portugal. Tribunal Constitucional. (2010). Acórdão n.º 338/2010.

Portugal. Tribunal Constitucional. (2013). Acórdão n.º 338/2013.

Portugal. Tribunal Constitucional. (2014). Acórdão n.º 658/2014.

Portugal. Supremo Tribunal de Justiça. (2015). Acórdão de 9 de setembro de 2015, Processo n.º 477/11.9TTVRL.G1. S1 (4.ª Secção Social).

Portugal. Supremo Tribunal de Justiça. (2017a). Acórdão de 27 de abril de 2017, Processo n.º 2845/13.2TTLSB.L1. S1 (4.ª Secção Social).

Portugal. Supremo Tribunal de Justiça. (2017b). Acórdão de 18 de maio de 2017, Processo n.º 22629/15.2T8LSB.L1. S1 (4.ª Secção Social).

Portugal. Tribunal Constitucional. (2017). Acórdão n.º 324/2017.

Portugal. Supremo Tribunal de Justiça. (2017c). Acórdão de 26 de outubro de 2017, Processo n.º 81/16.5T8VLG.P1. S1 (4.ª Secção Social).

Portugal. Supremo Tribunal de Justiça. (2018a). Acórdão de 6 de junho de 2018, Processo n.º 9444/16.5T8LSB.L1. S1.

Portugal. Supremo Tribunal de Justiça. (2018b). Acórdão de 21 de novembro de 2018, Processo n.º 1043/16.8T8CLD.C2. S1.

Portugal. Supremo Tribunal de Justiça. (2018c). Acórdão de 5 de dezembro de 2018, Processo n.º 521/17.6T8STR.E1. S2.

Portugal. Supremo Tribunal de Justiça. (2019a). Acórdão de 6 de março de 2019, Processo n.º 14897/17.1T8LSB.L1. S1 (4.ª Secção Social).

Portugal. Supremo Tribunal de Justiça. (2019b). Acórdão de 5 de junho de 2019, Processo n.º 666/17.2T8MAI.P1. S1 (4.ª Secção Social).

Portugal. Supremo Tribunal de Justiça. (2020). Acórdão de 8 de julho de 2020, Processo n.º 19538/17.4T8LSB.L1. S1 (4.ª Secção Social).

Portugal. Supremo Tribunal de Justiça. (2021). Acórdão de 16 de dezembro de 2021, Processo n.º 3195/19.6T8VNF.G1. S1. Disponível em [DGSI](#)

Portugal. Supremo Tribunal de Justiça. (2022a). Acórdão de 30 de março de 2022, Processo n.º 351/19.0T8OAZ.P1. S1 (4.ª Secção).

Portugal. Supremo Tribunal de Justiça. (2022b). Acórdão de 21 de abril de 2022, Processo n.º 11599/18.5T8LSB.L1. S1 (4.ª Secção).

Portugal. Supremo Tribunal de Justiça. (2023). Acórdão de 8 de março de 2023, Processo n.º 17436/20.3T8LSB.L1. S1 (4.ª Secção Social).

Portugal. Tribunal da Relação de Coimbra. (2024). Acórdão de 27 de setembro de 2024, Processo n.º 4219/23.8T8CBR.C1.

4. Instrumentos Internacionais

Organização Internacional do Trabalho. (1982). Convenção n.º 158 sobre a cessação da relação de trabalho por iniciativa do empregador. OIT.