



# **O procedimento disciplinar: estudo de caso**

Relatório de Estágio Curricular

Mestrado em Solicitadoria de Empresa

Ana Maria Moucho Paulo Guerra

Leiria, novembro de 2020



# **O procedimento disciplinar: estudo de caso**

Relatório de Estágio Curricular

Mestrado em Solicitadoria de Empresa

Ana Maria Moucho Paulo Guerra

Relatório de Estágio realizado sob a orientação da Prof. Doutora Ana Lambelho,  
Professora da Escola Superior de Tecnologia e Gestão do Instituto Politécnico de Leiria.

Leiria, novembro de 2020

## **Originalidade e Direitos de Autor**

O presente relatório de estágio é original, elaborado unicamente para este fim, tendo sido devidamente citados todos os autores cujos estudos e publicações contribuíram para o elaborar.

Reproduções parciais deste documento serão autorizadas na condição de que seja mencionada a Autora e feita referência ao ciclo de estudos no âmbito do qual o mesmo foi realizado, a saber, Mestrado em Solicitadoria de Empresa, no ano letivo 2019/2020 da Escola Superior de Tecnologia e Gestão do Instituto Politécnico de Leiria, Portugal, e, bem assim, à data das provas públicas que visaram a avaliação destes trabalhos (se aplicável).

# Agradecimentos

Aos meus pais, Judite e Eduardo, pelo apoio e amor incondicional.

Ao Vasco, por todo o apoio e compreensão.

Aos meus irmãos, José, Eduardo, Luís e Pedro por me fazerem acreditar que todo o esforço é recompensado.

À Dra. Paula Oliveira por todo o apoio e companheirismo demonstrado durante e após o estágio.

À Dra. Joana de Sá e à Dra. Helena Braga Marques pela oportunidade de estágio e pelos desafios que sempre me propuseram.

Ao meu “patrono”, Luís Gonçalves Lira, por toda a ajuda, dedicação, confiança e sabedoria que me transmitiu.

A todas as pessoas na PRA, em especial, ao departamento de Laboral, pela forma como me acolheram e me permitiram desenvolver competências.

À professora Ana Lambelho, orientadora do estágio, por toda a ajuda, compreensão e disponibilidade durante todo este processo.

Às minhas amigas Margarida e Catarina, por viverem comigo todas as etapas da minha vida.

Às minhas amigas Mariana e Sara, por todo o companheirismo e amizade ao longo desta etapa.

# Resumo

O presente relatório foi desenvolvido no âmbito do estágio curricular do segundo ano do Mestrado em Solicitação de Empresa. A sua elaboração versa sobre a análise e estudo de um caso real.

Começamos o presente relatório com um breve enquadramento da entidade de estágio, seguindo com uma descrição das tarefas realizadas ao longo do estágio, de onde consta o tratamento do tema que desenvolvemos.

O tema escolhido foi o procedimento disciplinar e iniciaremos o estudo com uma descrição dos acontecimentos, passando para a definição do procedimento disciplinar, e desenvolvendo todas as fases do procedimento disciplinar, sendo elas a fase da acusação, da defesa, da Instrução, da decisão e da impugnação. O enfoque deste Relatório será iminentemente prático, requerido pela natureza de um estudo de caso. Todavia, não deixaremos de realizar o enquadramento doutrinal e jurisprudencial das questões abordadas.

Palavras-chave: relatório, estágio, entidade empregadora, procedimento disciplinar

# Abstract

This report was developed as part of the second-year curricular internship of the Master's Degree in *Solicitadora de Empresa*. This report is about the analysis of a real case study.

We initiate this report with a brief overview of the internship entity, followed by a description of the tasks carried out during the internship, which includes the treatment of the theme we developed.

The chosen theme was the disciplinary procedure and we will start the study with a description of the events, moving on to the definition of the disciplinary procedure, and developing all the phases of the disciplinary procedure, namely the phase of the accusation, defense, instruction, decision and appeal. The focus of this Report will be imminently practical, required by the nature of the case study. However, we will not fail to conduct the doctrinal and jurisprudential framing of the aspects addressed.

Keywords: report, internship, employer, disciplinary procedure

# Índice

Originalidade e Direitos de Autor .....	iii
Agradecimentos .....	iv
Resumo .....	v
Abstract.....	vi
Lista de siglas e abreviaturas .....	ix
Introdução .....	1
Capítulo I.....	3
1. Local e programa de estágio.....	3
2. Atividades desenvolvidas ao longo do estágio.....	5
Capítulo II.....	10
1. Caso de estudo: apresentação .....	10
2. Poder disciplinar.....	11
3. Procedimento disciplinar.....	15
3.1. Fase de acusação .....	15
3.1.1. Procedimento prévio de inquérito .....	18
3.1.1.1. Pressupostos materiais .....	21
3.1.1.2. Pressupostos formais .....	21
3.1.1.3. Invalidez do procedimento prévio de inquérito.....	22
3.1.1.4. Suspensão preventiva em sede de procedimento prévio de inquérito ....	23
3.1.2. Artigo 329.º do CT .....	23
3.1.2.1. Prazo do artigo 329.º, n.º 1 do CT .....	24
3.1.2.2. Prazo do artigo 329.º, n.º 2 do CT .....	25
3.1.2.3. O prazo do artigo 329.º, n.º 3 do CT .....	26
3.1.3. Nota de Culpa.....	27
i) Suspensão preventiva com a nota de culpa .....	34
ii) Suspensão preventiva anterior à nota de culpa.....	35
3.2 Fase de defesa .....	36
3.2.1. Considerações gerais .....	36
3.2.2. Resposta à nota de culpa .....	38
3.3. Fase de instrução.....	38
3.3.1. Considerações gerais .....	38
3.3.2. Inquirição de Testemunhas.....	39
3.4. Fase de decisão .....	40

3.4.1. Princípios gerais para aplicação das sanções disciplinares .....	40
3.4.2. Sanções.....	42
3.4.2.1. Repreensão/ Repreensão registrada .....	42
3.4.2.2. Sanção pecuniária.....	43
3.4.2.3. Perda de dias de férias .....	43
3.4.2.4. Suspensão .....	43
3.4.2.5. Despedimento .....	44
3.4.3. Abuso e invalidade na aplicação de sanções .....	45
3.4.4. Prazo para aplicação da sanção disciplinar .....	49
3.5. Impugnação.....	49
4. O procedimento disciplinar na contratação coletiva.....	51
5. Vícios do procedimento.....	53
6. Conclusão .....	54
Bibliografia.....	56
Lista de Jurisprudência .....	60

## Lista de siglas e abreviaturas

Ac.	Acórdão
ACT	Autoridade para as Condições do Trabalho
Al.(s)	Alínea (s)
APHORT	Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo
BTE	Boletim do Trabalho e Emprego
CAE	Classificação de Atividades Económicas
CC	Código Civil
CCT	Contrato Coletivo de Trabalho
CEDH	Convenção Europeia dos Direitos do Homem
Cfr.	Confrontar
CITE	Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego
CPC	Código de Processo Civil
CPT	Código de Processo do Trabalho
CRCSPSS	Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial da Segurança Social
CRP	Constituição da República Portuguesa
CT	Código do Trabalho
DGERT	Direção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho
DMR	Declaração Mensal de Remunerações
FCT	Fundo de Compensação do Trabalho
FGCT	Fundo de Garantia de Compensação do Trabalho
N.º/ N.ºs	Número/ números
P/PP	Página/ páginas
Proc.	Processo
RGPD	Regime Geral de Proteção de Dados
SITese	Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo
ss	Seguintes
SS	Segurança Social
STJ	Supremo Tribunal de Justiça
TC	Tribunal Constitucional
TRC	Tribunal da Relação de Coimbra

TRL	Tribunal da Relação de Lisboa
TRP	Tribunal da Relação do Porto
V.g	<i>Verbi gratia</i>
Vs.	versus

## Introdução

No âmbito do 2.º ano do Mestrado em Solicitadoria de Empresa, optamos pela realização de um estágio curricular e do respetivo relatório. A nossa escolha foi motivada pela possibilidade de adquirir experiência prática na área do mestrado.

O estágio decorreu na PRA, Raposo, Sá Miranda e Associados, tendo o mesmo sido iniciado a 15 de outubro de 2019. O estágio decorreu maioritariamente no escritório de Leiria, através de acompanhamento remoto por parte da equipa do Departamento de Laboral do escritório do Porto, coordenado pela Dra. Joana de Sá.

Devido à pandemia COVID-19, não foi possível a realização da totalidade do estágio em regime presencial, no escritório de Leiria. Por isso, a partir do mês de março, o estágio ocorreu em regime de teletrabalho.

O estágio foi realizado na área do Direito do Trabalho, tendo sido proporcionada a aprendizagem em diversas matérias como emigração, nomeadamente, elaboração de contratos de trabalho com trabalhadores estrangeiros e elaboração de documentos com toda a documentação necessária para a elaboração dos contratos conforme a legislação laboral e, no caso dos trabalhadores, quais os procedimentos a seguir por forma a obtenção de um visto; formação profissional, não só para elaboração dos cálculos finais, mas também elaboração de *PowerPoints*, por forma a garantir que a Entidade Empregadora ministra a formação adequada; trabalho temporário, através de elaboração de *check-lists* e análise dos contratos de utilização e Segurança e Saúde no Trabalho, estudando a Lei n.º 102/2009.

O procedimento disciplinar foi tema recorrente ao longo do estágio, pelo que optamos por aprofundá-lo, atenta a sua elevada aplicabilidade prática.

Relativamente à estrutura do relatório, optamos por dividir o relatório em dois capítulos. No primeiro capítulo caracterizamos a entidade de estágio e descrevemos as atividades desenvolvidas durante o estágio, o que nos permite criar um fio condutor entre a parte prática e a parte teórica do relatório. No segundo capítulo desenvolvemos o tema procedimento disciplinar tendo como base um procedimento do qual tivemos oportunidade de acompanhar.

O objetivo deste relatório é demonstrar a importância que um tema como o procedimento disciplinar pode ter na relação jurídica entre o trabalhador e a entidade empregadora.

Assim sendo, iremos descrever a situação ocorrida no dia 17 de fevereiro de 2020 entre o cliente da PRA e uma cozinheira, sua trabalhadora.

Para o tratamento deste tema recorreremos a doutrina, jurisprudência<sup>1</sup>, ao Código do Trabalho, ao Código Civil, ao Código do Processo do Trabalho e a instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho.

---

<sup>1</sup> Todos os acórdãos referenciados podem ser consultados em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), salvo indicação de outro lugar de consulta.

# Capítulo I

## 1. Local e programa de estágio

O presente relatório foi elaborado tendo por base o estágio curricular realizado na PRA - Raposo, Sá Miranda & Associados, Sociedade de Advogados, SP, RL, doravante PRA, sita na Avenida 22 de Maio - Edifício Praça Nova n.º 24, 1-K 2415-396 Leiria, no âmbito do segundo ano do Mestrado de Solicitação de Empresa. O estágio teve a duração de oito meses, de 15 de outubro de 2019 e a 5 de junho de 2020, num total de 1260 horas.

A PRA, fundada em 2001, é resultado da fusão entre três sociedades de advogados: Pedro Raposo & Associados, Sá Miranda & Associados e Almeida Correia, Ney da Costa & Associados, tendo atualmente cinco escritórios em Portugal (Açores, Faro, Leiria, Lisboa e Porto).

A sociedade está organizada nos seguintes departamentos: Administrativo e Contratação Pública; Comercial; Contratos e Concorrência; Contencioso e Arbitragem; Contencioso Penal; *Corporate*; Família e Sucessões; Fiscal; Imobiliário e Veículos de Investimento; Laboral; Propriedade Intelectual e Privacidade; e Recuperação de Crédito e Insolvência.

O nosso estágio foi desenvolvido na área de laboral, havendo-nos sido proposto realizar tarefas como análise de contratos, acompanhamento de reuniões com clientes, análise de legislação, de doutrina e de jurisprudência, acompanhamento de diligências, penhoras de vencimentos, acompanhamento de diligências judiciais, consulta de processos judiciais e estudo de questões jurídico-laborais.

Ao Departamento de Laboral compete acompanhar a evolução dos setores da atividade da economia, através do acompanhamento de clientes ao longo dos anos e abrange tanto a vertente de consultoria como a de contencioso. Pretende-se que os clientes da PRA, com o auxílio deste departamento, atuem em permanente conformidade com a lei, prevenindo litígios. Este departamento acompanha, tanto as empresas como os seus trabalhadores e assegura, ainda, a elaboração de regulamentos internos, códigos de conduta das empresas, entre outros.

Adicionalmente, o Departamento de Laboral proporciona aconselhamento em todas as questões relacionadas com a Segurança Social, tanto quanto à obtenção de subsídios e bonificações à contratação, como na assessoria em matéria contributiva.

O Departamento de Laboral presta ainda assessoria na constituição, organização e determinação de meios materiais e humanos exigidos no âmbito da prevenção de riscos laborais. Quanto à negociação coletiva, a equipa encontra-se preparada para acompanhar a negociação de IRCT, tanto em representação dos empregadores e respetivas associações como em representação dos trabalhadores, sindicatos e comissões de trabalhadores<sup>2</sup>. Já na área da formação, o departamento disponibiliza ações de formação, preparadas de acordo com as necessidades do cliente. Por fim, acompanha ações judiciais e outros procedimentos junto das várias autoridades administrativas que atuam no âmbito laboral.

---

<sup>2</sup> Uma vez que se admite a possibilidade de delegar à Comissão de Trabalhadores a competência de outorgar IRCT e existe a possibilidade de existir convenções coletivas atípicas.

## 2. Atividades desenvolvidas ao longo do estágio

Durante os meses de estágio na PRA desenvolvemos competências não só através do diálogo com os advogados da PRA, mas também através dos trabalhos desenvolvidos.

No que tange a instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, era exigido compreender qual o instrumento aplicável ao cliente. Recorremos às ferramentas disponibilizadas pela DGERT para, posteriormente, elaborar uma nota jurídica<sup>3</sup> sobre o mesmo. A ferramenta de pesquisa da DGERT permite, através do CAE e região, verificar quais os IRCT potencialmente aplicáveis à empresa em questão.

Por outro lado, fizemos ainda um estudo da legislação para perceber como se processam as baixas dos trabalhadores e como podem ser elaborados contratos de trabalho com trabalhadores estrangeiros.

Analisámos pareceres da CITE para conhecer com que fundamentos pode a entidade empregadora recusar a prestação de trabalho flexível, nos termos dos artigos 56.º e 57.º do CT e, de seguida, elaboramos a recusa de horário flexível por parte da entidade empregadora.

Nos termos do artigo 56.º do CT, o trabalhador com filho menos de 12 anos ou com deficiência ou doença crónica, independentemente da idade, tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos.

De acordo com o artigo 57.º do CT, caso o trabalhador pretenda trabalhar em regime de horário flexível deve solicitar ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias. O empregador pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, devendo comunicar a sua decisão no prazo de 20 dias. Na eventualidade de o empregador pretender recusar o pedido, deve indicar o fundamento da intenção de recusa e o trabalhador pode emitir apreciação no prazo de cinco dias a partir da receção.

---

<sup>3</sup> Uma nota jurídica consiste num resumo com as cláusulas mais relevantes para a entidade empregadora. As cláusulas que consideramos mais relevantes são as que podem acarretar custos acrescidos para o empregador, nomeadamente, pagamento de trabalho suplementar com valores diferentes dos previstos no CT, pagamento de trabalho por turnos, majoração de dias de férias e a indicação da tabela salarial.

Passados 5 dias do fim do prazo para apreciação, o empregador envia a intenção de recusa e a apreciação do trabalhador, quando a haja, para a CITE, com cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação do trabalhador. A CITE notifica a entidade empregadora do seu parecer no prazo de 30 dias, considerando-se intenção favorável à entidade empregadora na ausência de parecer por esta entidade.

*In casu*, a trabalhadora que solicitou horário flexível tinha a seu cargo uma criança com idade inferior a 12 anos e demonstrou que o seu cônjuge não poderia obter a flexibilização do horário de trabalho. A trabalhadora em questão laborava por turnos, e através da leitura dos pareceres da CITE, conseguimos perceber que os pareceres n.º 26, processo n.º 3962/FH/2018, e n.º 30, processo n.º 3968/FH/2018, deferiam a recusa da entidade empregadora, dado que o horário solicitado pela trabalhadora deixava um período a descoberto no turno. Ademais, a trabalhadora exerce funções numa fábrica de laboração contínua pelo que o horário solicitado pela senhora exigiria, por parte da entidade empregadora, a contratação de trabalhador para substituir a trabalhadora nas horas em que a trabalhadora não estivesse na fábrica, ficando assim demonstrada a recusa fundamenta em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, constante do artigo 57.º, n.º 2 do CT. Por tudo isto, a CITE emitiu parecer favorável à recusa de horário flexível ao cliente da PRA.

Foi-nos pedido para que estudássemos qual a modalidade de cessação do contrato de trabalho adequada ao despedimento de uma trabalhadora que trabalhava numa secção que compreendia apenas duas trabalhadoras, numa empresa que tinha um total de 3 trabalhadoras, ou seja, se deveríamos optar pelo despedimento coletivo ou pela extinção do posto de trabalho. O n.º 2 do artigo 368.<sup>o4</sup> prevê a existência de uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional, pelo que se assume que não é necessário haver uma cessação de todos os postos de trabalho dessa secção para que possamos optar pela extinção do posto de trabalho<sup>5</sup>.

---

<sup>4</sup> O STJ entende ainda que os critérios previstos no n.º 2 do artigo suprarreferido não se aplicam quando fica demonstrado que a entidade empregadora não dispõe de outros postos de trabalho com funções compatíveis com a categoria do trabalhador despedido, designadamente por estarem ocupados por outros trabalhadores. Considera ainda que, para além de não serem aplicáveis estes critérios, que fica preenchido o requisito da al. b) do art. 368.º, n.º 1 e o n.º 4 deste artigo que referem a impossibilidade de subsistência da relação de trabalho (Cfr. Ac. STJ de 19-11-2015 proc. n.º 568/10.3TTVNG.P1. S1.

<sup>5</sup> Nesse sentido Ac. TRC de 10-11-2017, proc. n.º 1556/15.9T8GRD.C1.

Para que possa existir despedimento coletivo, conforme o artigo 359.º, n.º 1 do CT, é necessária a cessação de contratos de trabalho de, pelo menos, dois trabalhadores no caso de microempresa.

Deste modo, concluímos pela aplicação do despedimento por extinção do posto de trabalho.

Tivemos ainda a oportunidade de elaborar cessação de contratos de trabalho e de efetuar os respetivos cálculos, aditamentos a contratos de trabalho e ainda esclarecer com a ACT em que regime passam a estar os trabalhadores provindos do Reino Unido com o BREXIT.

Pesquisamos e elaboramos documentos sobre o destacamento de trabalhadores, uma vez que a PRA tem alguns clientes que constantemente pretendem realizar obras no estrangeiro e sentem a necessidade de destacar os seus trabalhadores para outros países.

Ainda sobre destacamento, elaboramos um parecer sobre dois trabalhadores, um casal, que foram destacados para Angola, mas sem terem sido remetidos quaisquer documentos para a ACT, nos termos do artigo 8.º do CT.

Tivemos ainda o privilégio de estar inseridos num processo de Auditoria, onde nos foi possível ir ao cliente e acompanhar todas as questões na área de laboral por forma a regularizar tudo o que com esta área está conexo.

Posteriormente, ainda num outro processo de Auditoria, onde nos deparámos com o maior desafio durante o estágio curricular, começamos por estudar o IRCT potencialmente aplicável a cada uma das empresas envolvidas e elaboração das respetivas notas jurídicas; analisámos os contratos de trabalho por forma a detetar irregularidades, nomeadamente, a ausência de identificação do IRCT aplicável, de identificação da seguradora e de cláusula de RGPD; verificámos se os motivos justificativos para os contratos a termo estava de acordo com o artigo 140.º do CT e quais as suas consequências; analisámos as fichas dos trabalhadores, por forma a verificar se cumpriam o artigo 127.º, n.º 1 al. j) do CT; os recibos de vencimentos, comparando-os com as DMR e com os mapas enviados para a seguradora; os mapas de férias e o registo de faltas dos trabalhadores, de modo a verificarmos se a majoração de férias prevista no IRCT potencialmente aplicável estava a ser respeitada; os documentos sobre os veículos ao serviço das sociedades; confrontámos a temática do concurso e da pluralidade de

contraordenações; analisámos as comunicações de admissões à Segurança Social, com o objetivo de averiguar se as comunicações foram efetuadas com 24 horas de antecedência, nos termos do artigo 29.º do CRCSPSS, os comprovativos de pagamentos ao FCT e ao FGCT e a sua menção nos contratos posteriores a 2013; analisámos os registos de tempo de trabalho; examinámos as consultas e as provas de aptidão; estudámos as gratificações de resultados e as gratificações extraordinárias e ainda verificámos os documentos sobre a formação ministrada aos trabalhadores.

Pudemos elaborar documentos de perguntas e respostas rápidas para os clientes no que toca a greves, trabalhadores com deficiência e destacamento de trabalhadores, assim como um manual de conduta e regulamento interno para uma associação, uma vez que as minutas existentes são aplicáveis a sociedades comerciais e um regulamento de avaliação de desempenho para um cliente que pretendia estimular os seus trabalhadores e, como tal, pretendia garantir que os prémios atribuídos eram fundamentados por meritocracia.

Temas como a telemedicina, cessão da posição contratual e faltas proporcionaram momentos de aprendizagem que consideramos cruciais para o futuro.

A tradução de documentos, tendo envolvido o estudo dos regimes jurídicos de outros países da UE, permitiu também ampliar o conhecimento e confrontar as diferentes realidades.

Ao longo do estágio estudámos, diversas vezes, o direito a férias, respetivo subsídio e subsídio de Natal dos trabalhadores enquanto o contrato se encontrava suspenso. Verificamos que quando se trata de trabalhadora nas condições elencadas no artigo 65.º do CT, não há perda destes direitos, uma vez que as ausências ao trabalho se consideram como prestação efetiva de trabalho. Esta situação resulta na responsabilidade total de pagamento de férias e do respetivo subsídio ainda que a trabalhadora não se encontre ao serviço a 1 de janeiro. Quanto ao subsídio de Natal, este é pago proporcionalmente, podendo a trabalhadora requerer o pagamento do montante em falta, isto é, o que a entidade empregadora não é obrigada a pagar, através da SS preenchendo o formulário referente a prestações compensatórias.

Colaboramos na elaboração de um parecer sobre trabalho temporário onde nos foi solicitado que verificássemos se os motivos justificativos dos contratos de utilização de trabalho temporário estavam de acordo com o artigo 175.º do CT, se os limites do artigo 178.º do CT foram respeitados, quais as consequências da violação destes artigos e

potenciais soluções. Para a empresa em questão, as propostas de resolução envolveram a celebração de contratos de trabalho de muito curta duração e o trabalho intermitente.

Uma vez que o nosso estágio foi realizado durante a pandemia devido à COVID-19, também a análise sobre o teletrabalho e o *Lay-off* representaram temas de estudo, nomeadamente, a elaboração de pareceres sobre estes regimes e a comparação destas modalidades no âmbito da pandemia e no Código do Trabalho.

Tivemos ainda a oportunidade de tratar de um procedimento disciplinar que se iniciou com um procedimento de inquérito prévio e é precisamente nesta temática que pretendemos desenvolver o relatório de estágio.

## Capítulo II

### 1. Caso de estudo: apresentação

No dia 17 de fevereiro o Dr. Luís Gonçalves Lira recebeu uma chamada de um cliente avançado da PRA, cujo CAE principal é 56210, que corresponde a fornecimento de refeições para eventos.

Ora, o acontecimento que espoletou a situação a resolver ocorreu precisamente na execução de um contrato de prestação de serviço que a empresa Cliente da PRA tem com dois Centros Escolares (relacionados entre si), no âmbito do qual fornece as refeições que são dadas às crianças que frequentam os Centros Escolares depois das aulas.

No dia 17 de fevereiro de 2020, o cliente (entidade empregadora) foi informado, via e-mail, de que havia sido aprovionada, à hora do almoço, uma quantidade de comida bastante inferior à solicitada por um desses Centros Escolares.

Por forma a perceber o sucedido, o empregador reuniu com o superior hierárquico do Centro Escolar em questão e percebeu que um incumprimento de regras na cozinha levou a um deficiente fornecimento de refeições.

A insuficiência de refeições resultou em falta de comida e, caso o cliente da entidade empregadora não tivesse preparado refeições pelos seus próprios meios, para além da ingestão insuficiente por parte das crianças, outras vinte e cinco crianças ficariam sem almoço.

Não havendo dados suficientes para elaborar a nota de culpa, por forma a dar início ao procedimento disciplinar, o cliente foi aconselhado a realizar um processo prévio de inquérito, de modo a averiguar se havia fundamento para instaurar procedimento disciplinar.

O processo iniciou-se com uma nota de ocorrência e deliberação de abertura de inquérito. Nesta nota de ocorrência, partiu-se do pressuposto que os três trabalhadores que desempenhavam funções na cozinha da entidade empregadora estavam envolvidos na situação.

Nos termos do artigo 356.º, n.º 1 do CT, o cliente nomeou a PRA como instrutora do processo, tendo sido assinada uma procuração com poderes especiais para o efeito.

## 2. Poder disciplinar

De acordo com o artigo 98.º do CT, “o empregador tem poder disciplinar sobre o trabalhador ao seu serviço, enquanto vigorar o contrato de trabalho”. Podemos então constatar que o poder disciplinar é atribuído à entidade empregadora ou a superior hierárquico do trabalhador.

Para Maria José Costa Pinto (2011, p. 422), o poder disciplinar laboral pode ser entendido na noção de contrato de trabalho do artigo 11.º do CT.

Vaz Marecos (2011, p. 13) define poder disciplinar como a faculdade dada ao empregador de aplicar sanções ao trabalhador pela violação dos deveres laborais, tendo estas sanções um objetivo punitivo e de pretender evitar reincidências, enquanto previnem que os restantes trabalhadores venham a assumir condutas semelhantes.

Apesar de a lei enunciar o poder disciplinar como um poder, Maria do Rosário da Palma Ramalho (2010, pp. 707-708) defende que se trata de um direito subjetivo, de uma permissão normativa específica de aproveitamento e não de uma permissão genérica. Como direito subjetivo, deverá reconduzir-se à modalidade de direito potestativo, dado que se reconduz a uma alteração na esfera jurídica do trabalhador. É também importante proceder à delimitação do seu conteúdo.

A doutrina diverge quanto à faculdade disciplinar do empregador. Na qualificação como direito subjetivo, tem-se defendido que a própria lei se refere a poder no artigo 328.º, n.º 1 do CT e caso se pretendesse que de um dever se tratasse o legislador tinha imposto ao trabalhador a obrigação de atuar disciplinarmente e não existe da parte de poderes públicos a competência para se substituírem ao empregador na aplicação da sanção. Já para a perspetiva institucionalista, é um poder-dever, onde a entidade empregadora deve lançar mão tendo como critérios os interesses da organização<sup>6</sup>. Esta distinção assenta na liberdade de atuação que assiste ao titular do direito subjetivo e que falta ao titular do poder-dever. O primeiro atua de modo livre enquanto que o segundo atua de modo vinculativo (Pinto, 2009, pp. 16-17).

---

<sup>6</sup> É importante referir que a qualificação como poder-dever não implica a punição do trabalhador, mas sim o cumprimento do dever de igualdade, isto é, garantir que a dois trabalhadores com comportamento idêntico são aplicadas as mesmas sanções ou, por outro lado, não é aplicada qualquer sanção.

O poder disciplinar confere a uma das partes de uma relação de direito privado o poder de, por si própria e no contexto dessa mesma relação, sancionar o incumprimento contratual imputado à contraparte, mais concretamente a violação dos deveres jurídico-laborais decorrentes da celebração do contrato de trabalho (Sousa, 2019, p. 27).

Questiona-se se existe poder disciplinar por parte de empregadores a que estejam vinculados trabalhadores que não estão ao seu serviço, que é o caso do trabalhador temporário, trabalhador cedido e trabalhador com contrato suspenso<sup>7</sup>.

O artigo 329.º, n.º 4 do CT prevê a possibilidade de delegar o exercício do poder disciplinar. O CT delimita expressamente o âmbito subjetivo da delegação de poderes, dado que o poder disciplinar poderá ser exercido diretamente através da entidade empregadora ou através de superior hierárquico do trabalhador. Significa isto que, ainda que a entidade empregadora delegue a competência de promoção das diligências probatórias, o instrutor (advogado, *in casu*) não pode aplicar qualquer sanção ao trabalhador em nome da entidade empregadora.

Coloca-se a questão de saber se a delegação do poder de promover ação disciplinar deverá ser expressamente levada ao procedimento disciplinar, sob pena de invalidade dos atos praticados. A Jurisprudência<sup>8</sup> tem vindo a reconduzir esta questão ao vertido no artigo 260.º do CC. A questão da irregularidade da delegação de poderes disciplinares só se colocará caso o trabalhador, ainda em sede de procedimento disciplinar, contestar os poderes de quem conduz o procedimento disciplinar. Assim sendo, apenas nesse momento surge o ónus para a entidade empregadora para demonstrar, perante o trabalhador, a existência e validade da delegação de poderes. Com isto afirmamos que antes do trabalhador suscitar eventual irregularidade ou o mero desconhecimento da delegação de poderes, não há razão para concluir pela violação dos direitos de defesa que

---

<sup>7</sup> Ora, o artigo 185.º, n.º 4 do CT prevê expressamente que quem tem poder disciplinar sobre o trabalhador temporário é a empresa de trabalho temporário.

Para a generalidade da doutrina, o poder de direção é atribuído ao cessionário e o poder disciplinar permanece na esfera do cedente, estando excluída a possibilidade do despedimento pelo cessionário (Ramalho, 2010, p. 709).

Nos termos do artigo 295.º, n.º 1 do CT, a suspensão do contrato de trabalho não prejudica os direitos, deveres e garantias das partes.

<sup>8</sup> Cfr Ac. STJ de 21.03.2012, proc. n.º 161/09.3TTVLG.P1.S1 e Ac. TRG de 20.09.2018, proc. n.º 910/15.0T8BRG-B.G1.

lhe são conferidos apenas e tão-só por força de uma delegação de poderes<sup>9</sup> (Sousa, 2019, pp. 31-34).

O artigo 356.º, n.º 1 do CT permite à entidade empregadora nomear um instrutor a quem competirá a promoção das diligências probatórias, designadamente as requeridas pelo trabalhador em sede de resposta à nota de culpa.

*In casu*, não se verificam quaisquer limitações associadas ao âmbito subjetivo da nomeação do instrutor, uma vez que, ao contrário do que sucede com a delegação de poderes disciplinares, o CT não condicionou a referida nomeação a elementos internos à empresa. Nessa medida, a nomeação de instrutor disciplinar poderá recair sobre alguém completamente externo à empresa, tendo sido, no nosso caso, a PRA.

Maria do Rosário da Palma Ramalho diz-nos que “o problema do fundamento jurídico do poder disciplinar laboral pode resumir-se numa questão: como justificar que, num contrato de direito privado, um sujeito privado possa aplicar sanções à pessoa do outro contraente, com o objetivo de a punir pela prática de ações ou de omissões que ele próprio qualificou como infrações e sem necessidade de intermediação judicial?” (Ramalho, 2010, p. 740).

A resposta tem sido dada pela doutrina através de duas grandes correntes explicativas. Uma delas coloca o acento tónico em aspetos individuais (típicos do contratualismo) e outra coloca-o em aspetos coletivos e de grupo (próprios do institucionalismo) (Pinheiro, 2020, p. 48).

Para os contratualistas, o poder disciplinar encontra o seu fundamento no contrato de trabalho, isto é, a entidade empregadora e o trabalhador, quando decidem celebrar um contrato de trabalho de modo livre e esclarecido, reconhecem que a entidade empregadora estará munida de *ius puniendi* e que o trabalhador passará a estar sujeito à faculdade punitiva da entidade empregadora, garantido que o trabalhador cumpre a prestação acordada. Para os institucionalistas, o fundamento do poder disciplinar encontra-se na

---

<sup>9</sup> Pedro Ferreira de Sousa (2019, p. 34) não considera razoável que o trabalhador possa, em sede judicial, invocar a falta de poderes da entidade que promoveu o procedimento disciplinar não tendo alegado, nesse mesmo processo, essa suposta irregularidade e não permitindo, dessa forma, às entidades envolvidas a demonstração da existência e validade da delegação. O autor reforça ainda que a sobreposição da forma em detrimento do conteúdo seria, nesse caso, absolutamente injustificada e desproporcional. Desse modo, considera desnecessária a obrigação da entidade empregadora formalizar a delegação de poderes no seio do processo judicial, a menos que o trabalhador suscite essa questão no âmbito do procedimento.

instituição / organização na qual o trabalhador se encontra inserido (Pinheiro, 2020, p. 48).

O direito disciplinar tem vindo a ser entendido como “o conjunto de normas jurídicas que têm por objeto a disciplina, e que é integrado, outrossim de um modo cronológico, pelos seus conceitos operatórios de infração disciplinar, de sanção disciplinar e de procedimento disciplinar” (Pinheiro, 2020, p. 70).

Não se encontra no ordenamento jurídico laboral a noção legal de infração disciplinar<sup>10</sup>, uma vez que o princípio da tipicidade das infrações previsto no artigo 29.º, n.º 1 da CRP, no artigo 1.º do CP e no artigo 7.º da CEDH não tem cabimento no direito disciplinar laboral.

---

<sup>10</sup> No entanto, através do artigo 128.º, n.º 1 do CT e do artigo 351.º, n.º 2 do CT tenta-se delimitar o conceito de infração disciplinar. O conceito de infração disciplinar tem de se debater com a volatilidade inerente ao modo se perspetiva e fundamenta o poder disciplinar. Para os contratualistas, a infração disciplinar passará sempre por ser uma violação dos deveres contratuais ou dos deveres normalmente cobertos pelo manto do contrato. Para os institucionalistas, a infração disciplinar será uma violação praticada por um membro da comunidade de trabalho, contra os interesses comuns da empresa onde se insere e no seu próprio interesse (Pinheiro, 2020, pp. 71-72).

### 3. Procedimento disciplinar

Com a celebração de contrato de trabalho, o trabalhador fica juridicamente subordinado à entidade empregadora, resultando para este o dever de obediência e os demais deveres da relação laboral. Ao incumpri-los, a entidade empregadora pode aplicar-lhe uma sanção disciplinar.

Segundo Maria do Rosário da Palma Ramalho (2010, p. 30), a subordinação jurídica “põe em evidência o binómio subjetivo desigual que caracteriza o vínculo laboral em razão da sujeição de uma das partes aos poderes laborais de direção e disciplina que incubem à outra parte”.

Para Paulo Sousa Pinheiro (2020, p. 167), procedimento disciplinar é

“procedimento interno de caráter prévio, preparatório e necessário, sujeito ao contraditório, de natureza autotutelar, privada e sancionatória, que se destina a apreciar as circunstâncias em que, alegadamente, foram cometidos os factos constitutivos da infração disciplinar imputada ao trabalhador, e que culmina, após participação efetiva daquele no procedimento, na escolha e posterior aplicação (se, na ótica do empregador, tiver resultado provada a prática daqueloutra) da sanção disciplinar que se revele mais adequada e proporcionada à gravidade da infração e à culpabilidade do infrator”.

No nosso caso, uma vez que a sanção pretendida era o despedimento, iremos recorrer ao artigo 352.º e ss do Código do Trabalho.

O procedimento disciplinar encontra-se dividido em cinco fases:

- 1) Fase da acusação;
- 2) Fase da defesa e do contraditório;
- 3) Fase da instrução;
- 4) Fase da apreciação/decisão;
- 5) Fase de Impugnação.

#### 3.1. Fase de acusação

O procedimento disciplinar laboral é iniciado pela fase acusatória. O propósito desta fase é descrever os factos suscetíveis de configurar a prática de uma infração disciplinar e a sua imputação ao trabalhador, através da elaboração de nota de culpa.

O empregador dispõe de 60 dias, desde que teve conhecimento do ato, para reagir disciplinarmente contra a prática de comportamentos laborais irregulares, nos termos do

artigo 329.º, n.º 2 do CT. No nosso caso, o cliente teria até dia 17 de abril para instaurar um procedimento disciplinar.

A exigência de reação assenta na ideia de que a gravidade e relevância da conduta disciplinarmente censurável se encontra diretamente relacionada com a celeridade que a entidade empregadora imprime ao exercício da ação disciplinar. O entendimento invocado com maior frequência a este respeito passa por reconduzir o conhecimento da infração disciplinar ao conhecimento, por um lado, dos factos que a integram e as circunstâncias essenciais ao seu enquadramento enquanto desconformidade disciplinar e, por outro lado, do respetivo infrator. Tal entendimento encontra-se plasmado no artigo 329.º do CC<sup>11</sup> (Sousa, 2019, pp. 46-51).

O CT exige, sob pena de invalidade do procedimento disciplinar e, conseqüentemente, da ilicitude do despedimento, que a acusação disciplinar contenha uma descrição circunstanciada dos factos imputados ao trabalhador, ou seja, a indicação mais completa possível das circunstâncias de modo, tempo e lugar dos factos que compõem a infração disciplinar, conforme o artigo 352.º do CT. Tal exigência visa garantir que o trabalhador compreenda a acusação que lhe é dirigida, por forma a exercer o contraditório<sup>12</sup>.

Para além da descrição circunstanciada dos factos, para que o trabalhador exerça o contraditório, acreditamos que a linguagem utilizada, não só na elaboração da nota de culpa mas em todo o processo, deverá ser o mais clara e simples possível.

Entende-se, então, que enquanto os elementos que permitem compor uma acusação devidamente circunstanciada não chegam ao conhecimento da entidade empregadora, a mesma não se encontra em condições legais de exercer o direito de ação disciplinar, donde, nos termos do referido artigo 329.º do CT, o prazo de caducidade não se poderá ter por iniciado. (Sousa, 2019, p. 51).

Outro entendimento reconduz o conhecimento da infração apenas ao conhecimento dos elementos que compõem a infração, naquela que parece ser uma interpretação literal

---

<sup>11</sup> “O prazo de caducidade, se a lei não fixar outra data, começa a correr no momento em que o direito puder legalmente ser exercido”.

<sup>12</sup> Não obstante, a jurisprudência vem defendendo que, caso o trabalhador, na resposta à nota de culpa demonstre total compreensão e conhecimento dos factos, o procedimento disciplinar não se considera inválido. Neste sentido *vide* Ac. SJT de 27.02.2008, proc. n.º 07S3523, e Ac. TRP de 05.12.2016, proc. n.º 3809/15.7T8BRG.P1.

do vertido no n.º 2 do artigo 329.º do CT, o qual adota a formulação “conhecimento da infração” (Sousa, 2019, p. 51).

Em momento ainda anterior ao procedimento prévio de inquérito, a entidade empregadora poderá lançar mão de um processo prévio de averiguações, que se destinará a apurar as infrações cometidas e quem foram os trabalhadores que as praticaram. Apenas com o conhecimento dessas mesmas circunstâncias, e com o prazo de caducidade já a correr, é que a entidade empregadora se vê na possibilidade de recorrer ao procedimento prévio de inquérito, com a consequente interrupção do prazo em curso.

Quando o resultado do comportamento do infrator se verifique num momento posterior à prática do facto, o prazo de prescrição iniciar-se-á a partir do dia em que o resultado de verifique (Castro, 2002, p. 533).

Paulo Sousa Pinheiro (2020, p. 215) questiona se o início da contagem do prazo depende apenas do conhecimento da infração, ou depende, entre outros, da identificação do infrator.

Para Lobo Xavier (1989, p. 449), não interessa tanto o conhecimento da infração, como o do seu autor, pois um processo disciplinar supõe que haja alguém indicado pela prática de uma infração.

Tendemos a concordar com o autor suprarreferido pois, não tendo sido identificado o autor da infração, não é possível elaborar nota de culpa e, por conseguinte, dar seguimento ao procedimento disciplinar. Pela leitura do ponto 1 do Capítulo II percebemos precisamente que foi o que aconteceu no nosso caso.

Quando a entidade empregadora não possui elementos necessários para a elaboração da nota de culpa, o artigo 352.º do CT prevê o recurso ao procedimento prévio de inquérito.

Para que os prazos previstos no artigo 329.º do CT sejam interrompidos, é necessária a verificação de vários pressupostos de ordem material e de ordem formal que visam assegurar que a entidade empregadora não lança mão do presente mecanismo de forma abusiva, designadamente mascarando a inércia injustificada da reação disciplinar e a consequente violação dos prazos que limitam o exercício do poder disciplinar (Sousa, 2019, p. 86).

### 3.1.1. Procedimento prévio de inquérito

O procedimento prévio de inquérito consubstancia-se na realização, pela entidade empregadora, ou através de instrutor nomeado, de diligências probatórias, para apuramento dos factos que serão, posteriormente, imputados a um trabalhador<sup>13</sup> (Marecos, 2011, p. 28).

O procedimento prévio de inquérito surge numa fase prévia à acusação, destinando-se meramente ao apuramento dos factos indiciadores de infração disciplinar, pelo que o procedimento poderá terminar sem que a entidade empregadora conclua pela efetiva prática de infração disciplinar<sup>14/15</sup> (Sousa, 2019, p. 86).

Tem vindo a ser pacificamente entendido que o exercício do poder disciplinar se inicia com a notificação da nota de culpa ao trabalhador ou, caso se afigure objetivamente justificado, com a instauração do procedimento prévio de inquérito. Deste modo, concluímos que a entidade empregadora dispõe de um ano a partir da notificação da nota de culpa ou da instauração do procedimento prévio de inquérito<sup>16</sup> para notificar a decisão disciplinar ao trabalhador<sup>17</sup> (Sousa, 2019, p. 55).

No processo prévio de inquérito, no dia 6 de março, foram inquiridas diversas testemunhas, por forma a averiguar o/os responsável / responsáveis pelo insuficiente fornecimento das refeições solicitadas pelos Centros Escolares.

---

<sup>13</sup> Esta fase baseia-se numa necessidade real e efetiva que apenas é utilizada quando a entidade empregadora desconhece o agente da infração, existem suspeitas sobre se um comportamento é disciplinarmente punível ou não se conhece ainda a totalidade dos factos e circunstâncias relevantes.

<sup>14</sup> Deste modo, o legislador laboral não pretendeu dotar o trabalhador de qualquer direito de defesa, designadamente facultando-lhe a possibilidade de consultar o processo prévio de inquérito, de prestar declarações ou de apresentar uma pronúncia escrita (Cfr. Ac. STJ de 24-02-2010, proc. n.º 6/05.3TTFAR.S1).

<sup>15</sup> Por outro lado, num outro procedimento disciplinar, em que tivemos a oportunidade de elaborar o procedimento prévio de inquérito, os factos provados foram de tal maneira graves - o trabalhador agrediu um colega e ofendeu o seu superior hierárquico - que o trabalhador, ao aperceber-se da instauração do procedimento disciplinar, preferiu chegar a acordo com o empregador. A entidade empregadora também preferiu chegar a acordo para evitar um procedimento disciplinar. Neste caso, o principal beneficiado foi o trabalhador, pois o contrato cessou por acordo, tendo direito ao subsídio de desemprego, nos termos do art. 9.º, n.º 1 al. d) do DL n.º 220/2006, isto é, por acordo de revogação.

<sup>16</sup> Na verdade, o legislador laboral nunca estabeleceu um prazo para a conclusão do procedimento prévio de inquérito, fixando apenas um critério abstrato para a sua condução, mais concretamente exigindo um comportamento diligente à entidade empregadora (cfr. Artigo 352.º do CT).

<sup>17</sup> O Tribunal do Trabalho do Porto entendeu que a suspensão disciplinar de um trabalhador mantida, durante cerca de um ano, no âmbito de um procedimento prévio de inquérito se justificava por força da complexidade e obscuridade dos factos em apuramento e da dificuldade acrescida das diligências técnicas de investigação (Sousa, 2019, p. 56).

A primeira testemunha inquirida, com a categoria profissional de monitor, não sabia quem era a cozinheira que preparou o almoço. Sabia apenas que a comida não tinha chegado para todos os alunos.

A segunda testemunha, com a categoria profissional de animador sociocultural, sentiu-se envergonhada em servir as crianças porções tão reduzidas, enviou inclusivamente email a dizer o mesmo e referiu que não é a primeira vez que há falhas (v.g. porções insuficientes face ao solicitado pelos clientes ou não envio da sobremesa para os professores).

A terceira testemunha, com a categoria profissional de escriturário, sabia apenas o que lhe foi transmitido e foi quem falou diretamente com a comercial do cliente PRA para pedir mais comida no dia 17 de fevereiro de 2020. Disse sentir vergonha da situação e referiu que já tinha voltado a haver falha no envio de sobremesa para os professores, após a situação que levou à abertura do procedimento disciplinar e que não era a primeira vez que era enviada comida insuficiente.

A quarta testemunha (trabalhadora do cliente PRA), com a categoria profissional de comercial, após ter recebido chamada da terceira testemunha confrontou a cozinheira que apenas disse que tinha refeições para mais 4 pessoas e confessa ter ficado com a sensação de que a cozinheira não ficou surpreendida. Referiu ainda que nem sempre as coisas correm bem com esta cozinheira e que já houve falha no envio de sobremesas para os professores. Concluiu afirmando que nenhuma cozinheira dá importância a este tipo de situações.

A quinta testemunha, chefe de cozinha, afirmou que era ela que estava a tratar do *catering* nesse dia. Considerou que a cozinheira achou que as doses eram aquelas, ainda que não fosse essa a ordem, mas concordou com o facto de ser expectável que a quantidade de comida fosse a mesma do dia anterior. Disse-nos ainda não ter reparado nas quantidades insuficientes a serem confeccionadas e que só tomou conhecimento da situação via email. Confrontou a cozinheira após o email que lhe respondeu que era normal e este discordou. A trabalhadora disse que julgava que a comida iria chegar. Confirmou que a outra cozinheira estava de folga e que a cozinheira ao serviço comete muitas falhas e que todos os dias se esquece de alguma coisa. Mencionou ainda que, no dia da inquirição, se esqueceu do arroz para os pratos vegetarianos. Posto isto, o chefe de cozinha referiu crer que a postura da cozinheira afete as relações comerciais.

Após a inquirição das testemunhas ficou claro que, no dia 17 de fevereiro, na cozinha, estava apenas o chefe de cozinha, a cozinheira e uma ajudante de cozinha<sup>18</sup>.

Depois dos depoimentos prestados, concluiu-se que o chefe de cozinha estava completamente alheio à situação, uma vez que as suas funções não envolvem preparação de refeições e a trabalhadora ajudante de cozinha, tem como função de ajudar a cozinheira e não a elaboração dos pratos.

Deste modo, entendeu-se que o procedimento disciplinar deveria ser dirigido apenas à cozinheira da entidade empregadora.

A cozinheira e trabalhadora violou os deveres de respeito, zelo e diligência, tendo atuado em manifesta desobediência às ordens da sua Entidade Empregadora, demonstrou desinteresse pelo cumprimento, com a diligência devida, de obrigações inerentes ao exercício das funções a que está afeta e, ainda, potenciando a lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa, visto que, não sendo a primeira vez que comete um erro deste género, o cliente da entidade empregadora tem vindo a demonstrar o seu desagrado referindo, inclusivamente, a possibilidade de cessar o contrato de fornecimento.

A trabalhadora, em vez de cozinhar 2 recipientes médios de carne, 2 recipientes médios de arroz e 1 um recipiente de legumes, conforme foi definido pelos centros escolares, apenas proporcionou a entrega de 2 recipientes médios de arroz e 1 recipiente médio de carne e legumes misturados.

Desta forma, parte das crianças teve de ingerir quantidades insuficientes dada a necessidade de partilha das quantidades por todos, e cerca de vinte e cinco crianças não receberam qualquer refeição por parte da entidade empregadora.

Tendo a entidade empregadora tomado conhecimento de todos os factos, deliberou mandar instaurar um procedimento disciplinar à trabalhadora, com intenção de despedimento e alegação de justa causa.

---

<sup>18</sup> Verificamos com alguma frequência que a prova testemunhal é a mais comum pois, muitas vezes, os trabalhadores não chegam a responder à nota de culpa e não é possível, por mais nenhuma via, obter os esclarecimentos pretendidos. *In casu*, nenhum dos monitores tinha um telemóvel à mão para tirar fotografia dos recipientes enviados, caso contrário, a fotografia valeria como prova dos factos, nos termos do artigo 368.º do CT.

### **3.1.1.1. Pressupostos materiais**

O procedimento prévio de inquérito afigurar-se-á legítimo<sup>19</sup> caso se revele “necessário para fundamentar a nota de culpa”. As circunstâncias que traduzem a necessidade de fundamentar a nota de culpa não se encontram elencadas no CT, pelo que podemos assumir um conceito amplo, designadamente: “o desconhecimento, total ou parcial, das circunstâncias de modo, tempo e/ou lugar da infração disciplinar; o desconhecimento do autor da infração disciplinar; o desconhecimento, total ou parcial, das consequências da infração disciplinar; todas as circunstâncias combinadas” (Sousa, 2019, pp. 91-92).

No caso em apreço, foi necessário recorrer ao procedimento prévio de inquérito, dado que era crucial perceber a situação em concreto e quem eram os autores da infração.

### **3.1.1.2. Pressupostos formais**

A validade do procedimento prévio de inquérito depende de o procedimento ter início nos 30 dias seguintes à suspeita de comportamentos irregulares, de o procedimento ser conduzido de forma diligente e de a nota de culpa ser notificada até 30 dias após a conclusão do procedimento.

Surge a dúvida quanto ao momento em que o procedimento prévio de inquérito se deve considerar iniciado. Na falta de indicação expressa no CT, deverá considerar-se iniciado com a decisão do órgão com a competência disciplinar no sentido da promoção desse procedimento (Sousa, 2019, p. 95).

O caráter diligente da condução do procedimento prévio de inquérito deverá ser aferido em função das circunstâncias concretamente apuradas. Dessa forma, o julgador deverá perguntar-se se, em face das circunstâncias do caso concreto:

“a entidade empregadora atuou de forma empenhada, recorrendo de forma célere, a todos os expedientes que se encontravam na sua disponibilidade no sentido de obter os elementos que a impediavam de elaborar a nota de culpa nos termos previstos no CT; e os atos e as diligências promovidas no âmbito do procedimento prévio de inquérito se

---

<sup>19</sup> A necessidade de a entidade empregadora recorrer ao procedimento prévio de inquérito deverá ser ponderada casuisticamente, consoante os elementos que eram do seu conhecimento quando decidiu avançar com o procedimento disciplinar, do nível de complexidade e da insuficiência para elaborar uma nota de culpa devidamente circunstanciada (Sousa, 2019, p. 92).

afiguraram adequadas à prossecução daquele fim, pois só esses se afiguraram relevantes para este efeito. Em caso de resposta afirmativa, deverá concluir-se que a entidade empregadora conduziu o procedimento prévio de inquérito de forma diligente, daí resultado a interrupção do prazo de 60 dias para o exercício da ação disciplinar e o prazo de um ano de prescrição da infração disciplinar” (Sousa, 2019, pp. 96-97).

O procedimento prévio de inquérito deverá considerar-se concluído quando a entidade empregadora recolha os elementos necessários, por forma a elaborar nota de culpa devidamente fundamentada.

Podemos considerar que o procedimento prévio de inquérito se iniciou no próprio dia 17 de fevereiro com a decisão da entidade empregadora de ser acompanhada pela PRA na instauração de procedimento disciplinar. O procedimento prévio de inquérito foi concluído no dia 9 de março de 2020, data em que a entidade empregadora decidiu avançar com o procedimento disciplinar com intenção de despedimento.

### **3.1.1.3. Invalidade do procedimento prévio de inquérito**

Cumprindo os pressupostos materiais e formais acima analisados, o procedimento prévio de inquérito considera-se válido e interrompe a contagem dos prazos do artigo 329.º, n.ºs 1 e 2 do CT.

Caso não sejam cumpridos os pressupostos materiais e formais, o procedimento prévio de inquérito considerar-se-á inválido e, conseqüentemente, ocorre a violação dos prazos processuais.

No caso em análise, ainda que consideremos que o procedimento prévio de inquérito não possa ser considerado inválido, se o fosse, os prazos do artigo 329.º do CT não seriam violados, pois a nota de culpa foi elaborada dia 26 de março de 2020.

Relativamente à invocação judicial de invalidade, podemos verificar uma divergência jurisprudencial. Por um lado, há quem defenda que, enquanto a matéria de exceção ao direito de promover o despedimento com justa causa, a caducidade e a prescrição deverão ser invocadas pelo trabalhador, recaindo sobre este o ónus de invocar e demonstrar a invalidade do procedimento prévio de inquérito e a violação dos prazos processuais<sup>20</sup>. Por outro lado, defende-se que, não obstante a caducidade e a prescrição, se afigurarem

---

<sup>20</sup> Neste sentido, Ac. TRP de 05.03.2012, proc. n.º 665/11.8TTPRT.P1, e Ac. TRL de 16.05.2012, proc. n.º 3040/09.0TTLSB-D.L1-4.

matéria de exceção ao direito de proceder ao despedimento com justa causa, a necessidade de processo prévio de inquérito e a tramitação diligente e com observância dos prazos definidos na lei pretendem afastar a eficácia daquelas exceções, que só a entidade empregadora aproveita<sup>21</sup> (Sousa, 2019, p. 99-100).

#### **3.1.1.4. Suspensão preventiva em sede de procedimento prévio de inquérito**

No decurso do procedimento prévio de inquérito, a presença do trabalhador poderá afigurar-se inconveniente, pelo que, quando tal se verifique, pode a entidade empregadora proceder à suspensão preventiva do trabalhador, de acordo com o artigo 329.º, n.º 5 do CT.

Em caso de suspensão preventiva tem-se questionado se o trabalhador tem direito ao pagamento do subsídio de refeição, uma vez que o artigo 329.º, n.º 5 do CT não concretiza o que se entende por retribuição. Deste modo, devemos socorrer-nos do artigo 258.º e 260.º do CT. Segundo o Ac. do TRP de 20.01.2003<sup>22</sup>, a suspensão preventiva não suspende o pagamento do subsídio de refeição. Não obstante, Diogo Vaz Marecos entende que o disposto do artigo 260.º, n.º 2 do CT, remetendo para o n.º 1 al. a), o subsídio de refeição só é devido ao trabalhador suspenso preventivamente na parte em que a importância recebida a esse título ultrapasse os montantes normais<sup>23</sup> e desde que tenha sido expressamente previsto em contrato individual de trabalho, ou se deva considerar pelos usos como elemento retributivo<sup>24</sup> (Sousa, 2014, p.87).

No nosso caso, embora os comportamentos da trabalhadora se revelem lesivos para a entidade empregadora, a presença da trabalhadora nunca foi considerada inconveniente, pelo que a mesma continuou a desempenhar funções na Entidade Empregadora.

#### **3.1.2. Artigo 329.º do CT**

Por considerarmos os prazos previstos no artigo 329.º de elevada relevância, iremos, nos próximos pontos, abordá-los e aprofundá-los.

---

<sup>21</sup> Cfr. Ac. STJ de 15.02.2005, proc. n.º 04S3593, e Ac. STJ de 04.10.2006, proc. n.º 06S573.

<sup>22</sup> Neste sentido, Ac. TRP de 06.10.2008, proc. n.º 0842882, Ac. TRL de 21.05.2008, proc. n.º 708/2008-4, e Ac. TRL de 14.09.2011, proc. n.º 1261/07.0TTLSB.L1-4.

<sup>23</sup> Nesta perspetiva, Ac. TRE de 21.12.2017, proc. n.º 1856/16.0T8EVR.E1.

<sup>24</sup> Neste seguimento, Ac. TRL de 5.12.2012, proc. n.º 2918/11.6TTLSB.L1-4, e Ac. TRL de 13.01.2010, proc. n.º 9/07.0TTSNT.L1-4.

### 3.1.2.1. Prazo do artigo 329.º, n.º 1 do CT

A necessidade de impor um prazo para o exercício passa pela dificuldade na obtenção de provas, pelo efeito erosivo do tempo, a preservação de certeza e segurança jurídicas e a necessidade de evitar que a ameaça de uma punição se mantenha de forma indefinida sobre o trabalhador (Silva, 1998, p. 203).

No entanto, caso os factos constituam infração disciplinar e preencherem simultaneamente um tipo legal de crime é aplicável o prazo de prescrição criminal, conforme o artigo 119.º, n.º 4 do CP.

O artigo 329.º, n.º 1 do CT prevê um prazo de prescrição, por forma a que o trabalhador não seja confrontado *ad aeternum* com a possibilidade de sobre si recair uma reação disciplinar, limitando-o na sua ação laboral e, muito concretamente, na sua capacidade reivindicativa e de reclamação perante a entidade empregadora. O legislador laboral pretendeu, ainda, limitar o espaço de tempo entre a prática dos factos e a eventual reação do empregador, evitando a aplicação de sanções disciplinares desfasadas no tempo em relação à infração disciplinar e que, de outra forma, não se adequariam à finalidade essencialmente preventiva da sua aplicação (Sousa, 2019, p. 39).

A jurisprudência<sup>25</sup> tem entendido que o prazo de um ano se conta a partir da prática ou consumação da infração, quando reveste carácter instantâneo, ou nos casos em que a infração revista natureza continuada ou permanente, após cessar, respetivamente, o último<sup>26</sup> (f)acto integrador da infração disciplinar (que integra, por conseguinte, a globalidade das condutas ilícitas) ou o comportamento omissivo do trabalhador, havendo, nesta matéria específica, de recorrer, por analogia, aos princípios e às normas do direito penal<sup>27</sup> relativas à figura do crime continuado, constantes no artigo 30.º, n.º 2 do CP.<sup>28</sup> (Pinheiro, 2020, pp. 222-223).

Pedro Ferreira de Sousa (2019, p. 44) caracteriza uma infração disciplinar continuada como “um conjuntos de comportamentos laborais irregulares, violadores, no essencial, dos mesmos deveres laborais, temporalmente reiterados, praticados em semelhantes condições de modo e lugar e proporcionados por circunstâncias externas ao trabalhador – mas que se refletem

---

<sup>25</sup> Ac. STJ de 22.01.1997, proc. n.º 96S068, e Ac. STJ de 12.02.2009, proc. n.º 08S3965.

<sup>26</sup> Ac. STJ de 25.09.1996, proc. n.º 96S081.

<sup>27</sup> Neste sentido, Inês Albuquerque e Castro, cit. p. 497.

<sup>28</sup> Ac. STJ de 14.05.1997, proc. n.º 96S217.

no exercício das suas funções – facilitadoras quer da prática dos comportamentos em si, quer da sua reiteração”<sup>29</sup>.

Conforme o artigo 353.º do CT, da nota de culpa devem constar todos os factos imputados ao trabalhador.

Como poderemos ler no ponto que versa sobre a nota de culpa, a trabalhadora cometeu vários comportamentos violadores do dever de zelo, tendo a entidade empregadora decidido finalmente avançar com o procedimento disciplinar.

### **3.1.2.2. Prazo do artigo 329.º, n.º 2 do CT**

O artigo 329.º, n.º 2 do CT estabelece que o procedimento disciplinar deve iniciar-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o empregador ou o superior hierárquico com competência disciplinar teve conhecimento da infração.

Para alguma doutrina, o prazo do artigo 329.º, n.º 2 do CT é de caducidade e, para outra, é de prescrição. Prescrição é o instituto por via do qual os direitos subjetivos<sup>30</sup> se extinguem quando não exercidos durante certo tempo fixado na lei e a caducidade é o instituto por via do qual os direitos potestativos se extinguem pelo seu não exercício prolongado por certo tempo (Monteiro & Pinto, 2012, pp. 373-374).

Para a doutrina que defende que o prazo é de caducidade, atendem ao critério estabelecido no artigo 298.º, n.º 2 do CC. Para outros autores, o prazo é de prescrição, dado que a caducidade não comporta causas de suspensão ou interrupção<sup>31</sup> (Pinto, 2009, p. 119).

Maria Adelaide Domingos (2004, p. 487) diz-nos que o prazo da ação disciplinar é de caducidade, explicando que parece ser esta a qualificação que decorre da aplicação do artigo 282.º, n.º 2 do CC, referindo que é esta a posição maioritária da doutrina e

---

<sup>29</sup>A Jurisprudência tem identificado um outro tipo de infração, a denominada infração disciplinar permanente, a qual se traduz na omissão contínua do cumprimento de deveres jurídico-laborais. De acordo com Pedro Ferreira de Sousa, “a infração disciplinar permanente deverá considerar-se um único ato e só cessará quando o trabalhador adote um comportamento ativo que coloque termo a essa situação antijurídica, nomeadamente através da execução dos deveres jurídico-laborais até então omitidos, iniciando-se apenas nesse momento o prazo prescricional de 1 ano” (Sousa, 2019, p. 44).

<sup>30</sup> O direito subjetivo define-se por “permissão normativa específica de aproveitamento de um bem” (Cordeiro, 1990, p. 223).

<sup>31</sup> Também neste sentido, Pedro Sousa Macedo.

jurisprudência e realça que este prazo, mesmo sendo de caducidade, está sujeito a interrupção.

Sendo o prazo de caducidade importa estabelecer se o prazo é de natureza oficiosa. Em defesa da natureza oficiosa, encontramos vários argumentos que partem do disposto no n.º 1 do artigo 333.º do CC, no qual se pode ler que “a caducidade é apreciada oficiosamente pelo tribunal e pode ser alegada em qualquer fase do processo, se for estabelecida em matéria excluída pelas partes”. Entende-se que a matéria se encontra fora da disponibilidade das partes por força do carácter sancionatório e, como tal, impossibilita a regulação dos prazos do exercício do poder disciplinar (Sousa, 2019, p. 48).

O Acórdão de Uniformização de Jurisprudência do STJ de 21.05.2003, proc. n.º 02S452, veio estabelecer que a caducidade do processo disciplinar não é de conhecimento oficioso<sup>32/33</sup>.

Na prescrição o direito extingue-se pelo seu não exercício, não estando sujeito a qualquer prazo; já na caducidade o direito está *ab initio* condicionado a um prazo.

A Jurisprudência<sup>34</sup> tem entendido que ao trabalhador é incumbido o ónus de alegar e demonstrar que o empregador reagiu disciplinarmente mais de 60 dias após o conhecimento da infração disciplinar.

A notificação da nota de culpa ou a instauração do inquérito prévio, nos termos dos artigos 353.º, n.º 3 e 352.º do CT, respetivamente, interrompem o prazo do artigo 329.º, n.º 2 do CT.

### **3.1.2.3. O prazo do artigo 329.º, n.º 3 do CT**

Nos termos do artigo 329.º, n.º 3 do CT, o procedimento disciplinar prescreve decorrido um ano contado da data em que é instaurado quando, nesse prazo, o trabalhador não seja notificado da decisão final.

---

<sup>32</sup> “Por isso se entende que a caducidade desse direito está estabelecida em matéria não excluída de disponibilidade das partes. E, por tal, nos termos dos artigos 303.º e 333.º, n.º 2, ambos do Código Civil, não pode ser oficiosamente conhecida a caducidade do procedimento disciplinar”. Disponível em: <https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/667739/details/normal?q=n%C2%BA%20%2F2003%2C%20de+21+de+maio+de+2003> .

<sup>33</sup> Diogo Vaz Marecos é da opinião que este entendimento deve também valer para a prescrição (Marecos, 2011, p. 27).

<sup>34</sup> Ac. STJ de 13.10.2010, proc. n.º 673/03.2TTBRR.L1.S1, e Ac. TRG de 19.04.2018, proc. n.º 2950/15.0T8BRG.G1.

O facto suscetível de interromper o prazo de prescrição do procedimento disciplinar é a notificação ao trabalhador da decisão disciplinar. Assim sendo, podemos concluir que o legislador não atribuiu natureza interruptiva à instauração do procedimento prévio de inquérito ou à notificação da nota de culpa ao trabalhador.

Tendo sido ultrapassado o prazo de um ano para o empregador proferir a decisão final, deve entender-se que o despedimento é ilícito, nos termos do artigo 329.º, n.º 3 do CT e do artigo 381.º al. c) do CT<sup>35</sup>.

### **3.1.3. Nota de Culpa**

Nos termos do artigo 353.º do CT, a nota de culpa é o elemento processual escrito no qual o empregador descreve os factos que, na sua visão das coisas, consubstanciam a prática de uma infração disciplinar suscetível de fundamentar a justa causa de despedimento. A nota de culpa é remetida ao trabalhador, iniciando-se a fase de defesa.

A nota de culpa deverá permitir ao trabalhador um amplo e esclarecido direito de defesa, não sendo suficiente juízos conclusivos ou factos indevidamente apurados e não concretizados (Boas Sousa, 2014, p. 47).

Caso a entidade empregadora venha a conhecer outros elementos ou novos factos, o empregador poderá lançar mão de um aditamento à nota de culpa. O aditamento à nota de culpa é admissível, desde que remetida ao trabalhador dentro do prazo de 60 dias sobre o conhecimento dos factos.

O procedimento disciplinar foi aberto dia nove março de dois mil e vinte, por deliberação da entidade empregadora, pelo que o prazo de 60 dias foi claramente cumprido.

As exigências previstas pelo legislador laboral para a nota de culpa pretendem garantir ao trabalhador a possibilidade de se defender adequadamente, exercendo integralmente os seus direitos de audiência e de defesa (Sousa, 2019, p. 58).

---

<sup>35</sup> Segundo Diogo Vaz Marecos, a violação do prazo de prescrição do procedimento disciplinar acarreta a ilicitude do despedimento (Marecos, 2009, pp. 160- 161).

A falta de uma descrição circunstanciada dos factos<sup>36</sup> imputados ao trabalhador equivale à ausência de nota de culpa, o que determina a invalidade do procedimento disciplinar e, por conseguinte, a ilicitude do despedimento, de acordo com o artigo 382.º, n.º 2 al. a) do CT.

O meio escolhido para efetuar a notificação da nota de culpa e da comunicação da intenção de despedir não se encontra tipificado no CT, pelo que se deverá admitir como válida qualquer forma de notificação.

Dada a sua natureza recetícia, de acordo com o artigo 224.º do CC<sup>37</sup>, a nota de culpa e a comunicação da intenção de despedir só se tornam eficazes, designadamente para efeitos interruptivos dos prazos processuais, quando chegam ao poder do trabalhador.

A Doutrina vem distinguindo o critério da receção e o critério do conhecimento. Os autores defendem que, demonstrando que a declaração chegou ao poder do destinatário, o conhecimento deverá presumir-se, não se afigurando necessária a específica prova do conhecimento efetivo da declaração (Lima & Varela, 2011, p.214).

De acordo com o critério da receção, cabe ao declarante o ónus de colocar a declaração na esfera pessoal do destinatário, no seu raio de ação, de tal forma que o efetivo conhecimento da declaração fique dependente apenas da sua atividade e, pelo contrário, o eventual desconhecimento resulte apenas da sua inação.

Podemos então concluir que a entidade empregadora deve colocar a nota de culpa ao alcance do trabalhador em termos tais que o efetivo conhecimento da mesma dependa apenas da sua ação (Sousa, 2019, p. 76).

No entanto, o trabalhador poderá demonstrar que, não obstante a nota de culpa ter sido colocada ao seu alcance, dela não tomou efetivo conhecimento por razões que não lhe são imputáveis (Sousa, 2019, p. 79).

---

<sup>36</sup> Os Tribunais têm vindo a ser recorrentemente chamados a apreciar o conteúdo de notas de culpa e sobre as mesmas têm criado uma linha de fronteira “a nota de culpa não se pode limitar a indicar comportamentos genéricos, obscuros e abstratos do trabalhador”.

<sup>37</sup> Importa referir ainda o artigo 224.º, n.º 2 do CC, que nos diz que “é também considerada eficaz a declaração que só por culpa do destinatário não foi por ele oportunamente recebida”. Tal situação acontece quando o trabalhador rejeita receber pessoalmente a nota de culpa e quando a entidade empregadora remete atempadamente a nota de culpa por correio registado para a morada indicada pelo trabalhador à empresa e a não receção se fica a dever ao facto de, à data do envio da nota de culpa, o trabalhador não poder ser encontrado naquela morada, sem que dessa circunstância tenha dado conhecimento prévio à entidade empregadora (Sousa, 2019, p .83).

Nesse caso, a notificação da nota de culpa deverá considerar-se ineficaz, não desencadeando os efeitos interruptivos dos prazos disciplinares em curso, de acordo com o artigo 224.º, n.º 3 do CC.

Da nota de culpa enviada à trabalhadora arguida, dia 26 de março de 2020, constam os seguintes factos:

1. A Entidade Empregadora é uma sociedade por quotas que se dedica à atividade de fabricação, fornecimento, distribuição e/ou serviço de refeições em cantinas escolares;
2. A Trabalhadora Arguida foi admitida ao serviço da Entidade Empregadora em 31.12.2013, por contrato de trabalho sem termo;
3. A Trabalhadora Arguida foi contratada para as funções de Cozinheira, o que envolve, essencialmente, a preparação de refeições e a confeção de produtos alimentares;
4. Neste domínio, incumbe à Trabalhadora Arguida cumprir as suas tarefas, sob as ordens e orientações que lhe são transmitidas pela Entidade Empregadora, designadamente a partir de 01.03.2020, através da pessoa do seu superior hierárquico;
5. A cliente presta serviços a centros escolares, estando encarregue, nomeadamente, de disponibilizar as refeições escolares aos alunos, professores e funcionários;
6. No dia 17 de fevereiro de 2020, a Entidade Empregadora foi informada de que havia sido aprovisionada, à hora do almoço, uma quantidade de comida bastante inferior à solicitada pelos Centros Escolares, tendo em conta o número de alunos que teriam de alimentar,
7. Para o efeito, são enviadas as indicações para a Entidade Empregadora, que transmite e transmitiu sempre à Cozinha, designadamente à Trabalhadora-Arguida, quer no que respeita às especificidades dos pratos a entregar, quer no que respeita ao número de pessoas que irão almoçar,
8. Devendo assim a Cozinha, designadamente a Trabalhadora-Arguida, proceder à confeção dos pratos em proporção com o número de pessoas e de acordo com as indicações sobre a espécie e variedade contidas em cada prato.
9. Quando nenhuma indicação adicional sobre o número de pessoas é dada, sabe a Trabalhadora-Arguida que deve manter as porções entregues em data anterior, pois isso significa que o número de pessoas que irão almoçar mantém-se.

10. Ora, no dia 17 de fevereiro de 2020, à semelhança do que sucedeu, a título de exemplo, no dia 14 de fevereiro de 2020, o procedimento dito comum teria sido, a Entidade Empregadora, ter entregue dois recipientes médios de carne, dois recipientes médios de arroz e um recipiente de legumes, para cada Centro Escolar.
11. Como a Trabalhadora-Arguida bem sabia!
12. Até porque, no dia 14 de fevereiro de 2020, entregou precisamente essas quantidades: 2 médios de carne, 2 médios de arroz e 1 de legumes,
13. Não tendo, entretanto, recebido qualquer instrução em sentido contrário,
14. Pelo que deveria, naturalmente, ter mantido aquelas quantidades.
15. Porém, no dia 17 de fevereiro de 2020, foram apenas entregues dois recipientes médios de arroz e um recipiente médio de carne e legumes misturados, por cada centro escolar,
16. Perante esta situação, os funcionários responsáveis pelas cantinas em ambos os Centros Escolares viram-se obrigados a desfiar a carne, que havia sido entregue, na tentativa de que todas as crianças pudessem comer, ainda em que quantidades inferiores ao previsto.
17. Desta forma, parte das crianças tiveram de ingerir quantidades insuficientes dada a necessidade de partilha das quantidades por todos,
18. e, ainda assim, num dos Centros Escolares, cerca de vinte e cinco crianças ainda não tinham recebido qualquer refeição, pois, por muito que os funcionários das cantinas tivessem feito esse esforço por desfiar a carne para que pudesse “render” mais, mesmo assim não existia quantidade suficiente para alimentar todos os alunos,
19. Perante esta situação, um Trabalhador de um dos Centros Escolares, naquele dia, contactou com uma trabalhadora da Entidade Empregadora, para tentar solucionar a falta de comida para vinte e cinco crianças.
20. Esta trabalhadora da Entidade Empregadora, que se encontrava ausente da sede da Entidade Empregadora, contactou outra trabalhadora, sua colega, para que esta verificasse a possibilidade de ser enviada mais comida.
21. A trabalhadora dirigiu-se à cozinha da Empresa a fim de perceber se havia mais comida para se enviar para o Centro Escolar onde ficou a faltar almoço para vinte e cinco crianças, mas a Trabalhadora Arguida, que lá se encontrava, disse-lhe que não haviam preparado mais comida, que a única hipótese seria levarem o

- recipiente que tinha sido preparada para os funcionários trabalhadores da Empresa.
22. Esse recipiente tinha sido preparado para o almoço de apenas quatro pessoas, sendo, portanto, uma quantidade de comida bastante reduzida, tendo em conta a quantidade de crianças que faltava servir.
  23. Sem haver, aparentemente, outra opção viável para solucionar a escassez de comida no Centro Escolar, a trabalhadora foi lá entregar esse recipiente.
  24. Desta forma, a comida que havia sido preparada com a intenção de alimentar quatro pessoas teve de ser dividida por vinte e cinco crianças.
  25. Posto isto, parece evidente que, no dia da ocorrência, as crianças de ambos os Centros Escolares ingeriram uma quantidade de comida muito inferior àquela que é necessária, com várias deficiências nutricionais, nomeadamente falta de proteína.
  26. É sabido que as crianças necessitam de uma alimentação correta e variada, principalmente num dia repleto de aulas, para as quais precisam de energia.
  27. Cumpre ainda mencionar que as crianças do Centro Escolar, que tiveram de aguardar pela chegada do segundo recipiente de comida, não tiveram tempo livre, após o almoço, para poderem brincar com os seus colegas, sendo que tiveram de voltar diretamente do refeitório para as aulas.
- Ora,
28. Tal situação causou obviamente um grande melindre, na medida em que as crianças não beneficiaram de uma refeição tão nutritiva quanto deveriam,
  29. Além disso, ao não ter sido entregue a quantidade adequada, tal situação poderá configurar um cumprimento defeituoso do contrato celebrado com o Centro,
  30. Podendo, por isso, afetar as boas relações comerciais, que poderão ser postas em crise.
  31. Além disso, a imagem da Entidade Empregadora fica, com este tipo de situações, francamente afetada pela negativa, uma vez que há o risco da propagação da ideia de que a Empresa serve quantidades diminutas de comida às crianças.
  32. Crianças essas que, naturalmente, poderão ter-se queixado aos seus pais, ao chegar a casa.
  33. Acontece que, no dia da ocorrência, uma das trabalhadoras da Empresa encontrava-se de folga, sendo que a única cozinheira presente nas instalações da Empresa era a Trabalhadora Arguida.

34. Assim sendo, a única pessoa responsável pela confecção das refeições escolares, nesse dia, era a Trabalhadora Arguida.
35. A Trabalhadora Arguida pela sua experiência prática tem pleno conhecimento dos procedimentos de planeamento de quantidades, confecção e entrega da comida.
36. A entrega da comida é, como se disse e reitera, realizada nas mesmas quantidades, quantidades essas que asseguram que todos os alunos recebem comida suficiente.
37. A menos que existisse indicação à Trabalhadora Arguida para confeccionar uma quantidade menor de comida, o que não sucedeu.
38. Foi a Trabalhadora Arguida que, arbitrariamente, tomou essa decisão.
39. Quando confrontada com o facto de faltar comida nos dois Centros Escolares, a Trabalhadora Arguida manifestou despreocupação, alegando que achava que a comida que havia confeccionado ia ser suficiente.
40. Ora, a quantidade de comida confeccionada nunca era aquela, não havendo, por isso, forma de levar a trabalhadora a crer que a mesma seria suficiente.
41. A reação da Trabalhadora Arguida, quando confrontada com a falta de comida, demonstra leviandade e falta de zelo, atitudes que costumam ser recorrentes por parte da Trabalhadora no desempenho das suas funções.
42. Sem embargo, sempre se diga que esta não foi a primeira vez que, por sua culpa, houve entrega insuficiente de comida pela Entidade Empregadora aos seus clientes.
43. Uma Testemunha, inquirida no âmbito do Procedimento Prévio de Inquérito, relatou outra situação desagradável com a Trabalhadora Arguida, que teve lugar no dia 02.03.2020, relativamente às entregas de refeições aos professores, que a Entidade Empregadora também assegura.
44. Assim, a mesma, depois de várias tentativas para convencer os Professores dos Centros Escolares a pedirem sobremesa (o que seria benéfico para os interesses patrimoniais da Entidade Empregadora), para além da refeição base, o que implica um custo adicional, conseguiu que duas Professoras passassem a pedir sobremesa.
45. No primeiro dia em que esta solicitação começaria a ter efeito, que deveriam ter sido confeccionadas pela Trabalhadora Arguida, não foram confeccionadas e por consequência não foram entregues.
46. Ora, este tipo de situações transmitem uma imagem muito negativa da empresa e podem fazer com que os clientes percam a confiança na mesma, o que pode trazer consequências nefastas para as relações comerciais da Entidade Empregadora.

47. Quando confrontada com esta situação, a Trabalhadora Arguida demonstrou, novamente, leviandade e despreocupação.
48. Aliás, como demonstra sempre que comete algum erro e é confrontada com o mesmo, não mostrando qualquer esforço para não os voltar a cometer.
49. Sendo que, o seu superior hierárquico e chefe de cozinha referiu ainda que a Trabalhadora-Arguida não só cometeu os graves erros supra elencados, como diariamente o faz, enganando-se nas quantidades a entregar, nos tipos de pratos a entregar (quando, por exemplo, são pedidos apenas pratos vegetarianos), o que causa, obviamente, bastante celeuma nas relações profissionais da Entidade Empregadora,
50. E naturalmente, faz com que a Entidade Empregadora perca a confiança na Trabalhadora-Arguida!
51. Pelo que, pelo presente procedimento, pretende a Entidade Empregadora sancionar o comportamento violador dos deveres laborais a que está adstrita a Trabalhadora-Arguida,
52. Aplicando-se, a final, a sanção que se reportar mais adequada em função dos factos dados como provados, considerando todas as circunstâncias com relevância para a tomada de decisão,
53. Sem prejuízo de se anunciar a intenção de proceder ao respetivo despedimento, por se entender que foram violados deveres eminentes, que põem em causa a relação profissional estabelecida entre as partes.

Como se disse, provando-se o que vem referido supra, a relação de confiança havida entre a Entidade Empregadora e a Trabalhadora Arguida está seriamente séria e irremediavelmente comprometida.

Posto isto,

54. O comportamento acima descrito, pela sua gravidade e consequências, torna impossível a subsistência do contrato de trabalho, consubstanciando, igualmente, justa causa de despedimento, nos termos do artigo 351.º, n.º 1 e n.º 2, alíneas b), d) e e) do Código de Trabalho.
55. Sanção disciplinar – prevista no artigo 328.º, n.º 1, alínea f) do Código do Trabalho – que a Entidade Empregadora tem intenção de aplicar à Trabalhadora

Arguida, no caso de estarem reunidos todos os pressupostos – de facto e de Direito – para a sua aplicação.

56. Sem prejuízo do que se disse, a decisão sobre a sanção disciplinar que aqui se manifesta a intenção de aplicar é, e será a final, ponderada tendo por base o grau (elevado) de lesão dos interesses da Entidade Empregadora, em manifesto respeito pelos critérios determinados no n.º 3 do citado artigo 351.º.

Termos em que é deduzida a presente Nota de Culpa, sendo intenção da Entidade Empregadora - provando-se os factos que lhe são imputados e os demais pressupostos, de facto e de Direito – aplicar a sanção disciplinar de despedimento, com justa causa e sem indemnização ou compensação, prevista no artigo 328.º, n.º 1, alínea f) do Código do Trabalho, podendo a Trabalhadora Arguida, no respetivo prazo legal, querendo, responder à presente Nota de Culpa, bem como requerer as diligências e invocar os direitos e as garantias que a lei lhe permitir, podendo, também, consultar o processo disciplinar nas instalações do Instrutor nomeado nestes autos disciplinares.

**i) Suspensão preventiva com a nota de culpa**

Nos termos do artigo 354.º, n.º 1 do CT, a entidade empregadora pode suspender o trabalhador. A suspensão preventiva pretende salvaguardar os interesses a empresa, contribuindo para a preservação de um ambiente propício ao desenvolvimento da atividade económica.

A suspensão permite ainda garantir que o trabalhador não consiga destruir ou afetar os elementos de prova relevantes para a demonstração dos factos que compõem a acusação disciplinar (Sousa, 2019, pp. 101-102).

A suspensão preventiva é permitida pelos artigos 329.º, n.º 5 e 354.º do CT. Importa referir que a suspensão preventiva não constitui nenhum indício acerca da existência ou não de justa causa do eventual despedimento que se venha a decidir (Marecos, 2011, p. 59).

A sanção para suspensão preventiva que não tenha como intuito o despedimento sem indemnização ou compensação pode ser efetuada com a nota de culpa, quando o procedimento seja reduzido a escrito, ou antes desta. Já quando a suspensão preventiva está prevista no artigo 354.º do CT, ocorre antes de o empregador entregar ao trabalhador a nota de culpa ou com a própria nota de culpa.

Caso não exista fundamento para proceder à suspensão, por a presença do trabalhador não se mostrar inconveniente, e, não obstante, a entidade empregadora enveredar pela suspensão preventiva, está sujeita a indemnizar o trabalhador por danos não patrimoniais, conforme o artigo 483.º do CC.

Uma vez que a suspensão preventiva não corresponde a uma sanção, a entidade empregadora mantém o dever de pagar ao trabalhador a sua retribuição.

Caso o trabalhador tenha sido eleito para a comissão de trabalhadores, subcomissão de trabalhadores, conselho de empresa europeu ou associação sindical, o trabalhador mantém acesso aos locais e atividades, no exercício das suas funções enquanto tal.

Enquanto durar a suspensão preventiva, o trabalhador deverá estar disponível para retomar ao seu posto de trabalho. O trabalhador não pode permanecer sem realizar o seu trabalho até à conclusão do procedimento, caso o empregador decida que o seu regresso já pode ocorrer, antes de comunicar a decisão final (Marecos, 2011, p. 61).

Na hipótese de o trabalhador não regressar ao seu local de trabalho, após notificação, as faltas dadas pelo trabalhador consideram-se injustificadas e poderá ser invocado abandono do trabalho (Marecos, 2011, p. 61).

## **ii) Suspensão preventiva anterior à nota de culpa**

Nos termos do artigo 354.º, n.º 2 do CT, a entidade empregadora pode suspender o trabalhador nos 30 dias anteriores à notificação da nota de culpa, desde que, por escrito, sejam justificados os indícios de factos imputáveis ao trabalhador, a presença do trabalhador é inconveniente e que ainda não foi possível elaborar a nota de culpa.

Se a suspensão ocorrer em momentos anterior à notificação da nota de culpa e à comunicação da intenção de despedir, o afastamento do trabalhador da empresa deverá impor maiores exigências, desde logo a necessidade de reduzir a escrito a fundamentação da suspensão, onde a entidade empregadora deverá evidenciar a inconveniência da presença do trabalhador na empresa, tendo em conta indícios de factos imputáveis ao trabalhador, e o facto de ainda não ter sido possível elaborar a nota de culpa (Sousa, 2019, p. 103).

A violação dos pressupostos acima descritos determinará a invalidade da suspensão preventiva do trabalhador promovida em momento anterior à nota de culpa, podendo violar do dever de ocupação efetiva do artigo 129.º, n.º 1 al. b) do CT.

## 3.2 Fase de defesa

### 3.2.1. Considerações gerais

A fase de defesa serve para o trabalhador, querendo, proceder à consulta dos autos disciplinares para recolha de informações relevantes para sua defesa e responder à nota de culpa, caso pretenda, apresentando os elementos que abonam a seu favor e solicitando diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade (Pinheiro, 2020, p. 211).

O trabalhador tem o direito de examinar o processo, juntar documentos, arrolar testemunhas e requerer outras diligências probatórias relevantes para o caso.

Caso as testemunhas indicadas pelo trabalhador não compareçam no local, hora e data designados, deve o empregador marcar nova data para as inquirições, sob pena de ser por preterida uma formalidade essencial, mas apenas se o trabalhador assim o requerer, caso contrário cessa a obrigatoriedade da entidade patronal<sup>38</sup>.

Se a testemunha com vínculo laboral ao empregador se recusar a ser ouvida ou não comparecer, tal situação acarreta uma violação do dever de respeito e de lealdade, previstos no artigo 128.º, n.º 1 al. a) e f) do CT.

Segundo João Vilas Boas Sousa (2014, p. 51), caso o trabalhador seja representado por advogado, o advogado goza do direito de assistir à produção da prova de defesa.

A fase de defesa pressupõe a notificação da nota de culpa ao trabalhador, por forma a que este possa fazer-se valer do princípio do contraditório. Este princípio estabelece que nenhuma decisão sancionatória pode ser proferida sem que previamente tenham sido conferidas, neste caso, ao trabalhador a possibilidade de discutir, contestar e de enquadrar os factos de que é acusado<sup>39</sup>.

O artigo 355.º do CT prevê, precisamente, o direito de o trabalhador consultar o processo disciplinar e de responder por escrito à nota de culpa no prazo de 10 dias úteis<sup>40</sup>.

---

<sup>38</sup> Ac. TRL de 11.03.1998, proc. n.º 0079014.

<sup>39</sup> TRC de 17.03.2009, proc. n.º 335/06.9TTAVR.C1.

<sup>40</sup> Diogo Vaz Marecos entende que, embora não haja preceito na lei que obrigue o empregador a prorrogar o prazo de 10 dias, caso o pretenda fazer, por forma a que o trabalhador consiga apresentar defesa com todos os elementos pretendidos. Questiona-se então se a prorrogação do prazo pode ser *ad eternum* e qual o prazo mínimo de prorrogação. Entende-se que em nome da boa-fé, o prazo não pode ser prorrogado *ad eternum*. Quanto à segunda questão, poderia pensar-se que teria de ser, pelo menos, de duração igual à do prazo estabelecido no CT. No entanto, pela aplicação subsidiária das regras da lei processual penal, permite-

Ao trabalhador, por forma a exercer o seu direito ao contraditório, deverá ser disponibilizada consulta ao processo disciplinar, tanto que o procedimento disciplinar será inválido caso se verifique a violação do direito de consulta, nos termos do artigo 382.º, n.º 2 al. c) do CT<sup>41</sup>.

O prazo de 10 dias conferido ao trabalhador poderá revelar-se insuficiente, caso o processo se encontre em localização distinta do local de trabalho do trabalhador. Nestes casos, deverá ser exigida à Entidade empregadora uma extensão do prazo, podendo o empregador, atentando às circunstâncias do trabalhador, conceder prazo superior.

Por forma a que seja cumprido o direito a consulta do processo disciplinar é necessário que se assista a uma disponibilização efetiva do processo disciplinar, a qual se divide em duas dimensões. Será então necessário que a disponibilização efetiva do processo disciplinar não torne demasiado onerosa a consulta do processo disciplinar, isto é, que não disponibilize a consulta do processo a uma distância considerável do local de trabalho do trabalhador, ou que imponha determinado dia ou hora, impedindo ou desincentivando a consulta por parte do trabalhador (Sousa, 2019, pp. 113-114)<sup>42</sup>.

Não constitui violação do direito à consulta do processo disciplinar o facto de, em abstrato, a entidade empregadora não ter dado cumprimento à obrigação de disponibilização efetiva do processo. É necessário que o trabalhador alegue e demonstre que este incumprimento colocou em causa o pleno exercício dos seus direitos de defesa e do contraditório<sup>43</sup> (Sousa, 2019, p. 117).

No nosso caso, a entidade empregadora demonstrou-se disponível para facultar o processo à trabalhadora, inclusive questionou a PRA sobre qual o melhor procedimento a adotar, tendo em consideração que os trabalhadores se encontravam em casa, devido ao surto da pandemia COVID-19.

Não obstante, a trabalhadora arguida nunca requereu a consulta do processo.

---

se que o juiz prorrogue o prazo, inexistindo qualquer prazo mínimo para a prorrogação. Deste modo, concordamos com Diogo Vaz Marecos quando refere que não há prazo mínimo de prorrogação (Marecos, 2011, p. 50).

<sup>41</sup> A Jurisprudência tem entendido que a obrigação de facultar o processo disciplinar nasce apenas quando o trabalhador solicite a sua consulta (cfr. Ac. STJ de 17.01.1996, proc. n.º 004330, e Ac. TRL de 09.03.2006, proc. n.º 11427/2005-4).

<sup>42</sup> É ainda imperativo que a disponibilização efetiva do processo disciplinar faculte ao trabalhador a consulta dos elementos nos quais baseou a acusação disciplinar (Sousa, 2019, p. 115).

<sup>43</sup> Importa ainda referir que “O facto de o trabalhador apresentar defesa escrita, demonstrando compreender os factos dos quais é acusado, e de recorrer diligências probatórias não significa que o exercício do contraditório se encontrou efetivamente assegurado” (Sousa 2019, p. 118).

### **3.2.2. Resposta à nota de culpa**

O artigo 355.º, n.º 1 do CT menciona que os elementos que o trabalhador considere relevantes para esclarecer os factos devem ser deduzidos por escrito. Concordamos assim com Pedro Ferreira de Sousa e Diogo Vaz Marecos quando afirmam que o direito de audiência do trabalhador se encontra limitado à forma escrita, sendo, portanto, vedada ao trabalhador a possibilidade de apresentar defesa oral ou de, na sua resposta à nota de culpa escrita, solicitar a sua própria inquirição (Sousa, 2019, p. 121).

Quando o trabalhador solicite apoio judiciário junto da SS para apresentar resposta à nota de culpa, o prazo de 10 dias previsto no artigo 355.º do CT deverá ser suspenso até ao conhecimento da decisão.

A ausência de resposta à nota de culpa e a não consulta do processo disciplinar não afasta a possibilidade de impugnação judicial do despedimento, nem pode valer como confissão da prática dos factos imputados da nota de culpa (Amado, 2018, p. 383; Macedo, 1990, p.134).

No entanto, o Tribunal valorará livremente, ao abrigo do princípio da livre apreciação de prova, o conteúdo do processo disciplinar em conformidade com o artigo 607.º, n.º 5 do CPC.

Neste caso, a trabalhadora optou por não responder à nota de culpa, tendo sido emitido despacho nesse sentido no dia 16 de abril de 2020.

## **3.3. Fase de instrução**

### **3.3.1. Considerações gerais**

A finalidade da fase de instrução é a produção e recolha dos meios probatórios que foram requeridos pelo trabalhador (mas não só) e que incidem sobre os factos controvertidos ou carecidos de prova, relevantes para a descoberta da verdade (Pinheiro, 2020, pp. 211-212).

A instrução é composta por diligências probatórias<sup>44</sup> requeridas pelo trabalhador em sede de defesa escrita e de diligências complementares que a entidade empregadora

---

<sup>44</sup> O CT de 2009 veio estabelecer o princípio da facultatividade da realização de diligências instrutórias solicitadas pelo trabalhador, atribuindo ao empregador a competência para decidir a realização das diligências requeridas na resposta à nota de culpa (Sousa, 2019, p. 133). O Acórdão n.º 338/2010 do TC veio declarar, com força obrigatória geral, a inconstitucionalidade do artigo 356.º, n.º 1 do CT, por considerar que deixar à consideração do empregador a faculdade de realização de

decida levar a cabo com vista à produção de prova dos factos alegados na nota de culpa ou dos factos constantes na resposta (Sousa, 2019, p. 127).

João Vilas Boas Sousa (2014, p. 49) entende que deveria existir uma norma jurídica que consagra a necessidade da instrução prévia à comunicação da nota de culpa, devendo dar-se conhecimento do seu início ao trabalhador em causa, por forma a assegurar mais garantias de defesa e imparcialidade.

*In casu*, não houve lugar a diligências probatórias, uma vez que a trabalhadora nunca se pronunciou.

### **3.3.2. Inquirição de Testemunhas**

O artigo 356.º, n.º 3 do CT estabelece uma limitação relativa ao número de testemunhas a apresentar pelo trabalhador e ao número de factos sobre os quais cada uma delas se poderá pronunciar. Podemos então entender que a entidade empregadora se encontra legitimada para não ouvir mais do que três testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa e dez testemunhas no total.

Tal como Maria Adelaide Domingos (2011, pp. 460-461), entendemos que o empregador, por aplicação dos princípios da oportunidade e procura da verdade material, deverá estar disponível para ouvir mais do que as três testemunhas a que está obrigado.

Não obstante, também defendemos o recurso à recusa de audição de testemunhas quando esta se revele desnecessária para o procedimento, como é o caso, por exemplo, do trabalhador que confessou os factos previstos na nota de culpa, mas entende que arrolar testemunhas poderá ser benéfico para o seu caso, desde que fundamentando, por escrito, a sua impertinência.

Na eventualidade de se pretender despedir o trabalhador, caso o empregador recuse a audição de testemunhas sem mais, o despedimento é irregular, caso os motivos justificativos invocados para o despedimento sejam declarados procedentes, o trabalhador tem direito a metade do valor de indemnização prevista para o trabalhador despedido ilicitamente.

---

diligências violava o artigo 32.º, n.º 10 da CRP, em conjugação com o artigo 53.º da lei fundamental. Disponível em: <https://dre.pt/application/conteudo/309052>.

Com isto verificamos que o artigo 389.º, n.º 2 do CT associa à omissão das diligências probatórias do artigo 356.º, n.ºs 2 e 3 do CT e ao desrespeito pelo prazo do artigo 357.º, n.º 3 do CT um efeito exclusivamente indemnizatório.

### **3.4. Fase de decisão**

É na fase da decisão que a entidade empregadora decide e transmite ao trabalhador qual a sanção aplicável ou transmite a não aplicação de sanção.

No entanto, é importante referir que, caso a entidade empregadora não pretenda aplicar qualquer sanção disciplinar, poderá limitar-se a uma atitude omissiva.

Nesta fase do procedimento importa, portanto, conhecer quais as sanções que podem ser aplicadas ao trabalhador e quais os princípios que devem ser tidos em consideração aquando da aplicação da sanção.

#### **3.4.1. Princípios gerais para aplicação das sanções disciplinares**

O artigo 53.º da CRP estabelece o princípio da segurança no emprego, pelo que a aplicação de sanção ao trabalhador é obrigatoriamente precedida de procedimento disciplinar.

O princípio da oportunidade estabelece que a abertura e o desenvolvimento do projeto encontram-se, em princípio, sujeitos à discricionariedade do empregador (Sousa, 2014, p. 60).

O princípio do acusatório diz-nos que a acusação é deduzida pela mesma entidade que procedeu à instrução e que virá a decidir, neste caso o cliente PRA.

De acordo com o princípio da suficiência, no processo disciplinar deverá ser aplicada uma decisão que atenda a todas as questões pertinentes e indispensáveis para o esclarecimento da verdade e do juízo final a adotar (Sousa, 2014, p. 61).

Conforme o princípio da economia processual, no processo disciplinar pode existir uma sucessão continuada dos respetivos termos processuais, mas deve comportar apenas os atos indispensáveis na execução do processo (Boas, 2014, p. 62).

No princípio *in dubio pro reo*, caso a entidade empregadora chegue à conclusão de que não tem a certeza de verificação dos factos ou do agente, deverá decidir em sentido favorável ao trabalhador (Boas, 2014, p. 62).

O princípio da boa-fé apresenta uma dupla tutela, isto é, a tutela da confiança e da primazia da materialidade subjacente. A tutela da confiança implica que a entidade empregadora não possa abusar ou defraudar as crenças do trabalhador. A tutela da primazia da materialidade subjacente, impede a utilização do procedimento disciplinar para retaliar contra trabalhadores que, por exemplo, exerçam cargos sindicais<sup>45</sup>.

O princípio de audiência prévia está previsto no artigo 329.º, n.º 6 do CT. O artigo 329.º, n.º 6 do CT consagra o princípio da processualidade ou da defesa, uma vez que procura garantir a defesa do trabalhador.

Este princípio não significa que o infrator tenha de ser ouvido verbalmente, mas que tem de lhe ser facultada a possibilidade de ser ouvido que, *in casu*, seria sob a forma de resposta à nota de culpa.

O princípio da proporcionalidade está previsto no artigo 330.º, n.º 1 do CT. Este princípio pretende que haja discricionariedade, uma vez que o empregador, para além de ser titular do poder disciplinar, é a única entidade a quem compete apreciar disciplinarmente as condutas dos trabalhadores ao seu serviço<sup>46</sup> (Pinheiro, 2020, pp. 104-105).

Também no artigo 330.º, n.º 1 está previsto o princípio *non bis in idem*, segundo o qual não se pode aplicar mais de uma sanção pela mesma infração, podendo existir outras formas de responsabilidade, sem violar este princípio (Pinheiro, 2020, p. 106).

O princípio da celeridade pretende que o processo disciplinar seja efetuado com rapidez, dado que a pendência de conflitos pode levar a uma deterioração das relações profissionais e pessoais na empresa.

O procedimento disciplinar deve ainda obedecer ao princípio da igualdade, impedindo o empregador de ter atitudes incoerentes, ou seja, deve aplicar as mesmas sanções a

---

<sup>45</sup> Neste sentido, *vide* Cordeiro, 2019, p. 757.

<sup>46</sup> A doutrina, a jurisprudência e a contratação coletiva têm fornecido contributivos em sede de proporcionalidade, apelando às circunstâncias atenuantes ou agravantes da responsabilidade disciplinar (Pinheiro, 2020, p. 105).

comportamentos semelhantes, impedindo assim a aplicação de sanções disciplinares discriminatórias (Cordeiro, 2019, pp. 759-760).

### **3.4.2. Sanções**

A doutrina distingue as sanções previstas no artigo 328.º, n.º 1 do CT em conservatórias, isto é, a aplicação da sanção não implica a quebra do vínculo contratual e não conservatórias, quando a aplicação da sanção implica a quebra do vínculo contratual (Pinto, 2009, p. 90).

As sanções são também distinguidas em sanção de natureza moral (repreensão e repreensão registada, dado que os efeitos apenas se repercutem na pessoa do trabalhador, sem consequências quando à execução da prestação principal no contrato), restritiva da atividade profissional (perda de direito a férias e suspensão com perda de retribuição e de antiguidade atendendo a que os respetivos efeitos se repercutem na execução da atividade principal do contrato) e impeditiva da atividade profissional (despedimento com justa causa) (Pinto, 2009, p. 91).

No nosso caso, com a nota de culpa a sanção era considerada não conservatória e impeditiva da atividade profissional. No entanto, após a instrução, a decisão revelou-se conservatória e de natureza moral.

#### **3.4.2.1. Repreensão/ Repreensão registada**

A repreensão trata uma mera advertência ao trabalhador que não é registada no seu processo individual. Maria do Rosário da Palma Ramalho (2010, p. 721) entende que a mera repreensão não deveria constar do elenco de sanções do artigo 328.º do CT. Ora, em bom rigor, uma repreensão em nada prejudica o trabalhador, isto é, a mera repreensão não traduz uma verdadeira consequência para um ato praticado pelo trabalhador.

A repreensão registada, por outro lado, já exige um registo da advertência feita ao trabalhador.

Concordamos com Nuno Abranches Pinto (2009, p. 91) quando refere que, sendo obrigatório registo de sanções, conforme o artigo 332.º, n.º 1 do CT, parece criticável a distinção entre as repreensões, especialmente se tivermos em consideração a existência de contraordenação para a ausência de registo de sanções, nos termos do artigo 332.º, n.º 2 do CT.

A sanção aplicada à trabalhadora arguida foi precisamente a repreensão registada.

#### **3.4.2.2. Sanção pecuniária**

Esta sanção tem suscitado dúvidas quanto a eventuais contradições entre a sanção pecuniária e o princípio da reserva pública do poder punitivo ou a consagração de um salário mínimo legal e a possibilidade se ser reduzido o vencimento de quem o aufera por força da aplicação da sanção disciplinar (Pinto, 2009, p. 94).

Os limites a esta sanção encontram-se plasmados no artigo 328.º, n.º 3 al. a) do CT, isto é, não podem exceder um terço da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 30 dias.

Conforme o artigo 330.º, n.º 3 do CT, o produto da sanção disciplinar reverte a favor do Instituto de Gestão Financeira da SS, pelo que a sua aplicação nunca é um mecanismo de o empregador se ressarcir de eventuais danos que o trabalhador lhe tenha causado (Lambelho & Andias, 2012, p. 16).

#### **3.4.2.3. Perda de dias de férias**

Nos termos do artigo 328.º, n.º 3 al. b) do CT, a sanção não pode implicar a redução de dias de férias para um período inferior a 20 dias.

Concordamos com Maria Adelaide Domingos (2004, p. 480) quando refere que esta sanção não pode ser aplicada no ano da contratação ou quando o trabalhador renuncie ao gozo de férias até ao limite de 20 dias.

Neste sentido, também defendemos que esta sanção não é aplicável em caso de suspensão do contrato de trabalho. Um trabalhador que não se encontre a trabalhar dia 1 de janeiro por se encontrar de baixa médica desde o ano anterior e só regressar ao trabalho em abril, por exemplo, uma vez que o seu direito a férias é dado nos mesmos termos que um trabalhador no ano da contratação.

#### **3.4.2.4. Suspensão**

A suspensão da prestação de trabalho corresponde a uma das sanções tipificadas a que a entidade empregadora pode recorrer para punir o trabalhador.

Para que a sanção possa ser aplicada é necessário que a nota de culpa tenha sido enviada ao trabalhador, que tenham sido realizadas as diligências e as provas requeridas pelo trabalhador e que a sanção seja proporcional à gravidade da infração e culpabilidade do infrator.

Durante a suspensão o trabalhador não auferirá remuneração e o período de suspensão não conta para efeitos de antiguidade.

#### 3.4.2.5. Despedimento

Conforme o artigo 351.º, n.º 1 do CT, “constitui justa causa de despedimento o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho”.

A culpabilidade do trabalhador não é o elemento decisivo que pode levar ao despedimento, na definição do artigo 351.º, n.º 1 do CT. O elemento decisivo é a crise contratual, ou seja, a impossibilidade prática de manutenção do vínculo (Fernandes, 2011, p. 94).

A decisão de despedimento determina a cessação do contrato logo que chega ao poder do trabalhador ou é dele conhecida, ou quando por culpa do trabalhador não foi por ele conhecida (artigo 357.º, n.º 7 do CT), assumindo a decisão de despedimento a natureza de declaração recetícia (Sousa, 2019, p. 246).

Relativamente aos trabalhadores que sejam representantes sindical, membro de comissão de trabalhadores ou membro de conselho de empresa europeu, trabalhadores grávidas, puérperas ou lactantes<sup>47</sup> e para trabalhador no gozo parental, existe a presunção

---

<sup>47</sup> O legislador consagrou uma especial proteção às trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, resultando um regime mais alargado de proteção das referidas trabalhadoras.

Desde logo e nos termos do artigo 63.º, n.º 1 do CT, o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante carece de parecer prévio da CITE.

O artigo 63.º, n.º 2 do CT estabelece que o despedimento por facto imputável à trabalhadora grávida, puérpera e lactante se presume efetuado sem justa causa.

A entidade empregadora remete a cópia do processo disciplinar à CITE depois de promovidas as diligências probatórias requeridas pelo trabalhador na sua resposta à nota de culpa [cfr. Artigo 63.º, n.º 3 al. a) do CT]. A CITE dispõe, de acordo com o artigo 63.º, n.º 4 do CT, de 30 dias a partir da receção do processo, para emitir parecer, considerando-se em sentido favorável ao despedimento quando não for emitido dentro do referido prazo.

Conforme o artigo 63.º, n.º 6 do CT, se o parecer for desfavorável ao despedimento, o empregador só o pode efetuar após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo, devendo a ação ser intentada nos 30 dias subsequentes à notificação do parecer.

No despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante é exigido à entidade empregadora que antes de promover o despedimento, confirme judicialmente a existência de justa causa. Trata-se de uma ação de simples apreciação, na qual a entidade empregadora peticionará o reconhecimento da existência de justa causa de despedimento, alegando e demonstrando os factos que compõem a justa causa.

Para Pedro Ferreira de Sousa, o procedimento disciplinar fica suspenso e a aguardar o resultado da ação judicial intentada pela entidade empregadora. Se a decisão judicial concluir pela existência de justa causa, a entidade empregadora disporá do prazo previsto no artigo 357.º, n.º 1 do CT para proferir decisão de despedimento.

Caso a entidade empregadora despeça trabalhadora grávida, puérpera ou lactante sem ter solicitado o parecer prévio da CITE, mediante parecer negativo da CITE sem que tenha intentado a ação de reconhecimento da existência de justa causa de despedimento ou mediante parecer negativo e perante

de que o despedimento sem indemnização é realizado sem justa causa, podendo a presunção ser afastada mediante prova em contrário, pelo empregador, conforme o artigo 350.º, n.º 2 do CT. A trabalhadora-arguida não se encontra em nenhuma das situações mencionadas neste parágrafo.

### **3.4.3. Abuso e invalidade na aplicação de sanções**

As sanções disciplinares indevidamente aplicadas são qualificadas de abusivas ou de ilícitas.

Relativamente às sanções ilícitas, no código do trabalho não encontramos descritos os motivos que levam à invalidade das sanções disciplinares conservatórias. Em princípio, a aplicação da invalidade das sanções pode ser impugnada no caso de aplicação de sanção não precedida por audiência prévia, improcedências dos motivos invocados ou porque não foram respeitados os limites do artigo 328.º do CT (Pinto, 2009, pp. 179-180).

Quanto às sanções não conservatórias, isto é, o despedimento, é considerado ilícito nos termos dos artigos 381.º e ss do CT.

O carácter abusivo<sup>48</sup> da aplicação de sanções tem fundamento na motivação do empregador como forma de retaliação a comportamentos do trabalhador, comportamentos estes previstos no artigo 331.º, n.º 1 als. a) a d) do CT.

Para que uma sanção possa ser considerada abusiva é necessário provar, ou que seja presumível, uma relação direta de causa/efeito entre uma situação enquadrável nas alíneas

---

decisão judicial que determinou a inexistência de justa causa, o procedimento disciplinar considera-se inválido e o despedimento considerar-se-á ilícito nos termos do artigo 381.º als. c) e d) do CT.

No caso dos trabalhadores protegidos, nos termos do artigo 63.º do CT, em que os despedimentos beneficiam da presunção sem justa causa, é questionável se a instrução serve o direito de defesa destes trabalhadores ou se não funciona em seu desfavor, pelo menos na elisão da presunção (Domingos, 2011, p. 465).

Parece-nos ser relevante chamar a atenção para os direitos das trabalhadoras puérperas, pois tratamos de uma situação em que uma trabalhadora puérpera começou a faltar ao trabalho e a apresentar constantemente baixas médicas, desde que solicitou, oralmente, pedido para terminar a sua jornada de trabalho mais cedo por ter um filho pequeno, horário este que foi acordado com a trabalhadora. Sucede que, embora tivéssemos justificação para, pelo menos, instaurar um procedimento de inquérito prévio, decidimos não o fazer, dado que a probabilidade de a trabalhadora solicitar, por escrito, pedido de flexibilização de horário de trabalho após receber o procedimento era muito elevado e, conforme visto anteriormente, a entidade empregadora apenas poderia recusar o parecer após deliberação da CITE. Deste modo, optamos apenas por requerer a verificação da baixa à SS.

<sup>48</sup> Nos termos do artigo 334.º do CC, é ilegítimo o exercício de um direito, quando o titular exceda manifestamente os limites impostos pela boa fé, pelos bons costumes ou pelo fim social ou económico desse direito.

do artigo 331.º, n.º 1 do CT e a sanção que foi aplicada ao trabalhador, tratando-se, então de uma presunção *iuris tantum*, nos termos do artigo 331.º, n.º 2 do CT.

É considerada sanção abusiva a sanção aplicada a trabalhador quando este reclama legitimamente contra as condições de trabalho, se tenha recusado a cumprir ordens a que não devia obediência, exerça ou se tenha candidatado a funções em estrutura de representação colética dos trabalhadores e exerça, tenha exercido ou pretenda exercer ou invocar direito e garantias que lhe assistem.

A aplicação de sanção abusiva da qual resulte o despedimento, permite ao trabalhador a cessação do contrato de trabalho por justa causa, nos termos do artigo 394.º, n.º 2 al c) do CT. Não obstante, o trabalhador poderá optar, em vez da reintegração, por uma indemnização calculada de modo idêntico ao previsto no artigo 392.º, n.º 3 do CT.

Se o trabalhador pretender a reintegração, o contrato de trabalho mantém-se formalmente em vigor até ao trânsito em julgado da decisão judicial que aprecia a justa causa invocada pelo trabalhador. Domingos José de Moraes (2011, pp. 405-406) entende que se o tribunal não puder conhecer officiosamente a caducidade vai ter de interpretar o decurso desse prazo como um indício de inexistência de justa causa.

Não é lícito ao trabalhador optar por indemnização e, posteriormente, por reintegração. O direito é, em primeira linha, à reintegração e esta é que pode ser substituída por indemnização e não o contrário (Fialho, 2011, p. 416).

Tendo a sanção aplicada implicado a perda de retribuição (sanção pecuniária ou suspensão), a indemnização não deve ser inferior a dez vezes a importância da sanção ou da retribuição perdida, nos termos do artigo 331.º, n.º 5 do CT.

Quando o fundamento do abuso de direito seja abuso de reação ao exercício pelo trabalhador de funções em organismos de representação, os limites da sanção pecuniária ou suspensão são elevados para o dobro e a indemnização relativa ao despedimento está sujeita a um limite mínimo de 12 meses de serviço, de acordo com o disposto no artigo 331.º, n.º 6 do CT.

Consoante o artigo 357.º, n.º 1 do CT, “recebidos os pareceres referidos no n.º 5 do artigo anterior ou decorrido o prazo para o efeito, o empregador dispõe de 30 dias para

proferir a decisão de despedimento, sob pena de caducidade do direito de aplicar a sanção”<sup>49</sup>.

Contudo, no que concerne a prazos processuais, o elenco das causas invalidantes do procedimento disciplinar apenas se refere, no artigo 382.º, n.º 1 do CT, expressamente aos “prazos estabelecidos no n.º 1 ou 2 do artigo 329.º”, mas tal nunca impediu os Tribunais de declararem ilícito o despedimento promovido em violação do prazo de 30 dias, previsto no artigo 357.º, n.º 1 do CT, para proferir a decisão disciplinar<sup>50</sup>.

Conforme o artigo 357.º, n.º 4 do CT, a decisão de despedimento<sup>51</sup> apenas pode ser fundamentada em factos oportunamente vertidos na nota de culpa e na resposta à nota de culpa e, por isso mesmo, sujeitos ao contraditório do trabalhador, salvo se atenuarem a culpa do trabalhador.

Nos termos do artigo 356.º, n.º 6 e do artigo 357.º, n.º 6 do CT, a decisão é comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador, nos três dias úteis posteriores à receção 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<sup>52</sup>.

Na ação de apreciação judicial do despedimento, o empregador apenas pode invocar factos e fundamentos constantes de decisão de despedimento comunicada ao trabalhador nos termos do artigo 387.º, n.º 3 do CT.

Caso não tenha sido promovida a realização de qualquer diligência probatória, o prazo de 30 dias para a entidade empregadora proferir decisão iniciar-se-á com a receção da resposta à nota de culpa ou com o termo do prazo para a sua apresentação<sup>53</sup>.

---

<sup>49</sup> No entanto, como indica o n.º 2 do supracitado artigo, não havendo comissão de trabalhadores e o trabalhador não seja representante sindical, o prazo de 30 dias começa a contar-se a partir da data da conclusão da última diligência de instrução.

<sup>50</sup> Vide Ac. STJ, de 08.06.2006, proc. n.º 05S3731.

<sup>51</sup> Poderá dar-se a eventualidade de se considerar a sanção de despedimento é desnecessária, pelo que se deverá recorrer a uma sanção conservatória, de natureza corretiva, tendo um efeito pedagógico, estando igualmente presentes razões de celeridade processual e aproveitamento da economia dos atos (Boas Sousa, 2014, p. 56).

<sup>52</sup> A jurisprudência tem entendido que a notificação na pessoa do mandatário do trabalhador apenas produzirá os seus efeitos caso o instrumento de representação confira, especificada e expressamente, poderes especiais para o efeito. Neste sentido, Ac. TRP de 30.09.2013, proc. n.º 706/11.9TTMAI.P1.

<sup>53</sup> Ac. TRL de 29.10.2008, proc. n.º 7127/2008-4.

A nível processual, a emissão da decisão disciplinar comporta duas questões essenciais para as quais a Jurisprudência (e a Doutrina) nem sempre apresenta respostas uniformes.

Em primeiro lugar, é necessário saber qual o momento relevante para efeitos de interrupção do prazo de caducidade em causa, se a prolação da decisão ou a notificação ao trabalhador.

Vem sendo entendido que o prazo para proferir decisão disciplinar de despedimento se interrompe com a mera prolação da decisão, não relevando para este efeito o momento no qual o a mesma chega ao conhecimento do trabalhador<sup>54</sup>.

A lei diferencia claramente as duas situações em análise. Enquanto que para efeitos de prazo para o exercício do poder disciplinar o artigo 353.º, n.º 3 do CT afirma “a notificação da nota de culpa ao trabalhador interrompe a contagem dos prazos estabelecidos nos n.ºs 1 ou 2 do artigo 329.º”.

No nosso caso, pese embora ter sido anunciada a intenção de aplicar a sanção disciplinar de despedimento em sede de nota de culpa, a Entidade Empregadora, tendo em conta a antiguidade da Trabalhadora, coadunando com o facto de não ter antecedentes disciplinares, reconsiderou e decidiu que seria adequado dar-lhe a oportunidade de corrigir o seu comportamento e readaptá-lo em sintonia com a imagem de profissionalismo e qualidade da empresa. Pela decisão da Entidade Empregadora podemos observar que foi empregue o princípio da razoabilidade aquando da aplicação da sanção.

No entanto, ficou claro no relatório de decisão, que esta oportunidade tem carácter excecional e que não voltará a ser concedido qualquer benefício de dúvida no caso de a trabalhadora adotar, novamente, comportamentos da mesma índole.

Deste modo, a 29 de abril de 2020, a entidade empregadora decidiu aplicar a sanção disciplinar de repreensão registada.

---

<sup>54</sup> Ac. STJ de 25.01.2012, proc. n.º 3586/06.2TTLSB.L1.S1, e Ac. STJ de 13.11.2013, proc. n.º 196/12.9TTBRR.L1.S1.

#### **3.4.4. Prazo para aplicação da sanção disciplinar**

Conforme visto anteriormente, o artigo 330.º, n.º 2 do CT estabelece um prazo de 3 meses para o empregador aplicar a sanção.

O prazo de três meses previsto no artigo 330.º, n.º 2 do CT tem suscitado uma questão delicada no que tange à aplicação da sanção de perda de dia de férias, dado que o não gozo deste direito pode refletir-se na esfera do trabalhador com uma dilação temporal superior a três meses, quando considerada a data em que a decisão foi proferida.

Maria do Rosário da Palma Ramalho entende que uma das formas de ultrapassar o problema é considerar a sanção como executada com a respetiva decisão, ainda que os efeitos sejam postergados para o momento do vencimento do direito a férias<sup>55</sup>.

Na eventualidade da aplicação de sanção de suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade, pode, em caso de suspensão do contrato de trabalho, ser aplicada decorridos três meses após a decisão, por só depois desse período o trabalhador regressar ao trabalho, podendo nestes casos ser legítimo suspender a sua aplicabilidade.

No nosso caso, a aplicação da sanção não foi só imediata à decisão como teve efeitos imediatos.

#### **3.5. Impugnação**

Conforme o disposto no artigo 357.º, n.º 4 do CT, os factos descritos na decisão não podem ultrapassar os factos constante na nota de culpa e na resposta à nota de culpa, salvo se atenuarem a responsabilidade do trabalhador, assim como na impugnação.

O artigo 329.º, n.º 7 do CT prevê o direito de reclamação do trabalhador perante a sanção aplicada pela entidade empregadora. A possibilidade de reclamação para o escalão hierarquicamente superior pressupõe que a sanção foi aplicada pelo superior hierárquico do trabalhador. A entidade empregadora não pode, posteriormente, aplicar sanção mais gravosa, nos termos do artigo 31.º, n.º 1 e 10 da CRP.

---

<sup>55</sup> Maria do Rosário da Palma Ramalho entende que a execução da sanção ocorre com a respetiva decisão e que os dias perdidos se refletem não em dias concretos não gozados, mas na imediata redução do direito (Ramalho, 2010, p. 721).

Na hipótese de existir uma sanção decidida e não aplicada dentro do prazo legal, nada impede o trabalhador de impugnar a sanção, coincidindo o prazo de impugnação interna com o prazo de impugnação judicial<sup>56</sup> (Sousa, 2014, p. 88).

Para Motta Veiga (2000, p. 345), o prazo de impugnação judicial é de três meses, nos termos do artigo 330.º do CT. Abílio Neto (2004, p. 22), assim como a maioria da jurisprudência, entende que o prazo é de um ano. O Ac. do TC n.º 185/2004<sup>57</sup> não julgou inconstitucional o prazo de prescrição de um ano. Para o TC não tem relevância decisiva o facto de a sanção vir a ser impugnada já depois de ter sido aplicada, pois está inerente um efeito indemnizatório.

A iniciativa de submeter qualquer questão relacionada com um procedimento disciplinar a um tribunal cabe, regra geral, ao trabalhador.

A ação de impugnação da regularidade e licitude do despedimento está regulada nos artigos 98.º B a 98.º P do CPT. O trabalhador tem de apresentar requerimento em que se opõe em formulário próprio<sup>58</sup>, não sendo necessário fazer representar-se por advogado.

---

<sup>56</sup> A impugnação judicial não suspende o prazo de que dispõe a entidade empregadora para aplicar a sanção. Porém, no caso de ilegalidade ou abuso na aplicação da sanção, o trabalhador deverá recorrer a procedimento cautelar comum, por forma a evitar a aplicação da sanção (artigo 32.º do CPT). Caso a sanção abusiva seja o despedimento, nos termos do artigo 386.º do CT, o trabalhador pode requerer a suspensão preventiva do despedimento, no prazo de cinco dias úteis a contar da data da receção da comunicação de despedimento, mediante providência cautelar regulada no CPT.

<sup>57</sup> Disponível em: <https://dre.pt/application/conteudo/2943827>.

<sup>58</sup> Cfr. Portaria n.º 1460-C/ 2009.

## 4. O procedimento disciplinar na contratação coletiva

Os IRCT podem prever sanções que não estão previstas na lei, desde que não afetem os direitos e garantias dos trabalhadores, em concordância com os artigos 3.º, 328.º, n.º 2 e 129.º do CT. Estas sanções podem ser agravadas, mediante divulgação dentro da empresa<sup>59</sup>.

Tem-se entendido que a sanção não pode ser desproporcionada, por violação do artigo 129.º, n.º 1 al. e) do CT.

Há convenções coletivas de trabalho que dedicam um capítulo exclusivo à matéria disciplinar. Relativamente ao objeto das sanções disciplinares, é indicada uma tipologia das sanções aplicáveis com os respetivos limites para cada infração<sup>60</sup>.

Muitas convenções coletivas de trabalho são totalmente omissas quanto a esta questão<sup>61</sup>, outras remetem para o regime legal do CT<sup>62</sup> e outras obrigam à instauração de procedimento disciplinar para aplicação de todas ou de algumas sanções disciplinares<sup>63</sup> (Pinheiro, 2020, p. 186).

---

<sup>59</sup> Artigo 328.º, n.º 5 do CT, nomeadamente, através de redação no Regulamento Interno.

<sup>60</sup> CCT entre a Associação dos Operadores Portuários dos Portos do Douro e Leixões e outras e o SAP – Sindicato dos Trabalhadores Administrativos da Actividade Portuária – Revisão global. BTE Iª Série nº 33/2005, de 8 de setembro, disponível em <http://bte.gep.msess.gov.pt/documentos/2005/33/48614882.pdf> e AE entre a Saint-Gobain Glass Portugal – Vidro Plano, S.A. e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro – Revisão global. BTE 1ª Série nº 12/2006, de 29 de março, disponível em <http://bte.gep.msess.gov.pt/documentos/2006/12/10511072.pdf>.

<sup>61</sup> CCT entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outra - Alteração salarial e outras e texto consolidado. BTE n.º 21 de 8 de junho 2015, disponível em <http://bte.gep.msess.gov.pt/documentos/2015/21/17031723.pdf> e CCT entre a Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios (ANIL) e várias cooperativas de produtores de leite e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros - Alteração salarial e outras/texto consolidado. BTE n.º 24 de 29 de junho de 2016, disponível em <http://bte.gep.msess.gov.pt/documentos/2016/24/18361847.pdf>.

<sup>62</sup> AE entre a Easyjet Airline Company Limited - Sucursal em Portugal e o SPAC - Sindicato dos Pilotos da Aviação Civil. BTE n.º 23 de 22 de junho de 2017, disponível em <http://bte.gep.msess.gov.pt/documentos/2017/23/19841995.pdf> e CCT entre a FENAME - Federação Nacional do Metal e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços - SITESE e outros. BTE n.º 36 de 29 de setembro de 2016, disponível em <http://bte.gep.msess.gov.pt/documentos/2016/36/29783016.pdf>.

<sup>63</sup> CCT entre a Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (alojamento). BTE n.º 27 de 22 julho de 2017, disponível em <http://bte.gep.msess.gov.pt/documentos/2017/27/27062736.pdf>.

Há IRCT que estabelecem prazos diversos para o exercício do poder disciplinar, alterando os prazos estabelecidos no artigo 329.º, n.º 1, 2 e 3 do CT.

Maria Manuela Maia da Silva (1998, p. 209) entende que o prazo de 60 dias não pode ser afastado por IRCT, uma vez que o trabalhador não deve aguardar *ad eternum* a reação do empregador e, como tal, viver em constante ansiedade. Não obstante, considera que o prazo também não deverá ser reduzido ainda que beneficie o trabalhador<sup>64</sup>.

No entanto, o Código do Trabalho, no artigo 339.º, n.º 2, prevê precisamente a possibilidade de definição de prazos de procedimento e de aviso prévio através de IRCT. Ademais, pela interpretação do artigo 3.º, n.º 3 *a contrario* também é possível afirmar que os prazos previstos para o procedimento disciplinar podem ser afastados por IRCT.

Por IRCT, a sanção de repreensão e sanção pecuniária pode ser agravada até ao dobro ou através de divulgação interna, conforme o artigo 328.º, n.ºs 4 e 5 do CT.

No caso concreto, aplicamos o CCT entre a APHORT e o SITESE, aplicável através de portaria de extensão que não prevê nenhuma alteração de prazos, pelo que aplicaremos o Código do Trabalho.

---

<sup>64</sup> Em sentido contrário, a CCT entre a ANCIPA - Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares - e o SITESE - Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo (confeitaria e conservação de fruta - administrativos) - Alteração salarial e outras/texto consolidado. BTE n.º 16 de 29.04.2019. Disponível em: [http://bte.gep.msess.gov.pt/completos/2019/bte16\\_2019.pdf](http://bte.gep.msess.gov.pt/completos/2019/bte16_2019.pdf) (IRCT consultado previamente por se tratar de IRCT aplicável a um cliente da PRA).

## 5. Vícios do procedimento

Uma vez que, na nota de culpa, foi expressa a intenção de despedimento, seguimos o procedimento do artigo 352.º do CT, para que o despedimento não fosse considerado ilícito por falta de forma, nos termos do artigo 381.º, al. c) do CT e inválido nos termos do artigo 382.º, n.º 2 al. b) do CT.

O empregador é obrigado a indemnizar o trabalhador, caso o despedimento seja ilícito, ainda que os danos resultantes para o trabalhador se traduzam em danos não patrimoniais, conforme o artigo 389.º, n.º 1 al. a) do CT.

Com a declaração de ilicitude do despedimento, o trabalhador tem direito a receber todas as retribuições que deixou de auferir desde a data do despedimento até ao trânsito em julgado da decisão do tribunal<sup>65</sup>, conforme o artigo 390.º, n.º 1 do CT. Encontramos natureza da obrigação deste pagamento no artigo 795.º, n.º 2 do CC.

A sanção aplicada à trabalhadora acabou por ser uma mera sanção registada, mas ainda que lhe tivesse sido aplicada a sanção de despedimento, acreditamos que o nosso procedimento disciplinar não carece de vícios.

---

<sup>65</sup> Ao montante devido são deduzidas as importâncias que o trabalhador auferir com a cessação do contrato. Pedro Romano Martinez (2019, p. 1025) entende que a dedução deve ser realizada ainda que o trabalhador nada tenha auferido pela sua inércia, por exemplo, se recusou uma oferta de emprego ou porque não requereu o subsídio de desemprego, assentando a sua posição no abuso de direito.

O artigo 390.º do CT permite que seja mais vantajoso para o trabalhador nada fazer para encontrar nova ocupação remunerada, uma vez que esta nova remuneração irá ser “abatida” no valor que o trabalhador tem direito a receber.

Compete ao empregador, nos termos do artigo 342.º do CC, provar que o trabalhador auferiu de remunerações que devam ser descontadas e compete ao trabalhador provar que as remunerações auferidas não são suscetíveis de desconto.

## 6. Conclusão

Concluída a nossa exposição sobre as matérias abordadas ao longo do estágio realizado na PRA, importa retirar algumas conclusões.

A primeira, prende-se com a necessidade de a PRA dar uma resposta rápida e correta aos clientes, o que só é conseguido devido à entreaajuda entre todos os Colegas de todos os departamentos da Sociedade.

Relativamente ao procedimento disciplinar, é importante explicar que o procedimento disciplinar consiste na apreciação dos factos, violadores do artigo 128.º do CT, cometidos pelo trabalhador. A primeira questão levantada sobre a qual nos gostaríamos de pronunciar é sobre o prazo do artigo 329.º, n.º 2 do CT. A maior parte da doutrina entende tratar-se de um prazo de caducidade, mas sujeito a interrupção. A outra parte, minoria, entende que o prazo é de prescrição.

O nosso entendimento vai ao encontro da maioria da doutrina, uma vez que consideramos que o facto de o procedimento disciplinar dever iniciar-se no prazo de 60 dias se enquadra no n.º 2 do artigo 298.º do CC. Ademais, o próprio artigo prevê a possibilidade de ser aplicável a prescrição em situações em que um direito deva ser exercido dentro de certo prazo, quando a lei se refira expressamente à prescrição. Ora, indicando o artigo 329.º, n.º 1 do CT que o prazo é de prescrição, parece-nos que se o legislador pretendesse a aplicação da prescrição para o prazo de 60 dias do artigo 329.º, n.º 2, tal seria sido estabelecido no próprio artigo.

O Código do Trabalho divide o procedimento disciplinar para os casos em que a sanção que se pretende aplicar é o despedimento e para quando a sanção aplicável é qualquer uma das outras elencadas no artigo 328.º do CT. No entanto, os artigos 329.º e ss do CT não preveem nenhum procedimento a seguir. Deste modo, o empregador, desconhecendo a sanção que pretende aplicar, por cautela, recorre ao procedimento do artigo 351.º do CT.

Cumpre ainda informar que, com a crise pandémica que vivenciamos, notamos um aumento de recurso aos procedimentos disciplinares por violação das regras de SST, dado que há muitos trabalhadores que se recusam a colocar a máscara no local de trabalho.

Relativamente à questão do início do procedimento prévio de inquérito, concordamos com Pedro Ferreira de Sousa quando nos diz que o processo se inicia com a decisão do órgão com a competência disciplinar no sentido da promoção desse procedimento.

Da nossa curta experiência, a solução da entidade empregadora para evitar a instauração de um procedimento disciplinar do qual resultaria a sanção de repreensão, é dada pelo envio de uma carta de advertência onde demonstra o desagrado pelo comportamento do trabalhador. Esta carta não acarreta quaisquer prejuízos ou danos para o trabalhador, mas alerta-o para a desaprovação, por parte da entidade empregadora, do seu comportamento.

Quanto às sanções previstas no Código do Trabalho gostaríamos de destacar a repreensão. Concordamos com Maria do Rosário da Palma Ramalho quando nos diz que a sanção de repreensão não traduz, em bom rigor, uma verdadeira sanção para o trabalhador. Ademais, havendo sanção prevista para a entidade empregadora que não dispõe de livro de registo de sanções atualizado, sendo instaurado um procedimento disciplinar onde se conclui pela aplicação de repreensão como sanção, há um documento escrito que prova a aplicação de uma sanção que não consta do registo de sanções.

Destacamos ainda a dificuldade de os trabalhadores, por si sós, responderem a uma nota de culpa. Não consideramos expectável que um trabalhador tenha capacidade para responder a uma nota de culpa de forma clara, rigorosa e que possa efetivamente abonar a seu favor e, como sabemos, muitas vezes, o trabalhador não tem capacidade económica para recorrer a representante legal o que dificulta a sua defesa. Bem assim, consideramos que seria importante que a Entidade Empregadora, aquando do envio da nota de culpa, referisse ao trabalhador a possibilidade de requerer apoio judiciário junto da SS.

Destarte, gostaríamos de referir que, apesar do procedimento disciplinar ser o meio utilizado para a Entidade Empregadora se socorrer em casos de violação da subordinação a que o trabalhador está vinculado, nem sempre, o processo é o mais simples para ambas as partes.

Face ao exposto, cumpre-nos concluir que a realização do Estágio nos permitiu adquirir novas competências na área do Direito Laboral e consolidar outros conhecimentos já adquiridos no primeiro ano do Mestrado, designadamente, nas unidades curriculares de Segurança Social e Regime Jurídico da Relação Coletiva de Trabalho.

## Bibliografia

- Amado, João Leal (2004). Algumas notas sobre o regime do despedimento contra legem no código do trabalho (pp. 109-131). *VII Congresso nacional de direito do trabalho: memórias*. Lisboa, Almedina.
- Amado, João Leal (2018). *Contrato de trabalho: noções básicas*. Coimbra, Almedina.
- Andrade, Manuel A. Domingues (1992). *Teoria Geral da Relação Jurídica*. Vol. I. Coimbra, Almedina.
- Castro, Inês Albuquerque e (2002). A repercussão do tempo no procedimento disciplinar da prescrição, caducidade, duração da instrução e inobservância do prazo de decisão (pp. 473-534). *Estudos do Instituto de Direito do Trabalho: III curso de pós-graduação em direito do trabalho*. Vol., III. Lisboa, Almedina.
- Cordeiro, António Menezes (1990). *Teoria Geral do Direito Civil*. Lisboa, AAFDL.
- Cordeiro, António Menezes (2019). *Direito do Trabalho*. Vol. II. Lisboa, Almedina.
- Domingos, Maria Adelaide (2004). Poder e procedimento disciplinar no Código do Trabalho (pp. 475-493). *A Reforma do Código do trabalho*. Coimbra, Coimbra Editora.
- Domingos, Maria Adelaide (2011). Poder e procedimento disciplinar: algumas das alterações introduzidas pelo código do trabalho de 2009 (pp. 453-466). *Código do trabalho: a revisão de 2009*. Lisboa, Wolters Kluwer Portugal.
- Fernandes, António de Lemos Monteiro (2011). Apreciação da justa causa num despedimento disciplinar (pp. 91-106). *Revista: Questões Laborais*. - Ano XVIII, n.º 37.
- Fernandes, António de Lemos Monteiro (2017). *Direito do Trabalho*. Lisboa, Almedina.
- Fialho, Manuela Bento (2011). Poder e procedimento disciplinar: as novidades do código (pp. 409-420). *Código do trabalho: a revisão de 2009*. Lisboa, Wolters Kluwer Portugal.
- Lambelho, Ana; Gonçalves, Luísa Andias (2012). *Poder Disciplinar: Justa causa de despedimento*. Lisboa, Quid Juris.

- Lambelho, Ana; Gonçalves, Luísa Andias (2017). *Manual de Direito do Trabalho: Da teoria à prática*. Rei dos Livros.
- Lima, Fernando Andrade Pires de; Varela, João Matos de (2011). *Código Civil Anotado*. Coimbra Editora.
- Macedo, Pedro de Sousa (1990). *Poder disciplinar patronal*. Lisboa, Almedina.
- Machado, Carmo Sousa (2020). Despedimento por facto imputável ao trabalhador (pp. 293-308). *Estudos do Instituto de Direito de Trabalho*. Lisboa, Almedina.
- Marecos, Diogo Vaz (2011). *Prática e Procedimentos do Processo Disciplinar- Do mero instrutor ao advogado-instrutor*. Principia.
- Marecos, Diogo Vaz (2012). *Código do trabalho anotado*. Coimbra Editora.
- Marecos, Diogo Vaz (2015). O despedimento por justa causa: procedimento (pp. 13-38). *Estudos dedicados ao Professor Doutor Bernardo da Gama Lobo Xavier*, Vol. 2. Universidade Católica Portuguesa.
- Martinez, Pedro Romano (1998). A justa causa de despedimento contributo para a interpretação do conceito indeterminado de justa causa de despedimento do art. 9.º, n.º 1 LCCT (pp. 173-180). *I Congresso Nacional de direito do trabalho: memórias*. Lisboa, Almedina.
- Martinez, Pedro Romano (2020). *Estudos do Instituto de Direito do Trabalho – Vol. 8*. Coimbra, Almedina.
- Martinez, Pedro Romano (2001). Incumprimento contratual e justa causa de despedimento (pp. 93-118). *Estudos do Instituto de Direito do Trabalho – Vol. 2*. Coimbra, Almedina.
- Martinez, Pedro Romano; Monteiro, Luís Miguel; Vasconcelos, Joana; Brito, Pedro Madeira de; Dray, Guilherme & Silva, Luís Gonçalves da (2017). *Código do Trabalho Anotado*. Lisboa, Almedina.
- Martinez, Pedro Romano (2019). *Direito do Trabalho*. Lisboa, Almedina.
- Monteiro, António Pinto & Pinto, Paulo Mota (2012). *Teoria Geral do Direito Civil*. Coimbra Editora.

- Morais, Domingo; Carvalho, Paula Leal de & Penha, Rui (2019). Procedimento disciplinar: nota de culpa- passado disciplinar (pp. 15-23). Revista: Trabalho & Segurança Social - Porto. - N.º 8.
- Morais, Domingos José de (2011). O poder e o procedimento disciplinar (pp. 395-407). *Código do trabalho: a revisão de 2009*. Lisboa, Wolters Kluwer Portugal.
- Mourisco, Chambel; Hespanhol, Pinto & Rocha, Gonçalves (2018). *Procedimento disciplinar: caducidade- inquérito prévio* (pp. 18-24) in Revista: Trabalho & Segurança Social - Porto. - N.º 7.
- Neto, Abílio (2004). *Processo Disciplinar e despedimentos, Jurisprudência e doutrina*. Lisboa, Ediforum.
- Neto, Abílio (2019). *Código do Trabalho e Legislação Complementar Anotados*. Lisboa, Ediforum.
- Nunes, João Luís; Paço, Paula do & Silva, Moisés (2018). Impugnação do despedimento: não junção do procedimento disciplinar (pp. 20-27). Revista: Trabalho & Segurança Social - Porto. - N.º 9.
- Pinheiro, Paulo Sousa (2020). *O Procedimento Disciplinar no Âmbito do Direito do Trabalho Português*. Lisboa, Almedina.
- Pinto, Ferreira; Mourisco, Chambel & Hespanhol, Pinto (2019). Procedimento disciplinar: inquérito prévio- interrupção da caducidade (pp. 9-15). Revista: Trabalho & Segurança Social. - Porto. - N.º 3.
- Pinto, Maria José Costa (2011). Poder e procedimento disciplinar no Código do Trabalho de 2009 (pp. 421-451). *Código do trabalho: a revisão de 2009*. Lisboa, Wolters Kluwer Portugal.
- Pinto, Nuno Abranches (2009). *Instituto Disciplinar Laboral*. Coimbra Editora.
- Quintas, Paula & Quintas Hélder (2017). *Manual de Direito do Trabalho e de Processo do Trabalho*. Lisboa, Almedina.
- Ramalho, Maria do Rosário Palma (1998). Sobre os limites do poder disciplinar laboral (pp.183-198). *I Congresso Nacional de direito do trabalho: memórias*. Lisboa, Almedina.

- Ramalho, Maria do Rosário Palma (2001). Poder disciplinar laboral e processo disciplinar para despedimento: sumário (pp. 339-402). *Estudos do Instituto de Direito do Trabalho: I curso de pós-graduação em direito do trabalho*, Vol. 1. Lisboa, Almedina.
- Ramalho, Maria do Rosário Palma (2010). *Direito do Trabalho. Parte II – Situações Laborais Individuais*. Coimbra, Almedina.
- Silva, Maria Manuela Maia da (1998). O tempo no processo disciplinar alguns aspectos críticos (pp. 9-15). *I Congresso Nacional de direito do trabalho: memórias*. Lisboa, Almedina.
- Sousa, João Vilas Boas (2014). *O procedimento disciplinar para aplicação de sanções conservatórias*. Porto, Vida Económica.
- Sousa, Pedro Ferreira de (2019). *O procedimento disciplinar Laboral*. Lisboa, Almedina.
- Veiga, António Jorge da Motta (2000). *Lições de Direito do Trabalho*. Lisboa, Universidade Lusíada.
- Conceição, Marta Cristina Marinho da (2015). A FASE DA INSTRUÇÃO DO PROCEDIMENTO CONDUCENTE AO DESPEDIMENTO DISCIPLINAR (Dissertação de mestrado não publicada). Disponível em: <https://repositorio.ucp.pt/bitstream/10400.14/18686/1/A%20fase%20da%20instru%C3%A7%C3%A3o%20do%20procedimento%20conducente%20ao%20despedimento%20disciplinar.pdf>
- Cordeiro, Célia Rodrigues (2018). AS GARANTIAS DE DEFESA DO TRABALHADOR NA FASE DE INSTRUÇÃO DO PROCEDIMENTO DISCIPLINAR (Dissertação de mestrado não publicada). Disponível em: [https://repositorio.ul.pt/bitstream/10451/37445/1/ulfd136597\\_tese.pdf](https://repositorio.ul.pt/bitstream/10451/37445/1/ulfd136597_tese.pdf)

## Lista de Jurisprudência

Acórdão do STJ datado de 17.01.1996, processo n.º 004330, relator Carvalho Pinheiro.

Acórdão do STJ datado de 25.09.1996, processo n.º 96S081, relator Almeida Devesa.

Acórdão do STJ datado de 22.01.1997, processo n.º 96S068, relator Loureiro Pipa.

Acórdão do STJ datado de 14.05.1997, processo n.º 96S217, relator Loureiro Pipa.

Acórdão do STJ datado de 21.05.2003, processo n.º 02S452, relator José d'Azambuja Fonseca.

Acórdão do STJ datado de 08.06.2006, processo n.º 05S3731, relator Vasques Dinis.

Acórdão do STJ datado de 27.02.2008, processo n.º 07S3523, relator Vasques Dinis.

Acórdão do STJ datado de 12.02.2009, processo n.º 08S3965, relator Bravo Serra.

Acórdão do STJ datado de 24.02.2010, processo n.º 6/05.3TTFAR.S1, relator Sousa Peixoto.

Acórdão do STJ datado de 13.10.2010, processo n.º 673/03.2TTBRR.L1.S1, relator Mário Pereira.

Acórdão do STJ datado de 16.12.2010, processo n.º 9/10.6 Y FLSB.S1, relator Souto de Moura.

Acórdão do STJ datado de 25.01.2012, processo n.º 3586/06.2TTLSB.L1.S1, relator Pinto Hespanhol.

Acórdão do STJ datado de 21.03.2012, processo n.º 161/09.3TTVLG.P1.S1, relator Fernandes da Silva.

Acórdão do STJ datado de 13.11.2013, processo n.º 196/12.9TTBRR.L1.S1, relator Mário Belo Morgado.

Acórdão do STJ, datado de 19-11-2015, processo. n.º 568/10.3TTVNG.P1. S1, relator Melo Lima.

Acórdão do TC n.º 185/2004, processo n.º o 422/03 publicado no Diário da República, II Série, n.º 110 de 11.05.2004 , relator Mário José de Araújo Torres.

Acórdão do TC n.º 338/2010, processo n.º 175/09 publicado no Diário da República, I Série, n.º 216 de 08.11.2010, relator Rui Manuel Moura Ramos.

Acórdão do TRC datado de 17.03.2009, processo n.º 335/06.9TTAVR.C1, relator Azevedo Mendes.

Acórdão do TRC datado de 10-11-2017, processo n.º 1556/15.9T8GRD.C1, relator Ramalho Pinto.

Acórdão do TRE datado de 21.12.2017, processo n.º 1856/16.0T8EVR.E1, relator Paula do Paço.

Acórdão do TRG datado de 19.04.2018, processo n.º 2950/15.0T8BRG.G1, relator Alda Martins.

Acórdão do TRG datado de 20.09.2018, processo n.º 910/15.0T8BRG-B.G1, relator Antero Veiga.

Acórdão do TRL datado de 11-03-1998, processo n.º 0079014, relator Guilherme Pires.

Acórdão do TRL datado de 09-03-2006, processo n.º 11427/2005-4, relator Isabel Tapadinhas.

Acórdão do TRL datado de 21.05.2008, processo n.º 708/2008-4, relator Paula Sá Fernandes.

Acórdão do TRL datado de 29.10.2008, processo n.º 7127/2008-4, relator Isabel Tapadinhas.

Acórdão do TRL datado de 13.01.2010, processo n.º 9/07.0TTSNT.L1-4, relator Natalino Bolas.

Acórdão do TRL datado de 14.09.2011, processo n.º 1261/07.0TTLSB.L1-4, relator José Feteira.

Acórdão do TRL datado de 5.12.2012, processo n.º 2918/11.6TTLSB.L1-4, relator Paula Santos.

Acórdão do TRP datado de 20.01.2003, processo n.º 0240899, relator Fernanda Soares.

Acórdão do TRP datado de 06.10.2008, processo n.º 0842882, relator Fernanda Soares.

Acórdão do TRP datado de 30.09.2013, processo n.º 706/11.9TTMAI.P1, relator Eduardo Petersen Silva.

Acórdão do TRP datado de 05.12.2016, processo n.º 3809/15.7T8BRG.P1, relator Jerónimo Freitas.