CIÊNCIAS SOCIAIS
E HUMANAS

O Regime do Exercício do Poder Disciplinar nos Casos em que a Infração Constitui Simultaneamente Crime

Miguel Duarte Fernandes Ferreirinha Pereira de Almeida

Mestrado em Direito das Empresas e do Trabalho

Orientadora:
Professora Doutora Maria Luísa Teixeira Alves, Professora Auxiliar, ISCTE-IUL – Instituto Universitário de Lisboa

Outubro, 2025

CIÊNCIAS SOCIAIS
E HUMANAS

Departamento de Economia Política

O Regime do Exercício do Poder Disciplinar nos Casos em que a Infração Constitui Simultaneamente Crime

Miguel Duarte Fernandes Ferreirinha Pereira de Almeida

Mestrado em Direito das Empresas e do Trabalho

Orientadora:
Professora Doutora Maria Luísa Teixeira Alves, Professora Auxiliar,
ISCTE-IUL – Instituto Universitário de Lisboa

Outubro, 2025

Agradecimento

Ao meu pai e apenas ao meu pai, por ser o meu pilar, a minha fonte de inspiração e motivação. A si devo o caminho que tenho vindo a traçar até aos dias de hoje, assim como a pessoa que serei amanhã. Eternamente grato, obrigado por tudo.

"A maioria pensa com a sensibilidade, e eu sinto com o pensamento. Para o homem vulgar, sentir é viver e pensar é saber viver. Para mim, pensar é viver e sentir não é mais que o alimento de pensar."

Fernando Pessoa

Resumo

Na presente dissertação analisamos os casos em que a infração disciplinar constitui simultaneamente crime. Atualmente, é unânime na doutrina e jurisprudência a tese da autonomia entre o processo disciplinar e o processo-crime (abreviadamente, PC), ainda que essa autonomia não seja absoluta como se verá. Existe ainda uma zona cinzenta quanto ao que deve suceder ao procedimento disciplinar (abreviadamente, PD) nesses casos: deve o PD ser suspenso e aguardar pela decisão dos Tribunais Estatais, ou pode e deve o PD correr de forma autónoma e independente do PC, correndo-se o risco de existirem duas decisões diferentes sobre os mesmos factos? Tal como se demonstrará, a possibilidade de a autoridade disciplinar suspender o PD está apenas prevista no Direito Laboral Público, assim como os efeitos que a decisão judicial proferida no PC terá sobre o PD, pelo que se analisará esse regime a título comparativo. Outra questão que se coloca é a de saber se, à luz do regime constitucional, a autoridade disciplinar pode dar por provado no PD que foram praticados os factos que integram o tipo de crime, sem que essa decisão dependa de sentença proferida em processo-crime. Tenho a noção da magnitude das questões colocadas, e de que a resolução dessas questões ultrapassa e muito o espaço deste nosso trabalho. Fica a convicção de o presente trabalho poder constituir um ponto de partida para a reflexão que se impõe; e, quiçá, para uma resolução legislativa dos temas.

Palavras-Chave: procedimento disciplinar, processo crime, direito disciplinar

Absctract

In this dissertation, we analyse cases in which a disciplinary offence also constitutes a crime. Currently, there is unanimous agreement in doctrine and jurisprudence on the autonomy between disciplinary proceedings and criminal proceedings, although this autonomy is not absolute, as will be seen. There is still a grey area as to what should happen to the Disciplinary Procedure (abbreviated to DP) in such cases: should the DP be suspended and await the decision of the State Courts, or can and should the DP proceed autonomously and independently of the criminal proceedings (abbreviated to CP), running the risk of two different decisions on the same facts? As will be demonstrated, the possibility of the disciplinary authority suspending the DP is only provided for in Public Labour Law, as are the effects that the judicial decision handed down in the CP will have on the DP, so this regime will be analyzed on a comparative basis. Another question that arises is whether, considering the constitutional regime, the disciplinary authority can prove in the DP that the facts constituting the crime were committed, without this decision depending on a sentence handed down in criminal proceedings. I am aware of the magnitude of the questions raised and that the resolution of these questions goes far beyond the scope of my work. I am convinced that this work can serve as a starting point for the necessary reflection and, perhaps, for a legislative resolution of these issues.

Keywords: disciplinary proceedings, criminal proceedings, disciplinary law

Glossário de Siglas

AC. – Acórdão

ART. – Artigo

CC – Código Civil

CPT – Código de Processo do Trabalho

CPP – Código de Processo Penal

CT – Código do Trabalho

CP – Código Penal

CRP – Constituição da República Portuguesa

DC – Direito Constitucional

DD – Direito Disciplinar

DP – Direito Penal

EP – Entidade Empregadora

EP´S – Entidades Empregadoras

IP – Inquérito Prévio

LGTFP – Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas

N.º - Número

N.ºS – Números

PÁG – Página

PÁGS. – Páginas

PC – Processo-Crime

PD – Procedimento Disciplinar

PD´S – Procedimentos Disciplinares

PP – Processo Penal

SS. – Seguintes

STA – Supremo Tribunal Administrativo

STJ – Supremo Tribunal de Justiça

TFP – Trabalhadores em Funções Públicas

TRC – Tribunal da Relação de Coimbra

TRE – Tribunal da Relação de Évora

TRL – Tribunal da Relação de Lisboa

TRP – Tribunal da Relação do Porto

Índice

Conteúdo

Agradecimento ..... **iv**

Resumo ..... **v**

Absctract ..... **vi**

Glossário de Siglas ..... **viii**

Introdução **1**

Capítulo I – As Partes das Relações de Trabalho, Poderes e Deveres nos Vários Regimes **3**

1. No Direito Privado 3

2. No Direito Público 6

Capítulo II – O Procedimento Disciplinar e as suas Vicissitudes **7**

1. Disposições Comuns do Procedimento Disciplinar Privado e Público 7

1.1. O Procedimento Privado e as suas Fases: 11

1.2. O Procedimento Disciplinar Público e as Suas Fases 18

2. Possibilidade de Reação à Decisão Disciplinar em Ambos os Regimes 21

Capítulo III – Infrações Disciplinares e a Relevância Penal no Procedimento Disciplinar **22**

1. No Direito Público 22

2. No Direito Privado 23

2. Relevância do Processo Criminal no Procedimento Disciplinar 24

3. Jus Puniendi e fundamento 30

3.1. Noção e fundamento no Direito Penal 30

3.2. Da Possibilidade de dar por provado no Procedimento Disciplinar a prática de factos que preenchem um tipo de Crime? 32

3.3. Noção e Fundamento Constitucional 35

Capítulo IV – As Posições dos Tribunais e da Doutrina sobre a influência do Processo Criminal no Procedimento Disciplinar **37**

Capítulo V – Análise Crítica e Posição Adotada sobre o que deve suceder ao PD nos casos em que haja simultaneamente Processo Crime e os Efeitos deste naquele **44**

Conclusões **51**

Referências Bibliográficas **54**

Fontes **56**

Introdução

Nesta dissertação iremos debruçar-nos sobre a aplicação do regime do poder disciplinar previsto no artigo (abreviadamente, art.) 329.º do Código do Trabalho (abreviadamente, CT), aos casos em que o ato praticado pelo trabalhador constitui igualmente um ilícito penal. A este respeito o CT limita-se a enunciar, no número (abreviadamente, n.º) 1 do art. 329.º do CT, que nos casos em que a infração constitua igualmente crime o prazo da prescrição do direito de exercer o poder disciplinar é o da prescrição da lei penal.

Esta regra em si mesma não levanta grandes questões, sendo de fácil justificação: está em causa a prevalência do regime penal pois não faria sentido a ação disciplinar ficar sujeita a um prazo mais curto do que o da punição penal. O problema coloca-se quanto à harmonização dessa regra com o regime dos números (abreviadamente, n.ºs) 2 e 3 do mesmo preceito os quais obrigam: a que a entidade empregadora (abreviadamente, EP) inicie o PD nos 60 dias subsequentes àquele em que obteve conhecimento da prática da infração e do seu agente, sem prejuízo, é claro do regime do art. 352.º do CT e seguintes (abreviadamente, ss.); e a que a EP notifique o trabalhador da decisão final proferida no PD no prazo de um ano contado da data em que o PD foi instaurado.

Pergunta-se: como é que se conjugam as várias regras? Praticada uma infração que constitua igualmente crime, pode a EP iniciar e concluir o procedimento nos prazos curtos fixados nos n.ºs 2 e 3 independentemente do que vier a ocorrer no processo penal? Será de admitir que estamos perante realidades diversas, respeitantes a bens jurídicos diversos? Ou seja, que é admissível para efeitos de PD, uma valoração dos factos em si mesmos, desprendidos da qualificação penal?

Por exemplo, num caso de agressão física de um trabalhador a outro, ou até de violação sexual no local de trabalho poderá a EP valorar e dar por verificados os factos criminais, deixando de lado o tema penal para os Tribunais do Estado?

E num caso, mais complicado, que é o caso que temos por modelo para a análise do tema, de um trabalhador de um Hospital, um Médico Intensivista, que não teve sucesso em manobras de reanimação de uma pessoa, vindo a família do falecido a imputar ao médico o mau emprego do algoritmo de suporte avançado de vida, pode a EP concluir, mediante perícia médica, que houve de facto uma má aplicação do dito algoritmo? Neste caso modelo, o que está em causa no processo disciplinar é, milimetricamente, o mesmo que está em causa no PC. Os factos em ambos os processos são, assim, os mesmos: a ocorrência de uma morte, num Hospital, sendo imputado a um Médico Intensivista, trabalhador do Hospital, uma errada aplicação do algoritmo do Suporte Avançado de Vida (SAV). Dito de outra forma, o que vem imputado ao Médico é o facto de ter causado a morte do paciente, em virtude

da referida errada aplicação do algoritmo do SAV e por isso uma conduta que preenche o tipo de crime de homicídio, embora a título meramente negligente.

E se a EP não conseguir concluir no PD sobre a imputação ou não dos factos ao trabalhador? O que faz? Pode nesse caso decidir que não se apurou a prática de infração, mas podendo abrir um novo processo quando, por exemplo, houver acusação em PC movido pela família do falecido?

Ou deveremos, antes, entender que não é aceitável a referida visão dicotómica da mesma realidade, que de resto abriria a porta a decisões contraditórias: por exemplo, considerar que houve prática dos factos no PD, que no processo penal (abreviadamente, PP) são dados como não provados.

Mas mais grave ainda: a visão dicotómica pode implicar uma violação dos princípios constitucionais relativos à punição penal, princípio da presunção de inocência e à força obrigatória das decisões dos Tribunais Judiciais sobre entidades públicas e privadas. Isto porque a Constituição da República de Portugal (abreviadamente, CRP) não só presume que as pessoas não praticaram crimes até haver uma sentença que o declare, como reserva aos Tribunais o poder de decidir que o ato do trabalhador constituiu crime, o que tem de ser entendido de forma abrangente: não só para efeitos de sujeição a uma pena criminal, mas também para tudo o que decorre da imputação dos factos ilícitos em causa, sendo as decisões judiciais obrigatórias para entidades públicas e privadas, nos termos do disposto no n.º 2 do art. 205.º da CRP.

Dito de outra forma, nesta visão das coisas, até à decisão penal/jurisprudencial a EP não poderia decidir sequer no PD que a infração foi cometida, sob pena de se fazer tábua rasa dos referidos princípios constitucionais. O princípio da presunção da inocência estabelecido no n.º 2 do art. 32.º da CRP e o monopólio da aplicação da lei penal atribuído aos Tribunais do Estado impedem, nesta ótica, que a EP possa para efeitos do PD escrever no relatório final que está provado a prática de factos integradores de crime.

E se concluirmos que a EP não pode dar por provados em PD factos que impliquem imputação criminal sem ter uma sentença que previamente o declare, o que é que pode/deve a EP fazer? Suspender o PD? E dar seguimento ao mesmo quando houver conclusão do PP, tudo de forma a haver harmonia entre poder disciplinar e poder punitivo do Estado? Ou deve a EP concluir que para efeitos de exercício do direito de exercer o poder disciplinar nada foi apurado porque esse apuramento depende do exercício da ação penal, só podendo agir depois de existir decisão penal?

Se assim for, há ainda outro sub-tema, que não será abordado neste nosso trabalho: como tratar os casos dos crimes que dependem de queixa e não é apresentada queixa? Idem nos casos de crimes que dependem de acusação particular e não é deduzida queixa?

A referida visão dicotómica obriga, ainda, a definir o que pode ou não fazer a EP nos casos em que, tendo havido suspensão do processo disciplinar, a sentença proferida é de absolvição do arguido. Pode a EP continuar o processo e decidir, no mesmo, que os factos foram praticados pelo trabalhador, indo, por assim dizer, mais além do que a sentença? Isto, partindo do princípio, de que nos casos em que a sentença é condenatória, a EP não tem mesmo outra hipótese senão dar por provados os factos no PD.

Na análise que feita desta temática em torno do regime do CT iremos fazer uma incursão comparativa no regime laboral público, já que no âmbito desse regime encontra-se prevista a possibilidade de suspensão do PD[1], em virtude da pendência de um PC movido ao trabalhador, pela prática dos mesmos factos.

Capítulo I – As Partes das Relações de Trabalho, Poderes e Deveres nos Vários Regimes

1. No Direito Privado

A relação laboral junta em si dois polos subjetivos distintos, o empregador/empresa e o trabalhador. De um lado, a *empresa* que tal como afirma BERNARDO DA GAMA LOBO XAVIER[2] pode ser definida como "a organização de pessoas que, controlando bens ou serviços tem como finalidade a produção", sendo que para o Direito assenta na organização e na "comunidade de pessoas". Do outro lado da relação bilateral, o trabalhador, contraente do contrato de trabalho, devedor da prestação de trabalho subordinado e credor do salário originário do trabalho prestado. Existem vários tipos de trabalhadores, no seu sentido amplo da palavra, tais como os trabalhadores subordinados, autónomos, em regime de Direito Público e trabalhadores em regime de Direito Privado[3]. Para o Direito Laboral Privado importam apenas as relações jurídico-privadas de trabalho livre, remunerado e subordinado[4], uma vez que são estas as relações de trabalho que delimitam o âmbito deste ramo de Direito.

---

[1] Arts.: 178.º, n.º 6 da LGTFP; 118.º, n.º 1, alínea a) do Estatuto da Ordem dos Advogados; 6.º, n.º 4 do Estatuto Disciplinar da Polícia de Segurança Pública; 83.º-C, n.º 2 do Estatuto dos Magistrados Judiciais; 3.º, n.º 4 do Anexo I a que se refere o n.º 2 do art. 68.º do Estatuto Da Ordem dos Médicos; 68.º, n.º 3 do Anexo I a que se refere o art. 2.º do Estatuto Disciplinar dos Enfermeiros; 46.º, n.º 5, alínea a) do Regulamento de Disciplina da Guarda Nacional Republicana; 6.º, n.º 3 do Regulamento Disciplinar da Ordem dos Psicólogos; 85.º, n.º 3, alínea a) do Anexo I a que se refere o n.º 1 do art. 3.º do Estatuto da Ordem dos Contabilistas Certificados.

[2] Lobo Xavier, Bernardo, 2014, *in Manual de Direito do Trabalho*, 2.ª Edição revista e atualizada, Babel Editora, páginas (abreviadamente, págs.) 84 e 87.

[3] Lobo Xavier, Bernardo, 2014, *in Manual de Direito do Trabalho*, 2.ª Edição revista e atualizada, Babel Editora, págs. 429 e 430.

[4] Monteiro Fernandes, António, 2020, *in Direito do Trabalho*, 20.ª Edição, Almedina, págs. 22 a 24.

De um lado o trabalhador, o qual não age no seio de uma organização própria, estando antes integrado numa *organização de trabalho alheia*, a qual tem como finalidade a obtenção de escopos lucrativos alheios, implicando a sua submissão às diretrizes da EP como reflexo da autoridade desta. Sendo a EP uma empresa existe um estrato diretivo associado à sua esfera patronal, enquanto aos trabalhadores corresponde-lhes o estrato subordinado. Personificado no empresário, é o empregador quem, em função das necessidades empresariais, trata da organização das pessoas e bens da empresa. A EP obtém, por contratos, a *disponibilidade*, o poder de dispor da força de trabalho alheia, manifestando-se através da sua autoridade sobre os seus trabalhadores.

Como consequência da relação laboral, surgem diversos direitos e deveres para ambas as partes. O trabalhador está adstrito a obrigações legais/contratuais, e em caso de violação das mesmas incorre em incumprimento do contrato laboral. Tal ato pressupõe o comportamento ilícito e culposo do trabalhador, que tanto pode derivar do desrespeito dos seus deveres[5]: i) principais, leia-se prestação do trabalho com zelo e diligência (alínea c) do n.º 1 do art. 128.º do CT); ii) secundários como, por exemplo, velar pela conservação e boa utilização dos bens da empresa (alínea g) do n.º 1 do art. 128.º do CT) ou iii) acessórios de conduta[6], tais como os consubstanciados nas alíneas a) e f) do preceito supramencionado.

Por sua vez, o empregador goza de 3 tipos de poderes sobre os trabalhadores, previstos nos arts. 97.º a 99.º do CT, nomeadamente: i) o *poder diretivo*, de dar indicações e ordens; ii) o *poder disciplinar*[7], assente no controlo do cumprimento dos deveres dos trabalhadores e na possibilidade de reprimir os seus comportamentos quando não cumpram com as regras definidas pela empresa, através de processos e sanções que procuram tanto maximizar a receita como incentivar ao comportamento desejado, intimando aqueles que não o fazem e iii) o *poder regulamentar*, caraterizado pela faculdade de elaborar regulamentos internos, que atuam no plano produtivo como normas laborais organizativas.

O fundamento do poder disciplinar decorre do art. 98.º do CT. Este poder pode ser exercido enquanto perdurar o contrato que une as partes[8] e manifesta-se através da legitimidade de a EP aplicar, através de procedimento próprio[9]-[10], sanções disciplinares aos trabalhadores que não cumpram as

[5] Nesse sentido, veja-se o descrito no ponto IV do Acórdão (abreviadamente, Ac.) do Tribunal da Relação de Coimbra (abreviadamente, TRC) de 05/12/2012, processo n.º 728/11.0T4AVR.C1, disponível em www.dgsi.pt.

[6] Nem sempre estes últimos deveres se enquadram diretamente nas causas previstas no n.º 2 do art. 351.º do CT, sob e epígrafe *Noção de justa causa de despedimento*, que contém exemplos de comportamentos suscetíveis de preencher a noção de justa causa de despedimento.

[7] Com efeito, o poder disciplinar é um dos elementos que mais contribui para a assimetria da relação laboral, uma vez que uma das partes goza do poder de romper o vínculo que os une, e despedir o trabalhador visado no âmbito do PD.

[8] Ressalva-se o facto de nas Pessoas Colectivas, este poder dever ser exercido pelo órgão com poderes de gestão, isto é, nas Sociedades por Quotas a gerência (art. 259.º) e nas Sociedades Anónimas o conselho de administração (art. 405.º), ambos do Código das Sociedades Comerciais. Nesse sentido veja-se o Ac. do Tribunal da Relação de Lisboa (abreviadamente, TRL) 30/04/2014, processo n.º 396/12.1TTPDL.L1-4, disponível em www.dgsi.pt.

[9] Leia-se, PD previsto entre os arts. 329.º e ss. do CT

[10] Para os TFP, encontra-se previsto nos arts. 205.º a 239.º da LGTFP.

diretrizes da primeira ou desrespeitam os seus deveres, tornado as suas condutas puníveis. Para PEDRO ROMANO MARTINEZ[11] o objetivo do direito disciplinar (abreviadamente, DD), assenta na contraposição de situações de responsabilidade disciplinar nas quais o trabalhador viola as obrigações contratuais estipuladas pela EP.

É um poder omnipresente como garantia da EP e do funcionamento da sua organização e, simultaneamente, um poder-dever, uma vez que a EP em determinadas situações pode ver-se "obrigada" a exercê-lo para proteção da organização e dos demais trabalhadores. Enquanto poder, apresenta características discricionárias, ou seja, a EP só o exerce nos casos em que considere oportuno. Nesta senda, ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES[12] defende que a EP dispõe da faculdade de reagir, por via punitiva e não meramente reparatória ou compensatória, contra qualquer conduta que seja censurável do trabalhador, no âmbito da prestação laboral e na pendência do contrato, considerando que existe um objetivo conservatório e intimidativo, pretendendo manter o comportamento do trabalhador adequado ao interesse da empresa. Afirma, ainda, o Ilustre Autor que a razão de ser deste poder está relacionada com o facto de o trabalhador ao se integrar numa organização/empresa ter, necessariamente, de se sujeitar às regras de conduta e exigências próprias dessa organização.

Na Doutrina, há 2 teses que procuraram explicar o fundamento do poder disciplinar, a correlação entre EP, trabalhador, prática de infração disciplinar e poder disciplinar[13]: i) a tese contratualista – que assume que o contrato de trabalho é a origem do poder disciplinar, uma vez que há um acordo prévio de vontades entre as partes – defende-se a proximidade entre as próprias sanções e as *cláusulas penais/penas convencionais* do art. 810.º e seguintes do CC[14] e ii) a tese institucionalista ou comunitária – na qual a empresa é vista como uma *organização de meios* com escopo lucrativo e que, para atingir esse escopo, a empresa exige a adoção de determinados comportamentos dos trabalhadores, tais exigências legitimam o empresário enquanto *chefe da organização* a criar uma estrutura organizativa hierarquizada[15].

ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES[16] procurou desmistificar a questão em torno das duas teses, fazendo a ponte de ligação entre o poder disciplinar e a estrutura das relações laborais que resultam do contrato de trabalho. Em virtude desse contrato, o trabalhador transfere a sua força e disponibilidade

---

[11] Romano Martinez, Pedro, 2019, *in Direito do Trabalho*, 9.ª Edição, Almedina, págs. 655 e 656.

[12] Monteiro Fernandes, António, 2020, *in Direito do Trabalho*, 20.ª Edição, Almedina, págs. 448 e 449.

[13] Romano Martinez, Pedro, 2019, *in Direito do Trabalho*, 9.ª Edição, Almedina, página (abreviadamente, pág.). 664: *"(...) as duas teorias não se encontram verdadeiramente em contraposição; elas apresentam-se como duas perspetivas diferentes em relação ao mesmo problema".*

[14] Portanto, as cláusulas penais são tidas como um meio de assegurar, seja preventivamente ou através de indemnização, a realização do interesse do credor. Há vários desfeches possíveis decorrentes do exercício do poder disciplinar, como por exemplo: não haver dano para o credor do trabalho; a sanção ser relativa a danos morais, e não patrimoniais; ou a situação descrita no n.º 3 do art. 330.º do CT, haver danos patrimoniais, mas o produto não se destinar à EP.

[15] Mais uma vez, o poder hierárquico é crucial e este pode existir tanto em entidades públicas como privadas, manifestando-se mais naquelas.

[16] Monteiro Fernandes, António, 2020, *in Direito do Trabalho*, 20.ª Edição, Almedina, págs. 450 e 451.

mediante o pagamento salarial, ainda que o uso dessa força continue a ser da sua competência. Caso o trabalhador incumpra essas orientações, a EP fica munida do poder de o sancionar disciplinarmente. Esta é a génese do poder disciplinar, a EP tem a possibilidade (e não o dever) de intentar ação disciplinar como forma de agir e punir o trabalhador, com o intuito de que, no futuro, este siga as suas diretrizes. No mesmo sentido vai PEDRO ROMANO MARTINEZ[17], o qual escreve que o poder disciplinar fundamenta-se numa estrutura contratual relacionada com a inserção empresarial. Assim, de acordo com o Autor, no nosso ordenamento jurídico, a questão das 2 teses não tem grande relevo dogmático, atendendo ao teor do art. 98.º do CT.

2. No Direito Público

De igual forma, fruto da relação de trabalho entre empregador e trabalhador público, advêm direitos e deveres para ambas as partes[18]. O descrito no subcapítulo anterior é transponível para o presente quanto à obrigação dos trabalhadores em funções públicas (abreviadamente, TFP) serem devedores da prestação de trabalho e credores de salário, assim como os 3 tipos de poderes que o empregador dispõe sobre o trabalhador. Para além dos deveres decorrentes do contrato de trabalho, acresce que os TFP estão ainda sujeitos aos poderes de organização administrativa das pessoas coletivas públicas – poder sujeito aos princípios constitucionais regulatórios da Administração Pública, previsto nos arts. 266.º n.º 2 e 269.º n.º 1, ambos da CRP.

O empregador público está dotado de diversos poderes[19], relevando para o caso concreto o poder disciplinar estatuído no art. 76.º da (Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, abreviadamente, LGTFP), conferido mediante ato administrativo, à pessoa coletiva pública para aplicação de normas não penais a sujeitos de direito público ou privado[20]. BERNARDO DA GAMA LOBO XAVIER[21] afirma que o poder disciplinar não se manifesta apenas nas relações de trabalho privado, mas também em organizações humanas de várias espécies, tais como: i) a administração pública ou local; ii) os corpos especiais (exemplo das magistraturas); iii) as forças militarizadas e armadas; iv) as escolas e universidades, relativamente ao corpo docente e discente; v) as demais ordens profissionais quanto aos seus membros; vi) as associações quanto aos sindicatos e vii) os sindicatos quanto aos filiados.

---

[17] Romano Martinez, Pedro, 2019, *in Direito do Trabalho*, 9.ª Edição, Almedina, pág. 664.

[18] Considere-se o disposto nos arts. 15.º, 70.º a 73.º, 126.º, 145.º, 394.º, entre outros quanto aos direitos; atente-se aos arts. 70.º a 73.º e 290.º, quanto aos deveres – todos da LGTFP.

[19] Arts. 74.º. poder de direção; 75.º poder elaboração regulamento interno; 76.º poder disciplinar – todos da LGTFP.

[20] Freitas Amaral, Diogo, 2002, *in Curso de Direito Administrativo*, Almedina, pág. 216.

[21] Lobo Xavier, Bernardo, 2014, *in Manual de Direito do Trabalho*, 2.ª Edição revista e atualizada, Babel Editora, pág. 460.

No Direito Público, o fundamento deste tipo de poder advém do art. 76.º da LGTFP, isto é, o poder disciplinar vigora enquanto perdurar o vínculo de emprego público, sem prejuízo do disposto no art. 176.º, n.º 4 da LGTPF. À semelhança do Direito Privado, o empregador público pretende que o trabalhador cumpra os deveres que assume aquando da celebração do vínculo laboral[22]. Logo, o direito disciplinar, em sede de função pública, visa precisamente assegurar a capacidade funcional da Administração Pública.

Em caso de incumprimento dos deveres a que o trabalhador está adstrito, o empregador público pode exercer o PD para aplicação de sanções. Note-se que no art. 72.º, n.º 2 da LGTFP, encontram-se previstos 10 deveres do trabalhador. Ainda assim, estes deveres não se esgotam no preceito citado, conforme estatuído no n.º 1 do mesmo preceito, o n.º 2 não prevê um elenco de deveres taxativos, pois, consoante a profissão exercida pelo trabalhador, este poderá estar adstrito a outros deveres previstos em regulamentos, estatutos ou instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho próprios[23].

Capítulo II – O Procedimento Disciplinar e as suas Vicissitudes

1. Disposições Comuns do Procedimento Disciplinar Privado e Público

O PD é considerado um processo de natureza sancionatória (em sentido amplo)[24] e tem como objetivo primordial, não a procura da *verdade material*, mas antes o apuramento das circunstâncias factuais, a determinação do agente infrator e a fundamentação da pretensão de aplicação de sanção disciplinar, sendo que para tal terá o empregador de cumprir um conjunto de formalidades legalmente previstas[25].

Constitucionalmente, em função da leitura do disposto no art. 53.º da CRP, entende-se que[26] "a perspetiva adotada pelo art. 53.º da Constituição arranca justamente do reconhecimento de que as relações de trabalho subordinado envolvem tipicamente relações de poder, nas quais o empregador

[22] Fernanda Neves, Ana, *in O Direito Disciplinar da Função Pública*, Vol. II, Tese de doutoramento em Ciências Jurídico-Políticas (Direito Administrativo), Lisboa, Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa.

[23] Nesse sentido, considere-se os seguintes diplomas: Estatuto da Ordem dos Advogados; Estatuto Disciplinar da Polícia de Segurança Pública; do Estatuto dos Magistrados Judiciais; Estatuto Da Ordem dos Médicos; Estatuto Disciplinar dos Enfermeiros; Regulamento de Disciplina da Guarda Nacional Republicana; Regulamento Disciplinar da Ordem dos Psicólogos; Estatuto da Ordem dos Contabilistas Certificados.

[24] Nesse sentido, Ac. STJ de 04/07/2018, processo n.º 235/16.4T8VLG.P1.S1, disponível em www.dgsi.pt.

[25] Por força do art. 194.º, n.º 2, a única sanção que não tem de ser precedida deste procedimento é a sanção de repreensão escrita prevista no art. 180.º, n.º 1, mas tem de se cumprir o direito de audiência e defesa do trabalhador. O art. 194.º, n.º 3 prevê que o auto pode ser lavrado a requerimento do trabalhador, perante 2 testemunhas e o n.º 4 que aquele pode apresentar defesa escrita no prazo de 5 dias – todos da LGTFP.

[26] Miranda e Medeiros, Jorge e Rui, 2010, *in Constituição Portuguesa Anotada*, 2.ª Edição Tomo I, Coimbra Editora.

assume uma posição de supremacia, pelo que se justifica admitir compressões à liberdade negocial do empregador em nome da «proteção do contraente débil»".

As formalidades previstas na lei variam consoante o tipo de sanção que se pretenda aplicar, sendo que há, em ambos os regimes, 2 tipos de procedimentos disciplinares (abreviadamente, PD´S), apesar das suas diferenças conforme veremos mais adiante. Os PD´S que visem aplicar sanções têm sempre de respeitar os direitos do trabalhador à audiência e defesa[27], estatuídos nos arts. 32.º, n.º 10[28]-[29] e 269.º, n.º 3, ambos da CRP (este último para os TFP). Conforme decidido no Ac. do Tribunal Constitucional n.º 338/2010[30], passou a ser efetivamente obrigatório ao empregador cumprir o disposto nos arts. 356.º do CT e 212.º da LGTFP, sob pena de violação do n.º 10 do art. 32.º e do art. 53.º, ambos da CRP.

BERNADO DA GAMA LOBO XAVIER[31] defende que "O PD tem em vista a averiguação dos factos que podem constituir a infracção disciplinar, suas circunstâncias, o seu autor ou autores, o grau de culpa e a eventual aplicação de uma sanção (…)".

Ambos os PD´S, nas duas ordens jurídicas, são regulados pelos seguintes princípios: celeridade processual; presunção de inocência; contraditório e proporcionalidade entre a sanção a aplicar e a infração. Ainda assim, apesar das atinências entre ambos os regimes, devido às especificidades dogmáticas do Direito Privado e Público, justifica-se que os trâmites processuais e substanciais sejam ligeiramente diferentes, ainda que as suas fases processuais[32] possam coincidir.

Em temos de morosidade, os procedimentos disciplinares públicos e privados estão sujeitos a prazos processuais, na sua maioria, idênticos, mas com algumas diferenças, tal como se demonstrará *infra*. Damos, no entanto, nota de que, os prazos processuais, apesar das diferenças, são similares em 4 vertentes:

Em primeiro lugar, nos termos do n.º 2 do art. 329.º do CT e do n.º 2 do art. 178.º da LGTPF, nos 60 dias subsequentes àquele em que a EP ou superior hierárquico tiveram conhecimento da infração e do seu agente deve a EP ou superior hierárquico instaurar o PD, sob pena de caducidade[33];

---

[27] Nesse sentido, considere-se o Ac. Supremo Tribunal Administrativo (abreviadamente, STA) de 20/06/2024, processo n.º 077/23.0BCLSB, disponível em www.dgsi.pt.

[28] Nesse sentido, considere-se o disposto no ponto *III* do sumário do Ac. STJ de 25/09/2014, processo n.º 414/12.3TTMTS.P1.S1, disponível em www.dgsi.pt.

[29] Embora determinados Autores defendem que na prática não se verifica a aplicabilidade deste preceito às infrações disciplinares: Lobo Xavier, Bernardo, 2014, *in Manual de Direito do Trabalho*, 2.ª Edição revista e atualizada, Babel Editora, pág. 463.

[30] Ac. do Tribunal Constitucional n.º 338/2010, processo n.º 175/09, disponível em https://www.tribunalconstitucional.pt/tc/acordaos/20100338.html.

[31] Lobo Xavier, Bernardo, 2014, *in Manual* de *Direito do Trabalho*, 2.ª Edição revista e atualizada, Coimbra, Babel, pág. 464.

[32] Acusação, instrução, defesa e decisão.

[33] O prazo em questão não foi definido pelo legislador enquanto prazo de caducidade ou de prescrição. A Jurisprudência defende que se trata de prazo de caducidade. Nesse sentido, veja- se o ponto *I* do sumário do Ac.

Em segundo lugar, de acordo com os arts. 329.º n.º 1 do CT e 178.º, n.º 1 da LGTPF, o direito de exercer o PD prescreve no prazo de um ano a contar da prática do facto[34], salvo quando consubstancie igualmente infração penal (a qual abordaremos com maior profundidade), regendo-se pelos prazos de prescrição previstos no Código Penal[35] (abreviadamente, CP). A contagem[36] do direito de exercer o poder disciplinar varia consoante estejam em causa infrações instantâneas, continuadas[37] ou permanentes[38], sendo que no caso das duas últimas, a contagem se inicie a partir da prática do último ato. Assim a Jurisprudência[39] socorre-se dos conceitos providenciados pelo direito penal[40];

Em terceiro lugar, conforme previsto nos arts. 329.º n.º 3 do CT e 178.º, n.º 5 e n.º 6 da LGTFP, a prescrição do prazo de aplicação de sanção disciplinar, sendo que, ainda que similares no seu termo, demostram especificidades no modo do seu cômputo, que os tornam "diferentes", ainda que iguais, conforme se verá mais adiante;

Em quarto, por força dos arts. 357.º n.º 1[41] do CT e 220.º n.º 4 da LGTFP, o trabalhador deve ser notificado da decisão final no prazo de 30 dias (para os TFP, apenas no caso de despedimento), sob pena de caducidade de aplicação da sanção; e

Em quinto e último lugar, os arts. 330.º n.º 2 do CT e 193.º da LGTFP, estatuem o prazo de caducidade (CT) e de prescrição (LGTFP) de 3 meses para aplicação de sanção disciplinar (sendo que no caso dos TFP, o prazo pode variar, consoante a sanção a aplicar, entre 1,3,6 meses ou 1 ano). Neste sentido, PEDRO ROMANO MARTINEZ[42] afirma que o poder disciplinar é uma forma de autotutela do

---

do TRL de 27/05/2015, processo n.º 2950/12.2TTLSB.L1-5, e o ponto *VI* do sumário do Ac. do TRC de 10/07/2019, processo n.º 1158/17.5T8VIS.C1, disponíveis em www.dgsi.pt. Diversamente parte da Doutrina, apesar do disposto no art. 298.º n.º 2 do Código Civil (abreviadamente, CC), afirma que se trata de um prazo de prescrição devido ao teor dos arts. 352.º e 353.º n.º 4 do CT os quais preveem a interrupção deste prazo. Como o art. 328.º do CC estatui que a caducidade não se interrompe, parte da Doutrina defende que se trata de prazo de prescrição - Romano Martinez, Miguel Monteiro, Vasconcelos, Madeira de Brito, Machado Dray e Gonçalves da Silva, Pedro, Luís, Pedro, Guilherme, Luís, 2020, *in Código do Trabalho Anotado*, 13.ª Edição, Almedina, pág. 780.

[34] Existem 3 tipos de infrações disciplinares: i) instantânea, faz eclodir de imediato o início da contagem do prazo de prescrição; ii) continuada, a ação ou omissão é constituída por uma série de atos ou omissões autónomos, com resoluções diversas; iii) permanente, situação delituosa persiste. Nos dois últimos casos, o início do prazo só se inicia após a prática do último facto integrador.

[35] Previstos no n.º 1 do art. 118.º do CP, consoante o ilícito penal em causa o prazo de prescrição poderá ser de 2, 5, 10, ou 15 anos.

[36] *Vide* nesse sentido ponto *8.* do sumário do Ac. do STJ de 25/06/2009, processo nº 08S3369, disponível em www.dgsi.

[37] Nesse sentido, atente-se ao ponto *III* do sumário do Ac. do STJ de 23/06/2016, processo n.º 16/14.0YFLSB, disponível em www.dgsi.pt.

[38] Nesse sentido, atente-se ao ponto *III* do sumário do Ac. do STJ de 23/06/2016, processo n.º 16/14.0YFLSB, disponível em www.dgsi.pt.

[39] Nesse sentido, sumário do Ac. do STJ de 16/03/2005, processo nº 04S1374, disponível em www.dgsi.pt.

[40] art. 30.º n.º 2 do CP.

[41] Parte da Jurisprudência defende que este prazo não se aplica aos PD comuns, *vide* o ponto *III* do sumário do Ac. do Tribunal da Relação do Porto (abreviadamente, TRP) de 10/07/2024, processo n.º 2837/23.3T8AVR-A.P1; Por outro lado, outra parte da Jurisprudência defende o oposto, veja-se nesse sentido Ac. TRL de 06/11/2019, processo n.º 4199/17.9T8BRR.L1-4 - disponíveis em www.dgsi.pt.

[42] Romano Martinez, Pedro, 2019, *in Direito do Trabalho*, 9.ª Edição, Almedina, pág. 655.

empregador para com o trabalhador, sujeita a fiscalização judicial conforme se demonstrará no subcapítulo 2. do capítulo II.

Em ambos os regimes, encontra-se prevista a possibilidade de o empregador nomear instrutor, o qual fica incumbido de dirigir o PD[43]. Apesar das diferenças quanto aos requisitos de nomeação do instrutor[44], os poderes conferidos são manifestamente idênticos[45].

No caso de despedimento promovido pelo empregador, este tipo de PD é mais moroso e exigente quanto aos requisitos de qualificação da infração disciplinar e oferece mais garantias de defesa ao trabalhador, exigências que advêm do facto de estar em causa a aplicação da sanção disciplinar mais grave, e que poderá pôr fim ao vínculo contratual[46]. De forma a obedecer aos princípios constitucionais de *proteção e segurança no emprego* previstos no art. 53.º da CRP, 338.º do CT[47] e 288.º da LGTFP[48], a cessação do vínculo que une as partes com base em despedimento terá, necessariamente, de preencher a noção de justa causa. Não é qualquer ação ou omissão que preenche tal noção, exigindo-se proporção[49] entre a sanção disciplinar a aplicar e o dano causado ao empregador[50].

Numa primeira análise, poderá parecer que apenas relevam comportamentos culposos que prejudiquem substancialmente a EP, no entanto, tal não corresponde à realidade, uma vez que para a EP o assento tônico é colocado na quebra de confiança[51]-[52]-[53], ao invés da culpa, podendo verificar-se situações de despedimento por negligência. Pode ainda ocorrer despedimento por causas externas ou condutas extralaborais, onde o comportamento do trabalhador, ainda que externo à empresa, acarreta a violação de deveres acessórios, cujo cumprimento não depende do seu horário e/ou presença no local de trabalho[54]. PEDRO ROMANO MARTINEZ[55] defende que basta que a intensidade da violação seja

---

[43] Art. 356.º, n.º 1 do CT e art. 208.º, n.º 1 LGTFP.

[44] Art. 329, n.º 4 do CT e art. 208.º, n.º 1 da LGTFP.

[45] Art. 356.º, n.ºs 1 e 3 do CT e art. 212.º e 213.º, n.º 1 da LGTFP.

[46] Nesse sentido, pontos *I* e *II* do sumário do Ac. do TRP de 10/07/2024, processo n.º 2837/23.3T8AVR-A.P1, disponível em www.dgsi.pt.

[47] O art. 351.º, n.º 2 do CT, prevê um conjunto exemplificativo de ações ou omissões que preenchem a noção de justa causa.

[48] O art. 307.º, n.º 2 da LGTFP, dá exemplos de ações ou omissões que preenchem a justa causa.

[49] Para corroborar o ora descrito, considere-se o descrito no ponto *III* do sumário do Ac. TRC de 05/12/2012, processo n.º 728/11.0T4AVR.C1 disponível em www.dgsi.pt

[50] Romano Martinez, Pedro, 2019, *in Direito do Trabalho*, 9.ª Edição, Almedina, págs. 1005 e 1006.

[51] Nesse sentido, veja-se o descrito no ponto *V* do sumário do Ac. do TRC de 05/12/2012, processo n.º 728/11.0T4AVR.C1, disponível em www.dgsi.pt.

[52] Romano Martinez, Pedro, 2019, *in Direito do Trabalho*, 9.ª Edição, Almedina, pág. 1007.

[53] Naturalmente que a gravidade dos danos provocados pode ser um fator crucial para que se verifique a insubsistência da relação laboral, mas não é tida como fator decisivo. No ramo laboral, o montante do dano releva como elemento de ponderação da quebra de confiança, contrariamente, ao que se sucede no ramo penal no valor irrisório do dano ou a reposição da situação anterior pode atenuar a pena.

[54] A título exemplificativo, veja-se o caso do piloto de aviação que, poucas horas antes do seu voo, ingere várias bebidas alcoólicas e acaba por se desentender com funcionários do hotel onde está hospedado, ao invés de estar a descansar; ou a situação em que o trabalhador viola o dever de concorrência presente na alínea f) do n.º 1 do artigo 128.º do CT.

[55] Romano Martinez, Pedro, 2001, *in Estudos do Instituto de Direito do Trabalho - Volume II, Justa Causa de Despedimento*, Almedina, pág. 133.

suscetível de comprometer a relação laboral, pelas consequências ou pela perda de confiança, para que se possa romper o vínculo laboral.

Note-se que, a opacidade dos factos passiveis de serem sancionados por via disciplinar pode, por vezes e cumulativamente, ser facto integrador de crime em PD, que não vise o despedimento. Ainda que tal circunstância seja menos comum e/ou provável. Por esse motivo, procuraremos desenvolver de forma sumária, seguidamente, o PD com vista ao despedimento. Importam para o preenchimento de *justa causa de despedimento* vários fatores tais como: existência e grau de culpa do trabalhador[56], função desempenhada, daí se formula a intenção de despedir[57].

1.1. O Procedimento Privado e as suas Fases:

Encontramos no Direito Privado, 2[58] tipos de PD´S, os quais variam consoante a sanção que se pretenda aplicar: o PD com vista à aplicação de sanções conservatórias previsto no art. 329.º do CT; e o PD com vista aplicação da sanção de despedimento *por facto imputável ao trabalhador*, regulado nos arts. 353.º e ss. do CT. Da análise comparativa dos dois regimes e tipos de PD´S, conclui-se que, por um lado, o PD que vise aplicação de sanção conservatória, é demarcado por uma natureza informal, podendo nem sequer ser escrito[59], mas, ainda assim, devendo sempre obedecer aos princípios da audiência prévia e contraditório – que garantem o direito de defesa do trabalhador – e respeitar os prazos para o exercício do poder disciplinar (art. 329.º n.º 2), punibilidade da infração (art. 329.º n.º 1) e aplicabilidade da sanção (329.º n.º 3).

O PD com fundamento no despedimento *por facto imputável ao trabalhador* encontra-se regulado no próprio CT, encontrando-se previstos os seus princípios gerais nos arts. 328.º a 332.º, tramitação nos arts. 351.º a 358.º, e regime de invalidade e irregularidade nos arts. 381.º, 382.º e 389.º.

O regime do PD encontra-se previsto nos arts. 329.º e ss. do CT, e assenta a sua tramitação no princípio da processualidade. Isto é, para a aplicação de sanção disciplinar esta terá de ser precedida pelo PD[60]**.** O PD proporciona ao trabalhador o gozo dos direitos de audiência prévia, contraditório e

[56] Diligência exigível, consoante o tipo de trabalhador e função, que se rege pelo critério *bonus pater famílias*, estatuído no n.º 2 do art. 487.º do CC.

[57] A justa causa está diretamente limitada pela insubsistência da relação laboral, pois, só quando se torna imediata e praticamente impossível a subsistência do vínculo que une os contraentes é que, por força do princípio disposto na norma do 808.º do CC, ocorre a perda de interesse por parte do lesado que o legitima a resolver o contrato.

[58] Nesse sentido, pontos *I* e *II* do sumário do Ac. do TRP de 10/07/2024, processo n.º 2837/23.3T8AVR-A.P1

[59] *Vide* nesse sentido ponto *3.* do sumário do Ac. Tribunal da Relação de Évora (abreviadamente, TRE) de 09/06/2022, processo n.º 322/20.4T8BJA.E1, disponível em www.dgsi.pt.

[60] *Vide* o disposto no ponto *I* do sumário do Ac. do TRP de 28/04/2025, processo n.º 9906/24.0T8PRT.P1, disponível em www.dgsi.pt.

presunção de inocência, aplicando-se-lhe as garantias previstas no n.º 10 do art. 32.º da CRP[61]-[62]. Por força do previsto no n.º 7 do art. 329.º do CT, em caso de aplicação de sanção disciplinar, essa poderá ficar sujeita a escrutínio judicial ou reclamação dentro do seio empresarial, tal como veremos no subcapítulo 2. do Capítulo II.

Em prol da simplicidade processual, o CT consagra duas tipologias de PD distintas, quando estas tenham em vista o despedimento. Um aplicável às grandes, médias e pequenas empresas (art. 100.º CT) e um outro, manifestamente mais simples, no caso de microempresas, o qual dispensa a realização de determinadas formalidades em certos casos[63].

Este tipo de PD encontra-se limitado por 4 prazos processuais[64], 2 prazos de prescrição[65] e 2 prazos de caducidade[66]. Relativamente aos primeiros, o art. 303.º do CC dispõe que para a prescrição ser suprida eficazmente pelo Tribunal tem de ser invocada e provada pelo trabalhador (n.ºs 1 e 2 do art. 342.º do CC). O CT determina quais os atos que podem interromper a contagem dos prazos previstos nos n.ºs 1 e 2 do art. 329.º, sendo estes, a notificação da nota de culpa ao trabalhador (n.º 3 do art. 353.º do CT) e a instauração do procedimento prévio de inquérito (art. 352.º do CT)[67]. A contagem do prazo prescricional estipulado no n.º 3 do art. 329.º do CT, inicia-se a partir da data em que é instaurado o procedimento (não tendo o legislador laboral previsto a interrupção dos prazos previstos nos n.ºs 1 e 2 do mesmo preceito através da notificação ao trabalhador da decisão final). Posto isto, deve considerar-se o prazo de 60 dias em conjugação com o prazo de 1 ano do n.º 3 do art. 329.º do CT.

---

[61] Nesse sentido, considere-se o disposto no ponto *III* do sumário do Ac. STJ de 25/09/2014, processo n.º 414/12.3TTMTS.P1.S1, disponível em www.dgsi.pt.

[62] Embora determinados Autores defendem que na prática não se verifica a aplicabilidade deste preceito às infrações disciplinares: Lobo Xavier, Bernardo, 2014, *in Manual de Direito do Trabalho*, 2.ª Edição revista e atualizada, Babel Editora, pág. 463.

[63] À luz do art. 358.º, n.º 1 do CT, se trabalhador não for membro de comissão de trabalhadores ou representante sindica, dispensam-se as formalidades previstas no n.º 2 do art. 353.º, no n.º 5 do art. 356.º e nos n.ºs 1, 2 e 6 do art. 357.º, aplicando-se o disposto no art. 358.º

[64] Acrescem a esses 4 prazos processuais o prazo de caducidade para aplicação da pena já determinada previsto no art. 330.º n.º 2 do CT.

[65] O instituto jurídico da prescrição determina que se o direito não for exercido no período fixado por lei extingue-se. Regime previsto no n.º 1 do art. 298.º e regulamentado entre os arts. 300.º a 327.º, todos do CC. O prazo de prescrição opera assim que o direito possa ser exercido. Contudo, a contagem desse prazo pode ser suspensa ou interrompida, relevando neste caso o disposto nos arts. 352.º e n.º 3 do 353.º, ambos do CT. Assim, com a interrupção do prazo de prescrição, o tempo já percorrido deixa de contar, iniciando-se desse modo o cômputo do prazo total a partir do ato que determinou a interrupção.

[66] O instituto jurídico da caducidade determina que os direitos potestativos, conferem ao titular a capacidade de constituir, modificar ou extinguir relações jurídicas, extinguem-se caso não sejam exercidos durante um determinado período temporal, iniciando-se a sua contagem assim que o direito possa ser exercido. Figura prevista no n.º 2 do art. 298.º, regulada entre os arts. 328.º a 333.º, todos do CC. Assim, se a EP, no âmbito de PD com vista ao despedimento não proferir decisão no prazo previsto no art. 357.º, n.º 1, caduca a possibilidade de aplicar essa sanção. Veja-se nesse sentido ponto *III* do sumário do Ac. do TRP de 10/07/2024, processo n.º 2837/23.3T8AVR-A.P1, disponível em www.dgsi.pt.

[67] Note-se que, por aplicação da parte final do disposto na norma do n.º 1 do art. 326.º e do n.º 1 do art. 327.º, ambos do CC, os atos em questão não só interrompem o prazo de prescrição em curso, como também os suspendem até que haja decisão disciplinar.

DIOGO VAZ MARECOS[68] defende que caso o trabalhador seja notificado da decisão disciplinar, volvido mais de um ano após a instauração do procedimento disciplinar, ocorrerá violação do prazo de prescrição do PD previsto no 329.º, n.ºs 1 e 3 do CT, que acarretará, consequentemente, a ilicitude do despedimento, nos termos do art. 382.º, n.º 1 do CT. Da conjugação das disposições previstas no n.º 1 a 3 do art. 329.º, ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES[69] defende que o legislador pretendeu limitar o espaço de tempo entre a prática dos factos e a eventual reação da EP, para evitar a aplicação de sanções disciplinares desfasadas no tempo em relação à infração disciplinar, uma vez tal circunstância poderia culminar na desvalorização da finalidade subjacente ao próprio PD.

Quanto às fases do PD, a Doutrina divide-se[70]. Encontramos, numa análise holística, Autores que defendem a subdivisão do PD em 3 fases, as denominadas clássicas. Outros Ilustres Autores afirmam que são 4 as fases do PD, sendo que, existe quem, apesar de mais residualmente, defenda que o PD se possa integrar em 5 fases diferentes[71].

O legislador parte da premissa de que o PD se inica com a acusação, materializada na nota de culpa. Todavia, antes da "acusação", pode ocorrer a fase do inquérito prévio[72] (abreviadamente, IP), previsto no art. 352.º do CT, cujo início interrompe os prazos de prescrição e caducidade, previstos no n.º 1 e n.º 2 do art. 329.º do CT[73], caso se verifiquem cumulativamente um conjunto de requisitos[74].

---

[68] Diogo Vaz Marecos, *in As Alterações do Código do Trabalho Revisto ao Procedimento Disciplinar*, págs. 160 e 161 defende que: *"(...) o facto de terem sido ultrapassados os trinta dias para o empregador proferir decisão final não impede que o despedimento seja considerado ilícito para o Tribunal (cfr. nº1 do 357º do CT). Nos mesmos termos, o facto de ter sido ultrapassado o prazo de um ano, desde a data de instauração do procedimento disciplinar, sem que o trabalhador tenha sido notificado da decisão final, não veda a que o despedimento que lhe seja aplicado seja considerado ilícito, se se entender que tendo o procedimento disciplinar prescrito com fundamento na violação da nova norma constante do nº3 do artigo 329º do CT, então o despedimento dele resultante não foi procedido do respetivo procedimento, (cfr. alínea c) do artigo 381º do CT)."*

[69] Monteiro Fernandes, António, 2020, *in Direito do Trabalho*, 20.ª Edição, Almedina, págs. 462 e 463:

A imposição dos prazos de prescrição presentes nos n.ºs 1 e 3 do art. 329.º ambos do CT, visa afastar o cenário em que o trabalhador se encontra confrontado, *ad eternum*, com a possibilidade de recair sobre si uma reação disciplinar, limitando-o na sua ação laboral e, concretamente, na sua capacidade reivindicativa e de reclamação perante a EP.

[70] O defensor das 3 fases clássicas (instrução, defesa e decisão) é Lobo Xavier, Bernardo, 2014, *in Manual de Direito do Trabalho*, 2.ª Edição revista e atualizada, Babel Editora, pág. 465; Já o defensor das 4 fases essenciais (acusação, defesa, instrução e decisão) é Ferreira de Sousa, Pedro, 2021, *in O Procedimento Disciplinar Laboral*, 4.ª Edição, Almedina, pág. 24; O defensor das 5 fases (instrução/inquérito prévio, acusação, defesa, apreciação de prova e decisão) é Romano Martinez, Pedro, 2019, *in Direito do Trabalho*, 9.ª Edição, Almedina, pág. 1013.

[71] Tal como se verá, antes da elaboração da nota de culpa, poderá haver procedimento prévio de inquérito ou processo de averiguações.

[72] Furtado Martins, Pedro, 2012, *in Cessação do Contrato de Trabalho,* 3.ª Edição, Principia, pág. 204.

[73] Tal como é percetível da leitura do ponto *III* do sumário do Ac. TRE de 13/07/2017, processo n.º 1758/16.0T8EVR.E1, disponível em www.dgsi.pt.

[74] Os requisitos cumulativos protegem trabalhador na medida em que visão assegurar que a EP não utiliza este mecanismo de forma abusiva, como por exemplo dispondo do mesmo para justificar a falta de reação disciplinar nos prazos que delimitam o exercício do poder disciplinar. Nesse sentido, Ac. do TRC de 04/06/2015, processo n.º 71/14.2T8CLD-A.C, disponível em www.dgsi.pt.

Além disso, existem pressupostos formais e materiais cuja verificação é necessária para que se alcance a interrupção dos prazos de prescrição e caducidade no inquérito prévio (abreviadamente, IP)[75].

O IP destina-se a evitar a instauração precipitada ou infundada do PD, mediante o apuramento dos comportamentos irregulares[76], quer servem de fundamento à nota de culpa[77]. Com a conclusão do IP, a EP deve notificar o trabalhador mediante apresentação da nota de culpa, nos 30 dias posteriores à conclusão do inquérito[78]. Caso a EP pretenda punir o trabalhador, deverá então instaurar o PD nos 60 dias entre a data do conhecimento da infração e aquela em que se iniciou o procedimento em si.

A fase de acusação, e o próprio PD, salvo não havendo IP, materializa-se com a notificação da nota de culpa ao trabalhador, conforme é entendimento comum na Doutrina[79] e Jurisprudência[80]. Posto isto, a EP dispõe de apenas de 60 dias após o conhecimento da infração para acusar o trabalhador, sob pena de caducidade do PD. Nos termos do art. 353.º do CT, a nota de culpa constitui um documento escrito que contém a *descrição circunstanciada dos factos* que, do ponto de vista da EP, consubstanciam a prática de infração disciplinar, passível de fundamentar a justa causa de despedimento[81]-[82]. O incumprimento do prazo de 60 dias, para envio da nota de culpa, dita a invalidade do próprio PD e a consequente ilicitude do despedimento, por força da alínea a) do n.º 2 do art. 382.º do CT.

Em face da indeterminabilidade conceptual que acompanha o termo jurídico "descrição circunstanciada dos factos", a Jurisprudência determinou que a sua descrição deve conter a indicação dos comportamentos em causa, nomeadamente, a localização e o tempo da prática do facto, de modo a assegurar ao trabalhador a concretização da sua defesa[83]-[84].

---

[75] Os pressupostos formais regem-se pela validade do próprio procedimento, isto é, a dependência de instauração nos 30 dias seguintes à suspeita de comportamentos irregulares, condução de forma diligente, dever da EP notificar ao trabalhador a nota de culpa até 30 dias após a conclusão do procedimento (legislador pretendeu garantir a celeridade do exercício do poder disciplinar); Já os pressupostos materiais cingem-se à necessidade de fundamentação da nota de culpa.

[76] Considere-se o disposto no ponto *3.* do sumário do Ac. do STJ de 09/02/2017, processo n.º 2913/14.3TTLSB.L1.S1 disponível em www.dgsi.pt.

[77] A Jurisprudência entende que deve ser feita a distinção entre a identificação dos elementos que permitem compor uma nota de culpa circunstanciada e a recolha de provas que sustentem os elementos que compõem a acusação disciplinar. Nesse sentido, ponto *IV* do sumário do Ac. STJ de 10/11/2001, processo n.º 01S591, disponível em www.dgsi.pt.

[78] Sob pena de caducidade do direito de exercer o PD, nesse sentido ponto *II* do sumário do Ac. STJ de 23/05/2018, processo n.º 7489/15.1T8LSB.L1.S1, disponível em www.dgsi.pt.

[79] Luís Menezes Leitão, *in Direito do Trabalho*, 4.ª edição, Coimbra, Almedina, pág. 446 ss.

[80] Ac. do STJ de 23/05/2018, processo nº 7489/15.1T8LSB.L1.S1, disponível em www.dgsi.pt.

[81] As exigências estabelecidas para a nota de culpa são uma garantia para o trabalhador, na medida que o mesmo, caso compreenda toda a extensão da acusação que lhe é dirigida, poderá defender-se mediante os seus direitos de audiência e de defesa.

[82] Lobo Xavier, Bernardo, 2014, *in Manual de Direito do Trabalho*, 2.ª Edição revista e atualizada, Babel Editora, pág. 807: São um ónus para a EP que tem meros 60 dias para elaborar uma nota de culpa complexa, prazo que nem sempre é suficiente para esse efeito

[83] Ac. do STJ de 14/11/2018, processo n.º 94/17.0T8BCL-A.G1.S1 disponível em www.dgsi.pt.

[84] Consta da conjugação dos pontos *I* e *II* do sumário do Ac. do TRP de 18/10/2021, processo n.º 12827/20.2T8PRT.P1; Em sentido contrário Ac. do TRP de 23/06/2021, processo n.º 20872/19.4T8PRT.P1 - ambos disponíveis em www.dgsi.pt.

Impõe-se a análise dos mecanismos que estipulam o *conhecimento da infração* previsto no n.º 2 do art. 329.º do CT, art. que prevê o prazo de caducidade inerente à ação disciplinar[85].

O *conhecimento da infracção*[86] pressupõe o conhecimento do infrator, por parte do superior hierárquico ou EP, e dos factos e circunstâncias integradores da desconformidade disciplinar[87], conforme se retira do disposto no art. 329.º do CC. Findo o prazo de 60 dias, presume-se, de forma inilidível, a irrelevância da infração[88] para a EP, em face da ausência de reação dentro do *timing* previsto na lei.

Atualmente, é unânime que o prazo de caducidade para exercer a ação disciplinar não é oficioso, ou seja, a sua preclusão necessita de ser alegada perante o Tribunal para que este se pronunciar sobre a mesma, sob pena de excesso de pronúncia[89]. Quanto ao ónus de alegação e demonstração do incumprimento deste prazo, a tendência Jurisprudencial é a de o atribuir ao trabalhador[90], no sentido ter de ser este a demonstrar que a EP, ao reagir disciplinarmente, ultrapassou os 60 dias após o conhecimento da infração disciplinar. Tal posição encontra consagração legal no disposto no n.º 2 do art. 342.º do CC, de acordo com o qual, o ónus de alegar e demonstrar *"A prova dos factos impeditivos, modificativos ou extintivos do direito invocado compete àquele contra quem a invocação é feita"*[91]. Neste sentido, e sendo a preclusão do prazo de instauração de processo disciplinar um facto extintivo do prosseguimento do próprio processo, é atribuído ao trabalhador o ónus da prova da sua verificação, conforme estabelecido nas regras gerais da distribuição do ónus da prova.

A fase para exercício da defesa do trabalhador começa logo que este seja notificado da nota de culpa, podendo exercer o seu contraditório quanto aos factos dos quais vem acusado[92]. Por força do art.

---

[85] Nesse sentido, considere-se os pontos *VI* e *VII* do sumário do Ac. TRC de 10/07/2019, processo n.º 1158/17.5T8VIS.C1, disponível em www.dgsi.pt.

[86] Nesse sentido, atente-se aos pontos *VI* e *VII* do sumário do Ac. TRC de 10/07/2019, processo n.º 1158/17.5T8VIS.C1 disponível em www.dgsi.pt.

[87] A título exemplificativo, argumentação tida no ponto *2.* do sumário do Ac. STJ de 09/02/2017, processo n.º 2913/14.3TTLSB.L1.S1, disponível em www.dgsi.pt.

[88] Novamente, considere-se Ac. do STJ de 23/05/2018, processo n.º 7489/15.1T8LSB.L1.S1, ponto *I* do sumário, disponível em www.dgsi.pt.

[89] Sumário do Ac. de uniformização de jurisprudência do STJ de 21/05/2003, processo n.º 02S452, que relativamente ao n.º 1 do art. 31.º do Regime Jurídico do Contrato Individual de Trabalho na Administração Pública fixou jurisprudência esclarecendo que a caducidade do processo disciplinar não é de conhecimento oficioso dada a disponibilidade das partes em exercê-lo. Ac. disponível em www.dgsi.pt.

[90] Considere-se a argumentação descrita nos pontos *I* e *II* do sumário Ac. TRP de 05/03/2012, processo n.º 665/11.8TTPRT.P1, disponível em www.dgsi.pt.

[91] Devemos distinguir entre a demonstração do regular e lícito exercício do poder disciplinar, que cabe ao empregador e entre as circunstâncias extintivas desse direito, como a caducidade e a prescrição que como matérias excecionais alegadas, em princípio devem ser demonstradas por quem a invoca, isto é, pelo trabalhador (n.º 2 do art. 342.º do CC).

[92] Antes de o empregador aplicar sanção disciplinar, o trabalhador pode contrapor os factos constantes da acusação, cumprindo-se assim o disposto no n.º 6 do art. 329.º do CT - princípio da audiência prévia; no mesmo sentido, a resposta à nota de culpa prevista no art. 355.º do CT é reflexo do princípio do contraditório.

355.º n.º 1 do CT, o trabalhador dispõe de 10 dias[93] para consultar o processo, responder à nota de culpa por escrito[94] e solicitar as diligências probatórias[95], que considere adequadas. A Jurisprudência entende que a obrigação do trabalhador de consultar o processo só se consolida quando este a solicite[96].

Por força do disposto na alínea c) do n.º 2 do art. 382.º do CT, o procedimento é inválido quando não seja respeitado o direito de o trabalhador consultar o processo ou o prazo de resposta à nota de culpa. O incumprimento do prazo estatuído no n.º 1 do art. 355.º do CT, confere à EP a recusa da receção da defesa elaborada pelo trabalhador, não sendo valorada para efeitos da decisão final do PD. Caso o trabalhador opte por não consultar o processo ou responder à nota de culpa, tais omissões não determinam a impossibilidade de impugnação judicial do despedimento, nem implica a confissão da prática dos factos expostos na nota de culpa[97].

A fase de instrução cinge-se à realização de diligências probatórias, pelo instrutor do processo, requeridas pelo trabalhador[98], e de diligências complementares que a EP pretenda para comprovar factos alegados na nota de culpa ou contrapor factos que o trabalhador sustentou na sua resposta à nota de culpa[99]. Ressalva-se que, consoante o caso, deve-se ter presente as especificidades constantes entre os n.ºs 5 a 7 do art. 356.º do CT.

Por fim, o início da contagem do prazo de 30 dias, fixados para a EP proferir decisão relativa ao PD, inicia-se nos termos previstos no n.º 1 e n.º 2 do art. 357.º do CT[100]. Apesar de não estar diretamente previsto no art. 382.º do CT, o incumprimento do prazo de 30 dias, previsto no n.º 1 do art. 357.º do CT, é uma das causas que determina a ilicitude do despedimento. Em termos gerais, todo o PD

---

[93] Para a contagem deste e de todos os outros prazos processuais, aplicam-se as disposições constantes da lei civil, tais como: a não inclusão do dia da receção da nota de culpa (art.º 279.º alínea b) do CC); Se o prazo de resposta acabar num dia não útil, o termo do prazo transfere-se para o primeiro dia útil seguinte (art.º 279.º alínea e) *in fine*, do CC.

[94] Pelo disposto no n.º 1 do art. 224.º do CC, a resposta à nota de culpa tem natureza recetícia, tornando-se eficaz assim que é dado conhecimento à EP.

[95] Na resposta à nota de culpa, as diligências probatórias devem ser efetuadas por escrito à luz do disposto no n.º 1 do art. 355.º do CT. As diligências probatórias requeridas pelo trabalhador englobam: inquirição e acareação de testemunhas (de acordo com os parâmetros dos nº.s 3 e 4 do art. 356.º do CT); junção de documentos; e realização de perícias, desde que visem a descoberta da verdade.

[96] Nesse sentido, ponto *II e III* do sumário do Ac. do TRE de 09/05/2024, processo n.º 1096/23.2T8EVR.E1, disponível em www.dgsi.pt.

[97] Para corroborar o ora descrito, atente-se ao disposto no ponto *II* do sumário do Ac. STJ de 05/02/2009, processo n.º 08S2569, disponível em www.dgsi.pt.

[98] Da leitura do n.º 1 do art. 356.º do atual CT, em 2009 estabeleceu-se que tais diligências são obrigatórias, por via do preceito do n.º 10 do art. 32.º da CRP, a menos que o empregador *considere patentemente dilatórias ou impertinentes, devendo nesse caso alega-lo fundamentalmente por escrito*, dando conhecimento dessa decisão ao trabalhador e fazendo-a constar dos autos do processo disciplinar, pois será essa a fundamentação tida para efeitos de apreciação judicial da regularidade da decisão. Nesse sentido, Ac. STJ de 16/06/2016, processo n.º 3008/14.5TTLSB.L1.S1, disponível em www.dgsi.pt.

[99] Atente-se à argumentação descrita nos pontos *II e III* do sumário do Ac. do TRP de 14/03/2016, processo n.º 1097/15.4T8VLG-A.P1, disponível m www.dgsi.pt.

[100] Inicia-se com a receção da resposta à nota de culpa ou com o fim do prazo para a respetiva apresentação conforme n.º 1 e n.º 2 do art. 357.º do CT; o n.º 4 estatui que a EP deve ainda considerar os pareceres da comissão de trabalhadores e/ou associação sindical, e referir qual o comportamento infracional em causa, assegurando-se o contraditório do trabalhador.

pesa na decisão final, sendo através dessa que a EP aplica a sanção disciplinar[101]. É entendimento da Doutrina[102] e Jurisprudência que o prazo de caducidade, previsto no n.º 1 do art. 357.º do CT, se interrompe com a mera prolação da decisão.

À luz do n.º 5 do art. 357.º do CT, a forma e conteúdo da decisão de despedimento deve ser fundamentada e por escrito[103]. A fundamentação da decisão passará pela indicação de forma objetiva dos motivos de facto e de direito que levaram à inviabilização da manutenção do vínculo laboral, bem como dos que justificaram a aplicação daquela sanção disciplinar. Posteriormente, a EP dispõe do prazo de 3 meses, subsequentes à decisão, para aplicar a sanção, sob pena de, não o fazendo, culminar na caducidade do direito potestativo à aplicação da sanção e, em consequência, no nosso entender e, em face da inutilidade substantiva que tal impossibilidade acarretará, de todo o PD, nos termos do n.º 2 do art. 330.º do CT[104].

Nos termos do preceito citado, a decisão deve ser proporcional à gravidade da infração e à culpa do trabalhador[105], "não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infração" (princípio *non bis in idem*), e deve considerar todas as circunstâncias[106] agravantes ou atenuantes ao caso concreto.

Atualmente, aceita-se[107] a remissão da decisão disciplinar para a nota de culpa e/ou para o relatório final do procedimento, desde que a EP comunique ao trabalhador para qual dos documentos tal remissão é feita, deste modo, é assegurado ao trabalhador a compreensão das razões pelas quais foi despedido, através da individualização dos factos concretos que lhe são imputados e as razões que determinam a sanção. Por fim, a decisão disciplinar de despedimento deve ser comunicada ao trabalhador nos moldes do n.º 6 do art. 357.º do CT, ou seja, por cópia ou transcrição, ao próprio, à comissão de trabalhadores ou à associação sindical, caso aquele seja representante sindical ou na situação prevista no n.º 6 do art. 356.º[108] do mesmo diploma.

---

[101] Tal como já foi referido, da conjugação dos n.ºs 1 e 2 do art. 328.º do CT, existe um elenco exemplificativo de sanções previstas nesse diploma, pois, as convenções coletivas de trabalho podem prever outras (desde que salvaguardados os direitos e garantias dos trabalhadores previstos no art. 129.º do mesmo diploma).

[102] Ferreira de Sousa, Pedro, 2021, *in O Procedimento Disciplinar Laboral*, 4.ª Edição, Almedina, pág. 221.

[103] Sob pena de o PD ser considerado inválido e, consequentemente, o despedimento ilícito tal como dispõe a alínea d) do n.º 2 do art. 382.º do CT.

[104] Resulta do n.º 4 do art. 330.º do CT que se a EP não aplicar a sanção após três meses da decisão, incorre em contraordenação grave.

[105] Neste sentido, considere-se o ponto *I* do sumário do Ac. do TRC de 16/06/2023, processo n.º 1250/20.9T8GRD.C1, disponível em www.dgsi.pt.

[106] A título exemplificativo são: i) atenuantes todos os factos ou circunstâncias que respeitem ao trabalhador infrator ou à infração, e que contribuam para diminuir a responsabilidade do trabalhador, designadamente, a confissão da infração, a reparação do dano causado, o zelo e diligência anteriormente evidenciados ou a provocação e ii) agravantes, nomeadamente, a intenção de obter o resultado ilícito, a premeditação, o conluio, a acumulação de infrações ou a reincidência, a antiguidade e o cargo que o trabalhador ocupa.

[107] Tal como dispõe o ponto *II* do sumário do Ac. do TRC de 15/12/2021, processo n.º 5016/20.8T8CBR.C1, disponível para consulta em www.dgsi.pt.

[108] *"O trabalhador pode comunicar ao empregador, nos três dias úteis posteriores à recepção da nota de culpa, que o parecer sobre o processo é emitido por determinada associação sindical, não havendo neste caso lugar a apresentação de cópia do processo à comissão de trabalhadores."*

1.2. O Procedimento Disciplinar Público e as Suas Fases

A LGTFP prevê 2 formas de PD:

Por um lado, o PD especial, composto pelos PD´S de inquérito e sindicância (art. 229.º a 231.º), averiguações (art. 232.º a 234.º), revisão do PD (art. 235.º a 239.º) e, por fim, de reabilitação (art. 240.º).

Por outro lado, o PD comum, que por força do art. 195.º n.º 2 da LGTPF, se aplica *a contrario*, isto é, a todos os casos em que não esteja previsto PD especial.

Nos termos do art. 195.º n.º 3 da LGTFP, o PD comum poderá ser supletivamente aplicado ao PD especial, em matéria não estatuída neste. O art. 202.º da LGTFP estatui a possibilidade de o trabalhador constituir mandatário a qualquer fase do processo de forma a garantir o real cumprimento dos seus direitos e deveres do empregador.

Será *infra* desenvolvido de forma sumária o PD comum por ser aquele onde abstratamente se poderá verificar com maior probabilidade a ofensa de infrações disciplinares e penais.

A fase de instrução inicia-se assim que o empregador público ou superior hierárquico do trabalhador visado – também ele dotado de poder disciplinar – recebam participação ou queixa nos moldes do art. 206.º n.º 1 e n.º 5 da LGTFP[109]. Tal como no Direito Privado, o empregador apenas inicia o PD caso assim entenda[110], conforme previsto no art. 207.º n.º 1 da LGTFP, tendo de proferir despacho liminar a justificar a instauração ou ausência dessa. O instrutor ou a própria autoridade disciplinar podem, *mediante despacho* dirigido ao órgão máximo, suspender preventivamente o trabalhador, caso se demonstre inconveniência da presença no serviço para apuramento da verdade material, não sendo tida como sanção disciplinar[111]. Posteriormente, o instrutor dispõe apenas de 45 dias[112], salvas exceções previstas no n.º 1 do art. 205.º da LGTFP, para concluir a fase de instrução do processo.

As funções do instrutor encontram-se estatuídas no art. 212.º da LGTFP, realçando-se para a possibilidade, tal como no PD privado, de o trabalhador requerer diligências probatórias (n.º 3 do

[109] Queixa ou participação escritas, por quem tomou conhecimento da eventual infração.

[110] Cavaleiro, Vasco, 2018, *in O Poder Disciplinar e as Garantias de Defesa do Trabalhador em Funções Públicas*, Almedina, pág. 25: defende que não se trata na verdade de uma prorrogativa da Administração, mas antes um dever em virtude da vontade de determinado cidadão ou empresa/vinculação ao interesse público, pelo que perante certos indícios não lhe restará outra opção que não acusar.

[111] Nos termos do art. 211.º da LGTFP, a suspensão: não abarca perda de remuneração base, até à decisão do PD; não pode ser superior a 90 dias; só poderá ocorrer quando a infração seja punível com sanção de suspensão ou despedimento; deve o trabalhador ser notificado das infrações que em questão. Os arts. 276.º e 277.º do mesmo diploma preveem outros fatores que podem levar à suspensão e os direitos do trabalhador nesses casos.

[112] Retira-se a conclusão do art. 205.º n.º 2 e n.º 3 da LGTFP, que o prazo se conta desde a data de início do PD, desde a notificação do instrutor à autoridade disciplinar a confirmar a sua disponibilidade e intuito de assumir tais funções.

preceito em análise) e o facto de aquele ter o poder de analisar que diligências são tidas por dilatórias e testemunhas excessivas[113]. Pode o instrutor ouvir o trabalhador e acareá-lo com testemunhas[114].

Após a realização das diligências probatórias, caso o instrutor considere que não há fundamentos para punir o trabalhador, elabora relatório final com proposta de arquivamento, no prazo de 5 dias e envia-o à autoridade disciplinar, nos termos do art. 213.º n.º 1 da LGTFP[115]. Em sentido contrário, após a recolha de prova e análise dos factos, caso o instrutor considere que há motivos consideráveis para que o trabalhador tenha praticado infração disciplinar, deve acusá-lo, dispondo de 10 dias para esse efeito.

A acusação tem requisitos próprios[116], os quais devem ser cumpridos pelo instrutor, nesse sentido, considere-se o art. 213.º n.º 3 da LGTFP, ou seja, a indicação expressa dos factos integrantes da mesma, bem como das circunstâncias de tempo, modo e lugar da prática da infração e que integram atenuantes e agravantes, acrescentando a referência aos preceitos legais respetivos e às sanções disciplinares aplicáveis, que estatui os requisitos da acusação. Posteriormente, deve o trabalhador ser notificado da acusação, preferencialmente[117], *mediante notificação pessoal ou, não sendo esta possível, por carta registada com aviso de receção, marcando-se-lhe um prazo entre 10 e 20 dias para apresentar a sua defesa escrita*, conforme exposto no art. 214.º, n.º 1 da LGTFP.

Da análise dos n.ºs 1,2 e 4 do art. 214.º da LGTFP, conclui-se que, consoante o caso, o trabalhador poderá ter diferentes prazos para apresentação da sua defesa escrita. A exigência da notificação da acusação ao trabalhador nos moldes previstos no art. 213.º n.º 3 da LGTFP, permite-lhe entender os factos dos quais vem acusado e, simultaneamente, exercer o seu direito ao contraditório[118], previsto no art. 32.º, n.º 10 da CRP. Em caso de violação do preceito citado e do 269.º, n.º 3 do mesmo diploma, operará a nulidade do PD, nos termos do art. 203.º n.º 1 da LGTFP.

Quanto à compreensão dos factos dos quais vem acusado o art. 215.º da LGTFP dispõe que no caso se trate de trabalhador com incapacidade física ou mental[119], poderá nomear representante mandato ou, nos casos em que não tenha capacidades para tal, ser-lhe-á nomeado curador pelo instrutor. O trabalhador, por si ou por intermédio do seu mandatário, goza da prerrogativa de exercer o contraditório

---

[113] Carvalho, Raquel, 2014, *in Comentário ao Regime Disciplinar dos Trabalhadores em Funções Públicas*, Universidade Católica, pág. 606.

[114] Conforme previsto no art. 212.º, n.º 2 da LGTFP.

[115] Carvalho, Raquel, 2014, *in Comentário ao Regime Disciplinar dos Trabalhadores em Funções Públicas*, Universidade Católica, pág. 235: ainda assim, como é a autoridade disciplinar detentora do poder disciplinar, poderá aplicar sanção disciplinar, desde que fundamentada.

[116] Bastante similares aos requisitos da acusação no PD Privado.

[117] Na impossibilidade de uma das duas vias previstas, operará o disposto no n.º 2 do art. 214.º da LGTFP.

[118] Nesse sentido, considere-se o Ac. STA de 20/06/2024, processo n.º 077/23.0BCLSB, disponível em www.dgsi.pt.

[119] Por força do art. 215.º, n.ºs 4 e 5 da LGTFP, se o instrutor duvidar das faculdades do trabalhador pode solicitar perícia psiquiátrica nos termos do n.º 6 do art. 159.º ou do n.º 7 do art. 159.º, ambos do CPP, aplicáveis com as necessárias adaptações.

dos factos constantes da acusação, apenas dentro do prazo para defesa (podendo este prazo variar, tal como já referido).

A defesa é apresentada por escrito e junta ao processo[120], devendo ser assinada pelo trabalhador ou uma das figuras elencadas (mandatário ou curador nomeado) e sempre fundamentada com *clareza e concisão*, quanto aos factos e razões de defesa[121]. É neste momento que o trabalhador arrola as suas testemunhas, junta documentos e requer diligências que considere convenientes à sua defesa[122]. Se o trabalhador não apresentar a sua defesa dentro do prazo previsto para o caso concreto, a lei considera que *vale com efetiva audiência para todos os efeitos legais*[123]-[124]. Caso seja necessário, após produção de prova oferecida por aquele, mediante despacho, poderão ser ordenadas diligências necessárias para o esclarecimento da verdade material[125]. Nos termos do art. 203.º n.º 1 da LGTFP, a falta de audiência do trabalhador em artigos da acusação, assim como a omissão de diligências essenciais para a descoberta da verdade, acarretam a nulidade do PD.

Por força do art. 219.º, n.º 1 da LGTFP, findas as diligências requeridas pelo trabalhador na fase de defesa, deve o instrutor elaborar relatório final, no prazo de 5 dias e em cumprimento das disposições deste artigo[126]. Esta fase inicia-se mediante a receção do relatório final elaborado pelo instrutor do processo. Pode a entidade competente, solicitar a emissão de parecer do superior hierárquico ou unidades orgânicas do órgão ou serviço a que pertença, no prazo de 10 dias[127]. Se a autoridade competente ordenar a realização de novas diligências ou solicitar a emissão de parecer, é proferido despacho no prazo máximo de 30 dias a contar da receção do processo[128].

Se a decisão final tomada pela autoridade disciplinar for diversa da proposta no relatório final, deve ser fundamentada e proferida no prazo máximo de 30 dias a contar de uma das datas previstas nas alíneas do n.º 4 do art. 220.º da LGTFP. Há que ter presente o facto de a decisão se encontrar limitada aos factos constantes da acusação e resposta do trabalhador, *exceto quando excluam, dirimam ou atenuem a sua responsabilidade disciplinar*, nos termos do n.º 5 do mesmo preceito. O incumprimento de um dos prazos previstos nos n.ºs 3 e 4 do preceito em análise determina a caducidade do direito de aplicar a sanção disciplinar[129].

---

[120] Fisicamente, nos termos do art. 216.º, n.º 2; ou por carta, considerando-se apresentada na data de expedição, por força do n.º 3 do mesmo art. – todos da LGTFP.

[121] Conforme previsto no art. 216.º, n.º 4 da LGTFP.

[122] Por força do disposto no art. 215.º, n.º 6 da LGTFP.

[123] Nos termos do art. 216.º, n.º 7 da LGTFP.

[124] Veiga Moura e Arrimar, Paulo e Cátia, 2014, *in Comentários à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, 1.º Vol. – Artigos 1.º a 240.º*, Coimbra Editora, pág. 613: entendem que o direito de defesa se encontra precludido, assim como o direito de o trabalhador suscitar nulidade processual dos seus direitos.

[125] Nesse sentido, o disposto no art. 218.º, n.º 9 da LGTFP.

[126] Por força do n.º 2 do mesmo art., o prazo pode ser prorrogado até ao limite total de 20 dias, quando a complexidade do processo o exija.

[127] Nos termos do art. 220.º n.º 2 da LGTFP.

[128] À luz do art. 220.º, n.º 3 da LGTFP.

[129] Por força do n.º 6 do art. 220.º e do n.º 4 do art. 222.º, ambos da LGTFP.

O trabalhador deve ser notificado da decisão final nos termos do art. 222.º da LGTFP[130]. É possível que a autoridade disciplinar prorrogue a notificação do trabalhador, pelo período máximo de 30 dias, se estiver em causa sanção de suspensão ou cessação de funções do infrator e se da execução da decisão resultar para o serviço inconvenientes mais graves do que os decorrentes da permanência do trabalhador punido no exercício das suas funções[131].

A sanção disciplinar produz os efeitos pretendidos a partir do dia seguinte ao da notificação do trabalhador ou, quando este não possa ser notificado, nos 15 dias após a publicação no Diário da República[132]. Contudo, se mediarem mais de 18 meses, desde a sua instauração, sem interrupções, o PD prescreve, por força do art. 178.º n.º 5 da LGTFP.

2. Possibilidade de Reação à Decisão Disciplinar em Ambos os Regimes

Quer no regime de Direito Privado, quer no regime de Direito Público, encontram-se previstas formas de reação ao PD. Atendendo à importância e impacto que a sanção de despedimento ou demissão poderá ter na vida dos trabalhadores, a lei prevê formas específicas de reagir a esses PD´S.

Nos casos de Direito Privado, findo o PD, a lei prevê a possibilidade de o trabalhador reagir à decisão final tomada pela EP mediante recurso aos Tribunais, termos do disposto no n.º 7 do art. 329.º do CT[133]. O trabalhador pode, ainda, antes de intentar ação no Tribunal, e com vista à apreciação da legalidade da sanção disciplinarmente aplicada, apresentar reclamação hierárquica para o órgão com competência disciplinar superior à entidade que aplicou a sanção.

Neste sentido, existem 3 formas distintas previstas no Direito Laboral Privado para o trabalhador se socorrer dos Tribunais, para aferir da legalidade da sanção aplicada pela EP: i) possibilidade de suspensão do despedimento (art. 33.º-A e ss.); ii) impugnação judicial da regularidade e ilicitude do despedimento (art. 98.º-B e ss.) e iii) impugnação judicial da decisão disciplinar (art. 170.º e ss.), todos do Código do Processo do Trabalho (abreviadamente, CPT).

De igual modo, também no Direito Público encontram-se estatuídas 4 formas de reagir à decisão final disciplinar, tal como resulta da leitura do art. 224.º da LGTFP: i) recurso hierárquico ou tutelar dos

[130] Assim como o instrutor e o participante, quando este o tenha requerido e a comissão de trabalhadores e associação sindical se o processo tiver sido apresentado às estruturas de representação dos trabalhadores, nos termos do art. 222.º n.ºs 1, 3 e 4 da LGTFP.

[131] À luz do disposto no art. 222.º, n.º 2 da LGTFP.

[132] Por força do art. 223.º da LGTFP.

[133] A fundamentação pode passar pela ilegalidade, irregularidade, ausência de cumprimento de formalidades inerentes ao PD ou injustiça da própria sanção aplicada, sendo que o órgão que aprecia a reclamação pode: negar provimento (mantém a sanção aplicada); conceder provimento parcial (ao reduzir a aplicabilidade da sanção) e dar provimento à reclamação (caso em que não é arquivado o PD sem a aplicação de sanção). Em nenhuma das referidas hipóteses, poderá ocorrer agravamento da sanção. Note-se que o CT não estabelece qual o prazo para a reclamação hierárquica.

despachos proferidos pelo instrutor ou superiores hierárquicos daquele (o art. 225.º n.º 1, prevê a obrigação de cumprimento dos prazos previstos no n.º 2 do mesmo preceito da LGTFP); ii) ação de impugnação do despedimento ou demissão, a qual tem de ser proposta no prazo de 1 ano a contar da data de produção dos efeitos de extinção do vínculo (art. 229.º, n.º 1 da LGTFP); iii) providência cautelar de suspensão do despedimento ou demissão que deve ser requerida no prazo de 30 dias a contar da data de produção dos efeitos de extinção do vínculo (art. 229.º, n.º 2 da LGTFP) e iv) revisão do PD, admitida a todo o tempo, desde que cumpridos os requisitos previstos no art. 235.º, n.º 1 da LGTFP.

Capítulo III – Infrações Disciplinares e a Relevância Penal no Procedimento Disciplinar

1. – No Direito Público

Sempre que o trabalhador infrinja os deveres a que está adstrito, previstos nos arts. 70.º a 73.º da LGTFP, pratica uma infração disciplinar. A LGTFP, contrariamente ao CT, define infração disciplinar no seu art. 183.º.

Por forma a determinar o âmbito programático da atuação do trabalhador, o n.º 2 do art. 73.º da LGTFP prevê um elenco exemplificativo[134] de deveres gerais dos trabalhadores, encontrando-se definidos cada um deles nos n.ºs 3 a 11 do mesmo preceito legal. Fruto da imensa diversidade de serviços desempenhados pela Administração Pública, é praticamente impossível tipificar toda e qualquer infração disciplinar, sendo certo que, se o trabalhador infringir esses ou outros deveres associados à concreta relação laboral, fica sujeito ao poder disciplinar do empregador.

À luz do art. 189.º da LGTFP, encontram-se estatuídos diversos critérios que devem ser tidos em conta para a aplicação de sanção disciplinar, tais como a natureza, a missão e a atribuições do órgão ou serviço, o cargo ou categoria do trabalhador, a responsabilidades inerentes à profissão, o grau de culpa, a personalidade do agente e as circunstâncias do caso concreto[135].

Uma particularidade que marca a redação dos arts. 184.º a 188.º da LGTFP assenta no facto de – ao contrário do regime sancionatório-disciplinar cível onde se constata uma análise casuística da aplicabilidade da sanção disciplinar fixada, não num critério pré-definido, mas antes numa gradação entre a proporcionalidade da violação do dever laboral e da aplicação da sanção – no Direito Público o

[134] Por força do art. 73.º, n.º 1 da LGTFP, há outros deveres previstos em diplomas legais, regulamentos e instrumento de regulamentação coletiva de trabalho. Nesse sentido, reveja-se a NRP 23.

[135] Veiga Moura e Arrimar, Paulo e Cátia, 2014, *in Comentários à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas*, 1.º Vol. – Artigos 1.º a 240.º, Coimbra Editora, pág. 542: A infração abarca o facto ilícito decorrente da violação de deveres gerais ou especiais associados à profissão, a culpa e o nexo causal entre a ação ou omissão e a infração.

regime legal pré-determinar a sanção aplicável a cada um dos tipos de infração elencada nos deveres legais positivados.

Ainda assim, é feita a ressalva de que a Administração tem a discricionariedade de valorar por si só a gravidade da infração e o grau de culpa do trabalhador, pendentes de fundamentação, fixando com isto, um critério próximo ao do Direito Civil. Estatui o art. 190.º as circunstâncias dirimentes e atenuantes da responsabilidade disciplinar e o art. 191.º as agravantes, as quais também devem relevar na tomada de decisão final da sanção a aplicar.

Ainda que a autoridade administrativa possa nomear um instrutor para dirigir o PD, note-se que o poder disciplinar terá de ser exercido pela mesma, conforme se verifica através da leitura do disposto no art. 220.º da LGTFP, ou seja, o instrutor nomeado atua em representação e em nome da Administração Pública, e não como agente singular dotado de poderes especiais para efeitos de atribuição e aplicação de sanções disciplinares.

2. – No Direito Privado

O n.º 1 do art. 328.º do CT prevê um conjunto exemplificativo[136] de sanções disciplinares[137] que a EP pode aplicar ao trabalhador. Devemos ter presentes os limites à aplicação das sanções, previstos no n.º 3, e a possibilidade de agravamento das mesmas, nos termos do n.º 4, ambos do mesmo artigo do mesmo diploma. As sanções passíveis de aplicação no âmbito do PD podem ser conservatórias ou com vista ao despedimento[138].

De entre as sanções disciplinares transcritas e previstas no n.º 1 do art. 328.º do CT, na ótica de BERNARDO DA GAMA LOBO XAVIER[139] apenas duas parecem desempenhar a função punitiva[140]. Por um lado, para as infrações graves, como o despedimento e, excecionalmente, nas empresas de média

[136] Não se trata de um elenco taxativo, pois da leitura do n.º 2 do art. 328.º do CT, consta-se a possibilidade de estarem previstas outras em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, desde que não prejudiciais aos direitos e garantias do trabalhador.

[137] Já a LGTFP prevê nos arts. 184.º a 187.º, um conjunto taxativo de sanções disciplinares.

[138] É possível distinguir as fases do PD consoante se trate de procedimento com vista à aplicação de sanções conservatórias (PD comum), ou de PD com vista ao despedimento, pois, nos primeiros casos como não está em causa o termo do vínculo que une as partes e, por esse motivo, o PD não está sujeito a regras tão rígidas. Nesse sentido considere-se os pontos *I* e *II* do Ac. do TRP de 10/07/2024, processo n.º 2837/23.3T8AVR-A.P1, disponível para consulta em www.dgsi.pt.

[139] Lobo Xavier, Bernardo, 2014, *in Manual de Direito do Trabalho*, 2.ª Edição revista e atualizada, Babel Editora, pág. 461 e 462.

[140] O atual art. 328.º do CT já não prevê a suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade, anteriormente prevista na alínea e) do n.º 2 do art. 373.º do CT de 2003: *"As contribuições de segurança social a cargo do empregador e do trabalhador continuam a ser devidas, não providenciando mecanismos necessários, do que resultavam obrigações e responsabilidades para o empregador"*, e o código contributivo da segurança social prevê na alínea u) do n.º 2 do art. 46.º, como base de incidência contributiva *"Os valores correspondentes às retribuições a cujo recebimento os trabalhadores não tenham direito em consequência de sanção disciplinar."* - O que não se coaduna com a génese deste preceito de atingir as situações de suspensão disciplinar.

e grande dimensão, a suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade. Por outro lado, para as infrações menos graves, a sanção prevista na alínea d) do artigo em questão, em virtude do facto de as repreensões da alínea a) não serem propriamente sanções disciplinares e não exigirem IP; as da alínea b) dificilmente podem ser consideradas sanções disciplinares e também não supõem procedimento prévio e as sanções pecuniárias dispostas na alínea c) outrora tiveram grande aplicabilidade, mas atualmente como a EP está obrigada a um procedimento oneroso, *o que contraria o relativo automatismo com que eram outrora aplicadas as multas, sendo, por outro lado, que produto não reverte para o empregador, mas para a segurança social* (330º, n.º 3)*,* não tendo qualquer carácter indemnizatório.

Deste modo, o sistema sancionatório previsto no CT não dá tutela às necessidades dos empregadores, demonstrando-se, muitas vezes, ineficaz. Exigindo, como pressuposto para a aplicabilidade lícita de qualquer sanção disciplinar, ainda a realização do PD, procedimento bastante oneroso e complexo para a EP.

A propósito da delegação de poderes disciplinares, a titularidade do poder disciplinar pertence, em exclusivo à EP, enquanto o exercício do mesmo pode ser objeto de delegação, tal como resulta do disposto na norma do n.º 4 do art. 329.º do CT. ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES[141] afirma que o poder disciplinar é uma prerrogativa do empregador, o qual pode ser exercido por este ou pelos superiores hierárquicos do trabalhador visado, ainda que de forma limitada pelo disposto no n.º 3 do art. 328.º do CT.

Por sua vez, MARCELLO CAETANO[142] defende que o poder disciplinar engloba em si duas faculdades: i) a primeira debruça-se sobre a competência de exercer o poder, ou seja, a ação disciplinar; ii) a segunda decorre da competência para aplicar sanções, faculdade que pode pertencer ao empregador ou ao próprio superior hierárquico com competência disciplinar, pois, "(...) se a competência para aplicar sanções pertence a um superior hierárquico temos a disciplina hierarquizada". Neste âmbito e considerando a faculdade de delegação de poderes do disciplinares do empregador, consagra o art. 329.º n.º 4 do CT uma delimitação o âmbito subjetivo a tal delegação[143].

3. Relevância do Processo Criminal no Procedimento Disciplinar

Monteiro Fernandes, António, 2020, *in Direito do Trabalho*, 20.ª Edição, Almedina, pág. 449.

[142] Caetano, Marcello, *in Manual de Direito Administrativo*, 10.ª Edição Tomo II, Coimbra, pág. 823.

[143] Consequentemente, opera a impossibilidade de delegar o poder disciplinar para trabalhador que esteja na mesma linha hierárquica ou em linha hierárquica inferior à do trabalhador visado ou em entidades externas à EP, o que nem teria razão de ser.

Nos termos dos arts. 329.º, n.º 1 do CT e 178.º, n.º 1 da LGTFP, quando a infração disciplinar consubstancie também infração penal, o prazo para punir a infração disciplinar passa a ser o previsto na legislação penal[144]-[145].

Os prazos prescricionais penais encontram-se previstos no n.º 1 do art. 118.º do CP e mediante o tipo de ilícito penal em causa, o prazo de prescrição da iniciativa do PD/da infração disciplinar poderá variar entre 2, 5, 10, ou 15 anos. A Jurisprudência[146] defende unanimemente que o alargamento do prazo de prescrição às regras do CP não depende do efetivo exercício da ação penal, nem da prévia verificação de qualquer outra condição ou pressuposto, nomeadamente o exercício do direito de queixa-crime quando aplicável.

Confrontando o CT e a LGTFP, a identidade de soluções nos 2 regimes, resume-se ao prazo prescricional da infração; pois apenas no Direito Público se prevê, no art. 178.º n.ºs 3, 5, e 6 da LGTFP, a possibilidade de suspensão do prazo de 60 dias para instaurar o PD. O CT nada prevê a este respeito.

Com efeito, a LGTFP prevê a possibilidade de suspensão dos prazos de instaurar o PD e de punir a infração disciplinar, bem como do próprio início de contagem dos referidos prazos, conforme se constata da análise dos n.ºs 3, 4, 5, 6 e 7 do art. 178.º da LGTFP. Contudo, cabe referir que a possibilidade de suspensão do PD e os seus *timings*, variam consoante as disposições previstas em regulamentos ou regimes próprios, aplicáveis a determinadas profissões[147].

Diversamente, da conjugação do art. 329.º, n.ºs 1, 2 e 3 do CT, verifica-se que ainda que o direito de exercer o PD possa ficar sujeito ao prazo prescricional da lei penal, o n.º 2 estipula o dever de o PD se iniciar nos 60 dias posteriores ao conhecimento da infração. Neste sentido e por forma a densificar o panorama prescritivo do PD, o n.º 3 determina que a prescrição do próprio PD ocorre 1 ano após a sua instauração. Conjugadas as regras previstas no art. 329.º n.º 1 a 3 do CT, parece que, apesar do alargamento do prazo de exercer o PD, por força do n.º 2 do preceito em análise, o prazo de exercício do PD prescreve nos 60 dias subsequentes ao conhecimento da infração, por qualquer superior

---

[144] Romano Martinez, Miguel Monteiro, Vasconcelos, Madeira de Brito, Machado Dray e Gonçalves da Silva, Pedro, Luís, Pedro, Guilherme, Luís, 2020, *in Código do Trabalho Anotado*, 13.ª Edição, pág. 780: *"Na remissão para o prazo de prescrição penal deve atender-se que se remete não só para o prazo como também para o respetivo regime."*

[145] Correia de Sousa, Rui, 2019, *in Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas,* 2.ª Edição – anotada e comentada, Vida Económica, pág. 160: *"Para aplicar ao procedimento disciplinar o prazo prescricional mais longo, correspondente ao procedimento processual penal, é suficiente averiguar a pena máxima abstratamente cominada na lei penal para o tipo legal de crime em cuja previsão os factos disciplinarmente relevantes sejam, também em abstrato, subsumíveis."*

[146] Veja-se a título exemplificativo os argumentos presentes nos pontos *I* e *II* do sumário do Ac. do STJ de 04/07/2023, processo n.º 21/21.0YFLSB, disponível em www.dgsi.pt.

[147] A título exemplificativo, da conjugação dos arts. 116.º n.º 4 e 118.º, n.º 2 do EOA, o prazo de prescrição do PD não pode superar os 18 meses; Já do art. 6.º, n.º 4 da Lei n.º 37/2019, de 30 de Maio, que contém o Estatuto Disciplinar dos Polícias de Segurança Pública, dispõe que a entidade com poder disciplinar pode propor a suspensão do PD, até que se conclua o PC pendente pelos mesmos factos, ou seja, por tempo indeterminado. É patente a disparidade de soluções consagradas, quanto ao mesmo tema, em legislações diferentes, sendo que há mais exemplos como o exposto.

hierárquico, o que pressupõe uma ação célere por parte do empregador – após o conhecimento do fundamento. Por sua vez, consta do n.º 3 que opera a prescrição do PD e, consequentemente, do direito de aplicação de sanção quando mediar 1 ano desde a data da sua instauração até à notificação ao trabalhador[148], deste último facto.

Assim, no Direito Privado, não[149]-[150] está expressamente prevista a possibilidade de o empregador suspender o prazo de exercer o PD, pois se o empregador iniciar o PD (e note-se que o n.º 2 do art. 329.º obriga-o a fazê-lo dentro de 60 dias a contar do conhecimento da infração e seu agente), terá necessariamente de o findar no prazo de 1 ano após essa data, sob pena de prescrição do próprio PD.

Logo, a diferença entre ambos os regimes reside na possibilidade de a lei conferir tão só e apenas ao empregador público a prorrogativa de suspender o prazo de exercício do PD quando esteja em curso, ou não, o PC, por força do art. 178.º, n.º 6 da LGTFP[151]. No Direito Público, o n.º 3 do art. 178.º da LGTFP estatui que, tanto o prazo de punir a infração disciplinar, como o prazo de instaurar o PD, se suspendem durante o período máximo de 6 meses quando seja instaurado processo de sindicância e inquérito (PD´S especiais do PD Público) ou PD com vista ao apuramento de infrações[152]. O n.º 4 prevê

---

[148] Vaz Marecos, Diogo, 2012, *in Código do Trabalho Anotado,* 2.ª Edição revista e atualizada, Coimbra, págs. 749 a 751, comentário ao art. 329.º n.º 1 a 3: *"Ultrapassado o prazo de prescrição de um ano, ou outro que resulte da lei penal, quando os factos constituam igualmente crime, é ilícito o procedimento disciplinar que aplique ao trabalhador infractor uma sanção, como dispõe o n.º 1 do artigo 382.º."* ;*"É que ultrapassado o prazo de 60 dias após o conhecimento da infracção, é ilícito o procedimento disciplinar que aplique ao trabalhador uma sanção (cfr. n.º 1 do artigo do artigo 382.º)." "(...) Nos mesmos termos, o facto de ter sido ultrapassado o prazo de um ano, desde a data de instauração do procedimento disciplinar, sem que o trabalhador tenha sido notificado da decisão final, não veda a que o despedimento que lhe seja aplicado seja considerado ilícito, se se entender que tendo o procedimento disciplinar prescrito com fundamento na violação da nova norma constante desde n.º 3 do artigo 329.º, então o despedimento dele resultante não foio precedido do respectivo procedimento, cfr. alínea c) do artigo 381.º"*.

[149] Nesse sentido, Ac. do TRP de 08/11/2020, processo n.º 196/08.3TTGDM.P1: *"Não prevê o Código do Trabalho a faculdade de o empregador poder suspender o processo disciplinar com o fundamento de causa prejudicial pendente." (...) Podemos dizer que o poder disciplinar constitui uma prerrogativa da entidade patronal, mas que ao ser por ela exercido está sujeito a determinada disciplina e regras, cuja violação tem as suas consequências legais."* - disponível em www.dgsi.pt.

[150] Nesse sentido, atente-se ao descrito no Ac. do STJ de 04/07/2018, processo n.º 235/16.4T8VLG.P1.S1 *"Por outro lado, impondo o nº 2 do art. 329º que o procedimento disciplinar se inicie nos 60 dias subsequentes ao conhecimento da infração pelo empregador ou pelo superior hierárquico com competência disciplinar, se a decisão disciplinar só pudesse ser proferida depois da decisão penal transitada, como pretende o recorrente, o procedimento disciplinar teria que ser suspenso até esta decisão. Ora, o Código do Trabalho não prevê tal suspensão, impondo, ao invés, que o mesmo seja concluído no prazo de um ano sob pena de prescrição do procedimento disciplinar (art. 329º, nº 3)."* – disponível em www.dgsi.pt.

[151] Correia de Sousa, Rui, 2019, *in Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas,* 2.ª Edição – anotada e comentada, Vida Económica, pág. 160: *"Encontrando-se o processo disciplinar sob apreciação judicial e enquanto não for proferida sentença, o prazo prescricional fica suspenso (n.º 6); havendo sentença judicial que mande corrigir o ato punitivo, inicia-se um novo prazo prescricional a contar do trânsito em julgado dessa sentença."*

[152] Correia de Sousa, Rui, 2019, *in Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas,* 2.ª Edição – anotada e comentada, Vida Económica, pág. 160: *"Ocorrendo inquérito ou sindicância (art. 229.º), só com a conclusão e caso sejam apuradas infrações disciplinares de autoria conhecida (art. 231.º, n.º 3), é que se inicia o prazo de prescrição de procedimento disciplinar."*

um conjunto de requisitos cumulativos para que o prazo de punição da infração se suspenda. O n.º 5 dispõe que o prazo de exercício do PD prescreve após o decurso de 18 meses, a contar da data em que é instaurado quando, nesse prazo, o trabalhador não seja notificado da decisão final. Todavia, o n.º 6 estipula que a prescrição do direito ao recurso ao PD, previsto no n.º 5, fica suspensa *durante o tempo em que, por força de decisão ou de apreciação judicial de qualquer questão, a marcha do correspondente processo não possa começar ou continuar a ter lugar* – o que dá ainda mais força ao facto de o PD poder e dever ficar suspenso enquanto aguarda por decisão do processo criminal. Por fim o n.º 7 define que a prescrição volta a correr assim que cesse a causa de suspensão.

Resumindo, o art. 178.º da LGTFP, dispõe que quando esteja em causa uma infração disciplinar que possa constituir crime:

i) quanto ao prazo de punir a infração disciplinar, a sua prescrição passa a ser a da lei penal, esse prazo pode ficar suspenso durante 6 meses mediante a instauração de 1 de 3 processos, tendo de cumprir-se os requisitos do n.º 4; a suspensão da prescrição volta a correr assim que cessar a sua causa;

ii) quanto ao prazo de exercício do PD, deve ser exercido nos 60 dias após o conhecimento, mas suspende-se por 6 meses se for instaurado 1 de 3 processos mediante o cumprimento dos requisitos do n.º 4; o direito de exercer o PD prescreve após 18 meses a contar da data em que foi instaurado, mas com a ressalva de que quando esteja em curso, por exemplo processo criminal, esse prazo de 18 meses fica imediatamente suspenso, voltando a correr assim que o processo criminal terminar (n.ºs 5, 6 e 7)

Da análise dos art. 178.º, n.ºs 1 e 6 e da LGTFP, na nossa ótica, o legislador ao permitir que o prazo prescricional de punir a infração passe a ser o da lei penal e que o prazo de exercer o PD se suspenda enquanto aguarda por decisão ou apreciação judicial, abre mão da possibilidade conferida ao empregador público de suspender o PD e aguardar pela decisão do processo criminal. É nosso entendimento que se pode extrair do preceito citado uma intenção do legislador em optar, deliberadamente, pela possibilidade de recondução da eventual prática de infração, que consubstancie simultaneamente crime, para o processo criminal. Contudo, trata-se de uma opção que, aparentemente apenas se encontra prevista para o Direito Público[153].

Tal como referido, trata-se de uma possibilidade e não de uma imposição, uma vez que a LGTFP é totalmente omissa relativamente ao que deve realmente suceder ao PD nestes casos: se, por um lado, deve o PD ser suspenso enquanto aguarda por decisão do processo penal ou se, por outro lado, essa suspensão constitui uma mera opção, podendo o empregador instaurar ou continuar o PD ainda que perante a instauração do processo penal.

[153] Nesse sentido, veja-se as notas de rodapé n.ºs 148 a 150.

Não obstante a ausência de previsão sobre o que deve suceder ao PD, na pendência do PC, a nosso ver, pelo simples facto de o legislador ter estatuído que o prazo de prescrição da infração disciplinar passa a ser o prazo de prescrição previsto na lei penal, subentendeu, apesar da falta de concretização expressa, que a questão pode e deve ser resolvida nos Tribunais Penais.

O disposto nos n.ºs 6 e 7 do art. 178.º da LGTFP, apoiam nossa posição. Pois, preveem que a prescrição do prazo de instaurar o PD nem sequer se inicia quando, por qualquer motivo alheio[154] ao processo disciplinar, a marcha deste processo criminal não possa começar ou continuar a ter lugar. Logo, a dita prescrição inicia-se assim que esse(s) motivo(s) cessem, ou seja, assim que se conclua o processo penal para apuramento da prática de facto criminal tipificado e que constitui simultaneamente infração disciplinar.

De igual modo, o CT é totalmente omisso relativamente ao dever de articulação, em prol da segurança e unidade do ordenamento jurídico, entre a decisão proferida no processo penal e a decisão que deve ser tomada ou que já foi decidida (e deve ser alterada ou não) no PD. Com efeito, o n.º 4 do art. 179.º da LGTFP estatui, que quando está em causa a prática de factos que possam integrar ilícito penal, o órgão ou serviço onde o trabalhador exerce funções tem o dever de comunicar esse facto ao Ministério Público para que este (no uso do seu poder da ação penal), inicie o procedimento criminal para apuramento da prática do crime.

Por outro lado, da leitura dos n.ºs 1 e 2 e 4 do art. 179.º da LGTFP, decorre o dever de, nos casos em que esteja em causa um TFP, a secretaria do Tribunal criminal, no prazo de 24 horas após o trânsito em julgado ou do despacho de pronúncia ou de não pronúncia ou da sentença de condenação ou absolvição, entregar cópia desse ao Ministério Público a fim deste o remeter ao órgão ou serviço onde o trabalhador desempenhe as suas funções. Essas disposições concretizam e são uma manifestação clara do princípio da segurança e unidade jurídica. Nesse sentido, PAULO VEIGA E MOURA[155] entende que, na sequência das comunicações previstas no art. 179.º da LGTFP, o legislador pretendeu, não apenas que as autoridades judiciais participassem os factos integradores de infração disciplinar aos órgãos ou serviços em que o trabalhador desempenha funções, mas ainda, que o PD a instaurar ou já instaurado, com base na prática dos mesmos factos, ficasse automaticamente suspenso a aguardar, até ao resultado definitivo do PC.

Por fim, o CT é, novamente, omisso quanto aos efeitos das decisões penais nos casos em que a infração consubstancie simultaneamente infração disciplinar e criminal. As decisões penais podem ser as seguintes: i) despacho de pronúncia, proferido na fase de instrução do processo penal e que manifesta

[154] Entenda-se como motivo alheio ao PD, o facto de estar em curso decisão ou apreciação judicial de qualquer questão.

[155] Veiga Moura e Arrimar, Paulo e Cátia, 2014, *in Comentários à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas*, 1.º Vol. – Artigos 1.º a 240.º, Coimbra Editora, págs. 96,97.

a convicção do juiz sobre a existência de indícios suficientes da prática do crime, previsto no art. 308.º n.º 1, 1.ª parte do CP; ii) despacho de não pronúncia, proferido na fase de instrução após a análise dos factos e provas, no qual o juiz de instrução pondera a existência de indícios suficientes da prática do crime, conforme previsto no art. 308.º, n.º 1, parte final do CP; iii) a sentença condenatória, quando o arguido é condenado pela prática do crime, prevista no art. 375.º do CP e iv) sentença absolutória, quando Tribunal declare o arguido inocente, face à inexistência da prática do crime, prevista no art. 376.º do CP.

Isto posto, o regime laboral Privado encontra-se menos desenvolvido quanto às temáticas *supra* abordadas, motivo pelo qual nos questionamos quanto à possível aplicação analógica do regime Público, no âmbito privado? Considerando, em especial, que o processo criminal é mais exigente e rigoroso em termos de requisitos de aplicabilidade de sanção e tendencialmente mais imparcial do que o PD.

Há outras questões que se colocam quanto aos efeitos que o processo criminal poderá ter no PD, tais como: i) imperatividade do PD se cingir aos factos dados por provados no PC? ii) imperatividade do PD se cingir à decisão proferida no processo penal? Ou seja, não em termos de valoração e enquadramento em termos disciplinares, mas quanto à efetiva prática de infração que consubstancia igualmente crime? iii) a licitude da utilização de meios de prova do PC no PD, e se, nesse sentido, existe alguma obrigatoriedade para que a prova do PC seja valorada no PD? Voltaremos a todas estas questões, mais desenvolvidamente, nos capítulos IV e V.

A questão maior com a qual me deparei na elaboração deste trabalho está relacionada com a possibilidade de o empregador poder ou não imputar ao trabalhador, no âmbito do PD, a prática de factos que para além de constituírem infração disciplinar, preenchem ainda um tipo de crime. Esta temática é mais complexa do que aparenta uma vez que apenas os Tribunais, enquanto órgãos de soberania, têm o poder de, em nome e defesa do povo, imputar a prática de factos que preenchem um tipo crime, e qualquer pessoa se presume inocente até ser condenada por um Tribunal, por sentença transitada em julgado, conforme se demonstrará nos subcapítulos 3.3.1 e 3.3.2, ambos do capítulo III.

Deste modo, há situações de PD´S em que a infração em questão é de forma gritante integradora de crime que coloco a questão, o que deve suceder ao PD nesses casos? Considere-se os seguintes exemplos: i) o trabalhador inserido na categoria profissional de educador de infância, que é suspeito de violar aluno menor de idade, crime de abuso sexual de crianças de menor, dependente ou em situação particularmente vulnerável, previsto e punido no art. 172.º do CP ou ii) o caso, que é o caso de partida deste trabalho, do Médico Intensivista, que, numa urgência de hospital, não consegue proceder à reanimação do paciente por ter incumprindo as normas de suporte avançado de vida (SAV) a que está adstrito.

Do nosso ponto de vista, isolando estas 2 hipóteses, se a pretensão do empregador for despedir o trabalhador ou imputar-lhe a violação de deveres a que estava adstrito face ao acontecimento em causa em cada um dos casos, parece-me que jamais deveria o empregador poder mover PD desprendido do processo criminal, pois, de que forma poderá despedi-lo/sancioná-lo sem que conste no relatório final do PD que se deu como provado a prática de factos que consubstanciam infração disciplinar e que consubstanciam, simultaneamente, a prática de um crime? Caso tal suceda, haverá ou não violação dos princípios da presunção da inocência, e do *ne bis in idem* previstos, respetivamente, no n.º 2 e no n.º 5 do art. 32.º da CRP? Respondendo à questão, se o empregador valorar factos integradores da prática de crime, sem ter sido proferida sentença penal nesse sentido, estará a violar os preceitos citados, pelo que tal decisão proferida no PD será inconstitucional. Isto posto, a nosso ver, em determinados casos, como os 2 exemplos que apresento, deverá ser obrigatório que o PD aguarde por decisão proferida e transitada em julgado no PC.

3.1. Jus Puniendi e fundamento

3.1.1 Noção e fundamento no Direito Penal

O Direito Penal (abreviadamente, DP) é a parte do ordenamento jurídico que estipula quais os comportamentos humanos que integram a noção de *crime,* fixando as penas e medidas de segurança a aplicar aos seus infratores[156]. Desta forma, estão previstos na lei os comportamentos humanos lesivos ou que ponham em risco a lesão de bens jurídicos especialmente relevantes para a vida em sociedade e que, consequentemente, são considerados crime.

Se determinado sujeito infringir a lei, esse incumprimento legitima o uso de força por parte do Estado para o punir e sancionar com o intuito de desincentivar uma futura desobediência à lei. A qualidade jurídica de *crime* não advém de certo facto, mas antes da norma prevista em diploma próprio que manda punir a prática desse facto.

Portanto, a norma penal é considerada *norma incriminadora* por disciplinar os comportamentos humanos suscetíveis de integrar a noção de crime e *jurídica* por prever as sanções na própria letra da lei. A norma do DP é também autónoma, pois, o juiz não necessita de proceder a valorações de outros ramos do Direito, sendo indiferente para a aplicação de sanção penal que o mesmo facto seja ou não

[156] Marques da Silva, Germano, 2019, *in Direito Processual Penal Português*, 2.ª Edição Vol. I, Católica, pág. 30.

previsto e sancionado por outros ramos de direito[157] - o mesmo não se pode afirmar quanto à aplicabilidade de sanção disciplinar que constitua simultaneamente crime. Ainda que se admita por mera hipótese a circunstância de em sede de PD a EP concluir que determinado trabalhador praticou factos que integram um tipo de crime, esta jamais poderá valorar e, consequentemente, punir o trabalhador com base na prática de pretenso crime[158]. A determinação da eventual prática de crime encontra-se expressamente reservada ao Estado, sob a forma do *jus puniendi*, manifestando-se mediante os Tribunais, o que reforça a autonomia entre o PC e o PD.

O DP desdobra-se em dois sentidos[159]: i) *o Direito Penal subjetivo*, que se traduz no *jus puniendi*, faculdade concebida ao Estado em determinar quais os comportamentos humanos que são crimes, ameaçar os agentes com penas ou medidas de segurança e aplicar sanções a quem violar tais preceitos e ii) o *Direito Penal Objetivo*, *jus poenale*, o conjunto de normas e princípios previstos na lei, que dirigem e disciplinam o direito de punir, definindo os crimes e as consequências em caso de desobediência, assim como as condições e forma de aplicação.

A natureza do *jus puniendi,* poder punitivo do Estado, manifesta-se por via do *Direito Penal subjetivo*, uma vez que é o Estado, por intermédio dos Tribunais[160], quem tem o direito de aplicar penas ou medidas de segurança. Tal direito não é arbitrário, deriva diretamente da lei e é fonte determinativa do modo e limite da própria ação punitiva. O poder punitivo do Estado manifesta-se de três maneiras diferentes[161]: i) definição das normas incriminadoras; ii) aplicação da norma por meio do processo e iii) execução da pena com base em sentença condenatória.

Quanto à relação entre o DP e o Direito Processual Penal (abreviadamente DPP), GERMANO MARQUES DA SILVA[162] defende que o crime *"só pode ser reconhecido jurisdicionalmente e as penas e as medidas de segurança aplicadas através do processo penal"*. Assim, o DP qualifica, geral e abstratamente, os comportamentos humanos criminosos, enquanto o DPP estipula o procedimento para verificação e decisão quanto à prática do crime e aplicação de sanção.

---

[157] Marques da Silva, Germano, 2010, *in Direito Penal Português - Introdução e Teoria da Lei Penal*, 3.ª Edição Vol. I, Verbo, págs. 32, 33, 34, 247 e 250.

[158] Assim, é nosso entendimento que a EP não pode relevar e qualificar no PD factos que poderão consubstanciar a prática de crime, conforme desenvolveremos mais adiante - o que por vezes acontece.

[159] Marques da Silva, Germano, 2010, *in Direito Penal Português - Introdução e Teoria da Lei Penal*, 3.ª Edição Vol. I, Verbo, pág. 35.

[160] Por força do disposto nos n.ºs 1 e 2 do art. 202.º da CRP: *"1. Os tribunais são os órgãos de soberania com competência para administrar a justiça em nome do povo. 2. Na administração da justiça incumbe aos tribunais assegurar a defesa dos direitos e interesses legalmente protegidos dos cidadãos, reprimir a violação da legalidade democrática e dirimir os conflitos de interesses públicos e privados."*

[161] Marques da Silva, Germano, 2019, *in Direito Processual Penal Português*, 2.ª Edição Vol. I, Católica, pág. 36, defende que a relação punitiva existe o poder de punir do Estado e que: *"O uso legítimo da força por parte do Estado para impor a sanção é expressão do poder soberano do estado: a punição é fenomenologicamente manifestação de poder, mas é também a reafirmação da força vinculante da norma."*.

[162] Marques da Silva, Germano, 2010, *in Direito Penal Português - Introdução e Teoria da Lei Penal*, 3.ª Edição Vol. I, Verbo, pág. 45.

O objeto do DP são os interesses fundamentais da sociedade, deixando dessa forma a tutela dos valores de menor importância â mercê dos outros de Direito. Acontece que, em certos casos, como no âmbito do PD quando a infração constitua simultaneamente crime, o Direito Penal pode intervir quando as sanções não repressivas dos ramos não penais não são suficientes para assegurar o respeito dos fins prosseguidos pelos demais ramos[163]. Partindo do princípio da jurisdicionalidade penal vertido nos arts. 29.º, 32.º da CRP e 8.º do Código do Processo Penal (abreviadamente, CPP) a competência para decidir a matéria penal e aplicar penas e medidas de segurança é da exclusiva competência da jurisdição, onde está implícita a imparcialidade dos juízes e garantia dos visados face à eventual decisão de verificação de crime e aplicação de sanção[164].

Em sentido contrário, o mesmo não sucede no âmbito do PD, onde, há uma parcialidade tendencial por parte da EP classificar o ato como infrator dos deveres do trabalhador e até mesmo como integrador de determinado tipo de crime, a fim de poder, por exemplo, despedir o trabalhador visado com justa causa. Posto isto, é imperativo o controlo e a possibilidade de os trabalhadores reagirem contra os PD´S e respetivas sanções disciplinares para que não se verifiquem situações injustas e desconformes à lei.

3.3.2 Da Possibilidade de dar por provado no Procedimento Disciplinar a prática de factos que preenchem um tipo de Crime?

Nos casos em que os factos imputados ao trabalhador constituem simultaneamente ilícitos penais e de natureza disciplinar, a aquisição de tais factos como ilícitos penais no âmbito do PC pode e deve influenciar diretamente o DD. Apesar das diferenças entre estes dois ramos quanto à natureza da sanção e fins que prosseguem, tanto o DP como o DD são direitos punitivos. É ponto assente que o poder disciplinar se manifesta em setores, como por exemplo, na Ordem dos Médicos, Ordem dos Advogados, Magistratura, Administração Pública, Escolas e Universidades, entre outros. Isto posto, o DD opera tanto no Direito Público, como no Direito Privado, distinguindo-se pela natureza dos interesses prosseguidos, apesar da identidade ser a mesma quanto ao objeto[165]. Daqui surge a necessidade de proteção e sanção dos trabalhadores em casos de incumprimento dos deveres que lhes estão adstritos consoante a atividade que exerçam.

---

[163] Marques da Silva, Germano, 2010, *in Direito Penal Português - Introdução e Teoria da Lei Penal*, 3.ª Edição Vol. I, Verbo, págs. 47 e 48.

[164] Marques da Silva, Germano, 2010, *in Direito Penal Português - Introdução e Teoria da Lei Penal*, 3.ª Edição Vol. I, Verbo, pág. 106.

[165] Marques da Silva, Germano, 2010, *in Direito Penal Português - Introdução e Teoria da Lei Penal*, 3.ª Edição Vol. I, Verbo, págs. 150 e 151: Quanto aos fins, apesar de idênticos na medida que os seus propósitos é prevenir incumprimentos às normas estabelecidas, o direito disciplinar está condicionado à função que o trabalhador X exerce.

Em tese, as sanções disciplinares são independentes das sanções penais na medida em que podem existir sem elas ou acumular-se a elas. É certo que os fins de prevenção geral e especial entre o DD e o DP se aproximam. Contudo, o mesmo não se verifica relativamente às garantias dos seus destinatários face aos detentores do poder disciplinar.

Por um lado, o Direito Penal está altamente formalizado quanto ao exercício do *jus puniendi*, associado ao controlo das garantias impostas a favor do arguido, e baseia-se em princípios como os da legalidade, proporcionalidade, jurisdicionalidade e humanidade.

Por outro lado, o direito disciplinar não é tão exigente e "justo" na mexida em que as garantias dos visados nem sempre são respeitadas dado o facto de os detentores do PD serem as próprias entidades empregadoras (abreviadamente, EP´S). Ainda assim, perspetiva-se, tendencialmente, o aumento das garantias dos seus destinatários do PD, nesse sentido atente-se à aplicabilidade do princípio da legalidade onde são tidos por ilícitos todos os factos que impliquem, por parte dos trabalhadores, o não cumprimento dos deveres que lhes estão adstritos, quer estes estejam legalmente tipificados ou não, tal como é percetível pelo disposto no art. 183.º da LGTFP e no art. 83.º do Estatuto dos Magistrados Judiciais[166].

Os Tribunais judiciais intervêm *a posteriori*, ou seja, o poder disciplinar, é interno manifestando-se nas organizações e empresas públicas e privadas. A Doutrina[167] considera que, geralmente, o PD é autónomo do procedimento criminal e, consequentemente, a decisão num dos processos não influencia a decisão no outro por estarem em causa sanções de naturezas distintas (penal e disciplinar), tal como se pode verificar mediante o disposto nos n.ºs 3 e 4 do art. 179.º da LGTF. Logo, em tese, o trabalhador pode ser duplamente punido pela prática do mesmo facto, sem que tal implique a violação do princípio *ne bis in idem*. A este propósito, LUÍS VASCONCELOS ABREU[168] defende que a autonomia disciplinar se manifesta face à possibilidade de cumulação de responsabilidades disciplinar e criminal pela prática do mesmo facto, sem que haja violação do princípio em questão, assumindo que só por si a subsidiariedade interventiva do DP basta para justificar a possibilidade de cumulação de sanção disciplinar e penal pela prática do mesmo facto. Apesar da autonomia entre os dois procedimentos, o Autor afirma que o PP e o PD não se encontram de *costas voltadas um para o outro*, tal como se verifica através dos prazos de prescrição, prova recolhida em ambos os processos e efeitos das decisões finais do PC no PD.

---

[166] Marques da Silva, Germano, 2010, *in Direito Penal Português - Introdução e Teoria da Lei Penal*, 3.ª Edição Vol. I, Verbo, pág. 151.

[167] Contributo prestado por professor Eduardo Correia, 25.ª sessão da Comissão Revisora do Código Penal de 1982, disponível nas atas das sessões da Comissão Revisora do Código Penal, II, pág. 111.

[168] Vasconcelos Abreu, Luís, 1993, *in Para o Estudo do Procedimento Disciplinar Administrativo Português Vigente: As Relações Com o Processo Penal*, Almedina, págs. 32, 33 e 128.

Nos casos em que esteja em causa infração que constitua igualmente crime, a lei prevê que o prazo de prescrição do direito de punir em sede de PD é igual ao prazo de prescrição previsto na lei penal[169]. Quanto à possibilidade de, no âmbito do PD a EP qualificar o facto disciplinar como integrador de crime, há Autores[170] que questionam expressamente a constitucionalidade da referida qualificação por desrespeito ao primado do princípio da presunção de inocência estatuído no n.º 2 do art. 32.º da CRP, *"(...) até ao transito em julgado da sentença de condenação (...)"*. Assim, caso essa qualificação se verifique no âmbito do PD, será inconstitucional por violação dos princípio *in dubio pro reo,* previsto no preceito citado, pelo que tal qualificação será inconstitucional. Se a EP qualificar o facto como criminoso e, posteriormente, o Tribunal considerar o contrário, deve proceder-se à revisão da decisão disciplinar, sob pena de estar *escancarada a porta à fraude.*

JORGE FIGUEIREDO DIAS[171] defende que o princípio da legalidade da intervenção penal tem por base os princípios da legalidade, democrático e da separação de poderes, logo, dado o peso e magnitude da intervenção penal, só se encontra legitimada a instância que representa o Povo como titular do *ius punieni*, legitimação que decorre da lei nos termos do art. 165 n.º 1 alínea c) da CRP. Se assim fosse, estaria em causa o respeito pelo princípio da presunção de inocência. Releva ainda o preceito do n.º 3 do art. 1.º do CP, norma que impede o recurso à analogia para qualificar facto como crime.

Face à análise penal e constitucional, conclui-se que, por um lado os Tribunais são entidades munidas do poder de punir e de qualificar os factos enquanto integradores de crime, havendo um controlo forte do *jus puniendi* para garantir o funcionamento imparcial legal e fidedigno da função jurisdicional. Por outro lado, o poder disciplinar tem a sua razão de ser, mas não é tão garantístico para o alegado infrator como o PP, sobretudo tendo em conta que se a EP pretender despedir o trabalhador X, poderá iniciar o PD com essa finalidade e despedi-lo (i)licitamente.

É importante a ação disciplinar, o seu carácter punitivo; mas os princípios constitucionais de proteção dos direitos liberdades e garantias, associados à reserva constitucional da interpretação e aplicação pelos Tribunais das normas que estabelecem os ilícitos penais, parecem constituir um obstáculo intransponível: impedem que num PD, a EP possa ter por adquiridos factos como praticados por um trabalhador e que tenham a virtualidade de preencher um tipo criminal, sem que exista uma

---

[169] Art. 329.º, n. º 1 do CT; art. 178.º, n. º 1 LGTFP; art. 117.º, n. º 2 do Estatuto da Ordem dos Advogados; art. 70.º, n.º 2 do Estatuto da Ordem dos Enfermeiros, entre outros Estatutos e Regulamentos aplicáveis a determinados trabalhadores, como os enunciados na nota rodapé 23.

[170] Marques da Silva, Germano, 2019, *in Direito Processual Penal Português*, 2.ª Edição Vol. I, Católica, pág. 33, dirige-se ao Tribunal como *tribunal competente*, reconhecendo o poder adstrito aos Tribunais jurisdicionais, contrapondo os poderes da EP em sede disciplinar para qualificarem a ação ou omissão em apreço como crime e refere ainda que: *"Seria absolutamente insuportável por injusto que a autoridade disciplinar qualificasse o facto como constituindo infração penal para efeitos disciplinares e se depois o tribunal competente decidisse em contrário não pudesse proceder-se à revisão do processo (arts. 92.º e 696.º, al. c) do CPC."*

[170] Figueiredo Dias, Jorge, 2004, *in Direito Penal, Parte Geral, Tomo I, Questões Fundamentais – A Doutrina Geral do Crime,* Coimbra Editora, págs. 167 e 168.

[171] Figueiredo Dias, Jorge, 2004, *in Direito Penal, Parte Geral, Tomo I, Questões Fundamentais – A Doutrina Geral do Crime,* Coimbra Editora, págs. 167 e 168.

sentença proferida por um Tribunal criminal, que previamente deu por provados os factos em causa. Tal como impedem que num PD, a EP possa ter por adquiridos esses mesmos factos, após um Tribunal criminal ter proferido sentença que declarou que não ficaram provados os factos imputados ao trabalhador.

3.3.3 Noção e Fundamento Constitucional

A CRP localiza-se no cume da hierarquia da Ordem Jurídica portuguesa, o que em termos práticos significa que as suas diretrizes devem ser respeitadas pelos demais ramos e fontes do Direito. A desconformidade de atos, fontes, normas ou princípios estatuídos na CRP, implica que os mesmos sejam considerados inconstitucionais, uma vez que infringem o padrão com o qual se devem conformar.

JORGE BACELAR GOUVEIA[172] defende que o Direito Constitucional (abreviadamente, DC), é em relação ao Direito em geral um *"(...) sistema de princípios e normas que regulam a organização, o funcionamento e os limites do poder público do Estado, assim como estabelecem os direitos das pessoas que pertencem à respetiva comunidade política."*

De entre os planos do DC, importa-nos o DC *organizatório*, conjunto dos princípios e normas constitucionais que estipulam a disciplina do poder público quanto à sua organização, funcionamento e relação com as suas estruturas e o DC *Penal*. Deste modo, a CRP é o diploma que estabelece o critério e limite do *ius puniendi* do Estado a partir dos princípios e valores constitucionalmente estabelecidos à época. O principal objeto do DC é regular o poder público e as suas relações com pessoas e outros poderes. Localizado no cume hierárquico da Ordem Jurídica, não pode ser contrariado por qualquer outra fonte que lhe deva obediência, sob pena de inconstitucionalidade. É um setor do Direito que confere ao poder público a autoridade soberana para agir em nome do povo[173].

Quanto à relação da CRP com os diversos ramos do Direito, o DC relaciona-se de forma mais intensa com o Direito Público, verificando-se muitas vezes a sobreposição em simultâneo de determinados temas. Nestes casos, o DC assume a função de regulação jurídico normativa com força hierárquica suprema - que se manifesta através da *essencialidade material regulativa*, fixação das opções do Ordenamento Jurídico, definição de orientações estratégicas da comunidade política, conectando-se com quase todos os ramos de Direito, sobrepondo aos vários ramos jurídicos as suas diretrizes em termos hierárquico-formais.

[172] Bacelar Gouveia, Jorge, 2016, *in Manual de Direito Constitucional*, 6.ª Edição revista e atualizada Vol. I, Almedina, págs. 31, 41 e 56.

[173] Bacelar Gouveia, Jorge, 2016, *in Manual de Direito Constitucional*, 6.ª Edição revista e atualizada Vol. I, Almedina, págs. 35, 37, 39, 40 e 46.

Há certos ramos onde a sua relação é mais intensa, tais como: i) no Direito Administrativo, uma vez que é o DC quem fixa as linhas orientadoras das relações, funcionamento, organização da Administração Pública, relação com os administrados, termos intervenção jurisdicional; ii) no Direito Penal, estabelece a proteção de bens jurídicos em função dos previstos no DC enquanto direitos fundamentais; iii) no Direito Judiciário, uma vez que é o DC quem atribui o poder judicial ao Estado e estipula a sua organização e iv) no Direito Processual, na medida que o DC regula a tramitação do poder jurisdicional do Estado. O DC também se relaciona com o Direito Privado, como por exemplo com o Direito do Trabalho ou da Família, manifestando-se através do seu lado organizatório pela distribuição do poder legislativo dentro e fora do Estado consoante diplomas constitucionalmente reconhecidos[174].

Portugal é uma *República soberana*, *um Estado de Direito Democrático, baseado na soberania popular* (art. 2.º da CRP), encontrando-se o Estado subordinado ao Direito, tal como previsto no preâmbulo da própria CRP. O poder político do Estado advém da vontade dos cidadãos que elegem livremente os seus governantes (soberania interna que se sobrepõe às outras forças deste poder, prevista nos arts. 1.º e ss. da CRP). Este poder encontra-se limitado e repartido na própria CRP, e os seus detentores estão sujeitos ao controlo jurisdicional e político. O poder constituinte (CRP), enquanto poder supremo do Estado, não pode desvincular-se da exigência de soberania popular e da legitimidade democrática[175].

Os Tribunais são autênticos órgãos de soberania, tal como previsto da conjugação dos arts. 110.º e 202.º n.º 1, ambos CRP, dado o facto de se inserirem numa função jurídica-pública e de produzirem atos obrigatórios. O poder jurisdicional decorre da soberania estadual estando reservado única e exclusivamente aos Tribunais Estaduais[176] - e não ao empregador. Da conjugação do disposto nos arts. 202.º n.º 1, 205.º n.º 2, ambos da CRP e 2.º da LOSJ, dúvidas não restam quanto à legitimidade e função dos Tribunais. Nesse sentido, os Tribunais são órgãos de soberania munidos de poder para agirem em nome do povo, dirimindo conflitos públicos e privados e, se necessário, impondo as suas decisões a ordens públicas ou privadas[177].

Face ao exposto, partindo da premissa de que o poder político é uma manifestação da vontade do povo soberano (art. 3.º n.º 1 da CRP) e de que a soberania interna do Estado é suprema, a mesma lógica aplica-se aos Tribunais. Com efeito, os Tribunais são 1 das 4 manifestações do poder político.

---

[174] Bacelar Gouveia, Jorge, 2016, *in Manual de Direito Constitucional*, 6.ª Edição revista e atualizada Vol. I, Almedina, págs. 46 a 50.

[175] Bacelar Gouveia, Jorge, 2016, *in Manual de Direito Constitucional*, 6.ª Edição revista e atualizada Vol. I, Almedina, págs. 144, 181, 220, 229, 619 e 699 e Bacelar Gouveia, Jorge, 2016, *in Manual de Direito Constitucional*, 6.ª Edição revista e atualizada Vol. II, Almedina Vol. II, págs. 788, 828, 840.

[176] Bacelar Gouveia, Jorge, 2016, *in Manual de Direito Constitucional*, 6.ª Edição revista e atualizada Vol. I, Almedina, pág. 184, defende tal facto transparece os limites da descentralização em Estado Unitário, pois, o poder judicial não deve ser partilhado com pessoas coletivas jurídico públicas menores, quanto aos termos da respetiva decisão, ainda que tal possa ocorrer em aspetos secundários quanto ao desenvolvimento dos respetivos serviços.

[177] Bacelar Gouveia, Jorge, 2016, *in Manual de Direito Constitucional*, 6.ª Edição revista e atualizada Vol. I, Almedina, págs. 1068, 1088 e 1093.

Acresce o disposto nos arts. 205.º n.º 2 da CRP e 24.º, n.º 2 da LOSJ, que definem a força obrigatória das decisões dos Tribunais sobre entidades públicas e privadas, tais como as decisões proferidas no âmbito de PD.

Partindo dos n.ºs 2 dos arts. em análise, na nossa ótica, nos casos em que as infrações disciplinares constituam simultaneamente crime, deve o PD aguardar pela conclusão do PP, sob pena de se atribuir o poder de punir a qualquer cidadão que ocupe cargos de chefia em organizações hierarquicamente estruturadas. Por força do n.º 3 do art. 205.º da CRP, qual a sanção a aplicar à EP que despediu ou suspendeu preventivamente o trabalhador que posteriormente, em sede penal foi ilibado? Sendo a CRP a fonte que situada no topo da pirâmide em termos de fontes internas, qualquer ato, fonte, norma ou princípio que lhe seja desconforme deve ser considerado *insconstitucional*.

Capítulo IV – As Posições dos Tribunais e da Doutrina sobre a influência do Processo Criminal no Procedimento Disciplinar

Sabendo que os fins e responsabilidades entre o PC e o PD são diversos, é ponto assente a autonomia entre ambos[178]. Fruto dessa autonomia, nos casos em que o evento ofende simultaneamente as duas ordens jurídicas o empregador pode desencadear o PD antes e independentemente da apreciação do facto pelos Tribunais, pelo que mal a autoridade disciplinar tenha conhecimento do facto integrador de infração disciplinar deve instaurar o PD, sem ter de se esperar pela decisão penal[179].

Ainda assim, apesar da autonomia entre ambos os processos, há pontos de contato entre o PD e o PC, nomeadamente, no Direito Laboral Público, tal como se pode verificar através dos arts. 179.º do LGTFP, 199.º e 242.º do CPP e 66.º a 68.º do CP: as decisões judiciais que decretem a demissão, suspensão ou interdição de profissões são comunicadas ao organismo a que o funcionário dependa ou onde se encontre inscrito.

Como não há estatuição e uniformização quanto ao que deve suceder ao PD nos casos em que a infração constitui simultaneamente crime, encontramos no nosso ordenamento jurídico decisões

[178] Vasconcelos Abreu, Luís, 1993, *in Para o Estudo do Procedimento Disciplinar Administrativo Português Vigente: As Relações Com o Processo Penal*, Almedina, págs. 32 e 33: defende que a responsabilidade disciplinar decorre da violação de deveres funcionais, que visam assegurar a harmonia dos serviços, enquanto a responsabilidade criminal decorrente da violação de regras jurídicas protetoras de interesses vitais da comunidade. Nesse sentido a referida autonomia permite a *"(...) possibilidade de cumulação das responsabilidades disciplinar e criminal pela prática do mesmo facto, sem violação do ne bis in idem. Reafirmando um lugar-comum: o ilícito disciplinar não é um minus relativamente ao criminal, mas sim um aliud. Aliás, a conhecida subsidiariedade da intervenção do direito penal é suficiente para justificar a referida possibilidade de aplicação cumulativa de uma medida disciplinar e de uma sanção criminal pela prática do mesmo facto".*

[179] Leal Henriques, Manuel, 2002, *in Procedimento disciplinar, Função Pública*, *Outros Estatutos, Regime de Férias, Faltas e Licenças*, 4.ª Edição, Rei dos Livros, pág. 93.

diferentes. Nem a Doutrina[180], nem a Jurisprudência[181], são unânimes quanto ao que deve suceder ao PD nestes casos: deve o PD aguardar por decisão proferida no PC; ou deve o PD prosseguir de forma autónoma ao PC?

Quando estejam em causa factos integradores de infração disciplinar e criminal, apenas autoridade disciplinar pública tem a possibilidade, e não a imperatividade, de suspender o PD enquanto aguarda por decisão proferida no âmbito do PC, ainda que essa possibilidade varie consoante o caso concreto, assim como os próprios timings de suspensão do PD, previstos em regulamentos ou regimes próprios aplicáveis a determinadas profissões[182].

Partindo da autonomia e independência entre o PD e o PC, a Jurisprudência maioritária defende que não há qualquer relação de consumpção, primazia e prejudicialidade[183]-[184] de responsabilidades quando esteja causa, em abstrato, infração que ofenda ambas as ordens jurídicas, dai que se afigure a possibilidade[185] de a autoridade disciplinar pública suspender o PC. Contudo, tal como referido no texto doutro Ac.[186], o STJ proferiu decisão a considerar que a pendência de PC contra arguido visado no PD, configura causa de suspensão do prazo de prescrição do PD previsto na LGTFP. Face ao exposto, atualmente, a Doutrina e Jurisprudência, quer do STJ[187], quer do STA, defendem não ser de facto

---

[180] *Vide* nesse sentido a diferença argumentativa exposta nas notas de rodapé 187 e 209, por Manuel Leal Henriques e Raquel Carvalho

[181] Ao contrário do Direito Laboral Público, onde existe a possibilidade da autoridade disciplinar suspender o PD por força do disposto no art. 178.º, n.º 6 da LGTFP, no Direito Disciplinar Privado não se encontra prevista essa possibilidade tal como dispõe o Ac. do STJ de 04/07/2018, processo n.º 235/16.4T8VLG.P1.S *"Ora, o Código do Trabalho não prevê tal suspensão, impondo, ao invés, que o mesmo seja concluído no prazo de um ano sob pena de prescrição do procedimento disciplinar (art. 329º, nº 3)." Vide* no sentido da possibilidade de suspensão conferida ao empregador público o ponto *VI* do sumário do Ac. do STJ de 24/11/2020 processo n.º 4/20.7/YFLSB - tratando-se, portanto, de uma lacuna na lei – ambos disponíveis em www.dgsi.pt.

[182] A título exemplificativo, da conjugação dos arts. 116.º n.º 4 e 118.º, n.º 2 do EOA, o prazo de prescrição do PD não pode superar os 18 meses; Já do art. 6.º, n.º 4 da Lei n.º 37/2019, de 30 de Maio, que regula o Estatuto Disciplinar dos Polícias de Segurança Pública, dispõe que a entidade com poder disciplinar pode propor a suspensão do PD, até que se conclua o PC pendente pelos mesmos factos, ou seja, por tempo indeterminado. É patente a disparidade soluções consagradas, quanto ao mesmo tema, em legislações diferentes e há mais exemplos como o exposto.

[183] Existe causa prejudicial quando numa ação se ataca um ato ou facto jurídico que é pressuposto necessário de outra ação, aquela é prejudicial em relação a esta, ou seja, há prejudicialidade de uma causa relativamente a outra se o desfecho daquela poder ser suscetível de inutilizar os efeitos pretendidos nesta. Nesse sentido, Ac. STJ de 09/05/2023, processo n.º 826/21.1T8CSC-A.L1.S1, disponível em www.dgsi.pt.

[184] Quanto à ausência de relação de prejudicialidade entre o PD privado e o PC, considere-se o disposto no sumário do Ac. do STJ de 04/07/2018, processo n.º 235/16.4T8VLG.P1.S1, e o facto de o PD ter natureza privada e ser um processo de partes que visa sancionar o incumprimento de obrigações contratuais, enquanto o PC reveste natureza pública e visa sancionar o arguido pela prática de atos violadores de deveres ou obrigações que a lei penal qualifica como crime. Também no Direito Laboral Público não existe relação de prejudicialidade ou de consunção entre os processos, tal como se pode verificar através do ponto *VI* do sumário do Ac. do STJ de 24/11/2020, processo n.º 4/20.7/YFLSB – ambos disponíveis em www.dgsi.pt.

[185] Nesse sentido, considere-se o disposto nos pontos *V, VI e VII* do sumário do Ac. do STJ de 24/11/2020 processo n.º 4/20.7/YFLSB, disponível em www.dgsi.pt.

[186] Ac. do STJ de 21/03/2019, processo n.º 30/18.6YFLSB, cita a decisão proferida pelo Ac. do STJ de 17/04/2018, processo n.º 91/17.5YFLSB – ainda inédito.

[187] Nesse sentido, atente-se ao teor do texto do Ac. do STJ de 24/11/2020 processo n.º 4/20.7/YFLSB, disponível em www.dgsi.pt.

obrigatória a suspensão do PD movido por EP pública enquanto aguarda por decisão do PC por o PC não corresponder a causa prejudicial ao PD por não impedir que seja tomada decisão final no procedimento administrativo disciplinar.

MANUEL LEAL HENRIQUES[188] defende que a autoridade disciplinar pública pode iniciar o PD antes e independentemente de estar ou não em curso o PC, mas ainda assim este Autor argumenta que, pontual e casuisticamente, nestes casos, poderá ser vantajoso que o PD aguarde pelo desfecho do PC: o PC é mais rigoroso e obtém provas mais amplas e seguras dos factos em análise (como por exemplo mediante a realização de perícias, exames, entre outros).

No mesmo sentido, parte da Jurisprudência tem defendido a suspensão do PD movido por EP pública enquanto esta aguarda por decisão do PC[189]-[190], sendo que as vantagens dessa suspensão superam as desvantagens, pois, atenuar-se-á a possibilidade de verificação de decisões contraditórias e pouco dignificantes para a entidade disciplinar e Tribunais e ainda minimizar hipóteses de qualificações diversas quanto aos mesmos factos para entidades diversas[191].

Em sentido diverso, há casos, em que os Tribunais[192] defendem que o PD movido por EP pública não deve aguardar pelo PC, devendo ambos os processos correr de forma autónoma e independente.

---

[188] Leal Henriques, Manuel, 2002, *in Procedimento disciplinar, Função Pública*, *Outros Estatutos, Regime de Férias, Faltas e Licenças*, 4.ª Edição, Rei dos Livros, págs. 98 e 99.

[189] Ac. do STJ de 21/03/2019, processo n.º 30/18.6YFLSB, do qual o seguinte no seu sumário: *"7. Em caso de pendência de processo-crime contra arguido simultaneamente visado pelos mesmos factos em processo disciplinar, existem razões ponderosas para admitir como relevante, para os efeitos do n.º 7 do artigo 6.º conjugado com o artigo 7.º do EDTEFP, a suspensão do processo disciplinar, por parte do órgão que o dirige, na decorrência do despacho de pronúncia ou de despacho a ele equivalente proferido no processo criminal contra àquele arguido. 8. Com efeito, só assim se conseguirá, por um lado, prevenir uma indesejável desarmonia, senão mesmo contradição, entre os desfechos alcançáveis nas duas sedes punitivas e, por outro lado, otimizar a atividade probatória com prevalência da investigação criminal em si mais ampla do que a disciplinar e, portanto, com vantagens acrescidas para a defesa do arguido, ainda que com alguns custos de celeridade. 9. Tal suspensão mostra-se justificada num caso, como o dos autos, em que o processo disciplinar emergiu em virtude de a acusação deduzida no inquérito criminal, inteiramente acolhida na subsequente pronúncia, ter revelado novos factos passíveis, simultaneamente, de qualificação criminal e disciplinar que, além disso, necessitavam de ser diferenciados, em sede disciplinar, de outros factos constantes da mesma acusação mas que já tinham sido objeto de anterior processo disciplinar."* - disponível para consulta em www.dgsi.pt.

[190] Ac. do STJ de 24/11/2020, processo n.º 4/20.7/YFLSB: *"VI - Considerando a autonomia, independência e a inexistência de quaisquer relações de consumpção, primazia e prejudicialidade de responsabilidades, a conclusão não pode ser outra senão que a possibilidade de suspensão do procedimento disciplinar, por efeito da instauração e tramitação de processo crime, é uma faculdade da autoridade disciplinar - e não um imperativo legal -, a apreciar em cada caso concreto."* - disponível em www.dgsi.pt.

[191] Esta questão também se manifesta noutras vertentes administrativas, como autarquias. Note-se o caso do parecer de 23/06/2017do INF_DSAJAL_LIR_5529/2017, no qual se discutiu a possibilidade de suspensão do PD na pendencia de PC e onde se cita Paulo Veiga e Moura e Cátia Arrimar para justificar a possibilidade da suspensão do PD. Concluiu-se no dito que a suspensão do PD corresponde a uma possibilidade da autoridade disciplinar.

[192] Possibilidade conferida no Direito Público, conforme exposto no Ac. do STJ de 24/11/2020, processo n.º 4/20.7/YFLSB: *"IV - A autonomia das duas responsabilidades permite que a Administração possa fazer desencadear o respetivo procedimento antes e independentemente da apreciação do facto pelos tribunais, nos casos em que o evento ofende simultaneamente as duas ordens jurídicas — a disciplinar e a criminal."* – disponível em www.dgsi.pt.

No Direito Privado[193]-[194], fruto da ausência de previsão da suspensão do PD, tem-se entendido que não é possível a suspensão do processo, devendo a EP privada concluir o processo no prazo fixado no artigo 329.º, n.º 2 do CT, pelo que admitem que esta poderá decidir nesse processo a prática pelo trabalhador de factos que permitem a imputação ao mesmo da prática de um crime. Por fim, quanto a esta temática, poderá ter relevância o disposto no art. 7.º do CPP: *"O processo penal é promovido independentemente de qualquer outro e nele se resolvem todas as questões que interessarem à decisão da causa."*

Atendendo à possibilidade de suspensão do PD movido por EP pública na pendência do PC, importa agora aferir quais as causas de suspensão do PD. Para PAULO VEIGA E MOURA[195], suspende-se o prazo de 18 meses para exercer o PD, previsto no art. 178.º, n.º 5 da LGTFP *"(...) sempre que ocorra uma questão prejudicial, do foro jurisdicional, que inviabilize que o procedimento depois de instaurado possa começar ou avançar (e entre estas causas incluem-se a comunicação ao serviço de que depende o trabalhador da sua pronúncia em sede criminal, do recebimento em juízo da acusação contra ele deduzida ou da sua condenação pela prática de um crime (...). Porém, estas são as únicas situações em que é admissível a suspensão daquele prazo (...)."*

O Autor[196] defende que o objetivo de comunicação das autoridades judiciais não se prende com a mera participação da infração disciplinar, mas antes no sentido de o PD ficar automaticamente suspenso até que seja proferida decisão final do PC com transito em julgado e que o mesmo deve suceder quando a comunicação for efectuada e o PD já estiver em curso. O Autor defende que o *supra* exposto não coloca em causa a autonomia e independência entre ambos os processos, uma vez que essas não *têm necessariamente de significar os procedimentos tenham de correr em paralelo nem que o* PD não deva aguardar pelo desfecho do PC.

Por fim, defende o mesmo Autor que são inúmeras as vantagens e maiores as vantagens do que as desvantagens, que podem resultar do apuramentos dos mesmos factos, apenas numa das instâncias e

---

[193] Mesmo que a EP quisesse, não lhe é possível suspender o PD e aguardar por decisão do PC, face à conjugação dos n.º 1 a 3 do art. 329.º do CT. A nosso ver, a falta de previsão da possibilidade de suspensão não contribui para a unidade do ordenamento jurídico, antes pelo contrário.

[194] Ac. do TRP de 08/11/2020, processo n.º 196/08.3TTGDM.P1 *"I - O processo disciplinar não pode ser suspenso à espera de decisão em processo judicial que corre sobre os mesmos factos.*

II - O esgotamento do prazo legal para proferir a decisão disciplinar leva à caducidade do direito de aplicar a sanção."; Ac. do STJ de 21/03/2019, processo n.º 30/18.6YFLSB, no qual se pode ler que *"(...) já que, em virtude dessa autonomia, nada obstará a que o processo disciplinar prossiga, como sucede com frequência, independentemente do que venha a ser averiguado e decidido em sede judicial sobre os mesmos factos mas diversamente qualificados como infrações de matriz distinta – infração disciplinar e ilícito criminal"* – ambos disponíveis em www.dgsi.pt.

[195] Paulo Veiga e Moura, *In Estatuto Disciplinar dos Trabalhadores da Administração Pública Anotado,* Coimbra Editora, grupo Wolters Kluwer, 2.ª Edição, págs. 96 e 97.

[196] Paulo Veiga e Moura, *In Estatuto Disciplinar dos Trabalhadores da Administração Pública Anotado,* 2.ª Edição, Coimbra Editora, grupo Wolters Kluwer, págs. 96,97 e 104 a106.

que o legislador reconhece a supremacia e preponderância[197] do PC face ao PD. Quanto às vantagens em o PD aguardar por decisão do PC, o Autor argumenta que se prevenirá a possibilidade de decisões manifestamente contraditórias e pouco dignificantes, quer para a Administração Pública, quer para os Tribunais, como por exemplo darem por provados factos diferentes e contraditórios quando os factos em análise são justamente os mesmos, *como se os mesmos factos pudessem existir e deixar de existir para os diversos órgãos do Estado*.

Outro argumento que dá força à posição defendida por PAULO VEIGA E MOURA é de que a economia dos meios jurídicos impõe o aproveitamento em sede de PD dos factos adquiridos pelo juiz penal, dotado de poderes de investigação mais amplo e eficazes do que os do instrutor do PD e dispõe de meios de coação que o permitem de impedir, em casos graves, a permanência do trabalhador no serviço na pendência de PC, nos termos do art. 199.º do CPP. Atendendo ao exposto, este Autor[198] reconhece que existem razões ponderosas, em prol de prevenir a indesejável desarmonia de decisões, para admitir a suspensão do PD, por parte do órgão que o dirige, na decorrência de despacho proferido no PC quando os factos integrem simultaneamente crime e infração disciplinar.

Aqui chegados coloca-se outra questão, que em tempos não era unânime na Doutrina e Jurisprudência: se a decisão a proferir no PD terá ou não de acarretar a factualidade provada no PC? Ou seja, qual a repercussão no PD da decisão proferida no PC/quais os efeitos do caso julgado penal condenatório e absolutório no âmbito disciplinar?

Antes de mais, teremos de fazer uma distinção entre a sentença condenatória e a sentença absolutória. Por um lado, a sentença penal condenatória transitada em julgado vincula a decisão a tomar

[197] Através da segurança de o juiz poder aplicar ao trabalhador público condenado criminalmente sanções acessórias cujo cumprimento é obrigatório por parte da Administração (ainda que no foro disciplinar se entenda que tal comportamento não justificava uma sanção do género), assim como pelo facto de assegurar que, quando a infração disciplinar for simultaneamente uma infracção criminal, o direito de instaurar PD só prescreverá nos mesmos prazos de prescrição do PC, o que denota a intenção de evitar o que vier a ser sentenciado como crime não deixe de poder ser punido igualmente em sede disciplinar. Paulo Veiga e Moura, *In Estatuto Disciplinar dos Trabalhadores da Administração Pública Anotado,* 2.ª Edição, Coimbra Editora, grupo Wolters Kluwer, págs. 96,97 e 104 a106.

[198] Paulo Veiga e Moura, *In Estatuto Disciplinar dos Trabalhadores da Administração Pública Anotado,* 2.ª Edição, Coimbra Editora, grupo Wolters Kluwer, pág. 106.

no âmbito do PD quanto aos factos e seus Autores[199]-[200]-[201], sem prejuízo de valoração e enquadramento jurídico para diverso para efeitos disciplinares[202].

Apesar da autonomia entre ambos os procedimentos, essa autonomia não é absoluta, pois não teria racionalidade, unidade e coerência (art. 9.º do CC), caso a decisão penal condenatória prévia fosse totalmente irrelevante para o PD. Posto isto, quanto aos factos provados existe autoridade de caso julgado da sentença penal condenatória transitada em julgado face ao PD[203]. Logo, os factos provados na sentença penal condenatória são incontestáveis em sede de PD, tendo a Administração que dar por assentes tais factos e apenas poder proceder a qualificação desses para efeitos de ilícito disciplinar (o que sugere que a EP não deve/pode qualificar no PD o facto como criminoso)[204], logo, não podendo/devendo de igual forma escrever no âmbito do PD que o trabalhador praticou determinado crime.

Por outro lado, quanto à sentença penal absolutória, mesmo que o arguido não seja punido por falta de provas, tem-se entendido que a sua absolvição não constitui caso julgado em PD e não obsta, em princípio, à sua punição em PD instaurado com base nos mesmos factos, considerando a natureza da qualificação jurídica e o maior rigor de requisitos da prova no PP[205]-[206]. Tem-se entendido ainda ser

---

[199] Nesse sentido, veja-se o ponto *II* dos sumário do Ac. STA de 19/06/2007, processo n.º 01058/06 disponível em www.dgsi.pt.

[200] Também o Tribunal Constitucional se pronunciou nesse sentido, veja-se o Acórdão do n.º 516/2003 de 28/11/2003, processo n.º 668/01, do qual se extrai o seguinte: *"(…) desde que a acusação – ou "nota de culpa", ou "nota de ilicitude" – comunicada ao arguido contenha os factos que lhe são imputados, o seu enquadramento legal e a indicação da sanção aplicável, de forma a permitir o exercício do contraditório e a audiência e defesa do arguido, uma exigência geral de renovação da sua audição após o relatório final da entidade instrutora – que, de resto, não vincula a entidade decisória – não se afigura, porém, resultar da Constituição."* Disponível em https://www.tribunalconstitucional.pt/tc/acordaos/.

[201] Correia, Eduardo, 1972, *In Direito Criminal,* Vol. I, pág. 39 defende que a condenação do réu em PC por factos que estejam em causa no PD não pode deixar de implicar a prova desses mesmos factos nesse.

[202] Vasconcelos Abreu, Luís, 1993, *in Para o Estudo do Procedimento Disciplinar Administrativo Português Vigente: As Relações Com o Processo Penal*, Almedina, pág. 116 – O caso julgado penal apenas abrange os factos provados (e os seus autores), já não os factos não provados, logo, a decisão proferida em processo penal, transitado em julgado, vincula a o PD quanto à verificação da existência material dos factos e dos seus autores, podendo, contudo, a Administração proceder a uma qualificação jurídica diversa dos mesmos, à luz do direito disciplinar, (sem violação do disposto no art. 205.º n.º 2 da CRP) – *Vide* nesse sentido o disposto nos pontos *III* e *IV* do sumário do Ac. do STJ de 08/07/2025, processo n.º 21/25.0YFLSB, disponível em www.dgsi.pt.

[203] Nesse sentido, atente-se à argumentação disposta no Ac. do Tribunal Central Administrativo Sul (abreviadamente, TCA) de 28/06/2018, processo n.º 927/12.7BEALM, disponível em www.dgsi.pt

[204] Veiga Moura e Arrimar, Paulo e Cátia, 2014, *in Comentários à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas*, 1.º Vol. – Artigos 1.º a 240.º, Coimbra Editora, págs. 520 e 521.

[205] *Vide* nesse sentido, Ac. STA de 30/03/2023, processo n .º 0988/18.5BELSB *"Assim, a absolvição ou arquivamento produzidos em sede penal, não constituem "(…) um fator impeditivo de a mesma conduta vir posteriormente a ser dada como demonstrada em procedimento disciplinar e se apresente violadora de determinados deveres gerais ou especiais decorrentes da atividade profissional exercida e, por isso, suscetível de integrar um comportamento disciplinarmente punível (Ac. TCAS, proc. n° 03670/99, contencioso administrativo, 26.06.2008)."* - disponível para consulta em www.dgsi.pt.

[206] Caetano, Marcello, 1987, *In O Direito*, pág. 166: No PP exige-se maior grau de certeza, enquanto no PD basta que o detentor do poder disciplinar se convença de que a infracção se produziu e/ou que o seu agente precisa de ser corrigido, logo o mesmo facto pode não ter relevância no âmbito do PP, mas ser suficiente para demonstrar a perigosidade ou inconveniência do trabalhador no seio laboral. Concluindo, a sentença penal absolutória não implica automática e forçosamente que se deem como não provados os factos não provados no âmbito do PC.

possível que no âmbito do PD se deem como provados factos que a sentença penal considerou não provados, não prevalecendo esta decisão sobre aquela, pois a Administração pode ilidir consoante a prova recolhida no PD a presunção de inocência do visado[207]. A autonomia existente entre ambos os processos não se pode afirmar em prejuízo da unidade superior dos órgãos do Estado, pelo que a referida absolvição no PP, não constitui caso julgado em PD[208].

Tal como já foi mencionado, MANUEL LEAL HENRIQUES[209] argumenta que é mais vantajoso a suspensão do PD nos casos em que há lesão de realidades criminais e disciplinares. Já de forma diversa, RAQUEL CARVALHO[210] defende que independentemente de a força do caso julgado ser unanimemente aceite, fruto da independência das infrações, a Administração tem a faculdade de valorar os factos de forma diversa à do PP, sob pena de intolerável intromissão na reserva da função administrativa[211].

Logo, a sentença penal absolutória, em tese, não implica automática e forçosamente que, no PD se devam dar como não provados os mesmos factos que não lograram obter prova suficiente no PC[212].

Uma outra questão que se coloca na Doutrina e Jurisprudência está relacionada com a possibilidade e admissibilidade das provas recolhidas no âmbito do PC e sua importação para o PD. A este respeito, note-se que o disposto no art. 201.º n.º 2 da LGTFP estatui que *"Nos casos omissos, o instrutor pode adotar as providências que se afigurem convenientes para a descoberta da verdade, em conformidade com os princípios gerais do processo penal."*

As provas validamente obtidas no PC, ao abrigo do regime do CPP são admissíveis no direito disciplinar público, por força do art. 125.º do CPP, subsidiariamente aplicável *ex vi* do disposto no art. 201.º n.º 2 da LGTFP. Ao PD são aplicáveis as regras inerentes ao processo justo e equitativo tais como as garantias de audiência e de defesa do arguido (cfr. 32.º n.º 8 e 269.º n.º 3, ambos CRP), logo não

---

[207] Caetano, Marcello, *in Manual de Direito Administrativo*, 10.ª Edição Tomo II, Coimbra, pág. 806.

[208] Nesse sentido, Ac. STA de 25/02/2010, processo n.º 01035/08, disponível em www.dgsi.pt.

[209] Leal Henriques, Manuel, 2002, *in Procedimento disciplinar, Função Pública*, *Outros Estatutos, Regime de Férias, Faltas e Licenças*, 4.ª Edição, Rei dos Livros, págs. 98 e 99.

[210] Carvalho, Raquel, 2012, *in Comentário ao Regime Disciplinar dos Trabalhadores em Funções Públicas*, Universidade Católica, págs. 90 e 91.

[211] No sentido de corroborar a possibilidade de a autoridade disciplinar valorar de forma diversa os mesmos factos analisados no PC, considere-se os seguintes pontos do sumário do Ac. do STJ de 13/11/2003, processo n.º 03A1636: *"III - A absolvição do arguido em processo crime não obsta, em princípio, à sua punição em processo disciplinar instaurado com base nos mesmos factos. IV- Face à autonomia do processo disciplinar relativamente ao processo crime, a absolvição neste processo, por falta de prova, não constitui caso julgado naquele, atenta a diferente natureza da qualificação jurídica e o maior rigor dos requisitos da prova no processo penal."* No mesmo sentido, considere-se o ponto *IV* do sumário do Ac. STA de 06/12/2005, processo n.º 042203 – ambos disponíveis em www.dgsi.pt.

[212] Nesse sentido, Ac. STJ de 04/07/2018, processo n.º 235/16.4T8VLG.P1.S1, do qual consta o seguinte do ponto *III* do sumário *"III – Não viola o princípio da presunção da inocência a decisão do Tribunal da Relação que, na ação de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento, reapreciando a prova, julgou provados factos que, para além de ilícito disciplinar, constituem ilícito criminal, sem que o trabalhador, no processo-crime, tenha sido julgado e condenado com trânsito em julgado."* – disponível em www.dgsi.pt.

existe incompatibilidade de utilização dos meios de prova validamente recolhidas no PC, pelo que os meios de prova do PC não proibidos são de igual forma validos no PD[213]. O PP é mais rigoroso em geral e em termos de prova[214] do que o PD, assim sendo tendo em conta a unidade do sistema jurídico sancionatório e o princípio da celeridade, nos casos de responsabilidade disciplinar conexa com responsabilidade criminal, deve o PD considerar toda a prova validamente obtida no PP, conclusão que se retira de a própria lei penal por força do citado art. 125.º do CPP.

Por fim, coloca-se uma última questão: poderá a decisão final do PD ser fundamentada com base na factualidade provada no PC, sem que seja produzida qualquer prova no PD? Atualmente, a Jurisprudência do STA[215] dita que face à autonomia entre ambos os processos e funções distintas de cada um, *"(...) não se pode extrair do processo crime, designadamente, de uma condenação penal, quaisquer efeitos automáticos em sede de ilícito disciplinar, sob pena de inconstitucionalidade, por violação do princípio da presunção de inocência consagrado no artigo 32.º, n.º 2, da CRP."*.

Em suma, é imperativo que no âmbito do PD sejam reproduzidos e/ou valorados os meios de prova do PC, sob pena de sob pena de inconstitucionalidade, por violação do princípio da presunção de inocência consagrado no art. 32.º, n.º 2, da CRP.

Como de seguida terei oportunidade de demonstrar, às teses ora enunciadas podem-se e devem-se colocar muitas objeções, pela consideração, que é devida, aos princípios constitucionais que tutelam os direitos, liberdades e garantias, e ainda ao primado constitucional da função jurisdicional, prevendo a CRP, expressamente, que "*as decisões dos tribunais são obrigatórias para todas as entidades públicas e privadas e prevalecem sobre as de quaisquer outras autoridades"*.

Capítulo V – Análise Crítica e Posição Adotada sobre o que deve suceder ao PD nos casos em que haja simultaneamente Processo Crime e os Efeitos deste naquele

[213] *Vide* nesse sentido a argumentação explanada no Ac. do Tribunal Central Administrativo Norte de 13/11/2017, processo n.º 00804/11.9BECBR, assim como a conclusão providenciada pelo Ac. do STJ de 24/11/2020, processo n.º 4/20.7/YFLSB disponíveis em www.dgsi.pt.

[214] Acórdão STJ de 13/11/2003 processo n.º 03A1636, ponto IV do sumário do qual se retira seguinte excerto *"(...) atenta a diferente natureza da qualificação jurídica e o maio rigor dos requisitos da prova no processo penal"* - disponível em www.dgsi.pt.

[215] Considere-se nesse sentido o disposto no ponto *II* do sumário do Ac. do TCA Sul de 28/06/2018, processo n.º 28/18.4BESNT: *"II. A autonomia e a independência do processo crime e do processo disciplinar impede a condenação disciplinar por mero efeito automático da condenação penal, mas não obsta à consideração em sede de procedimento disciplinar dos factos dados como provados no processo crime."* – disponível para consulta em www.dgsi.pt

A nosso ver, o regime do direito publico e o do direito privado deveriam ser idênticos, pois as questões em jogo são exatamente as mesmas. A natureza da relação jurídica de base em nada exige um tratamento diferenciado.

Atualmente, o regime de Direito Público mostra-se mais adequado e desenvolvido, já que prevê a suspensão do PD, em função do PC.

No Direito Privado, mostra-se imperioso que o legislador intervenha, para se consagrar, igualmente, um regime de suspensão do PD nos casos em que a infração constitua simultaneamente crime.

Mas mesmo no Direito Público, seria conveniente uma intervenção do legislador, para melhor afinação de regime, tendo em vista salvaguardar a proteção dos direitos, liberdades e garantias constitucionais.

Estas intervenções, em ambos os campos, que a nosso ver se mostram necessárias, deveriam levar a que o regime em ambos os ramos de direito seja o mesmo, harmonizando-se o exercício da ação disciplinar com a ação penal, dando-se primazia a esta, pois os valores subjacentes à tutela penal são, sem dúvida, superiores aos da tutela disciplinar. E, de forma alguma, se deve permitir que a propósito da ação disciplinar, se acabe por permitir, uma imputação de prática de factos que, pela CRP, só ao juiz cabe, no âmbito de um processo penal, pois coloca em causa a proteção dos direitos, liberdades e garantias.

Em ambos os regimes, a intervenção do legislador deveria levar a que se afastasse a propalada autonomia e independência dos dois processos, nos casos em que a infração constitua igualmente crime, o penal e o disciplinar; pois não é aceitável que ambos os processos possam correr em paralelo, de costas voltadas um para o outro.

Na verdade, pelo menos num caso como o que tomei por caso base — o do Médico Intensivista - em que está em causa um crime público, há ponderosas razões para se entender, numa ótica de Direito a constituir, que, por um lado, o PD teria, obrigatoriamente, de aguardar o desfecho do PC; e, por outro lado, uma vez encerrado o PC, o PD teria, obrigatoriamente, de respeitar o que viesse a ser decidido pelo Tribunal Criminal no que toca ao apuramento dos factos.

Na base desta nossa posição está, desde logo, o princípio denominado *ne bis in idem* consagrado no art. 29.º, n.º 5, da CRP, segundo o qual ninguém pode ser julgado mais do que uma vez pela prática do mesmo crime.

Este princípio, reconhecidamente um dos princípios basilares do processo penal, encontra-se incluído no capítulo dos «direitos, liberdades e garantias pessoais», assumindo, por isso, a natureza de

garantia fundamental dos cidadãos de não serem duplamente perseguidos pelos mesmos factos que preenchem um tipo de ilícito criminal.

Embora o citado preceito constitucional se refira textualmente à perseguição criminal, a doutrina e a jurisprudência nacionais têm vindo a entender, e bem, a nosso ver, que o princípio em causa, em virtude da sua ratio, deve ser aplicado também à perseguição de infrações de matriz disciplinar. Nesse sentido, veja-se as considerações de Gomes Canotilho e Vital Moreira[216], que quanto ao referido princípio *ne bis in idem*, em anotação ao art. 29.º, n.º 5 da CRP defendem a sua extensão e aplicabilidade ao direito disciplinar.

Também Jorge Miranda e Rui Medeiros[217], em anotação ao mesmo preceito constitucional, referem que: *"[…] embora o art.º 29.º se refira somente à lei criminal, deve considerar-se que parte destes princípios (…) se aplicam também aos outros dois ramos do chamado direito público sancionatório: o direito de mera ordenação social e o direito disciplinar (…).»*

Na mesma linha de entendimento se têm pronunciado os nossos Tribunais. Desde logo o Tribunal Constitucional. Veja-se a título de exemplo o Ac. n.º 298/2021[218].

O mesmo entendimento tem sido seguido pelo STJ. Explicativamente, veja-se o que consta do sumário do Ac. do STJ de 14/10/2015[219].

Veja-se, ainda, o que consta do corpo do Ac. do STJ de 23/06/2016[220], onde se pode ler:

---

[216] Gomes Canotilho e Moreira, José e Vital, 2007, *in Constituição da República Portuguesa Anotada*, 4.ª Edição, Vol. I, Coimbra Editora, págs. 497 e 498, consideram que: *"[…] comporta duas dimensões: (a) como direito subjectivo fundamental, garante ao cidadão o direito de não ser julgado mais do que uma vez pelo mesmo facto, conferindo-lhe, ao mesmo tempo, a possibilidade de se defender contra actos estaduais violadores deste direito (direito de defesa negativo); (b) como princípio constitucional objectivo (dimensão objectiva do direito fundamental), obriga fundamentalmente o legislador à conformação do direito processual e à definição do caso julgado material, de modo a impedir a existência de vários julgamentos pelo mesmo facto. (…) A Constituição proíbe rigorosamente o duplo julgamento e não a dupla penalização, mas é óbvio que a proibição do duplo julgamento pretende evitar tanto a condenação de alguém que já tenha sido definitivamente absolvido pela prática da infracção, como a aplicação renovada de sanções jurídico-penais pela prática do «mesmo crime»."* E noutro passo, acrescentam que: *"É problemático saber em que medida é que os princípios consagrados neste artigo são extensíveis a outros domínios sancionatórios. (…) Há-de, porém, entender-se que esses princípios devem, na parte pertinente, valer por analogia para os demais domínios sancionatórios, designadamente o ilícito de mera ordenação social e o ilícito disciplinar."*

[217] Miranda e Medeiros, Jorge e Rui, 2005, *in Constituição da República Portuguesa Anotada*, 4.ª Edição, Vol. I, Coimbra Editora, pág. 331.

[218] Ac. do Tribunal Constitucional n.º 298/2021, processo n.º 942/2021, disponível em https://www.tribunalconstitucional.pt/tc/acordaos/20210298.html.

[219] Ac. do STJ de 14/10/2015, processo n.º 2/15.2 YFLSB da Secção do Contencioso, ainda inédito, mas citado no Ac. do STJ de 21/03/2019, processo n.º 30/18.6YFLSB e donde se pode ler o seguinte: *"«I - O art.º 29.º, n.º 5, da CRP prevê a inadmissibilidade, em sentido amplo, de um segundo procedimento que vise o mesmo sujeito e que incida sobre factos que já constituíram objecto de um outro processo, apresentando-se como um princípio que comporta uma dimensão subjectiva - um direito do cidadão perante o Estado que tem na base a necessidade de assegurar a sua paz jurídica – e uma dimensão objetiva – impõe ao legislador a definição do direito processual e do caso julgado material para evitar a existência de um duplo julgamento sobre os mesmos factos."* - este último Ac. disponível em www.dgsi.pt.

[220] Ac. do STJ de 23/06/2016, processo n.º 16/14.0YFLSB, disponível em www.dgsi.pt.

"O princípio non bis in idem, proíbe assim que, na actividade sancionatória, se proceda a uma dupla valoração do mesmo substrato material. As fundamentais razões dessa proibição residem, por um lado, na paz jurídica que ao arguido se deve garantir finda a perseguição de que foi alvo e, por outro lado, no interesse em evitar pronúncias díspares sobre factos unitários. E, para que a referida proibição assuma o devido alcance, a doutrina fá-la acompanhar do que designa por um mandado de esgotante apreciação de toda a matéria cognoscível."

E muitos outros Acórdãos, quer do TC, quer do STJ, quer das Relações poderíamos citar no mesmo sentido.

Em suma, a Doutrina e Jurisprudência são unânimes no sentido de que o princípio *ne bis in idem* proíbe que, na atividade sancionatória, se proceda a uma dupla valoração do mesmo substrato fáctico.

A nosso ver, a Jurisprudência tem ficado muito aquém do que se deve considerar constituir o regime constitucional dos direitos fundamentais consagrados na CRP e relacionados com a imputação criminal.

É uma jurisprudência por assim dizer acanhada e até algo contraditória: enuncia bem os princípios, mas depois não tira as consequências todas desses mesmos princípios, deixando a porta aberta a subversões do próprio princípio constitucional do *ne bis in idem*.

Veja-se o caso do seguinte Ac. do STJ[221], para uma situação da LGTFP: começa por dizer, e bem, que o *ne bis in idem* proíbe, na atividade sancionatória/direito disciplinar, uma dupla valoração do mesmo substrato fáctico, mas, algo contraditoriamente, acaba por dizer que a autonomia e independência do PD com relação ao PC *"(...) podem justificar uma diferente qualificação jurídica dos mesmos factos (...)"*, sendo *"inúmeras as vantagens que podem resultar de o apuramento dos factos comuns a ambos os procedimentos ser efectuados apenas por uma das instâncias"*.

Se o princípio tem na sua base a preocupação de se evitarem pronúncias díspares sobre factos unitários, então não é uma questão de conveniência, suspender-se o PD na pendência do PC; é uma questão de obrigatoriedade. Isto porque a não suspensão poderia, efetivamente, levar a essa disparidade de valorações dos factos em causa, tal como acontece, muitas vezes, em termos práticos – situação que denigre a imagem da Administração Pública e dos Tribunais.

E ao contrário do que se diz no citado Ac., não há como admitir uma diferente qualificação em ambos os processos.

[221] Ac. do STJ de 21/03/2019, processo n.º 30/18.6YFLSB, disponível em www.dgsi.pt.

Esta asserção é fortemente reforçada pela ponderação de outros princípios consagrados na CRP, que concorrem para a boa análise do tema que nos ocupa e que, a nosso ver, têm sido olvidados pela Doutrina e Jurisprudência que se ocupam do tema.

Com efeito, não se pode deixar de chamar à colação o regime consagrado nos arts. 29.º, n.º 1, 32.º, n.º 2, 202.º, n.º 1 e 205.º, n.º 2, todos da Lei Fundamental e que reclamam, no caso, uma intervenção.

O art. 29.º, n.º 1 estabelece que: *"Ninguém pode ser sentenciado criminalmente senão em virtude de lei anterior que declare punível a acção ou a omissão, nem sofrer medida de segurança cujos pressupostos não estejam fixados em lei anterior."*

Este preceito não consagra apenas o *nullum crimen nulla poena sine lege*, princípio fundamental do DP que estabelece que ninguém pode ser punido por um acto que não era definido como crime por uma lei escrita e prévia no momento da sua prática, visando proteger os cidadãos de punições arbitrárias, garantindo que a lei seja clara e previsível.

O preceito consagra, ainda, que a declaração de que uma determinada conduta preenche um determinado tipo de crime compete a um tribunal: é esse o sentido da palavra sentenciado.

O art. 32.º, n.º 2, por sua vez, dispõe que *"Todo o arguido se presume inocente até ao trânsito em julgado da sentença de condenação, devendo ser julgado no mais curto prazo compatível com as garantias de defesa."*

Este preceito concorre também para o sentido de que para a CRP a declaração de que uma determinada conduta preenche um determinado tipo de crime compete a um tribunal.

O art. 202.º, n.º 1 estabelece que *"Os tribunais são os órgãos de soberania com competência para administrar a justiça em nome do povo."*

Este preceito conjuga-se diretamente com o do art. 205.º, n.º 2, que estabelece que *"As decisões dos tribunais são obrigatórias para todas as entidades públicas e privadas e prevalecem sobre as de quaisquer outras autoridades."*

Estes dois últimos preceitos contribuem, decisivamente, para o sentido de que para a CRP a declaração de que uma determinada conduta preenche um determinado tipo de crime compete a um tribunal, e só a um Tribunal.

E bem se percebe que mais nenhuma entidade, pública ou privada, o possa fazer esse juízo, pois os cidadãos devem poder contar que só um Tribunal tem o poder de declara que a sua conduta preenche um ilícito criminal. De facto, essa imputação, mesmo que para fins não criminais, constitui uma imputação demasiado forte, que coloca em causa os direitos fundamentais consubstanciados no bom nome e dignidade da pessoa visada.

Assim, decisivamente, nenhum empregador pode, num PD, imputar a um seu trabalhador a prática de factos que levam ao preenchimento de um tipo de crime sem que exista uma sentença que previamente o tenha declarado. E não vale dizer-se que essa imputação não visa a condenação pela prática de um crime, e que no PD estão em causa fins diversos.

Repete-se: a proteção constitucional não se refere apenas à condenação pela prática de um crime: sim à imputação dos factos que preenchem o tipo de crime.

Deste modo, a proibição da imputação dos factos que preenchem o tipo de crime sem que haja uma sentença que previamente o tenha declarado, no âmbito de um processo criminal que seguiu o regime do processo penal, obriga a que o PD seja efetivamente suspenso até que haja decisão no PC.

À luz desta conclusão, temos de entender que, no nosso caso base, o Médico Intensivista, não poderá ver a EP declarar no PD que ele Médico aplicou mal o dito algoritmo, sem que previamente exista uma sentença que o declare no âmbito de um PC. Pois essa declaração só compete aos Tribunais, pelo que o processo disciplinar tem mesmo de se suspender.

É por esta razão que uma sentença absolutória também deveria impedir a EP de valorar de novo, de forma diversa, os mesmos factos em causa, desta vez no PD. No nosso caso, do Médico Intensivista, o empregador não pode dar por provado no âmbito do PD o mau uso das técnicas de reanimação, caso o Tribunal não dê, previamente, por provado esse mau uso no PC.

O *ne bis in idem* impede que a EP possa valorar a conjunção de factos de forma diversa da que foi feita pelo Tribunal no PC. E, como se viu, essa decisão do Tribunal, de não imputação, deve ser respeitada por todos, incluindo a EP. Quer isto dizer que não temos de nos preocupar com as teses do caso julgado e da eficácia do caso julgado: o regime do art. 205.º, n.º 2 da CRP vale, no campo das imputações de factos com relevância criminal, com o âmbito do *ne bis in idem*; e como vimos acima, o que está em causa é impedir uma segunda valoração da mesma conjunção de factos. Nesse sentido, parece ir o STJ no seu Ac. de 15/03/2006[222], em cujo sumário se pode ler*: "XXI – O objecto do processo, como enfaticamente se consignou, é constituído por todos os factos praticados pelo arguido até decisão final que directamente se relacionem com o pedaço de vida apreciado e que com ele formam uma unidade de sentido, razão pela qual, os factos que não tenham sido considerados, devendo tê-lo sido, não podem ser posteriormente apreciados, sob pena de violação da regra ne bis in idem."*

Face ao exposto, o único regime conforme a CRP, e que o legislador deveria prever, é, no nosso entendimento, o seguinte — pelo menos para o caso base da nossa análise, leia-se, casos em que a infração constitui simultaneamente crime: i) só após a condenação do trabalhador em PP é que a EP pode aplicar sanção disciplinar pela prática dos mesmos factos em causa no PD; ii) o empregador deve, por isso, suspender o PD e aguardar o desfecho do processo criminal e iii) uma vez proferida a sentença

[222] Ac. do STJ de 15/03/2006, processo n.º 05P4403, disponível em www.dgsi.pt.

criminal, o processo disciplinar não tem autonomia para decidir de modo diverso: transitada essa sentença, a versão dos factos que tiver vingado no processo criminal tem de valer no processo disciplinar, sendo proibida uma valoração autónoma dos factos.

Em suma, o regime legal que propugno, deveria consagrar expressamente que não é possível num processo disciplinar dar por provada a prática de um facto que integre a tipicidade penal, sem que previamente exista uma sentença criminal transitada em julgado que tenha declarado a prática desse facto.

E, note-se, nada disto representa, nos casos de TFP, uma intromissão inadmissível dos Tribunais na função administrativa, como se lê na Doutrina e Jurisprudência que acima se citou: pois cabe aos Tribunais e só aos Tribunais, a tutela efetiva dos direitos, liberdades e garantias, no que à matéria penal diz respeito. E, de qualquer forma, o teor do art. 205.º, n.º 2 da CRP, não deixa a mínima margem para dúvidas, sobre a prevalência das decisões dos Tribunais sobre quaisquer pretensões seja de entidades privadas, seja da Administração Pública: *"As decisões dos tribunais são obrigatórias para todas as entidades públicas e privadas e prevalecem sobre as de quaisquer outras autoridades"*.

Face ao exposto, e a terminar, agora numa ótica de direito constituído, a única interpretação do art. 179.º, n.º 3 da LGTFP, que entendo ser conforme à CRP, é a seguinte: só após a condenação do trabalhador em processo criminal é que a EP pode aplicar uma sanção disciplinar pela prática dos mesmos factos em causa no PC.

O empregador deve mesmo suspender o processo e aguardar o desfecho do processo criminal. Há que ir mais longe: os princípios constitucionais relacionados com a tipicidade criminal e com a garantia de processo penal, máxime a presunção da inocência e a necessidade de processo, conjugados com a atribuição, em exclusivo, aos Tribunais do poder de aplicar a lei penal levam-nos a que não se possa admitir, no nosso sistema, a imputação criminal sem uma sentença transitada em julgado.

Isto posto, não é possível num processo disciplinar dar por provada a prática de um facto que integre a tipicidade penal. E uma vez proferida a sentença criminal, o processo disciplinar não tem autonomia para decidir de modo diverso: transitada essa sentença, a versão dos factos que tiver vingado no processo criminal tem de valer no processo disciplinar.

Ainda face ao exposto, temos de entender que violam a CRP os vários regimes disciplinares específicos, citados supra na nota de rodapé 1, sempre que desses estatutos e regulamentos resulte a possibilidade de o empregador declarar no PD que o trabalhador praticou factos que levam ao preenchimento de um tipo de crime: i) sem que tenha havido previamente uma sentença transitada em julgado que tenha declarado que os factos foram praticados pelo trabalhador ou ii) não obstante ter já sido proferida sentença no âmbito de PC, que não declarou que o trabalhador praticou esses mesmos factos.

Constando os princípios do *ne bis in idem*, do *nullum crimen nulla poena sine lege*, e da presunção da inocência, do catálogo dos direitos fundamentais plasmado na CRP, sempre que ocorrer violação dos mesmos na realização de acto punitivo, este acto será nulo por ofender o conteúdo essencial de um direito fundamental.

Tal como será nulo o acto punitivo que desrespeite a valoração dos mesmos factos em causa no processo disciplinar, feita por sentença proferida no âmbito de PC.

Por fim, ainda numa ótica de direito constituído, entendo que a interpretação e aplicação da lei conforme aos preceitos da CRP, obrigam a que se entenda que o regime acima referido constante da LGTFP se deve aplicar, por analogia, ao exercício da ação disciplinar no âmbito do contrato de trabalho regido pelo CT.

Conclusões

O exposto ao longo deste trabalho, permite, ao que julgamos, uma primeira conclusão muito importante: que o regime legal relativo ao processo disciplinar, seja Direito Publico, seja Direito Privado, necessita de ser adequado ao regime da CRP relativo aos direitos liberdades e garantias, de modo a prever os termos em que o PD se deve relacionar com o PC, nos casos em que os factos imputados ao trabalhador constituem simultaneamente ilícito disciplinar e ilícito criminal.

Isto porque o referido regime da CRP dita que a declaração de que uma determinada conduta preenche um determinado tipo de crime compete a um Tribunal, e só a um Tribunal — sendo que o âmbito da proteção constitucional não se refere apenas à condenação pela prática de um crime, abrangendo ainda a imputação dos factos que preenchem o tipo de crime em análise.

A referida necessidade de adequação é bem maior no Direito Privado, pois apesar de existir neste uma regra igual à do Direito Público, no sentido de que nos casos em que os factos que estão na base do PD constituem crime o prazo de prescrição da infração é o previsto na lei penal, certo é que não há regra que permita a suspensão do PD, obrigando, antes, a EP a concluir o PD no prazo de 1 ano a contar da data da sua instauração. O que leva, obrigatoriamente, a que a EP *tenha de se haver*, no PD, com a decisão sobre a prática ou não, pelo trabalhador, de factos que levam à imputação, ao mesmo, da prática de um crime.

A segunda conclusão, é a de que apesar de o regime de Direito Público se mostrar mais evoluído, prevendo expressamente a suspensão do PD até à conclusão do PC, o certo é que o regime, de tão parco

que é, apresenta fragilidades, que permitem, na prática, que uma EP pública conclua o PD, decidindo no mesmo que o trabalhador praticou factos que levam à imputação, ao mesmo, da prática de um crime.

A terceira conclusão, é a de que o regime da CRP relativo aos direitos liberdades e garantias, obriga a que quer no regime de Direito Público, quer no regime de Direito Privado, a ação disciplinar, nos casos em que os factos imputados ao trabalhador constituem simultaneamente ilícito disciplinar e ilícito criminal, deva aguardar pela conclusão do PC. Esta é uma consequência do primado dos Tribunais na imputação da prática de crimes aos cidadãos: só os Tribunais podem fazer essa imputação; é o que resulta do princípio da presunção da inocência previsto no art. 32.º, n.º 2 da CRP.

Portanto, no nosso caso modelo, do Médico Intensivista, que não teve sucesso em manobras de reanimação de uma pessoa, caso a EP entenda que pode estar em causa um mau manuseamento do algoritmo do suporte avançado de vida, deve comunicar o facto ao Ministério Público, abrir o PD, mas de seguida suspender o mesmo, e aguardar pelo desfecho do PC.

A quarta conclusão, é a de que uma vez proferida sentença no PC, a EP deve acatar o juízo valorativo feito pelo Tribunal, sobre os factos que vinham imputados ao trabalhador. Isto quer a sentença seja condenatória, quer seja absolutória, pois a tanto obriga o princípio constitucional do *ne bis in idem*. Quer isto dizer que não é preciso sequer recorrer ao regime do caso julgado. Esta conclusão em nada belisca a pretensa autonomia da função administrativa, pois essa autonomia não é absoluta, muito menos nos casos em que a infração constitua simultaneamente crime, sendo a CRP clara e inequívoca no sentido de que *as decisões dos tribunais são obrigatórias para todas as entidades públicas e privadas e prevalecem sobre as de quaisquer outras autoridades*.

Portanto, se a decisão do PC for de condenação, a EP só terá de tirar as devidas ilações no PD, não tendo qualquer margem para decidir de modo diverso no que toca à prova da materialidade dos factos imputados ao trabalhador.

Se a decisão do PC for, ao invés, de absolvição, a EP não tem como continuar a atividade probatória, não podendo fazer outra valoração dos factos, tendo, igualmente, que seguir a decisão do Tribunal: a de não prova dos factos imputados ao trabalhador. Aplicando-se esta conclusão ao nosso caso modelo do Médico intensivista, a EP deve aplicar sanção disciplinar ao seu trabalhador se a sentença do PC for condenatória; e arquivar o PD, sem qualquer imputação e sem qualquer sanção, caso a sentença do PC for absolutória.

A terminar, não posso deixar de registar a minha perplexidade sobre este estado de coisas, em matéria de tão grande importância. Como é possível que o legislador não tenha, ainda, legislado como

deve ser? Como é possível existirem estatutos e regulamentos[223] de várias classes profissionais com normas tão flagrantemente inconstitucionais?

A CRP encontra-se no topo da hierarquia das fontes de Direito e as suas disposições devem ser respeitadas, sob pena da sua inconstitucionalidade. A propalada autonomia entre o PD e PC, nos casos em que as infrações constituam simultaneamente crime, jamais pode ser plena; estamos perante aquele tipo de questões em que o histórico e a repetição de ideias feitas acaba por influenciar muita gente, e prejudicar o raciocínio sobre os problemas que importa resolver.

[223] Os identificados na nota de rodapé 1.

Referências Bibliográficas

Bacelar Gouveia, Jorge, 2016, *in Manual de Direito Constitucional*, 6.ª Edição revista e atualizada Vol. I, Almedina

Bacelar Gouveia, Jorge, 2016, *in Manual de Direito Constitucional*, 6.ª Edição revista e atualizada Vol. II, Almedina

Caetano, Marcello, 1987, *In O Direito*

Caetano, Marcello, *in Manual de Direito Administrativo*, 10.ª Edição Tomo II, Coimbra Editora

Carvalho, Raquel, 2012, *in Comentário ao Regime Disciplinar dos Trabalhadores em Funções Públicas*, Universidade Católica

Correia, Eduardo, 1972, *In Direito Criminal,* Vol. I

Correia de Sousa, Rui, 2019, *in Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas,* 2.ª Edição – anotada e comentada, Vida Económica

Fernanda Neves, Ana, *in O Direito Disciplinar da Função Pública*, Vol. II, Tese de doutoramento em Ciências Jurídico-Políticas (Direito Administrativo), Lisboa, Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa

Ferreira de Sousa, Pedro, 2021, *in O Procedimento Disciplinar Laboral*, 4.ª Edição, Almedina

Figueiredo Dias, 2004, Jorge, *in Direito Penal, Parte Geral, Tomo I, Questões Fundamentais – A Doutrina Geral do Crime*, 2.ª edição, Coimbra Editora

Furtado Martins, Pedro, 2012, *in Cessação do Contrato de Trabalho,* 3.ª Edição, Principia

Freitas Amaral, Diogo, 2002, *in Curso de Direito Administrativo*, Almedina

Gomes Canotilho e Moreira, José e Vital, 2007, *in Constituição da República Portuguesa Anotada*, 4.ª Edição, Vol. I, Coimbra Editora

Leal Henriques, Manuel, 2002, *in Procedimento disciplinar, Função Pública*, *Outros Estatutos, Regime de Férias, Faltas e Licenças*, 4.ª Edição, Rei dos Livros

Lobo Xavier, Bernardo, 2014, in Manual de Direito do Trabalho, 2.ª Edição revista e atualizada, Babel Editora

Marques da Silva, Germano, 2010, *in Direito Penal Português - Introdução e Teoria da Lei Penal*, 3.ª Edição Vol. I, Verbo

Marques da Silva, Germano, 2019, *in Direito Processual Penal Português*, 2.ª Edição Vol. I, Católica

Miranda e Medeiros, Jorge e Rui, 2005, *in Constituição da República Portuguesa Anotada*, 4.ª Edição, Vol. I, Coimbra Editora

Miranda e Medeiros, Jorge e Rui, 2010, *in Constituição Portuguesa Anotada*, 2.ª Edição Tomo I, Coimbra Editora,

Monteiro Fernandes, António, 2020, *in Direito do Trabalho,* 20.ª Edição, Almedina

Romano Martinez, Miguel Monteiro, Vasconcelos, Madeira de Brito, Machado Dray e Gonçalves da Silva, Pedro, Luís, Pedro, Guilherme, Luís, 2020, *in Código do Trabalho Anotado*, 13.ª Edição, Almedina

Romano Martinez*,* Pedro, 2001, *in Estudos do Instituto de Direito do Trabalho - Volume II, Justa Causa de Despedimento*, Almedina

Romano Martinez, Pedro, 2019, *in Direito do Trabalho*, 9.ª Edição, Almedina

Vasconcelos Abreu, Luís, 1993, *in Para o Estudo do Procedimento Disciplinar Administrativo Português Vigente: As Relações Com o Processo Penal*, Almedina

Veiga Moura e Arrimar, Paulo e Cátia, 2014, *in Comentários à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, 1.º Vol. – Artigos 1.º a 240.º*, Coimbra Editora

Veiga Moura, Paulo *in Estatuto Disciplinar dos Trabalhadores da Administração Pública Anotado*, Coimbra Editora

Paulo Veiga e Moura, *In Estatuto Disciplinar dos Trabalhadores da Administração Pública Anotado,* 2.ª Edição, Coimbra Editora, grupo Wolters Kluwer

Fontes

Código do Trabalho

Lei Geral dos Trabalhadores em funções Públicas

Constituição da República Portuguesa

Código Penal

Código de Processo Penal

Código Civil

Código de Processo Civil

Código das Sociedades Comerciais

Código do Trabalho Anotado

Código do Trabalho Revisto ao Procedimento Disciplinar

Contributo prestado por professor Eduardo Correia, 25.ª sessão da Comissão Revisora do Código Penal de 1982, disponível nas atas das sessões da Comissão Revisora do Código Penal, II

Lei Geral dos Trabalhadores em funções Pública Anotada

Estatuto da Ordem dos Advogados

Estatuto Disciplinar da Polícia de Segurança Pública

Estatuto dos Magistrados Judiciais

Estatuto da Ordem dos Contabilistas Certificados

Estatuto Da Ordem dos Médicos

Estatuto Disciplinar dos Enfermeiros

Parecer de 23/06/2017do INF_DSAJAL_LIR_5529/2017

Regulamento de Disciplina da Guarda Nacional Republicana

Regulamento Disciplinar da Ordem dos Psicólogos

Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 516/2003 de 28/11/2003, processo n.º 668/01 Disponível em https://www.tribunalconstitucional.pt/tc/acordaos/

Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 338/2010 processo n.º 175/09, disponível em https://www.tribunalconstitucional.pt/tc/acordaos/20100338.html

Ac. do Tribunal Constitucional n.º 298/2021, processo n.º 942/2021, disponível em https://www.tribunalconstitucional.pt/tc/acordaos/20210298.html

Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 10/11/2001, processo n.º 01S591, disponível em www.dgsi.pt.

Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 21/05/2003, processo n.º 02S452 disponível em www.dgsi.pt.

Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 13/11/2003, processo n.º 03A1636 disponível em www.dgsi.pt

Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 16/03/2005, processo nº 04S1374, disponível em www.dgsi.pt.

Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 15/03/2006, processo n.º 05P4403, disponível em www.dgsi.pt.

Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 05/02/2009, processo n.º 08S2569, disponível em www.dgsi.pt.

Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 25/06/2009, processo nº 08S3369, disponível em www.dgsi.

Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 25/09/2014, processo n.º 414/12.3TTMTS.P1.S1, disponível em www.dgsi.pt.

Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 14/10/2015, processo n.º 2/15.2 YFLSB da Secção do Contencioso, ainda inédito/*apud*

Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 16/06/2016, processo n.º 3008/14.5TTLSB.L1.S1, disponível em www.dgsi.pt.

Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 23/06/2016, processo n.º 16/14.0YFLSB, disponível em www.dgsi.pt.

Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 09/02/2017, processo n.º 2913/14.3TTLSB.L1.S1 disponível em www.dgsi.pt.

Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 17/04/2018, processo n.º 91/17.5YFLSB – ainda inédito/*apud*

Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 23/05/2018, processo n.º 7489/15.1T8LSB.L1.S1, disponível em www.dgsi.pt.

Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 04/07/2018, processo n.º 235/16.4T8VLG.P1.S1, disponível em www.dgsi.pt

Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 14/11/2018, processo n.º 94/17.0T8BCL-A.G1.S1 disponível em www.dgsi.pt

Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 21/03/2019, processo n.º 30/18.6YFLSB disponível em www.dgsi.pt.

Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 24/11/2020 processo n.º 4/20.7/YFLSB disponível em www.dgsi.pt

Acórdão Supremo Tribunal de Justiça de 09/05/2023, processo n.º 826/21.1T8CSC-A.L1.S1, disponível em www.dgsi.pt.

Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 04/07/2023, processo n.º 21/21.0YFLSB, disponível em www.dgsi.pt

Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 08/07/2025, processo n.º 21/25.0YFLSB, disponível em www.dgsi.pt

Acórdão do Supremo Tribunal Administrativo de 06/12/2005, processo n.º 042203 disponível em www.dgsi.pt

Acórdão do Supremo Tribunal Administrativo de 19/06/2007, processo n.º 01058/06 disponível em www.dgsi.pt.

Acórdão do Supremo Tribunal Administrativo de 25/02/2010, processo n.º 01035/08, disponível em www.dgsi.pt

Acórdão do Supremo Tribunal Administrativo de 20/06/2024, processo n.º 077/23.0BCLSB, disponível em www.dgsi.pt.

Acórdão do Supremo Tribunal Administrativo de 30/03/2023, processo n .º 0988/18.5BELSB disponível para consulta em www.dgsi.pt.

Acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra de 04/06/2015, processo n.º 71/14.2T8CLD-A.C, disponível em www.dgsi.pt.

Acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra de 05/12/2015, processo n.º 728/11.0T4AVR.C1, disponível em www.dgsi.pt

Acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra de 10/07/2019, processo n.º 1158/17.5T8VIS.C1, disponíveis em www.dgsi.pt

Acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra de 15/12/2021, processo n.º 5016/20.8T8CBR.C1, disponível para consulta em www.dgsi.pt

Acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra de 16/06/2023, processo n.º 1250/20.9T8GRD.C1, disponível em www.dgsi.pt.

Acórdão Tribunal da Relação de Évora de 13/07/2017, processo n.º 1758/16.0T8EVR.E1, disponível em www.dgsi.pt

Acórdão Tribunal da Relação de Évora de 09/06/2022, processo n.º 322/20.4T8BJA.E1, disponível em www.dgsi.pt

Ac. do Tribunal da Relação de Évora de 09/05/2024, processo n.º 1096/23.2T8EVR.E1, disponível em www.dgsi.pt.

Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 30/04/2014, processo n.º 396/12.1TTPDL.L1-4, disponível em www.dgsi.pt.

Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 27/05/2015, processo n.º 2950/12.2TTLSB.L1-5, disponível em www.dgsi.pt.

Acórdão Tribunal da Relação de Lisboa de 06/11/2019, processo n.º 4199/17.9T8BRR.L1-4 - disponível em www.dgsi.pt

Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 05/03/2012, processo n.º 665/11.8TTPRT.P1, disponível em www.dgsi.pt.

Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 14/03/2016, processo n.º 1097/15.4T8VLG-A.P1 disponível em www.dgsi.pt

Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 08/11/2020, processo n.º 196/08.3TTGDM.P1 disponível em www.dgsi.pt

Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 23/06/2021, processo n.º 20872/19.4T8PRT.P1 disponível em www.dgsi.pt

Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 18/10/2021, processo n.º 12827/20.2T8PRT.P1 disponível em www.dgsi.pt

Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 10/07/2024, processo n.º 2837/23.3T8AVR-A.P1, disponível para consulta em www.dgsi.pt.

Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 28/04/2025, processo n.º 9906/24.0T8PRT.P1, disponível em www.dgsi.pt.

Acórdão do Tribunal Central Administrativo Norte de 13/11/2017, processo n.º 00804/11.9BECBR, disponível em www.dgsi.pt.

Acórdão do Tribunal Central Administrativo Sul de 28/06/2018, processo n.º 927/12.7BEALM, disponível em www.dgsi.pt