



«O Procedimento Disciplinar Comum: estudos de caso»

Relatório de Estágio Curricular

Mestrado em Solicitação de Empresa

Patrícia Alexandra Carrilho Carrapiço

Leiria, setembro de 2022



«O Procedimento Disciplinar Comum; estudos de caso»

Relatório de Estágio Curricular

Mestrado em Solicitadoria de Empresa

Patrícia Alexandra Carrilho Carrapiço

Estágio realizado sob a orientação das Professoras Doutora Ana Lambelho e Ana Filipa Conceição, Professoras da Escola Superior de Tecnologia e Gestão do Instituto Politécnico de Leiria.

Leiria, setembro de 2022

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 2021/2022 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.

Agradecimentos

Aos meus pais e ao Miguel, pelo apoio incondicional, pelo orgulho, pela força e pelo carinho que sempre me prestaram ao longo de toda a minha vida, incluindo a académica.

Aos meus avós, por todo o amor, paciência e atenção que prestaram em momentos menos fáceis.

Às Doutoras Susana Valente e Joana de Sá, por esta oportunidade tão enriquecedora que me concederam.

À Doutora Ana Cardoso Monteiro, por toda a amabilidade, partilha de conhecimentos, orientação, ajuda e empenho, com quem foi um gosto enorme partilhar estes meses. O seu acompanhamento tornou toda a minha experiência extremamente gratificante.

À Doutora Andreia Damásio, pelos ensinamentos e acompanhamento prestado, que foram uma mais valia.

Às professoras Ana Lambelho e Ana Filipa Conceição, pela orientação, disponibilidade e auxílio prestados

Às minhas amigas de percurso, e não só, Márcia, Neuza, Vanessa e Beatriz, por toda a ajuda, apoio, companhia e amizade.

Às minhas amigas de sempre, Diana e Andreia, por serem um pilar fundamental em toda a minha vida, com a sua presença e apoio, motivando-me sempre para chegar mais longe. Sou extremamente grata pela nossa amizade e por estarem presentes em todos os momentos.

Ao meu Filipe, um agradecimento especial, cujos preciosos conselhos e encorajamento foram um grande incentivo para finalizar este percurso. Um obrigada não chega para agradecer por todo o amor e ajuda, por toda a paciência e compreensão, generosidade e alegria.

À minha restante família e a todos os meus amigos, por me prestarem sempre o apoio que necessito e por me ajudarem a obter o equilíbrio necessário na minha vida.

Resumo

O presente relatório foi desenvolvido no âmbito do estágio curricular do Mestrado em Solicitação de Empresa, que decorre no segundo ano deste ciclo de estudos.

Começamos o presente com a caracterização da entidade de acolhimento, bem como com uma descrição sumária das tarefas desenvolvidas ao longo do período de estágio.

O restante relatório desenvolve um estudo de caso sobre o procedimento disciplinar. Começamos por apresentar o caso, seguindo para a definição dos poderes do empregador, com especial menção do poder disciplinar, e do próprio procedimento. Sendo o foco do presente relatório o procedimento disciplinar que acompanhámos no decurso do estágio, demonstramos as fases que este comportou, enquadrando juridicamente os trâmites e opções seguidos, sendo que, após a fase de prévio inquérito, a entidade empregadora decidiu instaurar procedimento disciplinar às duas trabalhadoras envolvidas. Por fim, apresentamos mais dois casos concretos para reforçar a demonstração de como se procede a esta tramitação.

Para fundamentar a sua correta execução, realizamos o devido enquadramento temático com recurso a doutrina e jurisprudência e baseamo-nos nos conhecimentos adquiridos ao longo do nosso ciclo de estudos.

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

Abstract

This report was developed within the framework of the curricular internship in the scope of the Master's Degree in *Solicitadora de Empresa*, which occurs in the second year of this course of studies.

We initiate the present with the internship entity characterization, as well as a brief description of the tasks developed over the internship period.

The remaining report develops a case study about the disciplinary procedure. We begin by presenting the case study, followed by the definition of the employer's powers, especially the disciplinary power, and the procedure itself. As the disciplinary procedure that we assisted in the course of our internship is the focus of this report, we demonstrate the process stages, legally defining the formalities and options followed, considering that, after the preliminary investigation stage, the employer decided to initiate the procedure against both employees involved in the situation. In the end, we also present two other cases to demonstrate how this procedure develops.

To substantiate its correct execution, we preform the proper thematic framework with legal doctrine and jurisprudence, and we base on the knowledge we have acquired throughout our course of studies.

Keywords: internship, report, employer, disciplinary power, disciplinary procedure, proceeding

Índice

Originalidade e Direitos de Autor	iii
Agradecimentos.....	iv
Resumo.....	v
Abstract.....	vi
Lista de Siglas e Acrónimos	ix
1. Introdução	1
2. Sobre o Estágio	3
2.1. Caracterização da Entidade de Acolhimento.....	3
2.2. Tarefas desenvolvidas ao longo do estágio	5
2.2.1. Recuperação de Crédito e Insolvência	6
2.2.2. Laboral	9
3. Apresentação do caso concreto.....	12
4. Os Poderes do Empregador.....	13
5. O Poder Disciplinar	16
5.1. Conceito.....	16
5.2. A Infração Disciplinar	17
5.3. A Sanção Disciplinar	18
5.4. Caraterísticas	20
5.5. Fundamento	21
6. O Procedimento Disciplinar	23
6.1. Conceito e modalidades.....	23
6.2. Regras Gerais.....	25
6.3. Princípios.....	26
6.4. Marcha do Processo.....	28
7. A Tramitação do Procedimento Disciplinar	30
7.1. A Fase de Investigação	30
7.1.1. O Processo de Inquérito Prévio.....	31

7.1.2.	Nota de Culpa	33
7.1.3.	A Suspensão Preventiva do Trabalhador	39
7.2.	A Fase da Defesa.....	40
7.2.1.	O direito de consulta do processo	40
7.2.2.	Prazo para a Defesa	41
7.2.3.	A Resposta à Nota de Culpa	42
7.3.	A Fase da Instrução	43
7.3.1.	Os Prazos	43
7.3.2.	Diligências Probatórias requeridas pelo Trabalhador	44
7.4.	A Fase da Decisão	45
7.4.1.	O Relatório Final do Instrutor	46
7.4.2.	Prazo para Decisão	46
7.4.3.	Decisão Disciplinar	46
8.	Os Meios de Impugnação.....	49
9.	Conclusão	52
	Referências Bibliográficas.....	54
	Jurisprudência	56
	Anexo A.....	57
	Anexo B.....	66

Lista de Siglas e Acrónimos

Ac.	Acórdão
AE	Agente de Execução
AI	Administrador da Insolvência
al./als.	alínea/alíneas
APJ	Administrador Judicial Provisório
art./arts.	artigo/artigos
CC	Código Civil
CIRE	Código da Insolvência e da Recuperação de Empresas
CPC	Código de Processo Civil
CPT	Código de Processo do Trabalho
CT	Código do Trabalho
DUC	Documento Único de Cobrança
IRCT	Instrumento de Regulamentação Coletiva de Trabalho
n.º	número
p./pp.	página/páginas
PEAP	Processo Especial para Acordo de Pagamento
PER	Processo Especial de Revitalização
PEVE	Processo Extraordinário de Viabilização de Empresas
PRA	PRA - RAPOSO, SÁ MIRANDA & ASSOCIADOS, SOCIEDADE DE ADVOGADOS, SP, RL
RERE	Regime Extrajudicial de Recuperação de Empresas
STJ	Supremo Tribunal de Justiça
TRL	Tribunal da Relação de Lisboa
TRP	Tribunal da Relação do Porto

1. Introdução

O Contrato de Trabalho consiste num negócio jurídico celebrado por duas partes, cada uma com os seus direitos e deveres. Ainda assim, estas partes não têm a mesma posição de igualdade, visto que o trabalhador presta trabalho subordinado ao empregador, que por sua vez detém assim uma espécie de poder sobre o trabalhador.

Prestando o seu trabalho ao serviço do empregador, o trabalhador pode cometer erros aquando do cumprimento das suas funções, consubstanciando estes em infrações aos seus deveres laborais. Desta forma, compete ao empregador aplicar um dos poderes que detém, o poder disciplinar e, para tal, este irá servir-se do procedimento disciplinar.

Considerando que esta foi uma das tarefas que mais realizámos no âmbito do nosso estágio curricular, confessando que também foi uma das que mais gosto nos deu ao realizar, escolhemos desenvolver este tópico no relatório final de estágio.

Sendo, como já referido, o nosso relatório final de estágio curricular, iremos começar por fazer uma breve apresentação da entidade de acolhimento que nos proporcionou esta nossa gratificante – e primeira – experiência, a PRA. Para além disso, nesta primeira parte procederemos também à descrição das tarefas que realizámos no âmbito do nosso estágio, que decorreu nos departamentos de Insolvência e de Laboral, o que iremos explicar devidamente.

De seguida, até como uma forma de introduzir a temática a ser desenvolvida, realizaremos então uma apresentação de um procedimento disciplinar trabalhado no estágio, indicando de forma breve em que consiste o objeto do caso concreto.

Como não poderia faltar, importa então realizar uma breve definição e explanação dos poderes da entidade empregadora, nomeadamente os poderes diretivo, regulamentar e disciplinar. Considerando a enorme importância deste último, iremos referir-nos a este poder num tópico em separado. Neste apresentaremos o seu conceito e uma definição de infração disciplinar, explanaremos as sanções disciplinares e exporemos as suas características e fundamento.

De seguida, iremos referir-nos ao procedimento disciplinar. Neste tópico, torna-se importante versar, primeiramente, sobre o seu conceito, seguido das suas características mais importantes; depois, iremos expor os princípios pelos quais se rege este procedimento, bem como a marcha processual do mesmo.

Posto isto, iniciaremos então a descrição da tramitação do procedimento disciplinar, intercalando na mesma o caso concreto trabalhado. A primeira fase deste procedimento consiste então na fase da instauração, ou da investigação, na qual se procede então à realização do processo de inquérito prévio, se necessário, da nota de culpa, documento essencial à abertura do procedimento, como iremos ver, e, se necessário, da suspensão preventiva do trabalhador.

Terminada a fase de investigação, procede-se para a fase da defesa. Nesta fase, iremos descrever, em primeiro lugar, o direito que o trabalhador possui de consulta do processo. De seguida, torna-se necessário versar sobre o prazo que este possui para realizar a sua defesa, que se concretiza através da resposta à nota de culpa, que iremos também descrever.

A terceira fase do procedimento disciplinar consiste então na instrução, na qual se torna fundamental referir os prazos da mesma e as diligências probatórias que podem ser requeridas pelo trabalhador. Por fim, chegamos à fase da decisão, a qual pode possuir um relatório final do instrutor, referindo ainda os prazos para o empregador proferir uma decisão e versando pela decisão em concreto.

Sendo o nosso procedimento principal bastante simplificado, bem como os restantes em que trabalhámos, iremos ainda expor num tópico à parte dois outros procedimentos por nós escolhidos, um relativo a mais uma infração semelhante à que se torna o objeto do presente relatório e outro relativo às faltas do trabalhador.

Por considerarmos um tópico de bastante relevância, ainda que não se observe o mesmo no nosso caso concreto, iremos fazer também uma breve menção dos meios de impugnação de que o trabalhador dispõe para impugnar a sanção disciplinar que lhe tiver sido aplicada.

2. Sobre o Estágio

O presente relatório tem por base o estágio curricular realizado no âmbito do segundo ano do Mestrado de Solicitadoria de Empresa. É de indicar que seria possível, para além do estágio curricular e consequente relatório, optar pela realização de uma dissertação ou pela elaboração de um projeto.

O estágio teve a duração de 1260h e foi realizado numa Sociedade de Advogados (a PRA), incidindo, nas áreas do Direito do Trabalho e do Direito da Insolvência.

2.1. Caracterização da Entidade de Acolhimento

Tal como referimos, o estágio em apreço foi realizado na PRA - Raposo, Sá Miranda & Associados, Sociedade de Advogados, SP, RL, doravante denominada por PRA, e decorreu em Leiria, localizando-se o escritório em questão na Avenida 22 de Maio - Edifício Praça Nova n.º 24, 1-K, 2415-396 Leiria, ao qual nos deslocámos apenas uma vez, visto que a nossa experiência decorreu em regime de teletrabalho.

Ainda assim, deslocámo-nos também ao escritório físico localizado na Rua Nossa Senhora de Fátima, 177, piso 7, 4050-427 Porto pelo período de uma semana, entre os dias 19 e 22 de abril, por forma a obtermos um contacto presencial. Esta semana foi uma mais valia, cuja experiência consideramos ter sido extremamente enriquecedora.

Resultado da fusão entre as sociedades Pedro Raposo & Associados, Sá Miranda & Associados e Almeida Correia, Ney da Costa & Associados, que partilhavam os mesmos valores, vontades e objetivos, a PRA foi fundada em 2001 e é constituída por mais de cento e setenta profissionais.

Esta sociedade de advogados possui vários escritórios próprios em variados locais nacionais, nomeadamente em Lisboa, no Porto, em Leiria, no Algarve (Faro), nos Açores (Ponta Delgada) e Évora. Para além destes escritórios em Portugal, a sociedade mantém ainda parcerias internacionais, nomeadamente em Cidade da Praia, Díli, Luanda, Macau, Maputo, Rio de Janeiro e São Paulo.

Tal como já referimos, a PRA conta com mais de cento e setenta colaboradores, encontrando-se os mesmos organizados por onze áreas de prática e cinco unidades económicas. As áreas de prática englobam os departamentos de Administrativo e Contratação Pública, Comercial, Contratos e Concorrência, Contencioso e Arbitragem, Contencioso Penal, Contencioso Societário, *Corporate*, Família e Sucessões, Fiscal, Imobiliário, Laboral, Propriedade Intelectual e Privacidade e Recuperação de Crédito e Insolvência. Quanto às unidades económicas, estas correspondem ao Dano Corporal, *Entertainment*, Gestão de Ativos, Saúde, Farmácia e Biotecnologia e ainda Transportes. Por fim, a PRA possui ainda uma China Desk, onde presta assessoria global a investidores estrangeiros.

Por nosso turno, o nosso estágio curricular foi desenvolvido em duas áreas de prática distintas: o departamento de Recuperação de Crédito e Insolvência e o departamento de Laboral.

O departamento de Recuperação de Crédito e Insolvência atua em duas áreas principais, a da reestruturação do crédito (ou insolvência) e a da recuperação do mesmo, acompanhando clientes particulares e empresariais, enquanto credores ou devedores.

Para tal, o departamento concretiza a proteção dos interesses dos seus clientes através da negociação, extrajudicial e judicial, de créditos e recuperação judicial dos mesmos, da litigância em massa ou individual e ainda, tal como referido, do acompanhamento de reestruturações financeiras e insolvências.

No que respeita às insolvências, a equipa trabalha com planos de insolvência ou liquidações, bem como com PER's (nomeadamente, a sua negociação, acompanhamento e execução), com PEVE's, RERE's e também PEAP's.

Quanto ao departamento de Laboral, este acompanha clientes empresariais e também particulares, no ramo de consultoria e contencioso, prezando a constante comunicação de novidades relativamente a cada caso concreto, visto que esta é uma área de atuação em constante desenvolvimento.

Em concreto, o departamento fornece serviços de assessoria nas diversas vertentes da relação laboral, como, por exemplo: a elaboração de contratos de trabalho e a cessação dos mesmos, o trabalho temporário, o trabalho remoto, a mobilidade geográfica e a mobilidade funcional, a contratação de estrangeiros, a transferência internacional de trabalhadores e os regulamentos internos da empresa. O departamento atua também na elaboração e negociação de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, presta apoio em questões de conflitos laborais, greves e em procedimentos disciplinares e processos de despedimento individual e coletivo, realizando também o acompanhamento de reestruturações e reorganizações de empresas. São também fornecidos serviços na vertente do contencioso laboral e da Segurança Social, atuando ainda nas demais vertentes desta última organização. Por fim, é de referir que o departamento fornece ações de formação em matéria laboral, da Segurança Social e de prevenção de riscos laborais.

De seguida, passamos a descrever a nossa experiência concreta no estágio curricular, descrevendo as atividades praticadas e a organização do nosso tempo de trabalho.

2.2. Tarefas desenvolvidas ao longo do estágio

Devido à situação pandémica de COVID-19, todo o período de estágio foi realizado à distância, em regime de teletrabalho, à exceção de dois momentos: dia 18 de outubro de 2021, dia em que nos deslocámos ao escritório físico em Leiria de forma a conhecer a nossa orientadora, e na semana de 19 a 22 de abril de 2022, em que nos deslocámos ao escritório físico do Porto.

No que respeita à organização do tempo de trabalho, uma vez que o nosso estágio incidiu sobre duas áreas, Laboral e Recuperação de Crédito e Insolvência, a nossa atividade nestes dois departamentos foi dividida da seguinte forma: nos primeiros 4 meses de estágio, de 13 de setembro de 2021 a 4 de janeiro de 2022, realizámos trabalho no departamento de Recuperação de Crédito e Insolvência; nos restantes 4 meses de estágio, de 5 de janeiro a 29 de abril de 2022, desenvolvemos a nossa experiência na área Laboral.

2.2.1. Recuperação de Crédito e Insolvência

Na primeira semana de estágio, realizámos a análise de uma notificação do Tribunal e preparámos um email para o cliente e para o respetivo credor com a informação do encerramento do processo por insuficiência da massa insolvente¹ e os efeitos decorrentes desta decisão, nomeadamente a declaração do carácter fortuito da insolvência, nos termos do art. 233.º, n.º 6 do CIRE, a comunicação do encerramento ao serviço de registo competente², nos termos do art. 234.º, n.º 4 do mesmo diploma, e a extinção da instância referente à verificação e graduação de créditos de acordo com o art. 233.º, n.º 2, al. a) do CIRE; esta foi uma tarefa que realizámos habitualmente no decorrer da nossa experiência, reportando diversas atualizações nos processos aos respetivos clientes, como por exemplo a improcedência de recurso, o relatório do Administrador da Insolvência ou até mesmo o início de um PER.

Não só comunicámos, como exposto, com os clientes, mas também com Administradores da Insolvência, em concreto sobre:

- atualizações de remunerações de clientes para efeitos de penhora salarial, uma vez que estes passaram a auferir o ordenado mínimo nacional (à data 665,00€), pelo que, sendo este o valor mínimo e necessário considerado para manter o sustento digno do devedor nos termos do art. 738.º, n.º 1 e 3 do CPC, era necessário atualizar o rendimento indisponível dos mesmos, e respetiva resposta à penhora dos salários dos executados, que havia sido concretizada com os valores das remunerações desatualizados³;
- a junção de documentos requeridos para realização do relatório anual do AI, nos termos do art. 204.º, n.º 2 do CIRE;
- o pedido de informação do valor de venda de um imóvel com direito de retenção, realizada nos termos do art. 164.º do CIRE;

¹ Nos termos do n.º 1 do art. 39.º do CIRE, diz-se haver insuficiência da massa insolvente quando o juiz conclui que o património do devedor não será suficiente para a satisfação das custas do processo e das dívidas previsíveis da massa insolvente e, uma vez que essa satisfação não está garantida de outra forma, menciona-o na sentença de declaração da insolvência.

² Desta forma, irá seguir o procedimento da dissolução administrativa da sociedade.

³ Este processo diz respeito a uma execução sumária para pagamento de quantia certa. No mesmo, são executados singulares dois administradores de uma empresa insolvente cliente. Desta forma, tendo sido notificada a empresa enquanto entidade patronal/entidade pagadora, nos termos dos arts. 773.º e 779.º do CPC, foi necessário comunicar à AE que tinha sido realizada uma alteração ao vencimento de ambos e que o montante atual é, portanto, impenhorável.

- e, por via telefónica, solicitámos informações de um processo como o seu estado atual, o valor depositado na massa insolvente para efeitos de rateio e os prazos envolvidos na exoneração do passivo restante.

Realizámos também a análise de uma injunção, verificando se havia lugar ao pagamento da taxa de justiça da mesma; no caso, concluímos que a cliente era isenta deste pagamento, uma que se encontrava num PER⁴. No que respeita a este tipo de análise, em outubro verificámos novamente o valor das custas de uma sentença proferida, e em dezembro o valor da venda de um bem penhorado no âmbito de um processo executivo.

No que respeita à confirmação de prazos, realizámos algumas tarefas neste sentido. Quanto à exoneração do passivo restante, confirmámos o prazo do seu início e o previsto para o seu fim num processo e verificámos os prazos para oposição à execução de um caso. Além disto, realizámos ainda dois cronogramas dos prazos envolvidos nos PER's correspondentes, onde constavam os prazos do início do PER, do despacho com a nomeação do APJ e respetiva publicação, da apresentação das reclamações de créditos ao APJ, da elaboração e junção aos autos da lista provisória de credores e respetiva impugnação, da fase das negociações, do depósito do plano, entre outros.

Outra tarefa que realizámos com bastante frequência foi a redação de requerimentos e a sua junção aos autos no CITIUS, após uma breve explicação por parte da orientadora do funcionamento desta plataforma e das suas funcionalidades. Os requerimentos que elaborámos tinham como objetivo pedir: associações a processos dos respetivos mandatários, aos quais era necessário anexar as devidas procurações forenses e substabelecimentos; consulta de processos e/ou apensos dos mesmos; restituição de penhoras de insolventes e suspensão das respetivas ações, uma vez que os seus salários já se encontravam penhorados em sede de outro processo; que o Tribunal efetue a comunicação da insolvência à competente conservatória; junção de DUC ao processo; resposta à invocação de incumprimentos pelo devedor do plano de insolvência, de junção de documentação e relativos a pedidos de alteração de valores.

Um dos requerimentos que elaborámos procurava ainda contestar uma citação para habilitação de herdeiros e a reclamação de créditos. Neste processo, a exequente peticionou o seu crédito na ação executiva instaurada contra o executado falecido; para tal, abriu o

⁴ A isenção de pagamento de taxa de justiça com este fundamento encontra-se estipulada no art. 4.º, n.º 1, al. u) do Regulamento das Custas Processuais.

incidente de habilitação de herdeiros, no qual pretendia a habilitação do cliente, visto que este era herdeiro do executado. Desta forma, apresentámos a contestação à mesma, alegando o facto de que estava em causa uma herança indivisa, pelo que o cliente era parte ilegítima da ação, e que o crédito em causa não podia ser responsabilidade direta dos próprios herdeiros, pedindo no fim que a habilitação fosse julgada improcedente.

De forma a podermos realizar os pedidos de consulta de processos e/ou apensos destes referidos, ou até mesmo para consultar algumas informações sobre estes que não constavam na página do CITIUS, contactámos ainda diversas vezes o Tribunal respetivo para obtenção destas informações.

Numa perspetiva mais teórica, realizámos também notas informativas respeitantes ao comunicado de setembro do Conselho de Ministros sobre as novidades no processo de insolvência, ao PEVE e às alterações no CIRE respeitantes às pessoas coletivas, analisámos a aplicação da Lei n.º 75/2020 relativamente ao privilégio creditório, e ainda a questão do falecimento do insolvente na pendência do processo e o que acontece ao mesmo. No que concerne a jurisprudência, pesquisámos a questão do falecimento, que já referimos, e a questão de providências cautelares instauradas num processo de insolvência (inclusive redigimos a contestação dessa mesma providência). Estudámos também se o fornecimento de bens entre empresas do mesmo grupo pode ser considerado um crédito comum e as consequências, numa perspetiva penal, do extravio de cheque no ângulo da empresa e dos administradores da mesma, incluindo a informação disponibilizada, no Banco de Portugal, relativamente à restrição do uso de cheques, sobre a qual fizemos um resumo. Realizámos também uma circular sobre cheques, um esquema da tramitação do processo de insolvência e do PER e a responsabilidade na mesma por parte dos administradores da insolvência, e traduzimos estes documentos para inglês.

Por fim, ainda redigimos uma lista de credores reclamantes de um processo e respetivos IBANS e, numa ocasião diferente, indicámos novamente os credores reclamantes constantes de uma notificação do CITIUS relativamente a um processo, e fizemos vários pontos de situação do estado de variados processos, por forma a verificar se estes tinham sofrido novas atualizações, e também tabelas informativas sobre alguns processos e os respetivos intervenientes.

2.2.2. Laboral

No que respeita ao estágio no departamento de Laboral, iniciámos a nossa atividade com a realização de documento no qual consolidámos a temática da modalidade de prestação de trabalho em regime de comissão de serviço, versando sobre o seu âmbito, os tipos de comissão existentes e principais requisitos, as circunstâncias que permitem o recurso a esta modalidade de contrato e a sua cessação. Semelhante a esta tarefa, realizámos mais alguns resumos e pesquisas de certas temáticas para esclarecimento de clientes, que versaram sobre os seguintes assuntos:

- Férias: referimos as regras da sua marcação, o número de dias a que os trabalhadores em diferentes regimes de contrato de trabalho têm direito, os casos especiais na marcação destas, o encerramento da empresa para férias, as regras da sua alteração, os efeitos da cessação do contrato nas mesmas e a violação deste direito;
- Temáticas da Segurança Social: se o Modelo 5044 da declaração de desemprego também teria que ser entregue aos estagiários aquando do término do estágio, as condições de acesso ao subsídio de desemprego pelos trabalhadores, o dever do empregador de informar o trabalhador de baixa sobre alterações da sua remuneração, a finalidade do Formulário E411, o subsídio de férias para trabalhadores com baixa por parentalidade, a baixa prolongada e o subsídio de desemprego;
- Extinção do Posto de Trabalho e Despedimento Coletivo: resumo dos aspetos principais destas temáticas e respetiva tradução para inglês;
- Portaria n.º 7/2022, de 10 de janeiro e a Resolução do Conselho de Ministros n.º 29-A/2022, de 1 de março;
- Acidente de trabalho e responsabilização da seguradora;
- Horas mínimas anuais de formação profissional;
- Abandono do posto de trabalho: procedimentos a tomar quando a carta de comunicação é devolvida à entidade empregadora;
- Direitos de parentalidade: resumo da temática e pesquisa relativamente às condições para usufruir da falta justificada para assistência de filhos para acompanhamento dos mesmos a consultas médicas, mais concretamente os efeitos das mesmas a nível de remuneração;

- Cessação do contrato de trabalho por caducidade (envolvendo uma situação de gravidez e de interrupção voluntária da mesma);
- Faltas por motivo de luto.

A nível de traduções, tal como ocorreu no departamento de Insolvência, efetuámos algumas, nomeadamente a tradução de um email de inglês para português com informações do cliente para a elaboração de um contrato de trabalho, de uma norma de teletrabalho⁵ e tópicos fornecidos pelo cliente, de acordos de teletrabalho, de um contrato de prestação de serviços, de um acordo de acerto de contas e de um organograma funcional.

Quanto a pesquisa de jurisprudência, também foi uma das tarefas por nós produzidas, mais concretamente quanto à temática das sanções a aplicar às faltas injustificadas ao trabalho, da possibilidade de desconto por parte da entidade empregadora do abono para falhas do trabalhador, das sanções de repreensão registada e perda de dias de férias, das cláusulas de exclusividade nos contratos de trabalho e dos valores e critérios de determinação de compensação a atribuir pela obrigação de não concorrência.

Em termos práticos, elaborámos várias notas de culpa e procedimentos disciplinares. A primeira nota de culpa e respetivo procedimento disciplinar que fizemos tinha por objeto um trabalhador que faltou injustificadamente vários dias, pelo que era importante realizar este procedimento o quanto antes. O trabalhador em questão havia faltado 11 dias, por períodos de tempo diferentes, compreendidos entre as 4 e as 8 horas, sem ter fornecido qualquer tipo de justificação. Um facto de extrema relevância na produção da nota de culpa foi a indicação de que tais faltas constituíam infrações disciplinares graves, pois cinco destas tiveram lugar em dia posterior a dia de descanso. Assim, com esta conduta, o trabalhador violou os seus deveres de assiduidade, pontualidade e de respeito para com a entidade empregadora, factos mencionados também na respetiva nota de culpa. Relativamente a estes processos, elaborámos também o relatório final de um procedimento disciplinar muito semelhante ao descrito, no qual foi decidido aplicar a sanção de suspensão do trabalhador com perda de retribuição e de antiguidade, nos termos do art. 328.º, n.º 1, al. e) do CT.

⁵ Esta norma consiste num documento no qual se estabelecem as atividades e as condições em que o regime de teletrabalho poderá ser adotado, dando a conhecer aos trabalhadores as regras de organização e funcionamento do trabalho remoto. Esta norma não tem natureza contratual, emanando do poder de direção e gestão da entidade empregadora.

Outra das tarefas por nós realizada foi a elaboração de cartas de advertência. Ainda que não possuam consequências disciplinares, estas advertências são de extrema importância pois alertam o trabalhador para que não volte a adotar uma conduta semelhante à repreendida. No nosso primeiro caso destes, o trabalhador, motorista da empresa cliente, embateu com o reboque num túnel da autoestrada por onde seguia a sua rota, danificando o teto do veículo; tal ocorreu devido ao trabalhador ter seguido a informação disponível no GPS, segundo a qual acreditou que conseguiria passar pelo túnel, o que não se verificou, e só se apercebeu de tal engano quando o reboque já se encontrava imobilizado. Na carta de advertência assinalámos que o trabalhador deveria ter cumprido os seus deveres laborais de zelo e diligência, e executado as suas tarefas com rigor, e que, caso tal conduta se voltasse a verificar, a empresa instaurar-lhe-ia o devido procedimento disciplinar.

Para além destas tarefas, organizámos a documentação para a cessação de um contrato de trabalho por mútuo acordo, a qual não previa que o trabalhador pudesse aceder ao subsídio de desemprego. Foram então necessários: o acordo de revogação do contrato de trabalho simples, uma declaração de quitação e renúncia abdicativa (através desta, o trabalhador declara que nada tem a receber da entidade empregadora, renunciando e abdicando de quaisquer eventuais créditos que pudesse eventualmente ter), o certificado de trabalho (onde se declara que o trabalhador esteve ao serviço da entidade empregadora) e o formulário 5044.

Por último, uma das tarefas que também realizámos com frequência foi a elaboração de variados tipos de contratos, como o contrato de cedência ocasional (numa ocasião, elaborámos dezoito para a mesma empresa, pois esta ia fazer a cedência de todo um departamento), contratos de trabalho a termo certo, a termo incerto e sem termo (sendo este último para trabalhador estrangeiro, foi necessário realizar a sua tradução para inglês também), o contrato de serviço doméstico, e também a análise de qual o IRCT aplicável a uma empresa e elaboração da respetiva nota jurídica.

3. Apresentação do caso concreto

No caso sobre o qual iremos versar, um dos clientes que a PRA tem é um centro social, ou seja, uma instituição particular de solidariedade social caracterizada juridicamente como uma fundação de Direito Privado, que possui várias valências, sendo uma destas relacionada com serviços de lavandaria. Assim, o cliente possui nas suas instalações uma lavandaria, local onde ocorreu um desentendimento entre duas das suas trabalhadoras.

No dia 23 de dezembro de 2021, o cliente da PRA, o qual designaremos por Entidade Empregadora, foi informado pela superior hierárquica da lavandaria, a Encarregada DD, da ocorrência do desentendimento referido, tendo sido elaborada a respetiva nota de ocorrência.

Na nota de ocorrência, são identificadas três trabalhadoras: a trabalhadora AA (agressora), a trabalhadora BB (agredida) e a trabalhadora CC (testemunha da ocorrência). É então relatado que no dia anteriormente indicado, 23 de dezembro, no período da manhã, de acordo com as indicações das próprias trabalhadoras, teve lugar uma discussão entre AA e BB relativamente a um marcador de roupa da lavandaria que havia desaparecido. Nesta discussão foram proferidas acusações mútuas entre ambas as trabalhadoras, tendo BB afirmado que havia deitado fora o marcador em questão pois este estava seco, ao que AA retorquiu acusando-a de furto e BB respondeu, chamando a colega de ladra, seguindo-se a agressão de AA a BB consubstanciada numa estalada.

Neste documento é ainda referido que não havia sido comunicado à Encarregada DD o descarte do referido marcador nem lhe tinha sido requerido um novo, e que esta foi informada do sucedido pela trabalhadora CC, através de um telefonema, tendo-se deslocado ao local.

Pretendendo, antes de mais, apurar o sucedido com o maior detalhe possível, EE resolveu nomear a PRA como instrutora do procedimento disciplinar, nos termos do art. 356.º, n.º 1 do CT, e foi então elaborada a respetiva procuração com poderes especiais para o efeito.

4. Os Poderes do Empregador

Como sabemos, a relação laboral é composta por dois sujeitos: o trabalhador e a entidade empregadora. Esta última, enquanto detentora dos meios de produção e com o objetivo de concretizar o seu projeto económico, obtém por meio contratual força de trabalho alheia, obrigando-se esta última a prestar a sua atividade “no âmbito de organização e sob a autoridade” da entidade patronal, como nos indica o art. 11.º do CT (Monteiro Fernandes, 2022, p. 443); neste sentido, surgem os poderes da entidade empregadora, que se podem dividir em três: o poder de direção, o poder regulamentar e o poder disciplinar.

De acordo com Lambelho e Gonçalves (2021, p. 166), o poder de direção consiste na capacidade de a entidade empregadora dirigir a atividade do trabalhador, estabelecendo os termos da prestação laboral nos limites do contrato de trabalho e das normas que o regem, como indicado no art. 97.º do CT. Este poder confere então ao empregador a autoridade de dar ordens e instruções, podendo este ser limitado por acordo das partes, acordando estas previamente as condições da prestação laboral. Amado (2009, p. 210) refere ainda que esta faculdade confere ao empregador um “poder geral de comando”, podendo este determinar as funções que o trabalhador tem que exercer e ainda vigiar e controlar a atividade laboral que este desenvolve.

Menezes Leitão (2021, pp. 375 e 376) refere que este poder se justifica por ser impossível “determinar previamente a prestação de trabalho subordinado”, salvo algumas exceções, pelo que a entidade empregadora necessita do poder de direção para indicar ao trabalhador as tarefas concretas que este deve desempenhar. Para além disso, o autor refere que a empresa necessita de uma hierarquia, conferindo este poder uma “adequada gestão da empresa” e garante um bom funcionamento da mesma ao existir uma figura de autoridade.

Ainda no âmbito do poder de direção, Monteiro Fernandes (2022, pp. 444 a 448) pronuncia-se sobre este dividindo-o em duas vertentes: o “poder determinativo da função” e o “poder conformativo da prestação”. Segundo o autor, o primeiro diz respeito a um “poder-dever”, sem o qual o trabalhador se encontra impedido de prestar as suas funções, pois é através deste que o empregador lhe indica o seu posto de trabalho concreto, que haviam contratado inicialmente. Já o segundo mencionado respeita à definição das modalidades que a atividade do trabalhador deve assumir, dirigindo e organizando por isso a atividade laboral

desempenhada pelo mesmo. Relativamente a esta divisão, Lobo Xavier (2020, p. 439) fornece exemplos que consideramos de imenso interesse, sendo estes:

- No caso do poder determinativo da função: “contratado como «escriturário», ao trabalhador vai depois ser indicado um determinado posto de trabalho, com determinadas funções, onde ele exercerá a sua atividade, p. ex., na secção de contabilidade”;
- No caso do poder conformativo da prestação: “destinando as tarefas concretas que o escriturário da secção de contabilidade deve observar na execução das suas tarefas e marcando-lhe o serviço quotidiano; faça uma nota para enviar a empresa A, trate da faturação a remeter ao cliente B (...)”.

Importa também referir que, segundo Lambelho (2008, p. 201) a doutrina discute se o trabalhador possui o poder regulamentar de forma autónoma, pois ainda que seja reconhecida a capacidade de elaborar normas de execução da prestação laboral genéricas, esta é maioritariamente inserida no poder de direção; desta forma, a autora refere que só se deverá autonomizar este poder se for possível identificar no mesmo certos “aspetos peculiares”, dividindo-os entre a sua regulamentação legal, o modo de exercício, o seu objetivo, o âmbito e o fundamento, posição com a qual concordamos. Veremos sobre os referidos aspetos.

O poder regulamentar traduz-se na capacidade de a entidade empregadora elaborar regulamentos internos referentes à organização e disciplina no trabalho, nos termos do art. 99.º, n.º 1 do CT, não devendo este ser confundido com o IRCT, e nos termos do n.º 3 do mesmo articulado, este regulamento interno produz efeitos após a publicação do seu conteúdo (Lambelho e Gonçalves, 2021, pp. 172 e 173; Lambelho, 2008, p. 193). Ainda assim, este poder é democratizado pelo CT, pois o n.º 2 do art. 99.º deste diploma confere aos representantes dos trabalhadores um “direito de audição aquando da elaboração do regulamento interno” (Amado, 2009, p. 210); tal faculdade é imposta de forma a que o regulamento interno da empresa não agrave as condições laborais contratualizadas nem conflitue com os direitos dos trabalhadores (Menezes Leitão, 2021, p. 378).

Por sua vez, enquanto o poder de direção é exercido casuisticamente e dirigido apenas a um trabalhador de forma individual, o poder regulamentar é exercido através de um regulamento interno, que consiste num documento escrito onde se encontram “comandos aplicáveis a todos ou a um grupo de trabalhadores”, vinculando não só os trabalhadores que,

à data da sua emissão, trabalhem para a entidade empregadora, mas também os futuros trabalhadores e a própria entidade. Ainda que este poder se manifeste através de circulares ou notas de serviço, que não respeitem os procedimentos de elaboração que referimos anteriormente no âmbito da legislação sobre este poder, estes continuam a ser atos que contêm ordens gerais e, portanto, continuam a inserir-se na esfera do poder regulamentar (Lambelho, 2008, pp. 203 e 204; Lambelho, 2020, pp. 225 e 226).

O terceiro aspeto deste poder referido por Lambelho (2008, pp. 204 e 205; Lambelho, 2020, pp. 226 e 227) diz respeito ao seu objetivo. Através do regulamento interno, a autora refere que a entidade empregadora fixa, tal como já referido, as regras de funcionamento da empresa, incluindo o modo de execução da prestação laboral e as regras organizacionais gerais. A este entendimento acrescentamos ainda a opinião de Fernandes (2008, p. 28) que nos indica que, através deste poder, o empregador pode “explicitar o procedimento, as infrações e as sanções disciplinares, para o caso de incumprimento, por parte do trabalhador, dos seus deveres contratuais”.

No que respeita às matérias sobre as quais este regulamento pode versar, estas correspondem às mesmas que a entidade empregadora pode regular individualmente; porém, verificando-se a existência de matérias inerentes a todos os trabalhadores, estas devem ser dadas a conhecer aos mesmos em simultâneo, uma vez que se configuram como essenciais ao funcionamento da empresa. Desta forma, podemos ver a necessidade da existência deste poder, visto que as instruções fornecidas de forma geral são uma mais valia, para além de que, respeitando o direito da livre iniciativa económica, o empregador possui este poder para poder organizar de forma estável a vida da empresa (Lambelho, 2008, pp. 205 e 206; Lambelho, 2020, pp. 227 e 228).

O último poder, e o mais importante para o contexto deste relatório, corresponde ao poder disciplinar. Nos termos do art. 98.º do CT, a entidade empregadora detém poder disciplinar sobre o trabalhador, podendo sancioná-lo quando este cometer infrações laborais (Lambelho e Gonçalves, 2021, p. 173). Passemos então a descrevê-lo, com mais pormenor, por ser o que mais releva para o nosso estudo de caso.

5. O Poder Disciplinar

Por forma a realizarmos uma exposição completa deste último poder da entidade empregadora, dividiremos então a análise do mesmo pelas suas várias componentes. Começemos, portanto, por delimitar a sua definição.

5.1. Conceito

Lobo Xavier (2020, p. 449) define o poder disciplinar como a faculdade de predispor e aplicar medidas coativas adequadas aos trabalhadores que pratiquem uma conduta que “prejudique ou ponha em perigo a empresa ou não seja adequada à correta efetivação dos deveres contratuais”, sendo estas aplicadas através de procedimento próprio. Em concordância com o exposto, Martins (2014, p. 251) refere também que este trata-se do poder do empregador de proceder à aplicação de uma sanção contra o trabalhador, no caso de este incumprir algum dos seus deveres, materializando esta sanção através de uma ação disciplinar.

Ainda de referir que Monteiro Fernandes (2022, p. 454) indica que este poder consiste na capacidade de o empregador definir “regras de comportamento pessoal para os trabalhadores”, bem como verificar o seu cumprimento e aplicar sanções internas aos trabalhadores que tenham uma atuação incumpridora destes padrões por si estabelecidos, ou cuja atuação seja inadequada ao cumprimento do contrato; assim, a entidade empregadora tem a possibilidade de reagir por via “punitiva e não meramente reparatória ou compensatória”.

Sousa (2014, pp. 24 a 26) indica que este poder é a “faculdade que assiste ao empregador de aplicar sanções ao trabalhador pela violação dos deveres laborais, visando puni-lo e afastá-lo da prática de novas infrações e prevenir que os restantes trabalhadores venham a assumir condutas semelhantes”, sendo este um poder “essencial e omnipresente” (da celebração até à cessação do contrato) com carácter eventual, isto é, apenas se justifica o recurso ao mesmo quando o trabalhador não cumpre as diretrizes do empregador de forma voluntária.

Posto isto, podemos resumidamente indicar que o poder disciplinar se consubstancia na aplicação, por parte da entidade empregadora, de uma sanção contra o trabalhador no caso de este cometer uma infração disciplinar. Importa ainda referir a indicação de Martins (2014,

pp. 252 e 253) de que o empregador possui a faculdade de delegar este poder noutros trabalhadores, sendo estes superiores hierárquicos do trabalhador que cometeu a infração em causa. Completamos este entendimento com as palavras de Menezes Leitão (2021, pp. 382 e 383), indicando que, sendo atualmente o empregador, na maioria dos casos, uma organização de grandes dimensões, o trabalhador apenas conhece os seus superiores hierárquicos, pelo que, naturalmente, os poderes de direção não são exercidos diretamente pelo empregador. Assim, surge a possibilidade de delegação do poder disciplinar a estes superiores hierárquicos, nos termos do art. 329.º, n.º 4 do CT.

Lambelho e Gonçalves (2021, p. 173) partilham esta ideia, indicando que este poder tem como objetivo sancionar o trabalhador que comete uma ou mais infrações disciplinares, podendo delegar este poder num superior hierárquico deste trabalhador. Tendo em consideração o referido, torna-se necessário definir o que é a infração disciplinar.

No caso em análise, o poder disciplinar cabe à Entidade Empregadora. O superior hierárquico não detinha poderes disciplinares (art. 329.º, n.º 4 do CT).

5.2. A Infração Disciplinar

No ac. do STJ, de 15/04/2015, processo n.º 44/13.2TTEVR.E1.S1, cujo relator foi Gonçalves Rocha, pode ler-se que “constitui infração disciplinar todo e qualquer comportamento do trabalhador que viole os seus deveres contratuais, nomeadamente os que estão elencados no n.º 1 do artigo 128.º do CT”. Ainda que a lei não forneça uma noção concreta de infração disciplinar, não existindo nenhum princípio de tipicidade, verificamos a sua ocorrência aquando da constatação de certos factos concretos, enquadrados em circunstâncias de lugar, tempo e juízo sobre a sua adequação à ordem disciplinar da empresa, sendo necessário aplicar apenas a regra da coerência⁶ (Monteiro Fernandes, 2022, p. 457).

Uma especificidade com que nos deparámos num dos casos trabalhados foi o facto de a infração cometida ser considerada grave. Neste caso, o cliente da PRA, ou seja, a Entidade Empregadora, é uma sociedade anónima, tendo ao seu serviço um trabalhador que faltou de forma injustificada e sucessiva. O trabalhador em causa, que denominaremos de AA, teria faltado injustificadamente, verificando ainda a Entidade Empregadora que esta

⁶ Segundo Monteiro Fernandes (2022, p. 457), esta regra implica a “compatibilidade do juízo disciplinar sobre certa conduta do trabalhador” com os juízos disciplinares aplicados anteriormente a condutas semelhantes na mesma organização.

seria a sétima falta injustificada do trabalhador. Considerando que o trabalhador já possuía antecedentes disciplinares e que, nos termos do art. 256.º, n.º 2 do CT, esta infração é considerada grave, tal como referimos, foi-lhe então instaurado procedimento disciplinar para aplicação de sanção de despedimento. Poderemos ver melhor este caso e as suas especificidades na nota de culpa anexada no Anexo B.

As infrações não se constituem só por ações dos trabalhadores, podendo ser também uma abstenção ou uma omissão; Monteiro Fernandes (2022, p. 458) refere como abstenção a não divulgação de informações relativas à organização, estipulada no art. 128.º, n.º 1, al. f) do CT, por exemplo, e indica ainda que a omissão é particularmente relevante para os responsáveis hierárquicos, visto que estes exercem poderes-deveres patronais. O autor aponta como exemplo destes a prevenção e repreensão em casos de assédio, pois a sua não intervenção pode constituir uma infração disciplinar de grande gravidade.

No nosso caso principal, acusava-se as trabalhadoras de incumprirem o dever de urbanidade para com os seus colegas e superiores hierárquicos, previsto no art. 128.º, n.º 1, al. a) do CT.

5.3. A Sanção Disciplinar

Tal como já referimos em vários momentos, a infração disciplinar cometida pelo trabalhador poderá ter como consequência a aplicação de uma sanção disciplinar, encontrando-se estas plasmadas no art. 328.º, n.º 1 do CT. Do elenco listado neste normativo, podemos distinguir as sanções conservatórias da sanção expulsiva, à qual não iremos prestar grande desenvolvimento por não se enquadrar na nossa temática (Pinheiro, 2020, pp. 83 a 94). São então aplicáveis as seguintes sanções:

1. **Repreensão:** prevista na al. a) do art. referido, a repreensão é um juízo de censura do empregador ao trabalhador por forma oral, com o objetivo de reprovar uma conduta e advertir para a não repetição desta. Esta sanção não carece de registo;
2. **Repreensão Registada:** este tipo de repreensão previsto na al. b) é processada da mesma forma que a repreensão indicada na al. a), exceto que esta sanção terá que ser registada/inserida no processo individual do trabalhador e, por tanto, não poderá ser efetuada de modo verbal;
3. **Sanção Pecuniária:** na al. c) deste art., esta sanção é de rara aplicação por ter caído em desuso, atingindo o património do trabalhador e fazendo com que este

acabe por “prestar trabalho gratuito”. Este montante não poderá exceder um terço da retribuição diária nem a correspondente a trinta dias em cada ano civil e, segundo o art. 330.º, n.º 3 do CT, este montante deverá ser remetido ao Instituto de Gestão Financeira de Segurança Social;

4. Perda de dias de férias: no que respeita a esta sanção, prevista na al. d), a lei não indica se o subsídio de férias é afetado, quais as férias objeto desta sanção nem qual o momento concreto da sua execução⁷, mas Marecos (2017, p. 865) diz-nos que esta não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis por parte do trabalhador;
5. Suspensão do trabalho com perda de retribuição e antiguidade: esta sanção, estipulada na al. e), indica que o trabalhador se encontra temporariamente impedido de realizar a sua prestação laboral, não podendo este período exceder os trinta dias por infração e os noventa em cada ano civil, nos termos do art. 328.º, n.º 3, al. c) do CT, limites que podem ser elevados ao dobro por IRCT; esta sanção determina ainda a perda de antiguidade e de retribuição.

É de realçar que podem ser previstas diferentes sanções em IRCT, respeitando sempre os direitos e garantias dos trabalhadores, que pode também duplicar os limites à aplicação de sanção de suspensão se as condições de trabalho especiais o justificarem, nos termos do art. 328.º, n.º 2 e 4 do CT, e nos termos do n.º 5 esta sanção pode ser agravada pela sua divulgação no âmbito da empresa (Lambelho e Gonçalves, 2021, p. 176). Para além disso, pelo art. 330.º do CT sabemos que a aplicação de sanções se rege pelos princípios da proporcionalidade (ou seja, a sanção tem que ser adequada à gravidade da infração) e da unicidade (só pode ser concretizada uma sanção por cada infração) (Menezes Leitão, 2021, p. 380).

No nosso caso, como iremos ver, foram aplicadas as sanções de repreensão registada e de suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade.

⁷ Relativamente a estas questões, Martinez (2013, pp. 695 e 696) indica que, na prática, estas não se revelam como importantes, uma vez que as entidades empregadoras recorrem “quase exclusivamente” apenas à repreensão, à suspensão do trabalho e ao despedimento.

5.4. Características

Relativamente ao poder disciplinar, Ramalho (2012, pp. 638 a 642) reconheceu-lhe um conjunto de características e limites, que passamos a enunciar:

- Ainda que designado como poder, a autora afirma que este é, na realidade, um “direito subjetivo em sentido próprio”, uma vez que consiste numa situação jurídica de vantagem envolvendo diversos poderes menores. Desta ideia, ainda que confira ao empregador “elasticidade e discricionariedade”, surge então a sujeição da aplicação deste poder aos limites gerais da boa fé e do abuso de direito;
- Este poder corresponde a um “direito privado”, visto que é atribuído a um ente jurídico privado no âmbito de uma situação jurídica privada, limitando o exercício deste poder aos interesses da organização;
- Enquanto direito subjetivo, este poder é um direito funcional, justificando-se pelos interesses de gestão do empregador enquanto entidade empregadora, estando limitado pela violação culposa dos deveres pelo trabalhador (p. ex.: é ilícito sancionar um trabalhador porque se recusou a cumprir uma ordem que é discriminatória);
- Tem uma essência ordenadora (prescritiva) e punitiva (sancionatória)⁸;
- É um direito de conteúdo egoísta, pois prossegue os interesses próprios do titular, ou seja, o empregador aplica uma sanção ao trabalhador infrator para que este volte a cumprir as suas diretrizes. Novamente, esta característica limita o exercício destas faculdades à prossecução dos interesses da organização;
- Quanto à sua faceta punitiva, este poder tem conteúdo dominial e unilateral, permitindo a aplicação de “sanções aflitivas ao trabalhador sem necessidade de intermediação judicial”, estando limitado pela necessidade de assegurar a defesa do trabalhador e as garantias do mesmo no processo.

⁸ Ramalho (2012, p. 636) debruça-se na sua obra sobre o conteúdo do poder disciplinar. Quanto ao conteúdo prescritivo, a autora indica que este poder permite à entidade empregadora emitir regras de disciplina na sua organização que ultrapassem o âmbito da prestação do trabalho, como por exemplo a disciplina de acesso e circulação nas instalações da empresa; por seu turno, o conteúdo sancionatório significa que o empregador pode aplicar sanções disciplinares ao trabalhador quando este não cumpre os seus deveres, tal como já havíamos referido.

5.5. Fundamento

Quanto ao fundamento do poder disciplinar, a questão coloca-se relativamente ao poder sancionatório do empregador, visto que este versa sobre um contrato de direito privado. Monteiro Fernandes (2022, p. 455) indica que este poder é justificado pela integração do trabalhador na empresa implicar a sua sujeição a regras de conduta que visam manter a “coesão e a articulação funcional dos elementos produtivos que a constituem”. Por seu turno, Lobo Xavier (2020, p. 449) indica que esta é uma questão que contém duas posições: a contratualista, que defende que este poder “tem fonte no contrato e tende a garantir o cumprimento contratual”, e a institucional, segundo a qual este poder deriva da organização da empresa. Ainda assim, o autor afirma que este poder tem fundamento na lei, decorrendo do art. 98.º do CT.

Ramalho (2012, pp. 667 a 678) indica que este poder põe em causa dois princípios da ordem jurídica: o da justiça pública e o da igualdade entre as partes. Ainda que hajam mais situações no direito privado em que uma das partes tenha domínio negocial sobre a outra (como por exemplo, o arrendatário no contrato de arrendamento, que detém uma posição mais favorável), outra não há que possua igualmente o poder de punir. Para justificar então este poder, a doutrina dividiu-se em duas posições principais: a contratualista, que predomina na atualidade, e a institucionalista⁹; tendo estas em conta, a autora indica que terá que optar-se por uma via contratualista, indicando que não se deverá seguir uma das posições tradicionais, mas sim reformulá-las, pois o fundamento deste poder reside na conjugação de cada uma das partes do contrato de trabalho. Assim, indica que a justificação deste poder é de “índole negocial, porque é encontrada no próprio contrato de trabalho, mas pode ser encontrada autonomamente, no sentido em que não decorre da justificação do poder diretivo, e assenta nos aspetos mais singulares do contrato de trabalho, que são evidenciados na zona

⁹ Nas palavras da autora, a teoria contratualista justifica o poder disciplinar com mecanismos obrigacionais e pelo próprio contrato de trabalho, dividindo-se na conceção obrigacional e na contratualista autónoma (esta subdivide-se entre várias conceções, nomeadamente a estruturalista, a legal, a organizacional e a convencional), entre outras. Por sua vez, a teoria institucionalista justifica o poder disciplinar a partir da autonomização da organização da empresa em relação à entidade empregadora e da “recondução de empresa ao conceito de instituição” (Ramalho, 2012, pp. 669 e 673).

No mesmo sentido, Menezes Cordeiro (2019, pp. 762 e 763) indica que a teoria contratualista consiste na premissa de que as partes, ao celebrar o contrato de trabalho, dispõem sobre este “instituído-o um pouco à semelhança de uma clausula penal”, ou seja, este poder origina do contrato de trabalho. Já a teoria institucionalista vê este poder como originário da organização da empresa, na qual o trabalhador se encontra integrado.

laboral do vínculo”, sendo este poder, portanto, uma exceção aos princípios da justiça pública e da igualdade.

Menezes Cordeiro (2019, pp. 763 a 764) refere ainda que o fundamento deste poder não pode ser totalmente definido por uma teoria ou outra, levantando três questões essenciais: a sua base jurídico-positiva, as motivações técnico-sociais que levam a este poder e a sua natureza dogmática. Quanto à primeira questão, esta é variável consoante o ordenamento jurídico em causa, sendo que alguns, como a Alemanha, não possuem uma consagração na lei; no caso português, tal não se verifica, como podemos constatar pelo já referido art. 98.º do CT, existindo então o poder disciplinar devido a este articulado.

No que respeita às motivações técnico-sociais, a resposta encontra-se nas necessidades empresariais (ou seja, aqui segue-se a corrente institucionalista), pois não seria plausível que o empregador apelasse à justiça do Estado sempre que houvesse uma falta no serviço. Tal decorre da necessidade de solucionar o problema assim que este ocorra, o que apenas pode acontecer se o empregador possuir o poder disciplinar. Por fim, quanto à natureza dogmática, esta implica a sua “ordenação relativa perante outras figuras preexistentes”, visando o entendimento do poder disciplinar no que respeita à delimitação do seu regime e quanto à integração de possíveis lacunas.

Resumidamente, o autor refere então que o poder disciplinar tem fundamento nas “necessidades técnicas e de fundo do processo de produção assente em trabalho subordinado, mas devidamente controlado pelo Direito”, baseando-se na lei e aplicando-se na celebração do contrato de trabalho, tendo por objetivo sancionar o incumprimento dos deveres laborais (Menezes Cordeiro, 2019, p. 765).

6. O Procedimento Disciplinar

Verificando-se a ocorrência de uma infração disciplinar, o empregador aplica o seu poder disciplinar, tal como referido. Nesta senda, Menezes Cordeiro (2019, p. 755), com base no art. 329.º do CT, distingue as faculdades do empregador na iniciativa disciplinar, a condução do processo, a suspensão preventiva do trabalhador e a audiência prévia do mesmo, a fixação dos factos e a aplicação de sanções; o autor refere também que quem dá início a este procedimento é o empregador ou a quem tenha sido delegado o poder disciplinar, tal como estipulado no art. 329.º, n.º 4.

6.1. Conceito e modalidades

Antes de mais, importa delimitar o que é efetivamente o procedimento disciplinar. O ac. do STJ, de 25/09/2014, processo n.º 414/12.3TTMTS.P1.S1, cujo relator foi Mário Rebelo Morgado, definiu o procedimento disciplinar laboral como um procedimento privado da empresa, sendo um “conjunto ordenado de atos” dirigido à aplicação de uma sanção. Pinheiro (2020, pp. 151 e 167), por seu turno, refere em primeiro lugar que o CT português não fornece nenhuma definição, criando o mesmo uma noção que consideramos ser bastante completa:

“é o procedimento interno de carácter 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.”

Debrucemo-nos melhor sobre este entendimento. O autor apontou como principais características deste procedimento a sua natureza autotutelar, privada e sancionatória. Quanto à autotutela, isto significa que este mecanismo permite que o empregador, ou a quem este tenha delegado o poder disciplinar, defenda os seus interesses (isto é, os da empresa) sem necessidade de intervenção judicial prévia. A natureza privada explica-se pelo facto de que esta ação é instaurada e decidida por um sujeito de direito privado, na maioria dos casos, e

prossegue interesses da mesma natureza. Por fim, a sanção é uma temática sobre a qual já nos debruçámos (Pinheiro, 2020, pp. 158 a 162).

Lobo Xavier (2020, p. 453) indica também que um procedimento é composto pela sucessão de atos e formalidades com vista à tomada de uma decisão, sendo o processo disciplinar composto por um conjunto de documentos que pretende averiguar os factos que podem constituir uma infração disciplinar, bem como as suas circunstâncias, autor(es), grau de culpa e aplicação de uma sanção. Tendo tais factos em conta, e considerando a natureza “inquisitória e acusatória” deste procedimento, Sousa (2014, p. 29) afirma que é exigida a forma escrita, sendo esta a formalidade própria para este tipo de sistema processual; contrariamente, a lei não exige tal formalidade, exceto nos casos de despedimento (Martins, 2014, p. 254).

O procedimento disciplinar pode assumir duas modalidades: o comum (objeto deste estudo de caso) e o com vista ao despedimento. Note-se que, o facto de o empregador iniciar um procedimento disciplinar com vista ao despedimento não obriga à aplicação desta sanção disciplinar. Foi, de resto, o que aconteceu num outro procedimento disciplinar movido pelo mesmo cliente da PRA (centro social) a uma outra trabalhadora.

Neste caso, no dia 14 de janeiro de 2022, a Entidade Empregadora tomou conhecimento, através da trabalhadora CC, que a trabalhadora GG adotou comportamentos desadequados ao exercício das suas funções, tendo sido elaborada no momento a devida nota de ocorrência. A referida nota de ocorrência relata que a trabalhadora GG, no dia anterior, dia 13 de janeiro de 2022, durante o período da tarde, estava muito alterada, tendo agido com brusquidão com uma utente e gritado e ameaçado a trabalhadora CC, factos que foram confirmados durante o processo de inquérito prévio. Por sua vez, no dia da elaboração desta nota de ocorrência, dia 14 de janeiro, a trabalhadora GG, sem qualquer tipo de aviso, não compareceu ao serviço. Por forma a apurar melhor o que sucedera, a Entidade Empregadora resolveu nomear a PRA como instrutora do procedimento disciplinar, de acordo com o art. 356.º, n.º 1 do CT, elaborando-se a respetiva procuração com poderes especiais para o efeito.

Findo o processo de inquérito prévio, a entidade empregadora deliberou a instauração de procedimento disciplinar à trabalhadora GG, sendo este para aplicação de sanção de despedimento. Aqui foi elaborada a nota de culpa tendente ao despedimento, que encontramos no Anexo A, mas, apurados os factos, resolveu o empregador aplicar a sanção suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade.

Tal como neste caso, outro caso por nós trabalhado e já referido, o do Trabalhador AA, também foi instaurado com vista ao despedimento, mas a entidade empregadora acabou por decidir aplicar-lhe uma sanção conservatória, nomeadamente a sanção de suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade.

6.2. Regras Gerais

Relativamente às ideias expostas, surge a necessidade de delimitar as regras gerais a que este procedimento se encontra sujeito. Em primeiro lugar, para a entidade empregadora poder aplicar uma sanção ao trabalhador, é necessário instaurar sempre um procedimento disciplinar previamente. No caso de a ação disciplinar não pretender o despedimento deste, o procedimento poderá ser verbal, o que poderá criar problemas quanto à produção de provas e eventual exercício do direito ao contraditório (Lambelho e Gonçalves, 2021, p. 168); disto resulta a preferência de recurso ao procedimento por escrito, o que, no entendimento da maioria da doutrina, deverá ser a forma exigida, opinião da qual partilhamos, visto que tal diminui a possibilidade de aplicação de sanções abusivas e torna mais fácil o controlo da sanção aplicada (Sousa, 2014, p. 42).

Outra questão de elevada importância no procedimento disciplinar diz respeito aos prazos. Nos termos do art. 329.º, n.º 2 do CT, o procedimento deve ser iniciado no prazo de 60 dias a contar do momento em que a entidade empregadora (ou superior hierárquico com competência disciplinar) obtém conhecimento da infração. Por outro lado, o n.º 1 deste artigo indica que, no caso de a infração não constituir um crime, o direito a instaurar este procedimento prescreve no período de um ano, mesmo que os 60 dias referidos ainda não tenham decorrido na totalidade; no caso de constituir igualmente crime, este direito irá prescrever no prazo de prescrição estabelecido pela lei penal, mesmo que os 60 dias referidos, novamente, ainda não tenham decorrido na totalidade. Por fim, este artigo estipula ainda no seu n.º 3 que, a partir do momento em que o procedimento é instaurado, tem-se o prazo de um ano para o concluir e notificar o trabalhador da decisão final, sob pena de prescrição (Lambelho e Gonçalves, 2021, p. 174).

No decurso deste procedimento, o empregador pode ainda suspender o trabalhador, o que não se verifica no caso em apreço, se comprovar que a presença deste se configura como inconveniente e mantiver o pagamento da sua retribuição, de acordo com o n.º 5 do

art. 329.º do CT, o que iremos desenvolver mais à frente. Para além disso, deve ser respeitado a todo o tempo o princípio do contraditório (Lambelho e Gonçalves, 2021, p. 175).

6.3. Princípios

Vejamos agora os princípios a que este procedimento se encontra sujeito:

1. Princípio do Contraditório¹⁰

Este princípio consiste, de forma geral, na “possibilidade dada ao arguido de se pronunciar sobre as matérias que lhe digam respeito e que o afetem” (Martins, 2014, p. 260). Ramalho (2012, p. 662) explicita que, nos termos do art. 329.º, n.º 6 do CT, a sanção não pode ser aplicada sem a audiência prévia do trabalhador, onde este tem o direito a apresentar a sua defesa. Ainda que a sua referência na lei seja breve, tendo em conta a finalidade desta audiência, está implícito que a entidade empregadora deve fornecer ao trabalhador os elementos sobre os quais se baseou para decidir sobre a infração disciplinar, devendo também efetuar as “diligências probatórias que o trabalhador requeira para ilustrar a sua defesa”.

De acordo com Menezes Cordeiro (2019, pp. 756 e 757), que denomina este como o princípio da defesa, este inclui não só a audiência prévia do trabalhador, mas também todas as diligências necessárias à defesa deste, como é o caso da audiência de testemunhas, a realização de peritagens, entre outras formalidades. Além disso, quando o objeto do processo já está fixado na nota de culpa, não podem surgir novas acusações neste processo.

2. Princípio da Celeridade Processual

Este princípio tem como objetivo evitar prolongar o conflito entre o empregador e o trabalhador, concretizando-se através da regra de prescrição do procedimento disciplinar (art. 329.º, n.º 2 do CT) e a exigência de celeridade na condução do processo, isto é, o prazo de prescrição que conta a partir do momento em que o processo é instaurado, de acordo com o art. 329.º, n.º 3 do CT (Ramalho, 2012, p. 662).

¹⁰ No sentido deste princípio, importa ainda referir que o ac. do STJ, de 24/09/2003, processo n.º 02S3739, cujo relator foi Fernandes Cadilha, considerou que o direito de audiência e defesa do trabalhador é um direito à liberdade e à garantia, pelo que se entende que a audiência prévia do infrator é efetivamente um direito básico do trabalhador.

Por outras palavras, o princípio da celeridade assegura que as medidas do procedimento disciplinar laboral sejam tomadas com rapidez, de forma a que as relações profissionais e humanas na empresa não se deteriore, para além de que, se existir um longo período temporal entre a infração e a sanção, a aplicação desta deixa de fazer sentido (Menezes Cordeiro, 2019, p. 759).

3. Princípio do Recurso

Quanto ao princípio do recurso, Ramalho (2012, pp. 662 e 663) indica que este consubstancia-se no direito do trabalhador a recorrer da sanção decidida, tal como o direito de acionar os mecanismos de resolução de conflitos entre si e a entidade empregadora previstos em IRCT para este contexto. Para além do recurso estipulado no art. 329.º, n.º 7 do CT, o trabalhador pode ainda recorrer judicialmente desta sanção.

4. Princípio da boa fé

O princípio da boa fé norteia a conduta disciplinar da entidade empregadora, exigindo que esta não prossiga fins contrários para os quais o procedimento disciplinar foi criado; para tal, Ramalho (2012, p. 663) fornece o seguinte exemplo: “a instauração de um processo disciplinar ao trabalhador com objetivos persecutórios e na ausência de qualquer infração disciplinar”.

Nas palavras de Menezes Cordeiro (2019, pp. 757 e 758), este princípio é composto por duas facetas: a tutela da confiança – não pode haver comportamentos contraditórios nem armadilhas processuais – e a da primazia da materialidade subjacente – apenas se pode utilizar este processo para decidir sobre a infração e respetiva sanção a aplicar. A par deste entendimento, a lei estipula no seu art. 331.º, n.º 1 do CT em que casos uma sanção é abusiva, dispondo ainda, a fim de evitar que tal ocorra, o ónus da prova no n.º 2, ou seja, a entidade empregadora terá que provar que a sanção foi aplicada de forma justa.

5. Princípio da Igualdade

O princípio da igualdade é, de facto, extremamente importante, visto que este impede que haja incoerências na aplicação de sanções, ou seja, se dois trabalhadores cometessem a mesma infração disciplinar nos mesmos termos, o empregador não poderia aplicar sanções diferentes a cada um destes, por exemplo. Assim, este é um princípio que permite condenar situações de “evidente arbitrariedade”, recorrendo às regras da boa fé e do abuso do direito

(Ramalho, 2012, p. 663). Importa mencionar que o procedimento disciplinar depende ainda de decisões de oportunidade empresarial a tomar pelo empregador; ainda que não possa, claramente, punir mais do que permitido legalmente, este poderá, em momentos de sobrecarga, por exemplo, “deixar passar” infrações mais leves para não complicar a produtividade (Menezes Cordeiro, 2019, pp. 759 e 760).

6. Princípio do Acusatório

Martins (2014, p. 260) indica-nos que este princípio consiste em diferenciar quem investiga e acusa de quem censura. Já Sousa (2014, p. 60) apenas indica que a ideia base por este transmitida é a de que a acusação é deduzida pela entidade que procedeu à instrução do processo e que irá tomar uma decisão final.

7. Princípio da Verdade Material

Segundo este princípio, o instrutor tem liberdade para utilizar os meios de investigação necessários à descoberta da verdade (Martins, 2014, p. 260).

8. Princípio da Iniciativa Patronal

Importa mencionar que, no entendimento de Sousa (2014, p. 59), este também é um dos princípios do procedimento disciplinar, de acordo com o qual compete ao empregador a iniciativa, a investigação, a decisão e a aplicação da sanção perante a infração cometida pelo seu trabalhador. O autor refere também que este princípio “representa um direito e uma proteção dos interesses” do empregador, podendo recorrer a diversos meios na sua atividade de investigação, desde que não ofenda os direitos do trabalhador.

Para além destes, Sousa (2014, pp. 59 a 63) refere ainda os princípios da oportunidade, da suficiência, da economia processual e o “*in dubio pro reo*”¹¹.

6.4. Marcha do Processo

Como já referimos, existem dois tipos de procedimentos disciplinares, conforme a sanção a aplicar: o procedimento disciplinar comum, que visa aplicar as sanções conservatórias previstas no art. 329.º do CT, e o procedimento disciplinar para a aplicação

¹¹ Expressão latina que significa “na dúvida, a favor do réu”.

da sanção de despedimento por facto imputável ao trabalhador¹². Ainda assim, o procedimento disciplinar, de forma geral, pretende averiguar os factos que constituem a infração disciplinar e “as suas circunstâncias, o seu autor, o grau de culpa e eventualmente a necessidade de aplicar uma sanção”, possuindo as seguintes fases:

- Iniciativa do processo: tal como já referimos anteriormente, compete ao empregador (ou aos superiores hierárquicos do trabalhador, quando a estes lhes tenha sido delegado o poder disciplinar) instaurar o procedimento disciplinar, de acordo com o art. 329.º, n.º 4 do CT. No nosso caso, a Entidade Empregadora nomeou a PRA para instaurar o competente procedimento;
- Condução do processo: tal tarefa poderá também ser da responsabilidade do empregador, ou de um instrutor, nos termos do art. 329.º, n.º 4 do CT (Ramalho, 2012, p. 664). Tal como referimos, no nosso caso o instrutor nomeado foi a nossa entidade de acolhimento, a PRA;
- Suspensão preventiva do trabalhador: tal como referido anteriormente, durante o procedimento o empregador pode suspender o trabalhador (o que não se verificou no caso concreto), sem perda de retribuição, nos termos do n.º 5 do art. 329.º do CT;
- Aplicação de sanção: de acordo com o n.º 2 do art. 330.º do CT, esta deverá ser aplicada no prazo de três meses a contar da decisão (Sousa, 2014, pp. 28, 29 e 35), sendo que, no nosso caso, foram aplicadas as sanções de repreensão registada e de suspensão do trabalho com perda de remuneração e antiguidade.

Ramalho (2012, pp. 663 e 664) refere ainda que, na marcha do procedimento, deve ter-se em atenção aos IRCT referentes a esta matéria, pois podem definir, por exemplo, prazos mais alargados ou a obrigatoriedade da forma escrita, por forma a reforçar as garantias de defesa dos trabalhadores e ainda a responsabilidade direta do trabalhador pela condução do processo e sanção aplicada.

¹² Ramalho (2012, p. 660) concretiza uma reflexão quanto ao exposto. Em primeiro lugar, após indicar as duas modalidades de procedimento disciplinar, a autora indica que o procedimento para despedimento é mais moroso no que respeita aos requisitos de qualificação da infração e oferece mais garantias de defesa ao trabalhador. Posto isto, Ramalho coloca a questão de saber se esta distinção de modalidades não demonstra um juízo prévio do empregador sobre a infração que ainda não foi apreciada, pois qualquer infração coloca a possibilidade de aplicação de qualquer sanção, podendo verificar-se “no decurso do processo para despedimento, que o comportamento do trabalhador não é, afinal, tão grave que justifique o despedimento, bastando aplicar uma sanção conservatória” e vice-versa. Ainda assim, a autora conclui que tal distinção é necessária, até porque o procedimento para despedimento confere ao trabalhador mais garantias de defesa.

7. A Tramitação do Procedimento Disciplinar

7.1. A Fase de Investigação

Ainda que o legislador não tenha regulado extensivamente a tramitação do procedimento disciplinar comum, tendo-o feito apenas no caso de aplicação de procedimento para despedimento (Sousa, 2014, p. 38), iremos agora debruçar-nos sobre a sua tramitação.

Tal como já referimos, este procedimento inicia-se com a fase de instauração nos 60 dias subsequentes ao conhecimento da infração, nos termos do art. 329.º, n.º 2 do CT. Este prazo estabelecido levanta uma questão: se o início da sua contagem começa pelo conhecimento da infração ou da identificação do trabalhador que a cometeu. Pinheiro (2020, pp. 213 a 222) responde a esta questão, afirmando que é necessário que o empregador conheça de todos os factos que permitem classificar o comportamento do trabalhador como uma infração, e apreciar a sua gravidade, para que possa iniciar o procedimento e, assim, começar a contagem deste referido prazo. Por outro lado, quanto ao prazo de prescrição de um ano, previsto no art. 329.º, n.º 1 do CT e sobre o qual já nos havíamos pronunciado brevemente, o autor defende que o prazo começa a contar a partir da data da infração, e quando esta não seja formal, deve o prazo iniciar na data da produção de efeitos danosos.

De forma mais resumida, Lobo Xavier (2020, p. 454) indica que esta fase se destina a reunir os elementos probatórios da existência da infração, da identificação do trabalhador que a cometeu e do grau de responsabilidade deste.

Quando o empregador (ou superior hierárquico com poderes para o efeito) conhecer do comportamento que pode ser uma infração disciplinar, seja por constatação direta, denúncia, participação ou queixa (verbais ou escritas, por qualquer sujeito relacionado com a empresa, de forma declarada ou anónima), este irá dar início ao processo, podendo fazê-lo através de despacho de instrução (no caso de ser necessário nomear o instrutor do processo), pela nota de culpa, ou ainda pelo procedimento prévio de inquérito, tendo o procedimento sobre o qual versamos iniciado pela instrução da PRA e conseqüente processo de inquérito prévio (Pinheiro, 2020, pp. 235, 242 a 244).

7.1.1. O Processo de Inquérito Prévio

Em primeiro lugar, importa referir que este procedimento é utilizado tanto no âmbito do procedimento disciplinar para despedimento como no procedimento disciplinar comum; incidindo o nosso estudo no segundo, utilizamos a nomenclatura inquérito prévio. O inquérito prévio é então um procedimento inspetivo previsto no art. 352.º do CT, no qual se possui conhecimento de quem praticou a infração, mas é necessário averiguar as circunstâncias em que a mesma foi cometida, ou o inverso; contrariamente ao que acontece no caso do procedimento para despedimento, no procedimento comum, o inquérito prévio não interrompe os prazos de prescrição e de caducidade (Pinheiro, 2020, pp. 255 e 256; Ferreira de Sousa, 2016, pp. 78 e 79).

Deste modo, o inquérito prévio destina-se a averiguar o ocorrido, verificando as suspeitas do empregador, a identidade do infrator ou até as circunstâncias da prática da infração, e fundamentar a nota de culpa, nos momentos em que o empregador não possui os conhecimentos necessários para produzir logo este documento (Pinheiro, 2020, pp. 258 e 259). Outros casos existem em que não é necessário instaurar este procedimento, como é o caso já referido do Trabalhador AA, no qual, visto tratar-se de um caso de faltas injustificadas, possuindo-se toda a informação sobre tais situações, não foi necessário realizar-se a abertura de processo de inquérito prévio, procedendo-se de imediato à elaboração da respetiva nota de culpa, que se encontra no Anexo B.

Pinheiro (2020, pp. 259 e 260), no que respeita ao prazo desde procedimento, refere que este tem que ocorrer nos 30 dias seguintes “à suspeita de comportamentos irregulares”, prazo que deriva do princípio da celeridade. O procedimento deve ainda ser conduzido de forma diligente, e para tal requisito ser cumprido devem verificar-se as seguintes condições:

- o empregador atua empenhado recorrendo a todos os expedientes disponíveis de forma a obter as informações que faltavam para elaborar a nota de culpa;
- os atos e diligências promovidos devem ser adequados à prossecução do procedimento por forma a serem relevantes.

Considerando o exposto, e visto que a informação que se possuía sobre o ocorrido era substancialmente pouca, foi aberto o processo de inquérito prévio contra a trabalhadora AA, no dia 12 de janeiro de 2022, para apurar integralmente os factos e, se tal fosse necessário, instaurar o competente procedimento disciplinar contra esta; tendo sido elaborado o despacho de instauração do inquérito prévio, iniciaram-se então as inquirições

das trabalhadoras, no mesmo dia e no seguinte, dias 12 e 13 de janeiro, nas instalações da entidade empregadora, à exceção da trabalhadora CC, que foi inquirida por chamada telefónica por motivos de baixa médica por doença.

A primeira trabalhadora inquirida, BB, com a categoria profissional de lavadeira, referiu que, no dia 23 de dezembro, tinha sido acusada de ter escondido um marcador (sendo este utilizado para marcar as fitas de identificação das roupas dos utentes do centro social), quando, na verdade, o tinha deitado fora por este ter chegado ao fim. Ainda assim, a trabalhadora AA acusou-a de o ter escondido, gritando consigo de forma agressiva, ao que a trabalhadora pediu para que esta parasse, tendo AA agredido BB com um estalo e a trabalhadora CC se colocado entre ambas. BB foi ainda questionada sobre o facto de não ter requerido um novo marcador, ao que respondeu que AA é que o deveria ter feito, tendo-se ainda referido ao seu relacionamento com esta, quando questionada nesse sentido, indicando que AA não espreitava o método de trabalho das suas colegas.

A segunda trabalhadora inquirida, AA, também com a categoria profissional de lavadeira, referiu que, no dia 21 de dezembro de 2021, tinha sido requerido um marcador, tendo reparado numa peça de roupa que havia sido marcada recentemente e que na semana anterior não estava efetivamente marcada. Assim, perguntou às suas colegas onde estava o dito marcador, ao que a trabalhadora CC afirmou ter perguntado o mesmo à encarregada DD que indicou que havia enviado um há pouco tempo. AA diz ter questionado a trabalhadora BB como é que o marcador tinha acabado se a peça de roupa anteriormente referida tinha sido marcada recentemente. Posto isto, ficaram ambas extremamente alteradas, tendo BB chamado ladra a AA, afirmando “não sou ladra como tu”, momento em que AA lhe deu um estalo.

A terceira e última trabalhadora inquirida, CC, igualmente com a categoria profissional de lavadeira, começou por indicar que cada trabalhadora reveza a sua prestação laboral entre as máquinas de lavar e os ferros de engomar, sendo que na altura do ocorrido AA encontrava-se nas máquinas e BB nos ferros. Reparando na ausência do marcador e na existência de roupa marcada, AA questionou a inquirida pelo mesmo, uma vez que era esta que naquela semana requeria o material; considerando que BB não lhe havia dito nada relativamente ao mesmo e não sabendo deste, a inquirida ligou à encarregada DD para averiguar a situação, ao que esta, por sua vez, afirmou ter fornecido um marcador a BB há cerca de um mês. Desta forma, CC questionou a trabalhadora BB sobre o marcador, ao que

esta respondeu que havia acabado; AA, indignada, perguntou como era possível que tivesse acabado o marcador se havia roupa recentemente marcada por BB, ao que esta responde que está a ser acusada de ter roubado o marcador e que AA é que tem esse costume. A testemunha, perante tal discussão, colocou-se entre as duas, mas AA acabou por agredir BB com um estalo, acabando o seu testemunho referindo que ambas as trabalhadoras agiram mal.

Terminados os inquéritos, concluiu-se que, no dia 23 de dezembro, encontravam-se na lavandaria estas três lavadeiras, tendo que ter em atenção que, uma das funções inerentes a quem se encontra a desempenhar funções junto às máquinas de lavar é a marcação das roupas com um marcador, sendo este o objeto do desentendimento das trabalhadoras.

Entendeu-se então que, estando AA a desempenhar as referidas funções, constatou a falta do material necessário para a concretização das mesmas, dirigindo-se à responsável pelo material que, por sua vez, apurou que BB havia deitado fora por ter chegado ao seu fim, não tendo feito a requisição necessária. Assim, AA e BB envolveram-se numa discussão, tendo esta última ofendido gravemente AA que lhe deu então o estalo.

Findo este procedimento, e tendo-se informado a entidade empregadora de todos os factos apurados, esta deliberou a instauração de procedimento disciplinar a ambas as trabalhadoras, sendo estes para aplicação de sanção conservadora. Este procedimento foi concluído no dia 13 de janeiro, data em que a entidade empregadora deliberou mandar instaurar o procedimento disciplinar, com base no relatório final da fase de inquérito prévio elaborado pela PRA.

Sendo vontade da entidade empregadora continuar com o procedimento disciplinar, procedeu-se, então, à elaboração da nota de culpa.

7.1.2. Nota de Culpa

A nota de culpa é o documento escrito onde estão enunciados os factos que são imputados ao trabalhador, tal como indicado no final do n.º 1 do art. 353.º do CT, factos estes que o empregador considera como prática de uma infração disciplinar (Sousa, 2014, p. 46 e Ferreira de Sousa, 2016, p. 51). Ainda que este articulado seja referente ao procedimento para despedimento, entende-se que este documento também seja necessário nos restantes processos, inclusive no processo para aplicação de sanção conservatória (Pinheiro, 2020, p. 272).

De acordo com Ferreira de Sousa (2016, p. 52), a nota de culpa tem que conter a “descrição fundamentada das circunstâncias de modo, tempo e lugar dos factos que constituem a infração disciplinar”, sob pena de invalidade do processo; para o trabalhador responder e realizar a sua defesa, entende-se que lhe tenham que ser apresentados factos “precisos, concretos e definidos”, narrados de forma a que este compreenda os mesmos de forma fácil e na totalidade (Pinheiro, 2020, p. 273).

Não basta realizar a descrição dos factos. Ela tem que ser circunstanciada, isto é, da nota de culpa deve conseguir-se extrair as circunstâncias de modo, tempo e lugar em que ocorreram os factos imputados ao trabalhador. Se, por exemplo, o empregador alegar que “foi cometida pelo trabalhador, reiteradamente, uma infração disciplinar violadora dos seus deveres de zelo e diligência, durante vários meses e num dos estabelecimentos em que presta trabalho”, tais factos não são circunstanciadores e não permitem que o trabalhador entenda qual foi a sua má conduta em concreto, de forma a apresentar a sua defesa (Pinheiro, 2020, pp. 273 e 274).

Na mesma linha de raciocínio que apresentámos anteriormente, os factos fundamentadores da decisão final do instrutor não podem exceder os que se encontram redigidos na nota de culpa. Contrariamente, por vezes, a nota de culpa não expõe com detalhe suficiente as circunstâncias temporais e espaciais da infração, porém a defesa apresentada pelo trabalhador infrator demonstra que isso não prejudicou o exercício deste seu direito e poderá a nota ser considerada válida por ter cumprido o seu propósito. Apesar disso, a nota de culpa não deve conter imputações abstratas e genéricas, pois são consideradas irrelevantes, pelo que é imperativo que se enunciem factos “precisos e concretos”, bem como todas as circunstâncias conhecidas (Sousa, 2014, pp. 46 a 48).

A falta de uma descrição dos factos nestes termos equivale à ausência de nota de culpa. Porém, existe ainda o critério de adequação funcional, nos termos do qual não se verifica a invalidade do processo nestes casos se o trabalhador demonstrar que conhece e compreende totalmente os factos que lhe são imputados (Ferreira de Sousa, 2016, pp. 53 a 56). Ainda assim, tal critério não pode ser entendido de forma tão abrangente, sendo necessário que seja aplicado apenas em determinados casos; Ferreira de Sousa (2016, p. 57) dá-nos o seguinte exemplo e justificação:

“o empregador elabora (...) uma nota de culpa com a seguinte imputação: «o trabalhador exerce a sua atividade com falta de zelo e diligência»; o trabalhador responde (...) «sempre exerci as minhas funções com zelo e diligência, sendo, aliás, assim reconhecido por todos na empresa». Neste caso, a acusação não se encontra circunstanciada de modo, tempo e lugar, (...). Por outro lado, o trabalhador respondeu à acusação, demonstrando completa compreensão da imputação (...). Nestes termos, de acordo com o critério de adequação funcional, o problema da falta de circunstanciação encontrar-se-ia ultrapassado. No entanto, (...) a completa ausência de elementos circunstanciadores da acusação terá necessariamente de implicar a invalidade da nota de culpa (...).”

Posto isto, claro está que qualquer alteração à nota de culpa implica uma alteração do seu objeto. Caso o empregador obtenha conhecimento de um novo facto importante para o procedimento, este deve fazer uma nota de culpa complementar ou adicional, em conformidade com a economia processual (Pinheiro, 2020, p. 276; Ferreira de Sousa, 2016, pp. 61 e 62).

Desta forma, considerado que o procedimento foi aberto no dia 12 de janeiro de 2022, sendo finalizado no dia 13 e entregues as notas de culpa no dia 20 de janeiro de 2022, podemos ver que o prazo de 60 dias indicado no n.º 2 do art. 329.º do CT foi, claramente, respeitado. Considerando que estamos perante um procedimento comum, e não para despedimento, o inquérito prévio, tal como referimos anteriormente, não interrompe a contagem dos prazos.

No nosso caso, as notas de culpa foram entregues em mãos às trabalhadoras no dia 20 de janeiro de 2022. Sendo as notas de culpa enviadas a ambas as trabalhadoras bastante semelhantes, encontrando-se explanados os seguintes factos, por articulados, passamos a reproduzir a de AA:

1. A Entidade Empregadora é uma pessoa coletiva religiosa reconhecida como Instituição Particular de Solidariedade Social (é também indicada a localização da sua sede, a qual não iremos referir).

2. A Trabalhadora Arguida foi admitida ao serviço da Entidade Empregadora em 07.03.1997, por contrato de trabalho sem termo.

3. A Trabalhadora Arguida foi contratada para as funções de Lavadeira, o que envolve, essencialmente, essencialmente, proceder à lavagem manual ou mecânica das roupas de

serviço e dos utentes, engomar a roupa e arrumá-la, ocupar-se do recebimento, tratamento, arrumação e distribuição das roupas, realizar pequenos consertos e aproveitamentos de peças de vestuário, elaborar registos de acordo com a sua função e assegurar outros serviços da secção.

4. Neste domínio, incumbe à Trabalhadora Arguida cumprir as suas tarefas, sob as ordens e orientações que lhe são transmitidas pela Entidade Empregadora.

5. No dia 23 de dezembro de 2021, a Entidade Empregadora foi informada, pela Encarregada DD que foi, por sua vez, informada por um telefonema de CC, de que, no seguimento de uma discussão, AA haveria agredido, por forma de um estalo, outra trabalhadora, BB.

6. Por esse motivo, no dia 12 de janeiro de 2022, a Entidade Empregadora nomeou e deu instruções às Instrutoras para promover um processo de inquérito prévio, por forma a apurar, com rigor, as circunstâncias em que tal ocorreu, bem com os respetivos responsáveis.

7. No âmbito desse processo de inquérito prévio, foram inquiridas três testemunhas

8. O dito processo de inquérito prévio foi finalizado a 13 de janeiro de 2022.

9. Na sequência dos seus contratos de trabalho, uma das funções desempenhadas na lavandaria é a marcação e distinção da roupa dos utentes através da sua etiquetagem por fitas.

10. Para o efeito, o procedimento passa pela utilização de um marcador para identificar as referidas fitas, que são colocadas em cada uma das peças de roupa dos utentes.

11. Devendo assim encontrar-se sempre disponível um marcador na secção das Máquinas de Lavagem da Lavandaria.

12. Apurou a Entidade Empregadora em sede de processo de inquérito prévio que, no dia da ocorrência, dia 23 de dezembro de 2021, aquando da prestação do seu serviço nas Máquinas de Lavar, a Trabalhadora Arguida constatou que o marcador anteriormente referido não se encontrava no local, mas existia roupa que havia sido marcada recentemente.

13. Perante esta situação, a Trabalhadora Arguida perguntou à Trabalhadora CC pelo marcador, sendo que esta era, nessa semana, a responsável pelos pedidos de material.

14. Uma vez que nada sabia sobre o referido marcador, nem a Trabalhadora BB a informou sobre o mesmo, a Trabalhadora CC afirmou que havia questionado a Encarregada DD sobre o marcador, através de uma chamada telefónica, tendo esta informado que havia fornecido um à Trabalhadora BB há cerca de um mês.

15. Posto isto, a Trabalhadora CC afirma ter questionado a Trabalhadora BB acerca do referido marcador, tendo esta indicado que o marcador havia acabado e, por essa razão, o havia deitado fora.

16. Tal situação deixou a Trabalhadora Arguida indignada, uma vez que, segundo a mesma, esta tinha visto roupas marcadas há relativamente pouco tempo, nomeadamente uma toalha que utilizam para almoçar, que na semana anterior não se encontrava marcada.

17. Assim, de acordo com os testemunhos, a Trabalhadora Arguida pegou na referida toalha, dirigiu-se à Trabalhadora BB e questionou-a sobre a forma como marcou a referida toalha, uma vez que o marcador havia acabado.

18. Posto isto, a Trabalhadora BB explicou, novamente, que o marcador haveria acabado e teria deitado fora o mesmo.

19. Ambas as Trabalhadoras ficaram bastante alteradas com a discussão, sendo que a certo momento a Trabalhadora BB, muito ofendida com o sucedido, afirma que a Trabalhadora Arguida a está a acusar de roubo do marcador e disse, citamos, “*não sou ladra como tu*”.

20. No seguimento do referido, a Trabalhadora CC meteu-se entre as duas, mas a Trabalhadora Arguida, alterada, acabou por agredir a Trabalhadora BB através de um estalo.

21. Após o sucedido, a Trabalhadora CC comunicou o mesmo através de chamada telefónica à Encarregada DD, que se deslocou de imediato ao local, onde compareceu de seguida o representante da Entidade Empregadora.

22. Por fim, a Trabalhadora BB dirigiu-se ao Centro para relatar o sucedido, tendo-se cruzado com a Encarregada DD com quem regressou à Lavandaria.

23. Além do exposto, aquando do processo de inquérito prévio, é de referir que a Testemunha Arguida expressou o seu arrependimento, afirmando que foi uma atitude tomada no calor do momento e não premeditada.

24. Pelo presente procedimento, pretende a Entidade Empregadora sancionar o comportamento violador dos deveres laborais a que está adstrita a Trabalhadora Arguida,

25. 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,

26. Nos termos da lei, todos os trabalhadores estão obrigados, pelo seu vínculo contratual a cumprir, entre outros deveres, o disposto na alínea a) do n.º 1 do artigo 128.º do Código de Trabalho.

27. Perante a factualidade apurada, e acima descrita, resulta totalmente evidente que a Trabalhadora Arguida violou, de forma consciente e culposa, o dever laboral *supra* elencado,

28. Dever esse, que, além de legalmente previsto, é essencial para a garantia do bom funcionamento da atividade exercida pela Entidade Empregadora.

29. Não pode, pois, a Entidade Empregadora tolerar a prática de comportamentos violadores dos deveres inerentes à presente relação laboral, sem proceder a uma punição adequada à gravidade da conduta adotada pela Trabalhadora Arguida.

30. A quebra do dever laboral cometida pela Trabalhadora Arguida, com os contornos factuais anteriormente descritos, coloca-a sob a alçada do poder disciplinar da Entidade Empregadora, a quem, no uso de tal poder, é permitido aplicar uma sanção disciplinar proporcional à gravidade da infração praticada e à culpabilidade da infratora.

31. A sanção disciplinar a aplicar é, e será a final, ponderada tendo por base o grau de lesão dos interesses da Entidade Empregadora, em manifesto respeito pelos critérios determinados no Código do Trabalho.

32. Face a todo o sobredito, é intenção da Entidade Empregadora, estando reunidos todos os pressupostos de facto e de Direito para o efeito, aplicar à Trabalhadora Arguida a sanção disciplinar a determinar.

Ainda no que respeita à nota de culpa, importa versar sobre a forma como esta é comunicada ao trabalhador. De acordo com Pinheiro (2020, p. 277), esta tem de ser entregue ao trabalhador, o que pode ser feito por qualquer forma, sendo mais comum a carta registada com aviso de receção ou a entrega em mãos do trabalhador; independentemente da forma

escolhida, deve ficar-se sempre com o registo da receção da comunicação para efeitos de contagem de prazos.

7.1.3. A Suspensão Preventiva do Trabalhador

Novamente, por vezes, a presença do trabalhador na empresa enquanto decorre o processo pode ser inconveniente e prejudicial, causando tensões entre as partes e afetando a investigação e instrução do procedimento disciplinar. Considerando o exposto, o art. 329.º, n.º 5 confere ao empregador a faculdade de suspender preventivamente o trabalhador, mantendo este a sua remuneração (Pinheiro, 2020, pp. 281 e 282; Sousa, 2014, p. 85).

Relativamente à sua duração, visto que esta é uma faculdade da qual o empregador irá decidir se necessita ou não de usufruir consoante o caso concreto, também esta, maior ou menor, é decidida por si, cabendo-lhe ainda levantar a suspensão quando assim o desejar; para se servir da suspensão, apenas terá que a justificar (Pinheiro, 2020, p. 283; Martins, 2014, p. 270).

É de referir que, enquanto durar a suspensão preventiva, mantêm-se os deveres do trabalhador que derivam da prestação laboral, nomeadamente os relacionados com a boa fé e lealdade para com o empregador e, independentemente de ser aplicada a suspensão do trabalhador, tem que ser respeitado o princípio do contraditório (Pinheiro, 2020, p. 283; Lambelho e Gonçalves, 2021, p. 175).

Quanto à suspensão preventiva, no nosso caso, a entidade empregadora não se serviu desta possibilidade, uma vez que a presença de nenhuma das trabalhadoras em causa, ainda que tivessem tido comportamentos inadequados à prestação laboral e tendo também violado alguns dos seus deveres, foi considerada inconveniente à instauração dos procedimentos disciplinares.

Por último, resta saber se esta suspensão implica o afastamento do trabalhador da empresa durante este período. Pinheiro (2020, pp. 293 e 294) refere que tal ideia comporta exceções, como por exemplo no caso do direito do trabalhador a consultar os autos disciplinares; barrar o acesso do trabalhador à empresa desta forma seria uma restrição à sua “defesa, à representação e à prossecução coletivas dos direitos e interesses dos demais trabalhadores”. Já Martins (2014, p. 270) relembra que, no caso de membros de estruturas de representação coletiva, o trabalhador continua a ter acesso à empresa para exercício dessas funções pelo art. 410.º, n.º 1 do CT. Quanto à dúvida se, com a suspensão do

trabalhador, é devido o subsídio de refeição, a jurisprudência diz-nos que não, tal como indicado no art. 260.º do CT (Sousa, 2014, p. 87).

7.2. A Fase da Defesa

Qualquer decisão disciplinar, para ser justa e adequada, necessita sempre de uma “visão contraditória e participada” do trabalhador ou do seu representante. Desta forma, estipula o art. 329.º, n.º 6 do CT a imperatividade da audiência do trabalhador, possibilitando que este se pronuncie e defenda quanto à infração que lhe é imputada. Importa ainda referir que, devido à vaguidão do art. 329.º, n.º 6, deve recorrer-se ao conteúdo do art. 355.º ainda que no âmbito do procedimento disciplinar comum (Pinheiro, 2020, pp. 295 a 297).

7.2.1. O direito de consulta do processo

No procedimento disciplinar comum, a lei não prevê o direito do trabalhador à consulta do processo propriamente dito. Ainda assim, depreende-se que o trabalhador possua este direito, derivando da obrigatoriedade de audiência prévia do mesmo; no entanto, aqui o empregador tem maior liberdade na apreciação e recusa do pedido de consulta, contrariamente ao processo disciplinar para despedimento (Pinheiro, 2020, p. 309 e 310).

Uma questão que surge com este direito é a de saber se, em exercício pelo trabalhador, o empregador terá ou não que facultar cópia dos documentos juntos aos autos, ao que Pinheiro (2020, pp. 314 e 315) responde que devemos considerar o caso concreto. Deste direito não é extraível a obrigação referida, pois se, por exemplo, se tratasse de um processo com centenas de páginas, não seria razoável exigir ao empregador que este fotocopiasse o processo por inteiro, visto que o trabalhador pode consultá-lo. Por outra via, se o trabalhador tiver em mãos a consulta de alguns documentos e depoimentos, pode requerer a sua cópia para analisá-los com o seu representante.

No entendimento de Pinheiro (2020, pp. 316 a 319), no que toca ao dever de comunicar este direito ao trabalhador, o empregador deve indicar na nota de culpa, ou na carta que a acompanha, que o trabalhador tem o direito de responder à nota de culpa, os prazos que este dispõe para o efeito e o direito de consultar os autos do procedimento instaurado contra si. Quanto ao local e hora em que poderá o trabalhador exercer este direito, nada obriga o empregador a comunicar tais informações; porém, devido ao curto prazo fornecido ao trabalhador para concretizar a consulta, depreende-se que o empregador faculte tais indicações ao trabalhador, ou terá que disponibilizar o processo imediatamente assim

que este requerer a sua consulta. Se o trabalhador se encontrar suspenso preventivamente, não pode ser-lhe negado o acesso às instalações para que possa exercer este direito (Pinheiro, 2020, p. 324).

No que respeita ao nosso caso concreto, a nota de culpa termina com a seguinte indicação:

“Termos em que é deduzida a presente Nota de Culpa, 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 nas instalações da Entidade Empregadora.”

Como vemos, na parte final das notas de culpa entregues às trabalhadoras, constava a indicação de que estas têm o direito a consultar o seu processo nas instalações da entidade empregadora, dentro do prazo legal para o efeito. Efetivamente, nenhuma das duas trabalhadoras exerceu este seu direito.

7.2.2. Prazo para a Defesa

Como podemos constatar, o art. 329.º, n.º 6 nada indica quanto ao prazo para a defesa, referindo apenas a necessidade da audiência previa do trabalhador, condição esta de validade do processo (Lobo Xavier, 2020, p. 455); desta forma, Pinheiro (2020, pp. 302 e 303) tece algumas considerações relativamente a este prazo. No caso de existir IRCT a regular o prazo para a defesa (o que não se verificava no procedimento em que intervimos), deve este prevalecer, exceto se o empregador decidir que o trabalhador deve gozar de um prazo maior; no caso de não haver IRCT, o empregador estipula o prazo sob os critérios da boa fé, razoabilidade e de adequação ao caso. Contudo, este prazo não deve ser inferior a cinco dias úteis nem superior aos dez dias úteis previstos para o processo para despedimento do art. 355.º do CT, e o prazo de dez dias deve ser aplicado se o empregador notificar o trabalhador sem indicar o prazo para a defesa.

Relativamente à aplicação do prazo de dez dias no caso de o empregador não indicar o prazo concreto para defesa ao trabalhador, Pinheiro (2020, p. 303) explica-nos o seguinte. De acordo com o autor, este prazo explica-se pela procedimentalização, pois esta não é facilmente conciliável com um prazo menor que cinco dias úteis, pois pressupõe a “possibilidade real e efetiva de uma defesa e de uma participação refletidas do trabalhador

no procedimento”. O autor aponta também a existência da ideia de que o trabalhador deve beneficiar de, no mínimo, cinco dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, para além do facto de que, atualmente, grande parte da contratação coletiva faz menção dos cinco dias úteis para resposta à nota de culpa.

Uma problemática decorrente deste prazo é a impossibilidade de o alargar. Em circunstâncias normais, este prazo é suficiente, correspondendo a uma ou duas semanas de calendário; em circunstâncias excepcionais, como por exemplo, se o caso for de grande complexidade técnica da matéria disciplinar, ou se for difícil para o trabalhador obter aconselhamento jurídico, este prazo pode configurar-se como insuficiente. Uma vez que não existe nenhuma norma que preveja a possibilidade da sua extensão, depreende-se que tal possa ser concretizado por indicação do empregador/instrutor do procedimento. Para além disso, terá que ser o trabalhador a requerer a prorrogação deste prazo, ou o seu representante, e deve fazê-lo através de documento escrito, fundamentando este pedido. De seguida, o empregador irá decidir se concede ou não a prorrogação do prazo, fundamentando a sua decisão, e irá fazê-la chegar ao trabalhador com a maior brevidade possível; se o empregador deferir o pedido, deve ainda indicar a extensão do prazo, que não deve ter mais do que o limite de dias do prazo prorrogado (Pinheiro, 2020, pp. 304 a 306).

7.2.3. A Resposta à Nota de Culpa

Como prescrito no art. 329.º, n.º 6 do CT, que já referimos anteriormente, “a sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência previa do trabalhador”; assim, deve ser dada ao infrator a oportunidade de ser ouvido, o que se consubstancia na resposta à nota de culpa. (Sousa, 2014, p. 37). A resposta à nota de culpa é, portanto, uma peça procedimental “preferencialmente narrada de forma articulada”, através da qual o trabalhador expõe e alega os fundamentos da sua defesa, juntando ainda os documentos necessários para o efeito, sempre com recurso à verdade na sua argumentação, consistindo esta resposta numa espécie de “contestação escrita” (Pinheiro, 2020, pp. 330 a 332; Sousa, 2014, p. 49).

Relativamente à resposta pelo trabalhador, importa referir que esta é um direito e não um dever do mesmo, pelo que este pode não responder se assim o desejar, e tal não acarreta nenhuma consequência jurídica. Porém, no caso de a participação ativa do trabalhador no procedimento poder reverter a decisão disciplinar do empregador, este deve defender-se (Pinheiro, 2020, pp. 333 e 334).

Quando a resposta é recebida após o prazo para o efeito, Pinheiro (2020, p. 338) indica que esta deve ser “considerada como tempestiva, mesmo que tenha sido recebida pelo empregador após ter já decorrido o prazo de que o trabalhador dispunha para responder”, desde que esta tenha sido colocada nos correios e expedida, por correio registado, no último dia útil do prazo para a defesa.

No nosso caso concreto, nenhuma das duas trabalhadoras respondeu às notas de culpa nem consultou o processo.¹³

7.3. A Fase da Instrução

Esta fase consiste na possibilidade de o trabalhador juntar documentos e requerer as diligências probatórias necessárias para averiguar a verdade; assim, a instrução é um direito do trabalhador e um dever do empregador, visto que ajuda a “corporizar o direito de defesa” do primeiro (Pinheiro, 2020, pp. 341 e 342).

7.3.1. Os Prazos

Em primeiro lugar, devemos mencionar os prazos para se iniciar a fase de instrução. Pinheiro (2020, pp. 342 e 343) afirma que a lei nada estipula, sendo a sua resposta encontrada na variada doutrina e jurisprudência¹⁴. Se o trabalhador não responder à nota de culpa e o empregador decidir não proceder com a instrução de diligências probatórias, bastando-se com a prova já produzida em sede das fases anteriores, o único prazo a ter em conta é o da decisão, ou seja, trinta dias a contar do termo do prazo para apresentação de resposta. Por outro lado, se o empregador decidir realizar diligências probatórias, estas devem começar no

¹³ No caso de AA, este usufruiu deste seu direito, tendo entregue a sua resposta à nota de culpa no dia 31 de janeiro, pelo que podemos constatar que o prazo do n.º 1 do art. 355.º do CT foi respeitado. Na sua resposta, o trabalhador limitou-se a contestar a falta de dia 19 de novembro de 2021, anexando na resposta o Atestado de Doença relativo a esta; porém, visto ter sido entregue com dois meses de atraso, tal justificação não foi aceite, uma vez que deveria ter sido entregue nos quinze dias seguintes à comunicação de doença, nos termos do art. 254.º, n.º 1 do CT.

¹⁴ Vejamos dois exemplos jurisprudenciais: o ac. do STJ, de 08/10/2015, processo n.º 903/13.2TTMTS-A.P1.S1, cujo relator foi Melo Lima, indicou que “o legislador não fixou qualquer prazo para serem efetuadas as diligências probatórias requeridas pelo trabalhador na resposta à nota de culpa ou outras da sua iniciativa que repute relevantes, impondo no entanto, o princípio da celeridade processual que esta fase seja tão breve quanto possível”; no ac. do TRP, de 05/03/2012, processo n.º 113/09.3TTMTS.P1, cujo relator foi Paula Leal de Carvalho, podemos ler no seu sumário que “Face ao princípio da celeridade do procedimento disciplinar, não havendo, entre a receção da resposta à nota de culpa e o início das diligências probatórias requeridas pelo trabalhador, qualquer outra diligência probatória ainda que levada a cabo pela empregadora, nem qualquer justificação para tal facto, caduca o direito de aplicação da sanção disciplinar do despedimento por aplicação analógica seja do prazo (de 30 dias) previsto no art. 415º, nº 1, do CT, seja de igual prazo (30 dias), também o tomado em consideração pelo legislador como sendo um prazo razoável para o do início do inquérito (cfr. art. 412º do CT/2003), sob pena de, assim se não entendendo, se poder cair na arbitrariedade quanto à fixação de um prazo razoável para o início das diligências probatórias”.

prazo de trinta dias a contar da resposta à nota de culpa ou do termo do prazo que o trabalhador possui para o fazer. No caso de o trabalhador requerer a realização destas diligências, os prazos devem ser os mesmos.

Outros prazos com bastante importância são os de cada diligência individualmente efetuada, e entre as mesmas, e o prazo máximo de duração desta fase. No que concerne ao prazo para cada diligência, Pinheiro (2020, pp. 343 e 344) indica que este não se encontra definido, sendo apenas imperativo que os atos sejam realizados com “diligência, razoabilidade e celeridade”, não havendo um limite de dias rígido a cumprir. Quanto à duração total desta fase, continua a aplicar-se o prazo de um ano de prescrição do art. 329.º, n.º 3 do CT, devendo esta fase ser célere e reger-se pelo princípio da boa-fé.

7.3.2. Diligências Probatórias requeridas pelo Trabalhador

Relativamente a esta temática, a lei confere ao trabalhador a possibilidade de requerer, na resposta à nota de culpa, a prova dos factos enunciados por via documental, testemunhal e pericial; para além destas, poderá ainda pedir o depoimento de parte da entidade empregadora, a prestação das suas próprias declarações e até mesmo a prova por inspeção, reconstituição dos factos e reconhecimento de pessoas e objetos. Para tal proceder, estas diligências requeridas apenas têm que mostrar-se “pertinentes para o conhecimento da verdade” e o empregador não as pode considerar como dilatórias e impertinentes¹⁵. Verificando-se então a pertinência de tais diligências, o empregador não as pode recusar e terá que as realizar obrigatoriamente (Pinheiro, 2020, pp. 353 a 357).

Para que o empregador possa recusar este pedido formulado pelo trabalhador, terá que alegar fundamentadamente e por escrito o porquê de considerar as diligências probatórias dilatórias e impertinentes. Perante tal recusa, recai sobre o empregador o ónus de prova do carácter dilatatório e impertinente das diligências requeridas pelo trabalhador (Pinheiro, 2020, pp. 360 a 364; Martins, 2014, p. 275).

Pinheiro (2020, pp. 357 e 358) afere se as diligências requeridas pelo trabalhador têm que incidir sobre o conteúdo da resposta à nota de culpa apenas ou se poderão incidir sobre

¹⁵ São efetivamente pertinentes as diligências que tenham por objeto factos “importantes, relevantes ou essenciais para a análise e boa decisão” do procedimento e que estes careçam de prova (Pinheiro, 2020, p. 356).

Por seu turno, são diligências dilatórias as requeridas pelo trabalhador com o objetivo de atrasar a tramitação normal do procedimento e, conseqüentemente, a decisão do mesmo; impertinentes serão as que não são relevantes para o apuramento da verdade sobre os factos decorridos que podem consubstanciar uma infração disciplinar (Pinheiro, 2020, pp. 359 e 360).

todos os factos do processo. O autor diz-nos que o trabalhador poderá requerer a prova de todos os factos, até porque a sua estratégia de defesa pode consistir na “tentativa de demonstrar a incoerência e a falta de veracidade” das alegações contra si realizadas, podendo concretizá-lo através da contraprova da nota de culpa. Este requerimento deve então ser redigido, de preferência, na parte final da resposta à nota de culpa, indicando o trabalhador quais os factos que deseja provar com estas diligências.

Releva ainda tecer algumas considerações quanto à prova testemunhal. Em primeiro lugar, é de referir que podem ser testemunhas “todo aquele que, não estando interdito por anomalia psíquica, tiver aptidão física e mental para depor sobre os factos que constituem objeto da prova”, sendo afastados naturalmente o empregador e o trabalhador-arguido. Seguidamente, refira-se que, na ausência de IRCT que forneça solução a esta questão, o empregador fixa o número máximo de testemunhas que o trabalhador poderá arrolar em sua defesa, seguindo os critérios da boa fé, razoabilidade e adequação à complexidade da situação disciplinar; no entanto, se o empregador nada estipular, deverá seguir-se a regra do n.º 3 do art. 356.º do CT, ou seja, três testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa e dez no total. Por fim, de referir que o empregador deve indicar as datas, horas e local de inquirição das testemunhas arroladas pelo trabalhador ao mesmo, sendo o local de inquirição habitual as instalações do empregador; quanto aos depoimentos das testemunhas, estes devem ser reduzidos a escrito e assinados por quem os prestou bem como pelos intervenientes no ato de inquirição, ou seja, o empregador e/ou instrutor nomeado e o trabalhador e/ou respetivo mandatário (Pinheiro, 2020, pp. 370 a 391).

Tal como referimos, nenhuma das trabalhadoras se pronunciou quanto à nota de culpa, não tendo, de igual forma, requerido tais diligências no nosso caso concreto.¹⁶

7.4. A Fase da Decisão

Terminada a fase de instrução, após a produção de provas, procede-se à junção de todos os elementos e, ponderando-se sobre estes, o empregador toma uma decisão resolvendo o caso (Lobo Xavier, 2020, p. 455). A decisão, justa e ponderada, deverá ser um “retrato fiel de toda a atividade procedimental”. Aqui, habilita-se o empregador para que este

¹⁶ É de referir como exemplo o caso do Trabalhador AA, que respondeu à nota de culpa mas não requereu diligências probatórias.

possa tomar a decisão, pois a probabilidade é de que o instrutor que conduziu o processo seja outrem (Pinheiro, 2020, pp. 403 e 404).

7.4.1. O Relatório Final do Instrutor

Não se encontrado legalmente regulado, é normal que o instrutor elabore um documento escrito onde concretiza um “resumo” do processo e faz uma apreciação do mesmo e de todas as provas produzidas, indicando os factos que foram provados ou não, e propõe ao empregador a aplicação de uma sanção, ou não, de modo fundamentado. Este relatório é parte da fase de decisão, surgindo após a produção de prova, e não tem qualquer efeito na contagem do prazo que o empregador tem para proferir decisão disciplinar, ou seja, o prazo de trinta dias que o empregador tem para proferir decisão sobre o processo começa a contar a partir da conclusão da última diligência probatória (Pinheiro, 2020, pp. 405 a 408).

7.4.2. Prazo para Decisão

Quanto a esta temática, recorramos à jurisprudência. O ac. do TRL, de 21/05/2014, processo n.º 4264/12.9TTLSB.L1-4, cujo relator foi Sérgio Almeida, indica que, tal como já vimos, há dois tipos de procedimentos disciplinares: o que visa o despedimento, a que se aplica o disposto nos art. 351.º e ss. do CT, e aquele que visa a aplicação de sanções conservatórias. Posto isto, a lei estipula dois prazos para o primeiro processo: o de trinta dias para prolação da decisão do despedimento, previsto no art. 357.º, n.º 1 do CT, e de três meses para aplicação da pena determinada, estipulado no art. 330.º, n.º 2. O ac. diz-nos que as razões pelas quais este prazo de trinta dias foi fixado verificam-se também no caso das sanções conservatórias, pelo que o ac. entendeu que o empregador tem também um prazo de trinta dias para proferir uma decisão no procedimento disciplinar comum.

De seguida, o ac. do TRL, de 06/11/2019, processo n.º 4199/17.9T8BRR.L1-4, cujo relator foi novamente Sérgio Almeida, confirma o exposto pelo ac. anterior, indicando que mesmo nos procedimentos disciplinares comuns o empregador deve proferir a decisão final em não mais de trinta dias, considerando a celeridade da tramitação deste procedimento, nos termos do art. 357.º, n.º 1 do CT. Assim, se o empregador não proferir a sua decisão neste prazo, caduca o seu direito ao exercício do poder disciplinar do empregador.

7.4.3. Decisão Disciplinar

A decisão disciplinar é um ato jurídico voluntário, unilateral e final, que afeta a situação do trabalhador a quem é aplicada. Em primeiro lugar, no âmbito do processo, o

empregador tem que tomar uma solução final (ou a quem compete o poder disciplinar), de forma fundamentada e por escrito, que pode ser de aplicação de uma sanção disciplinar ou de arquivamento do processo sem aplicação de sanção. Após a tomada desta decisão, só após o termo do prazo para a sua impugnação é que esta pode ser executada (Pinheiro, 2020, pp. 417 a 438; Lambelho e Gonçalves, 2021, p. 175).

Há que atentar no facto de que a decisão terá que respeitar o princípio da proporcionalidade, ou seja, é necessário que a sanção seja ajustada à gravidade da infração e culpabilidade do trabalhador, nos termos do art. 330.º, n.º 1 do CT. Para mais, é de referir que o empregador não pode aplicar mais do que uma sanção a cada infração cometida nos termos do mesmo articulado, e não podem ser aplicadas sanções que não estejam previstas na lei ou em IRCT, tendo que ser sempre respeitados os limites por estes estabelecidos, de acordo com os n.º 1, 2, 3 e 4 do art. 328.º do CT (Lambelho e Gonçalves, 2021, p. 175).

Perante a decisão, é ainda necessário verificarmos a sua exequibilidade conforme a sanção aplicável, que já vimos anteriormente. No caso das repreensões, a execução destas materializa-se pela “formulação e imediata exteriorização, junto do trabalhador”, da reprovação da sua conduta infracional, e, no caso das registadas, o competente registo no processo individual do trabalhador. No caso da sanção pecuniária, esta pode concretizar-se de duas formas: por um lado, o trabalhador poderá antecipar-se e paga voluntariamente o montante da sanção; por outro, pode efetuar-se descontos ou deduções do montante da sanção na retribuição deste. Quanto à sanção de perda de dias de férias, esta concretiza-se com a indicação do empregador de reduzir o número de dias de férias que o trabalhador tem direito a gozar e respetiva comunicação ao mesmo; se o mapa de férias já estiver elaborado, procede-se à sua alteração e afixação do mapa modificado. Por fim, no que respeita à suspensão do trabalho com perda de retribuição e dias de férias, esta inicia-se com a comunicação do número e dias em concreto de suspensão ao trabalhador (Pinheiro, 2020, pp. 438 e 439).

Enquanto últimas considerações, há que referir que o montante pago quando aplicada a sanção pecuniária é entregue pelo empregador, nos termos do art. 330.º, n.º 3, ao serviço responsável pela gestão financeira da segurança social. Para além disto, é de notar que as sanções disciplinares aplicadas têm que ser registadas num formato que permita a verificação do seu cumprimento dentro da legalidade, de acordo com o art. 332.º, n.º 1 do CT (Lambelho e Gonçalves, 2021, p. 176).

No que respeita às decisões finais dos processos disciplinares das trabalhadoras, temos que nos referir a cada uma de forma individual; ainda assim, importa referir que ambos os despachos de decisão final foram entregues às trabalhadoras em mãos, no dia 21 de fevereiro. Tendo o prazo para resposta das trabalhadoras terminado a 3 de fevereiro, podemos verificar que foram respeitados todos os prazos do procedimento.

No caso de BB, o despacho de decisão final decretou que, nos termos do n.º 1, al. b) do art. 328.º do CT, foi decidido aplicar-lhe a sanção disciplinar de repreensão. Começando por explicar que foram dados como provados os factos indicados na nota de culpa, não só pelos testemunhos como também pelo facto de a trabalhadora não ter respondido à nota de culpa e afins, procede-se a uma descrição sumária das alegações feitas na nota de culpa.

Tendo ofendido a sua colega, a postura de BB revela-se pouco adequada ao exercício das suas funções e foi incumprido o dever de urbanidade para com os seus colegas e superiores hierárquicos, previsto no art. 128.º, n.º 1, al. a) do CT. Ainda assim, a trabalhadora nunca foi alvo de um procedimento disciplinar, e por esse motivo, pretendendo a entidade empregadora manter uma relação laboral, optou-se pela aplicação de uma sanção disciplinar, sendo esta a repreensão registada, tal como já referimos.

Já no caso de AA, a situação torna-se um pouco diferente. Tal como com BB, a decisão final explana de forma breve o resultado do processo de inquérito prévio, o que foi reproduzido na nota de culpa, e ainda explicita a inexistência de resposta à mesma e a não consulta do processo por parte da trabalhadora.

Dando-se como provados os factos, ou seja, a agressão contra a sua colega, tendo-lhe dado um estalo, esta postura, tal como a de BB, configura-se como pouco adequada ao exercício das suas funções e corresponde a um incumprimento do dever de urbanidade para com os seus colegas e superiores hierárquicos. Apesar disto, tal como no caso de BB, a trabalhadora AA não havia sido anteriormente alvo de processo disciplinar; assim, também neste caso a entidade empregadora pretendeu manter a relação laboral com AA, tendo aplicado uma sanção disciplinar de suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade, nos termos do art. 328.º, n.º 1, al. e) do CT.

8. Os Meios de Impugnação

O art. 329.º, n.º 7 do CT prevê que “o trabalhador pode reclamar para o escalão hierarquicamente superior ao que aplicou a sanção ou recorrer a processo de resolução de litígio quando previsto em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho ou na lei”. Atentando na redação desta norma, Pinheiro (2020, p. 447) indica que, para que se possa recorrer a este meio de impugnação, tem que existir uma estrutura hierárquica na empresa onde o poder disciplinar está a ser exercido, e, para além disso, é necessário que a decisão não tenha sido já determinada por quem está no topo da hierarquia.

Quanto à forma deste procedimento, entende-se que, em concordância com a restante tramitação processual, a reclamação deva ser reduzida a escrito, com exceção da reclamação verbal por motivos bastante óbvios. No que toca a prazos, tendo em conta que a lei nada indica, fará sentido que apenas se possa reclamar durante o prazo em que a sanção ainda não foi concretizada, ou seja, no prazo de três meses como indicado no art. 329.º, n.º 2, e sempre antes da execução desta; por sua vez, o escalão superior que irá decidir sobre esta reclamação terá que guiar-se pelos limites da razoabilidade, não tendo novamente nenhum prazo específico para concretizar a sua resposta, mas, ainda assim, qualquer sanção resultante da sua resposta terá que respeitar o prazo de três meses já mencionado. Com a reclamação, suspende-se a decisão disciplinar que foi proferida, mas, não obstante, não suspende o prazo para impugnação judicial (Pinheiro, 2020, pp. 448 e 449; Sousa, 2014, pp. 87 e 88).

Esta faculdade traduz-se numa regalia para o trabalhador, pois com a reclamação o trabalhador diminui a litigiosidade judicial, o que gera a “paz social” dentro da empresa, mas, para tal, terá que haver a garantia de que o trabalhador não sofrerá consequências negativas por ter efetuado uma reclamação. Para além disso, o trabalhador pode servir-se desta faculdade a um nível estratégico para que, dentro do prazo, o empregador tente sanar as suas “questões jurídico-procedimentais” antes de recorrer à ação judicial (Pinheiro, 2020, p. 451).

Para além da reclamação, o trabalhador poderá recorrer ainda aos meios de resolução alternativa de litígios, mais regularmente a conciliação, a mediação e a arbitragem (Pinheiro, 2020, pp. 454 a 479). No que respeita à Conciliação, esta assenta no acordo entre as partes, podendo também ser requerida por apenas uma destas em caso de falta de resposta à proposta de celebração ou de revisão de convenção coletiva, ou mediante aviso prévio de oito dias,

por escrito, à outra parte, nos termos do art. 523.º, n.º 3 do CT. A Mediação, por sua vez, é a resolução do conflito entre as partes por meio de uma proposta apresentada por um terceiro designado pelas próprias partes, ou seja, um mediador, encontrando-se esta regulada no art. 526.º e ss do CT. Já a Arbitragem consiste num processo decisório, no qual uma entidade estranha ao conflito estabelece a regulamentação da matéria em causa, estando esta prevista no art. 529.º do CT (Monteiro Fernandes, 2022, pp. 1010 a 1014).

O trabalhador poderá ainda instaurar um procedimento cautelar comum, quando acredita que há um risco de lhe ser aplicada uma sanção disciplinar proibida por lei¹⁷, excessiva¹⁸ ou abusiva¹⁹, isto é, o dano ainda não pode estar “consumado” para que o trabalhador possa recorrer a este meio. Nos termos do art. 32.º do CPT, quando recebido o requerimento inicial, o juiz a quem foi atribuído o processo tem de designar um dia para a audiência final, nunca excedendo o prazo de dez dias; antes desta, deve o requerido ser ouvido e, se pretender, apresentar a sua oposição neste prazo. A audiência inicia-se com uma tentativa de conciliação e, frustrada a mesma, após a produção de provas, a decisão é fundamentada, sendo feita a sua gravação e transcrição para a ata, pelo disposto no art. 155.º do CPC por remissão do art. 32.º, n.º 1, al. c) do CPT (Pinheiro, 2020, pp. 465 a 476; Sousa, pp. 89 a 93).

No que toca à impugnação por via judicial, o trabalhador irá servir-se da forma de processo declarativo comum prevista no art. 48.º, n.º 3 do CPT, tendo o prazo de um ano para o concretizar, começando este a correr a partir do dia seguinte ao da comunicação da aplicação da sanção disciplinar (art. 287.º do CC). Assim, o trabalhador poderá recorrer a este meio quando a sanção que lhe foi aplicada respeite a sanções abusivas, e pretenda também obter uma indemnização decorrente da sua aplicação (Pinheiro, 2020, pp. 498 a 502). Quando há lugar a indemnização, esta é efetuada nos termos gerais do art. 331.º, n.º 3, 4, 5 e 6, com a especificidade de, em caso de sanção pecuniária ou suspensão do trabalho, “a indemnização tem como valor mínimo o valor correspondente a dez vezes o montante da

¹⁷ Por exemplo, quando o trabalhador é notificado de uma decisão disciplinar em que a sanção consiste em despromovê-lo para uma categoria inferior, ou reduzir-lhe de forma ilegal a sua remuneração (Pinheiro, 2020, p. 473).

¹⁸ Por exemplo, quando é decidida uma sanção pecuniária ou suspensão com perda de retribuição e antiguidade que excedam os limites legais ou convencionais (Pinheiro, 2020, p. 473).

¹⁹ Verificamos uma sanção abusiva quando a ação disciplinar é motivada por algum dos factos do n.º 1 do art. 331.º do CT (Pinheiro, 2020, p. 473). Para além disso, Lambelho e Gonçalves (2017, p. 171) indicam que a aplicação de uma sanção é abusiva quando aplicada no prazo de seis meses a contar da ocorrência de um dos factos referidos até um ano após a reclamação ou exercício dos direitos relativos à igualdade e não discriminação, exceto se o empregador fizer prova em contrário (art. 331.º, n.º 2 do CT).

sanção pecuniária ou da retribuição perdida”, valor este elevado ao dobro quando a sanção constitui uma represália na candidatura ou exercício de funções em estrutura de representação coletiva de trabalhadores (Lambelho e Gonçalves, 2021, p. 177).

Relativamente à decisão do juiz, este limita-se a aceitar ou rejeitar a decisão do empregador, não podendo sentenciar sanção diversa, pois só ao empregador pertence o poder disciplinar, e é a este que pertencerá também o ónus da prova, face ao art. 343.º, n.º 1 do CC. A esta ação para anulação da sanção decretada também corresponde um prazo para que possa ser atentada. Considerando que o prazo para prescrição da infração corresponde a um ano, pelo art. 329.º, n.º 3 do CT, também em igual prazo prescreve o direito para anular a sanção (Martins, 2014, pp. 265 a 267).

No nosso caso, não houve lugar nem a reclamação nem a impugnação.

9. Conclusão

Após a reflexão apresentada sobre a temática do procedimento disciplinar laboral, e a apresentação de casos concretos trabalhados no contexto do nosso estágio curricular, podemos sumarizar as conclusões que retiramos findo este exercício.

Antes de mais, queremos deixar uma breve menção de que, tal como podemos ver pela descrição das nossas atividades, o nosso estágio foi extremamente proveitoso, e enquanto primeira experiência profissional foi tudo o que poderíamos desejar, tendo expandido imenso o nosso conhecimento e prática com os conhecimentos que já havíamos adquirido no decorrer da nossa Licenciatura e do Mestrado. No que toca concretamente aos procedimentos disciplinares por nós trabalhados, a nossa maior dificuldade prendeu-se com a redação das notas de culpa inicialmente, uma vez que tínhamos que redigir a descrição dos factos com base nos testemunhos; ainda assim, sentimos que esta foi uma dificuldade rapidamente superada.

No que respeita aos poderes da entidade empregadora, vimos que esta possui os poderes de direção, regulamentar e disciplinar. Quanto a este último, verificámos que se traduz no poder que a entidade empregadora possui de aplicar uma sanção a um trabalhador, encontrando-se estas explanadas no art. 328.º do CT ou previstas em IRCT, que cometeu uma infração disciplinar (ou seja, violou os seus deveres contratuais), por meio de um procedimento disciplinar.

Quanto ao procedimento disciplinar, vimos que este consiste num procedimento interno da empresa, sendo um conjunto de atos com vista à aplicação da sanção. Este é composto por algumas regras gerais e tem que respeitar vários princípios, como por exemplo o do contraditório, o da celeridade e o da boa fé. Um ponto que gostaríamos de referir é que, relativamente à forma do procedimento disciplinar, apenas se exige a forma escrita para o procedimento com vista ao despedimento. Tal como já referimos, na nossa opinião, esta forma deveria ser utilizada em todos os procedimentos, uma vez que, assim, é salvaguardado o direito de defesa do trabalhador, é uma mais valia para o empregador, permitindo-lhe demonstrar que cumpriu a lei, e, caso o trabalhador recorra à impugnação judicial, permitirá a apreciação judicial do procedimento e respetiva decisão.

Relativamente à descrição da tramitação do procedimento disciplinar, intercalámos a mesma com a análise de um caso concreto trabalhado no âmbito do estágio curricular. Assim, vimos que este processo que escolhemos analisar iniciou-se pela instauração de um inquérito prévio, respeitando os prazos para o efeito. Nesta fase, foram inquiridas três testemunhas, e vimos que se confirmavam os factos constantes da nota de ocorrência, tendo a entidade empregadora decidido instaurar processo disciplinar para a aplicação de sanções conservatórias às duas trabalhadoras envolvidas no sucedido.

Passando à segunda fase do procedimento, a fase da defesa, vimos o direito de consulta do processo que cada trabalhador possui, não tendo as trabalhadoras em causa usufruído deste; ainda vimos de igual forma os prazos que esta fase comporta, comprovando o cumprimento dos meus, e vimos também que as trabalhadoras, ainda que possuam o direito a responder à nota de culpa, optaram, ambas, por não o concretizar.

Na terceira fase do procedimento disciplinar, a da instrução, verificámos que foram respeitados os prazos para iniciar a mesma. Para além disto, o trabalhador pode também requerer a realização de diligências probatórias, o que vimos que não aconteceu no nosso caso concreto. Por último, concluímos também que o instrutor pode também realizar um relatório final do processo, o que não aconteceu, e vimos que os prazos para o empregador emitir uma decisão foram respeitados; nestas decisões, o empregador aplicou a uma das trabalhadoras uma repreensão registada e a outra uma suspensão do trabalho de retribuição e de antiguidade.

Ainda que simples, este procedimento permitiu-nos refletir sobre a temática escolhida. Relativamente aos procedimentos disciplinares em geral, vimos que a lei apenas se dedica a definir os aspetos concretos relativos ao procedimento para despedimento, deixando assim, ainda que lhes seja aplicado de forma analógica, os procedimentos para aplicação de sanções conservatórias um pouco desprovidos de regulamentação, o que, refletindo sobre o exposto, consideramos que poderia ser resolvido, uma vez que, para além de razões já referidas, a falta de regulamentação do procedimento comum em concreto cria dificuldades a nível de interrupção e prescrição de prazos, existindo assim divergência doutrinal neste sentido. Apesar disso, a condução da tramitação deste procedimento é concretizada de forma célere e diligente, tendo-se tornado uma das tarefas que mais gosto nos deu realizar no âmbito do nosso estágio no departamento de Laboral.

Referências Bibliográficas

Amado, J. L. (2009). *Contrato de Trabalho – À luz do novo Código do Trabalho*. Coimbra: Coimbra Editora.

Fernandes, M. M. (2008). *Os Limites à Subordinação Jurídica do Trabalhador* (1.^a ed.). Lisboa: Quid Juris.

Ferreira de Sousa, P. (2016). *O Procedimento Disciplinar Laboral – uma construção jurisprudencial*. Coimbra: Almedina.

Lambelho, A. I. (2008). O Regulamento Interno de Empresa. *Revista de Ciências Empresariais e Jurídicas* (N.º 13), páginas 193 a 228.

Lambelho, A. I. (2020). O poder regulamentar do empregador. *Prontuário de Direito do Trabalho, Volume 1*, páginas 223 a 252.

Lambelho, A. e Gonçalves, L. A. (2021). *Direito do Trabalho - Da Teoria à Prática* (2.^a ed.). Lisboa: Rei dos Livros.

Lobo Xavier, B. da G. (2020). *Manual de Direito do Trabalho* (4.^a ed.). Lisboa: Rei dos Livros.

Marecos, D. V. (2017). *Código do Trabalho Comentado* (3.^a ed.). Coimbra: Almedina.

Martinez, P. R. (2013). *Código do Trabalho Anotado* (9.^a ed.). Coimbra: Almedina.

Martins, A. (2014). *Direito do Processo Laboral – uma síntese e algumas questões*. Coimbra: Almedina.

Menezes Cordeiro, A. (2019) *Direito do Trabalho* (Vol. 2). Coimbra: Almedina.

Menezes Leitão, L. M. T. (2021). *Direito do Trabalho* (7.^a ed.). Coimbra: Almedina.

Monteiro Fernandes, A. (2022). *Direito do Trabalho* (21.^a ed.). Coimbra: Almedina.

Pinheiro, P. S. (2020). *O Procedimento Disciplinar no Âmbito do Direito do Trabalho Português – Teses de Doutoramento*. Coimbra: Almedina.

Ramalho, M. do R. P. (2012). *Tratado de Direito do Trabalho Parte II – Situações Laborais Individuais* (4.^a ed.). Coimbra: Almedina.

Sousa, J. V. B. (2014). *O Procedimento Disciplinar para Aplicação de Sanções Conservatórias*. Porto: VidaEconómica.

Jurisprudência

Ac. do STJ, de 15/04/2015, processo n.º 44/13.2TTEVR.E1.S1, relator Gonçalves Rocha, disponível em <http://www.dgsi.pt/>

Ac. do STJ, de 25/09/2014, processo n.º 414/12.3TTMTS.P1.S1, relator Mário Rebelo Morgado, disponível em <http://www.dgsi.pt/>

Ac. do STJ, de 24/09/2003, processo n.º 02S3739, relator Fernandes Cadilha, disponível em <http://www.dgsi.pt/>

Ac. do STJ, de 08/10/2015, processo n.º 903/13.2TTMTS-A.P1.S1, relator Melo Lima, disponível em <http://www.dgsi.pt/>

Ac. do TRL, de 21/05/2014, processo n.º 4264/12.9TTLSB.L1-4, relator Sérgio Almeida, disponível em <http://www.dgsi.pt/>

Ac. do TRL, de 06/11/2019, processo n.º 4199/17.9T8BRR.L1-4, relator Sérgio Almeida, disponível em <http://www.dgsi.pt/>

Ac. do TRP, de 05/03/2012, processo n.º 113/09.3TTMTS.P1, relator Paula Leal de Carvalho, disponível em <http://www.dgsi.pt/>

Anexo A

NOTA DE CULPA

Dos factos imputados à Trabalhadora:

1. A Trabalhadora exerce as funções inerentes à categoria profissional de “*Ajudante de Ação Direta*”.
2. A Trabalhadora, à data dos factos, encontrava-se a exercer funções na casa de uma utente na Rua X em X.
3. À supradita categoria profissional corresponde o seguinte conteúdo funcional, segundo o descrito no CCT:

“Trabalha directamente com os utentes, quer individualmente, quer em grupo, tendo em vista o seu bem-estar, pelo que executa a totalidade ou parte das seguintes tarefas:

a) Recebe os utentes e faz a sua integração no período inicial de utilização dos equipamentos ou serviços;

b) Procede ao acompanhamento diurno e ou nocturno dos utentes, dentro e fora dos estabelecimentos e serviços, guiando-os, auxiliando-os e estimulando-os através da conversação, detectando os seus interesses e motivações e participando na ocupação de tempos livres;

c) Assegura a alimentação regular dos utentes;

d) Recolhe e cuida dos utensílios e equipamentos utilizados nas refeições;

e) Presta cuidados de higiene e conforto aos utentes e colabora na prestação de cuidados de saúde que não requeiram conhecimentos específicos, nomeadamente aplicando cremes medicinais, executando pequenos pensos e administrando medicamentos, nas horas prescritas e segundo as instruções recebidas;

f) Substitui as roupas de cama e de casa de banho, bem como o vestuário dos utentes, procede ao acondicionamento, arrumação, distribuição, transporte e controlo das roupas lavadas e à recolha de roupas sujas e sua entrega na lavandaria;

g) Requisita, recebe, controla e distribui os artigos de higiene e conforto;

h) Reporta à instituição ocorrências relevantes no âmbito das funções exercidas;

i) Conduz, se habilitado, as viaturas da instituição.

2- Caso a instituição assegure apoio domiciliário, compete ainda ao ajudante de acção directa providenciar pela manutenção das condições de higiene e salubridade do domicílio dos utentes.”

4. Não obstante o referido conteúdo funcional *supra* aludido ser do inteiro conhecimento da Trabalhadora, o certo é que a mesma tem adotado condutas contrárias ao que lhe é exigido e com o zelo necessário para o exercício das suas funções.

Ora, sucede que,

5. No dia 13 de janeiro de 2022, a Entidade Empregadora foi informada de que, enquanto realizava a prestação dos seus serviços, a Trabalhadora GG adotou comportamentos inadequados com a colaboradora CC, bem como com uma utente.
6. Por este motivo, no dia 21 de janeiro de 2022, a Entidade Empregadora nomeou e deu instruções às Instrutoras para promover um procedimento prévio de inquérito, por forma a apurar, com rigor, as circunstâncias em que tal ocorreu, bem como os respetivos responsáveis.
7. No âmbito desse procedimento prévio de inquérito, foram inquiridas quatro testemunhas.
8. O dito procedimento prévio de inquérito foi finalizado a 3 de fevereiro de 2022, tendo a Instrutora concluído que era a aqui Trabalhadora Arguida a responsável pelo evento ocorrido, nos termos que melhor se explicarão.

Pois bem,

9. Na realização das suas funções, a Trabalhadora deve proceder com zelo, diligência e especial cuidado e atenção, tendo em conta os utentes com quem trabalha, e deve também respeitar e tratar as pessoas que se relacionem com o centro com urbanidade.
10. Porém, a Entidade Empregadora apurou, em sede de procedimento prévio de inquérito que, no dia da ocorrência, dia 13 de janeiro de 2022, aquando da prestação das suas funções, enquanto realizava a “volta de serviço”, não cumpriu os deveres referidos.

11. No referido dia, a colaboradora CC, também auxiliar, afirma que perguntou à Trabalhadora se esta iria participar na reunião que teria lugar na terça-feira seguinte, ao que a mesma respondeu que não.
12. Visto que não iria participar, a colaboradora Claudéci Menezes afirma que indicou à trabalhadora que esta deveria avisar a Dra. Aurora Monteiro de que não iria participar na referida reunião. Visto que não iria participar, a colaboradora CC afirma que indicou à trabalhadora que esta deveria avisar a Dra. MM de que não iria participar na referida reunião.
13. Posto isto, a colaboradora afirma que a Trabalhadora começou a insistir para que esta lhe desse o número de telefone da Dra. MM, ao que a CC respondeu que não, visto que tinham que ir para casa da utente e que não deveriam “atrasar o serviço”.
14. Quando começaram a subir as escadas para a casa da utente, a colaboradora CC afirma que a Trabalhadora continuou a insistir para que esta lhe desse o número de telefone da Dra. MM, “muito alterada”, pelo que a colaboradora CC pediu que esta se acalmasse, visto que teriam que ir para casa da utente.
15. Ao entrarem na casa da utente, a colaboradora CC afirma que, como a Trabalhadora se encontrava muito alterada, disse que tratava da limpeza, sendo que a Trabalhadora apenas continuou a insistir para que esta desse o número de telefone da Dra. MM.
16. De seguida, a colaboradora CC refere que continuou a pedir à Trabalhadora que se acalmasse, dizendo-lhe que daria o iogurte à utente, mas a Trabalhadora, alterada, afirmou que ela daria o iogurte à utente.
17. Posto isto, a colaboradora CC afirma que a Trabalhadora segurou a mão da utente, empurrando-a com alguma força, quando a referida utente tentava limpar a boca com um pano, tendo a utente “gritado”, atitude da Trabalhadora que a colaboradora CC achou “agressiva e desadequada”.
18. Assim, a colaboradora CC afirma ter continuado a insistir para que a Trabalhadora se acalmasse, mas esta apenas ficou mais nervosa e, inclusive, afirmou que esta não poderia “abrir a boca para ninguém”, porque esta “não sabia do que ela era capaz de fazer”, porque a Trabalhadora é que pertencia à instituição e a colaboradora CC não mandava nada.
19. Quando saíram da casa da utente, a Trabalhadora afirma que colaboradora CC teria dúvidas se teria ficado o serviço “em ordem”, ao que a Trabalhadora disse que não iria voltar a casa da utente para verificar e que assumia a responsabilidade, pelo que a colaboradora não achou que deveria regressar à casa da utente sozinha.

20. Importa mencionar que as preocupações da colaboradora CC derivam do facto de que, se o serviço não ficar bem feito, a filha da utente iria reclamar, pelo que a Dra. MM posteriormente afirmou que, aquando de uma conversa com a Trabalhadora no final do dia em causa, deveriam verificar o serviço como a colaboradora CC haveria referido.
21. Após a ocorrência, a Trabalhadora dirigiu-se à Dra. MM para lhe reportar o sucedido, relatando a sua versão dos factos e queixando-se de que as colegas a pressionam.
22. No dia seguinte, a Trabalhadora não compareceu ao serviço, não tendo justificado a sua falta, e, no mesmo dia, após ter sido aconselhada pelas colegas nesse sentido, a colaboradora CC dirigiu-se à Dra. MM para também lhe reportar o incidente.

Continuando,

23. No dia 3 de fevereiro de 2022, a Trabalhadora prestou o seu depoimento, tendo apresentado uma versão dos factos contraditória à das restantes testemunhas e inclusive diferente do que haveria reportado à Dra. MM no dia da ocorrência.
24. Para além disto, a Trabalhadora ainda envolveu outra trabalhadora na ocorrência, tendo indicado outra colega, II, para que esta confirmasse a sua versão alterada dos factos relatados no seu depoimento.

Ademais,

25. A Trabalhadora já havia, anteriormente, cometido erros gravíssimos na sua prestação laboral,
26. Inclusive, quando se encontrava afeta ao Lar, havia sido instaurado contra si um procedimento disciplinar por má conduta e desadequada prática das suas funções, colocando em causa a saúde dos utentes.

Desta feita,

27. Dúvidas não restam quanto à postura desadequada que é adotada pela Trabalhadora,
28. que revela irresponsabilidade e total desinteresse em assumir e corrigir os seus erros.
29. Não podemos olvidar que uma das funções do Centro é a proteção social das pessoas idosas,
30. concedendo-lhes todos os apoios necessários e qualidade de vida que esperam quando procuram os serviços que o Centro presta.
31. Ora, para o exercício de tal atividade, o Centro confia essa missão nos seus trabalhadores,
32. No entanto, apurados os factos, durante o inquérito prévio que esteve em curso, constatou-se que a Trabalhadora não é merecedora dessa confiança.
33. Não só por cometer erros no exercício das funções que lhe são adstritas, mas principalmente pelo facto de:
- a) Omitir os seus erros, não os transmitindo a quem os pode minimizar e evitar consequências mais gravosas;
 - b) E quando não se apercebe do cometimento dos mesmos, demonstra, desta forma, uma postura de total descuido e falta de zelo na proteção dos idosos utentes.

Ademais,

34. Por ocorrência e tomada de conhecimento dos referidos factos, o Centro tomou igualmente conhecimento de outras atitudes/comportamentos adotados pela Trabalhadora que em nada correspondem à postura que uma Ajudante de Ação Direta deve adotar.
35. A Trabalhadora revela assim uma postura arrogante, desadequada e agressiva perante os utentes e os próprios colaboradores.
36. Além disso, os comportamentos imputados à Trabalhadora geraram nos demais colegas de trabalho enorme indignação, frustração, perda de confiança e bem-estar no local de trabalho,

Importa, por isso, notar que,

37. Estes comportamentos, por se tratar de uma Trabalhadora a exercer funções de cuidados a utentes, por vezes, totalmente dependentes, assumem particular gravidade e uma (ainda maior) impossibilidade da manutenção da confiança do Centro na trabalhadora.
38. De notar que, esta já não é a primeira vez que a Trabalhadora demonstra não estar apta a desenvolver as suas funções, atenta à imprevisibilidade dos seus comportamentos e condutas desadequadas.
39. Aliás, por força desse comportamento em fevereiro de 2019 foi alvo de uma decisão de suspensão, na sequência da instauração de um processo disciplinar e, também, por comportamentos semelhantes.

Neste sentido,

40. A não agir com a devida diligência e cooperação, a Trabalhadora coloca seriamente em causa a confiança que, não só o Centro depositou em si, como a dos próprios colegas de trabalho e utentes e que são constantemente confrontados com as posturas desadequadas da Trabalhadora.
41. Levando tudo isto a um sentimento de descrédito generalizado na sua pessoa.
42. O que merece particular acuidade, conquanto a função que exerce pressupõe uma especial relação de confiança entre o utente, a Ajudante de Ação Direta e o Centro.

Concluindo,

43. A Trabalhadora, enquanto trabalhadora por conta de outrem, tem o dever de realizar o trabalho com zelo e diligência, cumprir as ordens e instruções da sua Entidade Empregadora (o Centro) respeitantes à execução do trabalho, assim como de promover e executar os atos tendentes à melhoria da produtividade do mesmo e bem-estar dos seus utentes.

Em face de tudo o quanto antecede,

44. A Trabalhadora configura um perigo concreto e real para os utentes.
45. O seu descuido e postura de desleixo comprometem a confiança que os utentes depositam no Centro no exercício da sua atividade.
46. Com os comportamentos acima descritos, a Trabalhadora violou os deveres laborais a que está adstrita por força da relação existente e em virtude das concretas funções que exerce no domínio da atividade que aceitou desenvolver ao assinar o seu contrato de trabalho.
47. Em causa está, pois, o incumprimento dos deveres de:
- a) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
 - b) Cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes a execução ou disciplina do trabalho, bem como a segurança e saúde no trabalho, que não sejam contrárias aos seus direitos ou garantias;
48. Elencados nas alíneas c) e h) do artigo 128.º, n.º 1 do Código do Trabalho.
49. E, bem assim, dos seguintes deveres elencados nas alíneas da cláusula 11.ª do CCT aplicável:
- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a instituição;
 - b) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
 - c) Cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
 - d) Contribuir para a otimização da qualidade dos serviços prestados pela instituição e para a melhoria do respetivo funcionamento.
50. Pelo que, não pode, pois, o Centro tolerar a prática de comportamentos violadores dos deveres inerentes à presente relação laboral, sem proceder a uma punição adequada à gravidade da conduta adotada pela Trabalhadora.
51. O comportamento culposo que aqui é imputado à Trabalhadora foi praticado de forma voluntária e consciente, e consubstancia uma desconsideração e um total desrespeito perante o Centro, sua reputação, prestígio e imagem.
52. Pelo que, a Entidade Empregadora não pode deixar de sancionar disciplinarmente a atitude da Trabalhadora descrita na presente Nota de Culpa – ou a sua inércia -, dado o sentimento geral de impunidade que a ausência de qualquer atuação implicaria.

53. A quebra do dever laboral cometida pela Trabalhadora, com os contornos factuais anteriormente descritos, coloca-a sob a alçada do poder disciplinar do Centro, na qualidade de sua Entidade Empregadora, a quem, no uso de tal poder, é permitido aplicar uma sanção disciplinar proporcional à gravidade da infração praticada e à culpabilidade do infrator.

Acresce que,

54. A conduta da Trabalhadora, ao atuar ao total arrepio da confiança que o Centro havia depositado em si, demonstra uma grosseira ausência de vontade de manutenção de uma salutar relação laboral com a sua Entidade Empregadora.

55. A relação de confiança havida entre o Centro e a Trabalhadora está séria e irremediavelmente comprometida, em face das condutas por esta reiteradamente adotadas.

Sabendo que:

56. O dever de zelo e diligência previsto na alínea c) do n.º 1 do artigo 128.º do Código do Trabalho, sendo de fácil apreensão, representa o cuidado, a dedicação e o interesse que o trabalhador deposita na execução das suas funções no âmbito de uma relação laboral subordinada.

57. Está aqui em causa, por um lado o dever de prevenção de erros, exigindo-se que o trabalhador se muna de grau adequado de concentração e por outro está em causa o dever de produção, exigindo-se que o trabalhador preste a sua atividade de modo tal que o produto da mesma possa considerar-se quantitativa e qualitativamente adequado.

58. Previsto na alínea e) do n.º 1 do artigo 128.º do Código do Trabalho (com correspondência às alíneas a) e e) do n.º 2 do artigo 351.º do Código do Trabalho) o dever de cumprir as ordens e instruções da entidade empregadora respeitantes à execução ou disciplina do trabalho comumente denominado como dever de obediência abrange a prestação do trabalho propriamente dita, no que concerne ao

modo de desempenhar as funções concretas pelo trabalhador, mas também as regras de disciplina da entidade empregadora, impondo-se ao trabalhador a obrigação de acatar as ordens e instruções que lhe são dadas pela entidade empregadora.

Isto posto,

59. O comportamento acima descrito, pela sua gravidade e consequências, provando-se seria suficiente para tornar impossível a subsistência do contrato de trabalho, no entanto, entende o Centro que será de aplicar uma sanção que não implique a cessação do contrato de trabalho, não obstante a Trabalhadora ser reincidente.

Assim,

60. Sanção disciplinar – conservatória da relação laboral – que o Centro tem intenção de aplicar à Trabalhadora, no caso de estarem reunidos todos os pressupostos – de facto e de Direito – para a sua aplicação.

61. 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 do Centro, em manifesto respeito pelos critérios determinados pela Lei.

PROVA:

Documental: documentos juntos aos autos do procedimento disciplinar.

Porto, 18 de fevereiro de 2022.

Anexo B

NOTA DE CULPA

Dos factos imputados ao Trabalhador Arguido:

1. A Entidade Empregadora dedica-se à atividade de fabrico e comércio de artigos em alumínio nomeadamente portas e janelas.
2. O Trabalhador Arguido exerce as funções inerentes à categoria profissional de *Operador de Máquinas Grau 11* na Entidade Empregadora, sob as suas ordens, direção e autoridade.

Sucedo, porém, que,

3. O Trabalhador Arguido não compareceu ao serviço no respetivo local de trabalho nos dias:
 - a. 03 de março de 2021 (durante 1 hora);
 - b. 26 de março de 2021 (durante 8 horas);
 - c. 29 de abril de 2021 (durante 8 horas);
 - d. 02 de julho de 2021 (durante 8 horas);
 - e. 27 de setembro de 2021 (durante 8 horas);
 - f. 03 de novembro de 2021 (durante 8 horas);
 - g. 19 de novembro de 2021 (durante 8 horas).
4. Acontece que o Trabalhador Arguido se ausentou sem fornecer qualquer justificação.
5. Por esse motivo e por não ter recebido qualquer justificação que autorizasse tais ausências, as suprarreferidas ausências ao trabalho, naquele período, foram consideradas como injustificadas.
6. Porquanto, não cumpriu com a sua obrigação de comunicar previamente à Sociedade Arguente as suas ausências, nem apresentou documento comprovativo justificativo para o sucedido.
7. A apresentação do documento comprovativo justificativo de faltas por parte dos trabalhadores além de um dever que decorre do Código do Trabalho, constitui uma

- prática na empresa, sendo de conhecimento geral que o documento comprovativo deve ser providenciado.
8. Por não ter sido apresentada qualquer justificação, conclui-se pela existência de faltas injustificadas, as quais importam a perda de retribuição nos respetivos meses.
 9. Desta feita, verificou-se uma perturbação no ambiente organizacional, colocando em causa a principal atividade desenvolvida pela Entidade Empregadora.
 10. Visto que se tratam de faltas sem aviso prévio, impossibilitam a elaboração de um planeamento de produção, requerendo maior esforço da restante equipa para cumprir os objetivos diários,
 11. O que resulta numa obrigatória deslocação de trabalhadores de outras secções, acabando por prejudicar o normal funcionamento desses sectores para além do sector no qual está inserido o Trabalhador Arguido,
 12. Como estas ausências acontecem com frequência, criam nos responsáveis uma incerteza e incapacidade de prever a organização do trabalho, na medida em que nunca sabem se o Arguido irá ou não comparecer.
 13. Adicionalmente, sempre se diga que a maioria das faltas justificadas do Arguido são dadas sem qualquer aviso prévio,
 14. Na maioria das vezes, o Trabalhador limita-se a apresentar as justificações no dia em que regressa, ou nos dias seguintes, sem dar qualquer justificação ao responsável de produção ou à diretora fabril – apenas pousa a justificação no escritório.
 15. Ora, neste sentido fica claro que estas faltas acabam por ter as mesmas implicações na produção que as injustificadas.
 16. A tudo isto, acresce, por parte do Trabalhador, uma postura pouco adequada, que revela o seu desinteresse no exercício das suas funções.
 17. E que, por sua vez, resulta em dificuldade na condução dos trabalhos, quando existe necessidade de os levar a cabo em equipa.
 18. Por se tratarem de comportamentos graves, causadores de impactos nocivos para a Entidade Empregadora, esta viu-se obrigada a instaurar o competente procedimento disciplinar,

Ademais,

19. Os comportamentos do Trabalhador Arguido traduzem-se num reiterado desinteresse no cumprimento das suas funções.
20. Acresce que, são tais faltas reveladores de **infrações disciplinares graves** – nos termos do disposto no n.º 2 do artigo 256.º do Código do Trabalho –, porquanto tiverem lugar, quatro delas (26.03, 02.07, 27.09 e 19.11), em dia posterior a dia de descanso, as quais são suscetíveis da aplicação de sanção disciplinar.
21. Com as faltas injustificadas ao trabalho, *supra* mencionadas, o Trabalhador Arguido violou o **dever de assiduidade e pontualidade**, pelo que a sua infração consubstancia a violação da alínea b), do n.º 1 do artigo 128.º do Código de Trabalho.
22. Colocando em causa a qualidade do serviço da restante equipa, revelando um total desinteresse no cumprimento das suas funções com o zelo e diligência que impõe.
23. E com as sucessivas faltas sem prestar qualquer informação à Sociedade, o Trabalhador Arguido violou o **dever de respeito** que tem para com o seu empregador, previsto no artigo 128, n.º 1 al. a) do Código do Trabalho.
24. Ademais, o Trabalhador Arguido sabe que deve **promover e executar os atos tendentes à melhoria da produtividade da Empresa**, pelo que a sua conduta consubstancia, também, a violação da alínea h), do n.º 1 do artigo 128.º do Código do Trabalho.
25. Todos os fatos configuram uma violação dos deveres do Trabalhador Arguido, com influência na relação laboral entre as partes e impacto qualitativo e quantitativo na produtividade e rendimento da Entidade Empregadora.
26. Perante a factualidade apurada e acima descrita, resulta que foram incumpridos, pelo trabalhador Arguido, os deveres laborais *supra* elencados.

Vejamos,

27. como é sabido, ao celebrar o contrato de trabalho, o trabalhador assumiu a obrigação principal de prestar o trabalho, de acordo com as determinações da Entidade Empregadora.
28. Mas, em conexão com essa obrigação principal, outros deveres decorrem da relação contratual – são os chamados deveres acessórios, quer integrantes da obrigação principal, quer os complementares desta e, neste sentido, autónomos a ela.

29. Estes deveres dos trabalhadores estão consignados no artigo 128.º do Código do Trabalho, conexionam-se com a prestação laboral e são limitados pelo objeto do contrato de trabalho.
30. Desta feita, o trabalhador Arguido violou, conscientemente e de forma culposa, deveres cujo cumprimento se revela essencial ao desempenho da função para a qual foi contratado pela sua Entidade Empregadora e à atividade por esta exercida,
31. Tendo demonstrado um profundo desprezo pelo cumprimento dos deveres e regras laborais a que está adstrito.
32. A conduta do Trabalhador Arguido, ao atuar com manifesto desinteresse pelo cumprimento das instruções de trabalho, previamente transmitidas, desrespeitando as mesmas e não promovendo atos tendentes à produtividade da empresa, é reveladora de desinteresse pela prossecução do seu trabalho.
33. Por receio de que estes comportamentos se repitam, à Entidade Empregadora não restou qualquer outra alternativa a não ser esta: iniciar o competente procedimento disciplinar.
34. Como se disse, provando-se os factos referidos *supra*, pela sua gravidade e consequências, torna-se impossível a subsistência do contrato de trabalho.

A par disso,

35. Importa lembrar os antecedentes disciplinares do Trabalhador Arguido, *cfr.* livro de sanções junto aos autos do presente procedimento.
36. No passado (bastante recente!), ao Trabalhador Arguido foi aplicada uma sanção disciplinar de suspensão por dois dias com perda de retribuição, em setembro de 2020.

Relembremos,

36. No passado (bastante recente!), ao Trabalhador Arguido foi aplicada uma sanção disciplinar de suspensão por dois dias com perda de retribuição, em setembro de 2020.

37. Em 15 de julho de 2020 foi instaurado um processo disciplinar contra o Trabalhador Arguido, na sequência do inquérito prévio levado a cabo, por factos ocorridos em 29 de junho de 2020, 02 de julho de 2020 e 07 de julho de 2020, e que se consubstanciavam na violação dos deveres laborais previstos no artigo 128.º, n.º 1, alíneas a) e c) do Código do Trabalho.
38. Ora, a Entidade Empregadora tomando em consideração todos os elementos constantes do procedimento disciplinar, nomeadamente o depoimento das testemunhas ouvidas em sede de inquérito prévio, e toda a documentação junta, deu como assentes e provados todos os factos alegados na Nota de Culpa.
39. E, considerou provada a violação pelo A. dos deveres de respeito e de lealdade, de executar o trabalho com zelo e diligência, entre outros, que abalou a confiança que até aí vinha sendo nele depositada, não sendo de admitir que um trabalhador com a antiguidade e experiência no setor e na empresa, adote semelhante postura e desrespeito pela sua Entidade Empregadora e superiores hierárquicos.
40. Desta feita, não seria expectável que fossem adotados pelo Trabalhador Arguido outros comportamentos passíveis de enquadramento disciplinar,
41. Porquanto, em sede disciplinar anterior, foi aplicada uma sanção conservatória da relação laboral com o intuito de conceder uma oportunidade ao Trabalhador de rever as suas condutas.
42. O que, como é possível perceber na presente sede, foi em vão...

Isto posto,

43. Não pode, pois, a Entidade Empregadora tolerar a prática de comportamentos violadores dos deveres inerentes à presente relação laboral, sem proceder a uma punição adequada à gravidade da conduta adotada pelo Trabalhador Arguido.
44. O comportamento culposos que aqui é imputado ao Trabalhador Arguido foi praticado de forma voluntária e consciente, e consubstancia uma desconsideração e um desrespeito perante a Entidade Empregadora, sua reputação, prestígio e imagem.
45. Consubstanciando, igualmente, justa causa de despedimento, nos termos do disposto no artigo 351.º, n.º 1 e n.º 2, alínea g) do Código de Trabalho.

46. O mesmo é dizer que a Entidade Empregadora não pode deixar de sancionar disciplinarmente a atitude do Trabalhador Arguido descrita na presente Nota de Culpa, dado o sentimento geral de impunidade que a ausência de qualquer atuação implicaria.
47. A quebra do dever laboral cometida pelo Trabalhador Arguido, com os contornos factuais anteriormente descritos, coloca-o sob a alçada do poder disciplinar da Entidade Empregadora, a quem, no uso de tal poder, é permitido aplicar uma sanção disciplinar proporcional à gravidade da infração praticada e à culpabilidade do infrator.
48. A conduta do Trabalhador Arguido, ao atuar ao total arrepio da confiança que a Entidade Empregadora havia depositado em si, demonstra uma grosseira ausência de vontade de manutenção de uma salutar relação laboral com a sua Entidade Empregadora.
49. Tendo o Trabalhador incumprido reiteradamente o dever de comparecer ao serviço nos termos referidos, considera-se irremediavelmente comprometida a relação de confiança com o seu empregador, por ter criado neste uma dúvida séria sobre a idoneidade futura da sua conduta, tornando inexigível a manutenção da relação laboral.
50. Por seu turno, a sanção de despedimento com justa causa que venha a ser aplicada, justificar-se-á por não se vislumbrar, no quadro das sanções disciplinares conservatórias, qualquer uma suscetível de restabelecer a relação de confiança posta em causa pelo comportamento do trabalhador que não se preocupou em dar, de algum modo, a conhecer a razão das suas ausências.
51. A sanção disciplinar a aplicar é, e será a final, ponderada tendo por base o grau de lesão dos interesses da Entidade Empregadora, em manifesto respeito pelos critérios determinados no Código do Trabalho.
52. Assim, atendendo à gravidade da infração descrita, será de aplicar ao Trabalhador Arguido uma sanção disciplinar extintiva da relação laboral, nos termos da alínea f) do n.º 1 do artigo 328.º do Código do Trabalho.

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 o Trabalhador Arguido, 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 nas instalações da Entidade Empregadora.

Porto, 18 de janeiro de 2022