

Instituto Politécnico do Porto
Instituto Superior de Contabilidade e Administração do Porto

Maria Helena Salazar da Costa Lima

**O poder disciplinar do
empregador**

**Em especial o seu exercício com
vista ao despedimento do
trabalhador**

**Trabalho realizado no âmbito de provas
públicas**

Título de Especialista

Ramo de conhecimento em Direito

Fevereiro de 2014

Este trabalho não teria sido possível sem o apoio, incentivo e ensinamentos da minha família, dos meus amigos e colegas, docentes e advogados. Em especial, também o devo aos meus alunos.

O meu muito obrigado.

Índice

Índice	2
Lista de abreviaturas	5
Introdução	7
Capítulo I - Enquadramento e aspetos gerais sobre o poder disciplinar do empregador	12
1. Caracterização da relação jurídico-laboral como centro do poder do empregador.....	12
2. Os poderes do empregador na relação de trabalho	15
3. O fundamento, titularidade e características do poder disciplinar	18
3.1 Aspetos gerais	18
3.2 As questões do fundamento e da titularidade do poder disciplinar	19
3.3 As principais características do poder disciplinar	21
3.3.1 O conteúdo sancionatório e ordenador	22
3.3.2 A natureza funcional e discricionária	22
3.3.3 Direito subjetivo do empregador	23
Capítulo II – O Direito disciplinar laboral.....	24
1. A infração disciplinar: conceito e limites.....	24
2. A relevância disciplinar dos comportamentos extracontratuais do trabalhador	26
3. As sanções disciplinares: aspetos gerais	29
3.1 Os tipos de sanções disciplinares	31
3.1.1 Repreensão	32
3.1.2 Repreensão registada	32
3.1.3 Sanção pecuniária.....	33
3.1.4 Perda de dias de férias	34
3.1.5 Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade	36
3.1.6 Despedimento sem indemnização ou compensação.....	36
3.2 Princípios orientadores para determinação das sanções disciplinares.....	37
3.2.1 O princípio da proporcionalidade.....	38
3.2.2 O Princípio da unicidade.....	40
3.2.3 O princípio da coerência disciplinar	40
3.3 A possibilidade de agravamento das sanções disciplinares	41
3.4 A obrigação de registo das sanções disciplinares.....	42
3.5 A aplicação de sanções abusivas e os seus efeitos.....	42
4. Os prazos para o exercício da ação disciplinar pelo empregador	44
4.1 O prazo de prescrição da infração disciplinar.....	46
4.2 O prazo (de caducidade ou de prescrição) para iniciar o procedimento disciplinar.....	48
4.3 O prazo de prescrição do procedimento disciplinar.....	49
4.4 O prazo de caducidade para aplicação das sanções disciplinares.....	50
5. O procedimento para aplicação das sanções conservatórias: a audiência prévia do trabalhador.....	51
6. Os mecanismos de controlo da aplicação de sanções disciplinares	53
6.1 A reclamação interna	53
6.2 A impugnação judicial das sanções conservatórias.....	54
Capítulo III - O exercício do poder disciplinar com vista ao despedimento do trabalhador....	57
1. O despedimento disciplinar: aspetos gerais.....	57

2.	O despedimento por facto imputável ao trabalhador ou despedimento disciplinar	58
2.1	A noção de justa causa de despedimento	61
2.2	O conceito geral de justa causa	63
2.2.1	Comportamento culposo do trabalhador	63
2.2.2	Comportamento grave do trabalhador	64
2.2.3	Comportamento (culposo e grave) que torne imediata e praticamente impossível a manutenção da relação de trabalho	65
2.3	A exemplificação de justas causas	67
2.3.1	A desobediência ilegítima às ordens dos responsáveis hierarquicamente superiores	68
2.3.2	A violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa	69
2.3.3	A provocação repetida de conflitos com trabalhadores da empresa	69
2.3.4	O desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, de obrigações inerentes ao exercício do cargo ou do posto de trabalho a que está afeto..	70
2.3.5	A lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa	70
2.3.6	As falsas declarações relativas à justificação de faltas.....	71
2.3.7	As faltas não justificadas ao trabalho que determinem diretamente prejuízos ou riscos graves para a empresa, ou cujo número atinja em cada ano civil, cinco seguidas ou dez interpoladas	72
2.3.8	A falta culposa de observância de regras de segurança e saúde no trabalho ...	73
2.3.9	A prática no âmbito da empresa, de violências físicas, injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhador da empresa, elemento dos corpos sociais, empregador em nome individual, seus delegados e representantes.....	74
2.3.10	O sequestro ou em geral crime contra a liberdade de trabalhadores da empresa, de elementos dos corpos sociais, do empregador em nome individual, seus delegados ou representantes.....	74
2.3.11	O incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisão judicial ou administrativa	75
2.3.12	As reduções anormais de produtividade.....	75
2.4	As relações entre a cláusula geral do n.º 1 e as situações de justa causa exemplificadas no n.º 2 do artigo 351.º CT	75
2.5	As relações entre o n.º 1 e o n.º 2 do artigo 351.º CT: a situação das faltas injustificadas ao trabalho previstas na alínea g) do n.º 2	77
2.6	Critérios legais para a apreciação das situações de justa causa.....	78
3.	O procedimento disciplinar com vista ao despedimento do trabalhador: aspetos gerais	80
3.1	As fases do procedimento com vista ao despedimento por facto imputável ao trabalhador: aspetos gerais	83
3.1.1	A fase da acusação do trabalhador: a nota de culpa e a comunicação da intenção de despedir	83
3.1.2	A fase da defesa do trabalhador: a consulta do processo e a apresentação de resposta à nota de culpa	86
3.1.3	A fase da instrução	88
3.1.4	A fase da decisão	91
3.2	Formalidades eventuais do procedimento disciplinar: o inquérito prévio e a suspensão preventiva do trabalhador	93
3.2.1	O inquérito prévio realizado pelo empregador.....	93

3.2.2	A suspensão preventiva do trabalhador	94
3.3	O procedimento simplificado nas microempresas	95
Capítulo IV - A ilicitude e a impugnação judicial do despedimento por facto imputável ao trabalhador		97
1.	Os fundamentos gerais da ilicitude do despedimento	98
2.	A ilicitude do despedimento por facto imputável ao trabalhador	98
2.1	A ilicitude decorrente do não cumprimento dos prazos previstos no artigo 329.º n.º 1 e n.º 2 CT: remissão	99
2.2	A ilicitude motivada por invalidade do procedimento	99
2.2.1	A omissão de envio da nota de culpa ou a inobservância das formalidades relativas ao seu envio	100
2.2.2	A inobservância das formalidades relativas à defesa do trabalhador	100
2.2.3	A inobservância das formalidades relativas ao envio da decisão de despedimento	101
3.	Os efeitos da ilicitude do despedimento	101
3.1	A indemnização ao trabalhador por todos os danos causados: danos patrimoniais e não patrimoniais	102
3.2	O direito à reintegração do trabalhador ou à indemnização em sua substituição	103
3.3	A oposição à reintegração pelo empregador e a indemnização em sua substituição	104
3.4	O direito aos salários de tramitação	105
4.	A irregularidade do despedimento e os seus efeitos	106
5.	A impugnação judicial do despedimento	107
5.1	A ação de impugnação da regularidade e licitude do despedimento	108
5.2	O processo declarativo comum	110
5.3	O procedimento cautelar de suspensão do despedimento	114
CONCLUSÕES		117
Bibliografia		125
ANEXOS		140
ANEXO I – PROCEDIMENTO DISCIPLINAR COM VISTA AO DESPEDIMENTO E AÇÃO DE IMPUGNAÇÃO JUDICIAL DA REGULARIDADE E LICITUDE DO DESPEDIMENTO		141
ANEXO II – PROCEDIMENTO DISCIPLINAR COM VISTA AO DESPEDIMENTO E AÇÃO DE IMPUGNAÇÃO DO DESPEDIMENTO COM PROCESSO DECLARATIVO COMUM		142
ANEXO III – PROCEDIMENTO DISCIPLINAR COM VISTA AO DESPEDIMENTO E AÇÃO DE IMPUGNAÇÃO JUDICIAL DA REGULARIDADE E LICITUDE DO DESPEDIMENTO		143

Lista de abreviaturas

Ac. - Acórdão

BMJ - Boletim do Ministério da Justiça

BTE - Boletim do Trabalho e do Emprego

CC - Código Civil

CCT - Convenção Coletiva de Trabalho

CITE - Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego

CJ - Coletânea de Jurisprudência

CJ (STJ) - Coletânea de Jurisprudência – Supremo Tribunal de Justiça

CP - Código Penal

CPC - Código do Processo Civil

CPT - Código de Processo do Trabalho

CRP - Constituição da República Portuguesa

CT - Código do Trabalho

DL - Decreto-Lei

DR - Diário da República

IRCT - Instrumento de Regulamentação Coletiva de Trabalho

L - Lei

LCT - Lei do Contrato Individual de Trabalho, aprovada pelo DL n.º 49408 de 24 de novembro de 1969

LCCT - Lei da Cessação do Contrato de Trabalho, aprovada pelo DL n.º 64-A/89 de 27 de fevereiro

LOFTJ - Lei de Organização e Funcionamento dos Tribunais Judiciais, aprovada pela Lei n.º 52/2008 de 28 de agosto

OIT - Organização Internacional do Trabalho

RC - Tribunal da Relação de Coimbra

RE - Tribunal da Relação de Évora

RG - Tribunal da Relação de Guimarães

RL - Tribunal da Relação de Lisboa

RP - Tribunal da Relação do Porto

STJ - Supremo Tribunal de Justiça

TC - Tribunal Constitucional

Introdução

O presente trabalho versa sobre o poder disciplinar do empregador, em especial quando se trata de o exercer com o objetivo de despedir o trabalhador ao seu serviço.

Delimitamos o âmbito do nosso estudo do poder disciplinar do empregador pelo enquadramento da lei portuguesa, com exceção da matéria disciplinar no âmbito do regime do contrato de trabalho em funções públicas.

A elaboração deste estudo tem em vista a obtenção do Título de Especialista no ramo de conhecimento de Direito, apresentando-se como uma reflexão acerca do enquadramento dogmático do instituto disciplinar laboral, de onde necessariamente partimos quando o aplicamos nos processos com intervenção profissional de advocacia própria.

À escolha do tema do poder disciplinar do empregador presidiram várias razões, destacando o facto de se tratar de uma matéria de aplicação frequente no exercício profissional da advocacia e dos mandatos que nos são conferidos, quer na qualidade de instrutor de processos disciplinares por incumbência do empregador, quer enquanto “defensor” do trabalhador em relação ao qual foi instaurado o procedimento disciplinar.

Não menos importante, à escolha da matéria do poder disciplinar do empregador não foi estranho o facto de este assunto integrar os conteúdos programáticos das unidades curriculares lecionadas aos nossos alunos. A sistematização da experiência profissional acumulada e o estudo aprofundado do instituto disciplinar permitirá solidificar os nossos saberes e desenvolver a capacidade de transmissão de conhecimentos e o desempenho pessoal no processo de ensino e aprendizagem nas aulas que lecionamos. Esta é uma matéria que sempre desperta curiosidade e debate entre e com os discentes, enriquecendo a prestação enquanto docente.

Acresce às motivações da escolha deste tema ser o poder disciplinar do empregador um dos mais relevantes e complexos poderes que o legislador entendeu atribuir na lei ao empregador no âmbito de um contrato de trabalho. Não sendo um instituto privativo das

relações assentes num contrato de trabalho, assume características que consideramos únicas nesta relação jurídico privada, merecedoras de apreciação.

Trata-se sem dúvida de um dos traços marcantes do exercício da autoridade e direção do empregador que lhe permite não só organizar a sua empresa ou instituição como, especialmente, punir ou sancionar o trabalhador em face de violações contratuais dos seus deveres e obrigações.

Certo é que esta vertente punitiva do poder disciplinar do empregador tem dificuldades próprias, justificando-se então que lhe ofereçamos atenção especial neste nosso estudo. Notaremos que a punição imposta ao trabalhador assume contornos diferentes daqueles verificados por força do incumprimento no âmbito dos contratos em geral, em particular porque as consequências produzidas afetam relevantemente a esfera pessoal do trabalhador. Tal resulta do exercício deste poder punitivo nas situações mais graves, aquelas em que o comportamento do trabalhador configura justa causa, permitindo ao empregador fazer cessar o contrato de trabalho.

Não deixando de ser inquietante a possibilidade de, numa relação contratual (de trabalho), uma das partes (o empregador) dispor de um tal poder em relação à outra (o trabalhador), é legítimo conjeturarmos sobre se resulta afetado o princípio da igualdade das partes no domínio das relações jurídico-privadas.

Este é um tema tradicional na relação laboral e ao mesmo tempo uma questão clássica fortemente debatida no seio da disciplina do contrato de trabalho, representando ainda uma das matérias em que a litigância entre as partes, empregador e trabalhador, é mais expressiva, em especial quando está em causa o despedimento do trabalhador.

Numa outra vertente, atenderemos ao facto do exercício do poder disciplinar pelo empregador não se apresentar isento de dificuldades de aplicação. Estas adensam-se não só na qualificação dos comportamentos do trabalhador enquadráveis como infração disciplinar e na escolha da sanção adequada a tais comportamentos, mas também nas consequências ao nível da relação de trabalho.

Ao mesmo tempo, é também uma das matérias doutrinárias onde não é possível obter uma convergência de posições e de concepções, designadamente quanto ao fundamento do poder disciplinar, da sua autonomia face ao poder de direção do empregador, assim como às finalidades servidas.

Em especial, merece ponderação o facto de o empregador concentrar em si os poderes de acusação, instrução e decisão, resultando o poder disciplinar um poder com características únicas e distintas dos demais poderes punitivos, designadamente o direito penal.

A par desta vertente sancionatória, o poder disciplinar também se apresenta com uma finalidade ordenadora das relações laborais, funcionando igualmente com um cunho preventivo de futuras infrações pelos demais trabalhadores dentro da mesma organização. A ação disciplinar é, com este enquadramento, um instrumento essencial para garantir o sucesso da prossecução dos objetivos de uma organização.

Acresce relevar ter este poder de ser exercido pelo empregador com respeito das normas institutivas do seu regime substantivo e também das normas procedimentais cuja não verificação, designadamente ao nível do despedimento, pode determinar a sua ilicitude.

Por fim, não é despiciendo referir a ideia de hierarquia na organização enformada pelo exercício do poder disciplinar pelo empregador, uma cadeia estruturada de comando onde o poder é exercido pelos superiores hierárquicos em relação àqueles que estão numa posição inferior, os subordinados.

Em adição, e globalmente, refletiremos sobre os aspetos referidos ao longo deste nosso trabalho sem descurar a abordagem jurisprudencial do tema, cuja contribuição é determinante para o preenchimento de inúmeros conceitos vagos e indeterminados utilizados no texto da lei.

No estudo empreendido socorremo-nos da análise crítica da bibliografia relevante, tendo presente o potencial de riqueza da diversidade dos textos consultados e das visões e

opiniões dos seus autores quanto às matérias do poder disciplinar do empregador e do despedimento. Navegamos interessada e profundamente pela lei portuguesa e pela doutrina dos tribunais. Ambos ilustram e motivam a discussão ao longo deste nosso trabalho, e constam da bibliografia consultada.

Determinados a prosseguir os objetivos traçados, estruturamos o nosso trabalho em quatro capítulos.

No primeiro capítulo, procedemos a um enquadramento geral sobre o poder disciplinar do empregador, caracterizando não só a relação de trabalho tipicamente aplicada, como situando-o na confluência dos demais poderes do empregador. Deter-nos-emos também, mas de forma abreviada, nas questões do fundamento, titularidade e características do poder disciplinar.

No capítulo seguinte, o segundo, abordaremos o direito disciplinar laboral, tratando do conceito de infração disciplinar e dos respetivos limites. Relevam especialmente neste âmbito os comportamentos pessoais e extra contratuais do trabalhador, a que podem igualmente ser atribuídos efeitos disciplinares. Cuidaremos também das sanções disciplinares, analisando o seu elenco e reportando algumas dúvidas suscitadas pela sua aplicação prática. Ainda no que tange às sanções, mencionaremos os princípios orientadores da respetiva seleção pelo empregador, assim como os efeitos da aplicação de sanções abusivas. Abordaremos a matéria sensível atinente aos prazos para o exercício da ação disciplinar pelo empregador, fortemente limitadores da atuação deste em matéria disciplinar, bem como os procedimentos para aplicação das sanções conservatórias e seu registo. Finalmente, exporemos os mecanismos de controlo da aplicação das sanções disciplinares.

No capítulo terceiro, curaremos especificamente do despedimento, cujo estudo decidimos autonomizar, não só por ser a mais grave das sanções, como também por existir um conjunto de regras próprias que especialmente o disciplinam. Releva neste âmbito o conceito legal de justa causa, digna de pormenorizada análise, referindo-nos aos seus elementos, às referências exemplificativas utilizadas pelo legislador e bem assim aos

critérios para apreciar a justa causa. Trataremos do procedimento disciplinar com vista ao despedimento, relevando as fases do seu processo e as consequências do incumprimento das formalidades pelo empregador.

No quarto e último capítulo analisaremos a ilicitude, com enfoque especial nos seus efeitos. Aludiremos à impugnação judicial do despedimento, abordando os mecanismos processuais ao dispor do trabalhador para se opor ao despedimento ilícito.

Finalmente, concluiremos de forma tentativa sobre o objeto do nosso estudo, aí municiados pela sistematização do conhecimento fundamental e aplicado propiciado, não deixando de referir as matérias onde eventual ponderação e investigação futura poderão ser justificadas.

Para a devida ilustração da nossa prática profissional de advocacia no âmbito do tema aqui objeto de estudo, quer do lado do exercício do poder disciplinar pelo empregador quer do lado do trabalhador enquanto objeto de processo disciplinar, juntamos em anexo a este trabalho cópias de um processo disciplinar que instruímos mandatados por entidade patronal e de peças de outros processos em que asseguramos a defesa do trabalhador. Por razões manifestas de sigilo profissional do advogado, obrigamo-nos a ocultar a identificação das partes envolvidas nos processos copiados.

Capítulo I - Enquadramento e aspetos gerais sobre o poder disciplinar do empregador

1. Caracterização da relação jurídico-laboral como centro do poder do empregador

É no seio do contrato de trabalho que os poderes do empregador, em especial o seu poder disciplinar, se manifestam. Teremos, assim, de nos referir à noção de contrato de trabalho para podermos alcançar com clareza o âmbito de aplicação, conteúdo e função do poder disciplinar neste domínio e, ao mesmo tempo, apreender alguns dos principais problemas que comporta a sua execução.

Encontramos uma primeira definição de contrato de trabalho na lei portuguesa no artigo 1152.º CC, correspondente à noção tradicional de contrato de trabalho. Já no artigo 11.º CT¹ está a noção hodierna, a qual evidencia um pendor claramente mais evolucionista sobre a conceção das relações de trabalho: através do contrato de trabalho uma pessoa se obriga-se, mediante retribuição, a prestar a sua atividade a outra ou outras pessoas no âmbito de organização e sob a autoridade destas².

Para além do elemento pessoal, da noção legal de contrato de trabalho são recolhidos os seus elementos essenciais como a prestação de uma atividade, a execução da atividade com subordinação jurídica e a existência de uma retribuição. De resto, e como sabemos, só é possível conceber a existência de um contrato de trabalho quando o trabalhador presta uma atividade manual ou intelectual a outra ou outras pessoas³ que a recebem enquanto empregadores e pela qual pagam a respetiva retribuição⁴.

¹ Todas as referências ao CT devem considerar-se relativas ao texto atual do Código do Trabalho, aprovado através da Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro.

² O conceito apresentado equivale ao trabalho subordinado, que é distinto do trabalho autónomo ou independente essencialmente pelo tipo de obrigação a que o prestador de atividade se vincula, e que no caso do trabalho autónomo se configura como uma obrigação de resultado. Embora do ponto de vista conceptual a distinção seja perfeitamente compreensível, não raras vezes apresenta-se complexa do ponto de vista prático, em especial no que tange à distinção do contrato de trabalho e do contrato de prestação de serviços.

³ A referência de que o trabalho pode ser prestado “a outras pessoas” foi introduzida na revisão do Código do Trabalho de 2009 e destina-se a dar cobertura legal à nova figura do artigo 101.º que passou a admitir contratos de trabalho com pluralidade de empregadores.

⁴ Para que possamos falar de um contrato de trabalho, impõe-se a existência da retribuição como a contrapartida do trabalho prestado, e que em regra tem correspondência no tempo de trabalho. O trabalho

Esta prestação da atividade do trabalhador ao empregador constitui o objeto do contrato de trabalho e é executada sob o poder do empregador, em especial o poder de direção do empregador⁵.

Por força das alterações introduzidas em 2009 no Código do Trabalho, o texto da lei contempla que a atividade deve ser prestada no âmbito de organização do empregador, sendo omitida a referência ao poder de direção - mantendo-se, contudo, a previsão relativa ao exercício da autoridade pela entidade patronal como traço característico do contrato de trabalho.

Na verdade só é possível classificar uma relação como contrato de trabalho se existir subordinação jurídica⁶ que, neste âmbito, é acompanhada da subordinação económica do trabalhador na maioria dos casos.

Como sabemos, é através da subordinação jurídica que se caracteriza e distingue o contrato de trabalho de outras figuras que lhe são próximas, como sucede, especialmente, com o contrato de prestação de serviços previsto no artigo 1154.º CC.

Não podemos desconhecer que, por vezes, os empregadores utilizam o contrato de prestação de serviços para “descaracterizar” ou “esconder” a relação laboral, com evidentes e significativos prejuízos para o trabalhador⁷.

Importa notar, porém, que a subordinação jurídica não se apresenta em todas as relações laborais com a mesma configuração, sendo mais evidente na execução de algumas funções do que noutras. A dependência do trabalhador ao empregador é normalmente menos patente nas funções em que o trabalhador goza de autonomia técnica, o que sucede especialmente nas profissões ou atividades mais qualificadas e especializadas.

subordinado é, por natureza, pago; por conseguinte, a atividade executada pelo trabalhador é obrigatoriamente retribuída pelo empregador, conforme previsto no artigo 127.º n.º 1 b) CT.

⁵ Sobre a noção jurídica de empregador ver JÚLIO MANUEL VIEIRA GOMES, *Direito do Trabalho - Relações Individuais de Trabalho*, Volume I, Coimbra Editora, Coimbra, 2007, p. 215.

⁶ Atualmente prevista no conceito por referência à autoridade que o empregador exerce sobre o trabalhador e enquadrada pela integração daquele na organização do empregador.

⁷ Ao longo do tempo, o nosso legislador laboral tem procurado combater aquilo que designa como “os falsos recibos verdes”, o que fez, desde logo, ao consagrar a presunção de laboralidade (atualmente) no artigo 12.º CT; sob a perspetiva dos rendimentos no Código do Regime Contributivo da Segurança Social, ao presumir a existência de contrato de trabalho; e, mais recentemente, através da Lei n.º 63/2013 de 27 de agosto ao prever mecanismos de combate à utilização do contrato de prestação de serviços em relações de trabalho subordinado.

Em todo o caso, sendo a dependência ao empregador mais evidente nuns contratos de trabalho do que noutros, tem sempre de se verificar a execução do contrato com um mínimo de sujeição do trabalhador ao poder de direção do empregador.⁸

Cabe ao empregador, no âmbito do poder de direção e da autoridade que exerce sobre o trabalhador, dirigir-lhe ordens e instruções para a execução da atividade contratada⁹, ordens às quais o trabalhador deve obediência conforme o previsto no artigo 128.º n.º 1 e) CT, sendo o poder disciplinar uma das mais significativas evidências da autoridade patronal.

As ordens a que o trabalhador deve obediência, contudo, têm de ser legítimas¹⁰ e não podem atentar contra os seus direitos e garantias, nomeadamente os previstos no artigo 129.º n.º 1 CT¹¹.

Com efeito, se é verdade que a maioria das ordens dirigidas pelo empregador ao trabalhador se confina à execução do seu contrato de trabalho, há algumas situações em que a atuação da entidade patronal extravasa os limites do contrato de trabalho.

Uma questão com especial proeminência neste domínio é a da relevância (em especial disciplinar) dos comportamentos do trabalhador praticados fora do local e do tempo de trabalho, casos em que pode estar em causa a liberdade e a personalidade do trabalhador. A

⁸ Conforme consta do artigo 12.º do Código do Trabalho, presume-se a existência de um contrato de trabalho sempre que na situação em concreto se verifiquem algumas das seguintes características: a atividade seja realizada em local pertencente ao beneficiário ou por ele determinado; os equipamentos e instrumentos de trabalho utilizados pertençam ao beneficiário da atividade; o prestador de atividade observe horas de início e de termo da prestação, determinadas pelo beneficiário; seja paga, com determinada periodicidade, uma quantia ao prestador de atividade como contrapartida da mesma; o prestador de atividade desempenhe funções de direção ou chefia na estrutura orgânica da empresa.

⁹ As ordens que o trabalhador recebe podem aparecer sob diversas formas: entre outros, regulamentos internos, ordens de serviço, circulares internas e comunicados. Especificamente sobre as ordens de serviço dirigidas ao trabalhador ver ANTÓNIO MONTEIRO FERREIRAS, *Direito do Trabalho*, 16.ª Edição, Almedina, Coimbra, 2012, p. 224.

¹⁰ Relativamente aos limites do dever de obediência do trabalhador face às ordens do empregador, veja-se em especial JÚLIO MANUEL VIEIRA GOMES, *Deve o trabalhador subordinado obediência a ordens ilegais?*, in *Trabalho e Relações Laborais*, Lisboa, Caderno Sociedade e Trabalho, I, Oeiras, 2001, pp. 179-187.

¹¹ As ordens dadas pelo empregador devem respeitar os outros direitos do trabalhador. A questão tem especial acuidade relativamente aos direitos de personalidade do trabalhador, cuja tutela é hoje assegurada não só pelo Código do Trabalho (artigos 14.º e ss.), mas também pela Constituição da República (artigos 26.º n.º 1), assim como pelo Código Civil (artigos 70.º e ss.). No que aos direitos de personalidade respeita, as ordens do empregador devem respeitar nomeadamente a reserva da vida privada do trabalhador, a sua personalidade, a sua integridade física e a sua imagem. Sobre a relevância dos direitos fundamentais dos trabalhadores nas relações laborais ver, entre outros, JOSÉ JOÃO ABRANTES, *O Novo Código do Trabalho e os Direitos de Personalidade do Trabalhador*, Centro de Estudos Judiciários (coord.), *A Reforma do Código do Trabalho*, Coimbra Editora, Coimbra, 2004, pp. 139-160, e ANTÓNIO MENEZES CORDEIRO, *A Liberdade de Expressão do Trabalhador*, in II Congresso de Direito do Trabalho, António Moreira (coord.), Almedina, Coimbra, 1999, pp. 21-43.

resolução desta questão nem sempre é fácil de solucionar face ao tipo de interesses em confronto.

2. Os poderes do empregador na relação de trabalho

A existência de um contrato de trabalho pressupõe que a execução da atividade contratada seja feita pelo trabalhador sob a alçada do poder de que o empregador é titular no domínio do trabalho subordinado.

A posição do empregador na relação de trabalho subordinado é normalmente definida como uma posição de poder, posição essa que torna o contrato de trabalho desequilibrado e diferente, podemos mesmo dizer *sui generis*, quando comparado com a generalidade dos contratos no domínio do direito privado¹², já que no domínio dos contratos em geral, as partes têm na relação jurídica posições diferentes mas equivalentes, ou seja, com o mesmo tipo de direitos e deveres.

Para atenuar o desequilíbrio patente na relação de trabalho muito têm contribuído as leis do trabalho, ao criar institutos jurídicos e mecanismos de defesa do trabalhador, procurando-se a diminuição da supremacia do empregador¹³.

Tal desiderato é tendencialmente conseguido através da introdução de limites à ação do empregador, garantindo ao trabalhador a manutenção dos elementos essenciais da relação de trabalho como, entre outros, as funções, a categoria, o tempo de trabalho e a retribuição.

Tem sido peça fulcral na ação protetiva do trabalhador a proteção normativa que lhe tem sido dirigida, quer pela Constituição da República Portuguesa, quer mais recentemente pelo Código do Trabalho.

Ganham neste campo especial relevo as normas constitucionais em matéria laboral, ao elevarem ao patamar de direitos fundamentais alguns direitos dos trabalhadores, como o direito ao trabalho, o direito ao salário e a proibição dos despedimentos sem justa causa¹⁴.

¹² De notar que a posição de poder do empregador manifesta-se mesmo antes do início da prestação de atividade, porquanto é o empregador que tem o poder de decidir contratar o trabalhador, sendo que o contrato só se ajustará se houver esta vontade de contratar do empregador.

¹³ Como refere PEDRO SOUSA MACEDO, *Poder Disciplinar Patronal*, Almedina, Coimbra, 1990, p. 9, foram o poder político através das leis e as reivindicações das forças sindicais que introduziram limitações ao arbítrio do empregador, traduzindo-se no aparecimento de um direito e de um processo disciplinar.

¹⁴ Sobre a questão de saber se as partes no contrato de trabalho podem invocar diretamente os preceitos constitucionais, J. J. GOMES CANOTILHO E VITAL MOREIRA, *in Constituição da República Portuguesa Anotada*,

Ao mesmo tempo que protegem o trabalhador, estas normas projetam o contrato de trabalho para além da relação entre trabalhador e empregador, configurando-o também como instrumento jurídico de relevo a considerar nas políticas socioeconómicas dos estados¹⁵.

Não obstante, e apesar de toda a proteção normativa ao trabalhador, a posição do empregador não deixa de ser uma posição de poder, especialmente visível no poder de pôr fim à relação de trabalho, privando o trabalhador da sua fonte de subsistência. Daí decorre a preocupação da lei de restringir os poderes do empregador, em especial o poder disciplinar, quando o exercício determine a cessação do contrato de trabalho.

No atual Código do Trabalho são identificados autonomamente os poderes do empregador, os poderes de direção¹⁶, o poder disciplinar e o poder regulamentar¹⁷.

O poder de direção aparece atualmente previsto no artigo 97.º CT, o qual prevê que compete ao empregador estabelecer os termos em que o trabalho deve ser prestado, dentro dos limites decorrentes do contrato e das normas que o regem, especialmente: a lei, os instrumentos de regulamentação coletiva do trabalho e os regulamentos internos da empresa¹⁸.

O interesse deste poder está em que permite ao empregador moldar os contornos da execução do contrato de trabalho, de forma a alcançar os objetivos da organização. Pelo exercício deste poder, o empregador pode fixar aspetos essenciais da execução do contrato,

Vol. I, 4.ª Edição, Coimbra Editora, Coimbra, 2007, pp. 384-385, respondem positivamente à questão, por considerarem que todas as entidades privadas têm a obrigação de não impedir ou limitar a aplicação dos direitos fundamentais.

¹⁵ A evidencia desta afirmação resulta dos mais recentes Acórdãos do Tribunal Constitucional; o TC, chamado a analisar a conformidade das diversas alterações legislativas face aos direitos constitucionais dos trabalhadores, tem-se pronunciado no sentido de “resguardar” o trabalhador, declarando por conseguinte a inconstitucionalidade de diversas normas do CT, com reflexos que se projetam ao nível da economia e das políticas sociais do estado.

¹⁶ Sobre o poder de direção do empregador, ver RUI ASSIS, *O Poder de Direcção do Empregador, configuração geral e problemas actuais*, Coimbra Editora, Coimbra, 2005.

¹⁷ Alguma doutrina, da qual destacamos MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II – Situações Laborais Individuais*, 4.ª edição, Almedina, Coimbra, 2012, p. 610, identifica outros poderes de que o empregador é titular na relação de trabalho - em especial, a autora refere-se ao poder organizativo e ao poder de vigilância ou de controlo; já ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *Direito do Trabalho, cit.*, p. 221, relativamente ao poder que o empregador possui de determinar as funções ao trabalhador e de as conformar, configura como poderes autónomos face ao poder de direção do empregador, o poder determinativo da função e o poder conformativo da prestação.

¹⁸ Sobre o poder de elaborar regulamentos internos, apenas se exige actualmente ao empregador que ouça os trabalhadores e que publicite os regulamentos em local visível da empresa. Com as alterações ao Código do Trabalho de 2009, deixou de se exigir a comunicação à entidade com competência inspetiva laboral (artigo 99.º CT).

como a atividade do trabalhador, a sua categoria, o local onde exerce as funções, os exatos termos em que as funções deverão ser exercidas¹⁹, assim como controlar ou fiscalizar a atividade, assegurando desse modo a gestão da sua organização.

Importa referir que no decurso da execução do contrato o empregador pode ainda lançar mão de diversos institutos através dos quais pode provocar alterações significativas na execução do contrato de trabalho, designadamente se pensarmos na possibilidade de alterar as funções contratadas (120.º CT) e de transferir o trabalhador para outro local de trabalho (194.º CT).

O poder de direção assenta no contrato de trabalho e na subordinação jurídica, que se impõe ao trabalhador como correlativo do dever de obediência²⁰. Obediência que o trabalhador não está obrigado a respeitar se as ordens que lhe forem dirigidas forem ilegítimas. Assim, e não obstante a noção de contrato de trabalho (11.º CT) omitir atualmente a referência ao poder de direção do empregador, concluímos que este poder do empregador não perde relevância e intensidade no âmbito da execução dos contratos de trabalho, pois é intrínseco ao próprio contrato.

De todos os poderes do empregador que a lei enuncia, poder de direção (97.º CT), poder disciplinar (98.º CT) e poder regulamentar (99.º CT), a posição de supremacia do empregador face ao trabalhador resulta especialmente do exercício dos dois primeiros, sendo o poder regulamentar um mero meio para atingir os fins prosseguidos²¹.

Não há na doutrina uma conceção única sobre as relações que se estabelecem entre os vários poderes do empregador, em especial entre o poder de direção e o poder disciplinar, sendo questionado se o poder de direção é autónomo em relação ao poder disciplinar do empregador.

Na busca da resposta encontram-se essencialmente duas teses na doutrina: uma posiciona o poder disciplinar de forma autónoma e independente relativamente ao poder de

¹⁹ As instruções do empregador quanto ao modo de realização do trabalho pelo trabalhador podem variar de empregador para empregador, podem ser mais genéricas ou mais específicas, apresentando conteúdo diferente e variável. Podem abranger comportamentos que vão para além da própria prestação do trabalho como, por exemplo, a proibição de fumar nas instalações, a obrigação de usar farda, a limitação quanto à utilização dos equipamentos informáticos e de comunicação da empresa para fins pessoais, entre outras.

²⁰ Sobre o fundamento contratual do poder de direção, ainda que com algumas *nuanças*, ver FERNANDO JORGE COUTINHO DE ALMEIDA, *Poder Empresarial: Fundamento, Conteúdo e Limites*, in *Temas de Direito do Trabalho – Direito do Trabalho na Crise*, Coimbra Editora, Coimbra, 1990, p. 318.

²¹ Tal como PEDRO ROMANO MARTNEZ, *Direito do Trabalho*, cit., p. 594, tendemos a considerar o poder regulamentar como um meio de efetivação do poder de direção, em especial na medida em que permite ao empregador fazer normas através das quais põe em prática o exercício do poder de direção.

direção e que se designa de tese dualista, tese que colhe maior consenso quer na doutrina nacional quer estrangeira²²; diferentemente, a tese monista concebe o poder disciplinar como uma parte do amplo poder de direção do empregador.

Sem prescindir, vamo-nos deter agora no estudo do poder disciplinar.

3. O fundamento, titularidade e características do poder disciplinar

3.1 Aspetos gerais

Importa por agora situar o poder disciplinar na lei para melhor compreender as questões complexas do seu fundamento e titularidade.

O poder disciplinar não vem definido na lei, mas está enunciado no artigo 98.º CT que prevê que o empregador tem poder disciplinar sobre o trabalhador ao seu serviço enquanto vigorar o contrato de trabalho²³. Esta norma, que está hoje separada das demais normas que regulam o poder disciplinar²⁴, encontrando-se inserida na subsecção que trata do empregador e da empresa²⁵.

Além da previsão do poder disciplinar, o Código do Trabalho consagra as normas relativas à parte sancionatória do poder disciplinar na Secção III, do Capítulo VI (incumprimento do contrato) do Livro I, artigos 328.º a 332.º; a estes acrescem os artigos

²² Na doutrina nacional defendem nomeadamente a perspectiva dualista RUI ASSIS, *O poder de direção do empregador, cit.*, p. 90, e MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II, cit.*, p. 610, em especial, rejeita a tese monista por considerar que esta perspectiva esvazia o conteúdo do poder disciplinar, que fica reduzido a mero garante da eficácia do poder de direção.

²³ Sobre a possibilidade de o empregador exercer o poder disciplinar apenas enquanto durar o contrato de trabalho, veja-se o Ac. RP de 14 de março de 2011, processo n.º 763/09.8TTBRG.P1, disponível em www.dgsi.pt, que considerou que não obstante estar a decorrer o prazo de aviso prévio num processo de despedimento por extinção de posto de trabalho, o empregador pode despedir o trabalhador em questão se o mesmo cometeu uma infração disciplinar que justifique e fundamente a aplicação de tal sanção, desde que a decisão de despedimento chegue ao conhecimento do trabalhador antes do final do prazo do aviso prévio.

²⁴ Na versão inicial do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 99/2003 de 27 de agosto, a matéria encontrava-se regulada nos artigos 365.º a 376.º (regras substantivas) e nos artigos 411.º e ss. onde se estabeleciam as regras procedimentais.

²⁵ Nesta nova sistematização parece terem sido acolhidas as críticas que face ao CT 2003 consideravam que, ao inserir as normas do poder disciplinar apenas na parte relativa ao incumprimento do contrato, o reduziam a um mero meio de reação relativamente ao incumprimento do contrato; para mais considerações sobre o tema, ver MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II, cit.*, p. 632.

351.º a 358.º relativos ao despedimento por facto imputável ao trabalhador que o legislador separou das restantes normas que integram a tutela disciplinar exercida pelo empregador²⁶.

Em todo o caso, o recurso ao instituto disciplinar laboral aparece, por um lado, como o meio principal e típico do empregador reagir e combater o incumprimento do contrato e dos deveres que incidem sobre o trabalhador, e que se afasta do regime regra dos contratos - a responsabilidade civil²⁷, cuja natureza é essencialmente compensatória; por outro lado, permite ao empregador marcar a sua posição na relação laboral²⁸ e assegurar a aplicabilidade do seu poder de direção.

Não obstante a falta do conceito, o poder disciplinar é ainda assim o mais detalhado dos poderes do empregador, de tal forma que alguns autores falam mesmo da existência de um “direito disciplinar”²⁹.

Antes porém de analisarmos o seu regime legal, e para melhor o compreendermos, vamos proceder ao enquadramento dogmático do poder disciplinar do empregador.

3.2 As questões do fundamento e da titularidade do poder disciplinar

Em face das dificuldades surgidas em torno do fundamento e da titularidade do poder disciplinar, tem cabido à doutrina deter-se sobre elas no âmbito de um instituto que apresenta características únicas no seio de uma relação jurídica privada³⁰.

²⁶ A este propósito, MARIA ADELAIDE DOMINGOS, *Poder e procedimento disciplinar no Código do Trabalho, in Reforma do Código do Trabalho*, Coimbra Editora, Coimbra, 2004, p. 478, nota que a inserção sistemática do poder disciplinar no CT 2003, face ao que sucedia na LCCT (DL 64-A/89 de 27 de fevereiro) não representa qualquer diferença relativamente à conceptualização e fundamentação do poder disciplinar; já MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II, cit.*, pp. 608 e 632 e ss., considera ser melhor a inserção sistemática do poder disciplinar no CT 2009, visto que o situa junto aos demais poderes do empregador, diferentemente do que sucedia no CT 2003, em especial por considerar que o poder disciplinar não tem apenas uma vertente sancionatória.

²⁷ Notando a natureza contratual do poder disciplinar, mas cujas características punitivas o afastam do mecanismo da responsabilidade civil, PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Direito do Trabalho, cit.*, pp. 596 e ss.

²⁸ PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Direito do Trabalho, cit.*, p. 597, considera ter um reduzido interesse o poder disciplinar nas relações laborais sem vertente empresarial; contra esta opinião, MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II, cit.*, p. 632.

²⁹ Vide PEDRO SOUSA MACEDO, *Poder Disciplinar Patronal, cit.*, p. 21.

³⁰ Discordamos neste ponto de PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Direito do Trabalho, cit.*, p. 595, que embora considere o poder disciplinar característico do contrato de trabalho, não entende que seja um regime único no domínio dos contratos, pelo facto de nos contratos em geral existirem vários mecanismos de autotutela dos interesses das partes, por exemplo a excepção de não cumprimento (428.º CC), a resolução do contrato com base no incumprimento definitivo (801.º n.º 2 CC) e o exercício da cláusula penal (810.º CC). Parece-nos, no entanto, que o poder disciplinar laboral, *maxime* a sua natureza sancionatória, lhe confere uma configuração

Trata-se de um poder com atributos predominantemente punitivos, exercido unilateralmente e de forma algo discricionária pelo empregador, em especial quanto à oportunidade de o exercer e à escolha da sanção a aplicar. Caracteriza-se ainda por ser um direito subjetivo do empregador, que se reconduz às características de um direito potestativo, porquanto traduz não só a posição de sujeição em que o trabalhador se encontra face ao seu exercício, como provoca alterações de relevo na esfera jurídica do trabalhador, designadamente no que ao despedimento respeita³¹.

Trata-se de um poder cujos contornos e limites são extremamente difíceis de assinalar, mas cuja compreensão teórica se impõe para melhor o podermos aplicar³².

Sobre o fundamento deste poder é possível encontrar duas respostas diferentes, a tese contratualista e a tese institucionalista, que o concebem e perspetivam de diversos pontos de vista, que em nossa opinião se complementam entre si³³.

Segundo a tese contratualista o poder disciplinar assenta na existência do contrato de trabalho e tem como fundamento a subordinação jurídica do trabalhador. De acordo com este entendimento, o empregador mantém o poder ou a faculdade de o exercer enquanto o contrato durar, conforme previsto expressamente no artigo 98º CT. Para justificar a sua ligação intrínseca e natural ao contrato de trabalho, os defensores desta tese invocam a inserção sistemática das normas relativas ao poder disciplinar no capítulo relativo ao incumprimento do contrato (328.º e ss.).

Defendem esta tese, entre outros, JÚLIO MANUEL VIEIRA GOMES³⁴, que considera que o fundamento do poder disciplinar é o contrato de trabalho, embora o poder disciplinar sirva de ponte ou elemento de conexão com a estrutura ou organização em que esse contrato se insere e da qual constitui um elemento³⁵, e também ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES³⁶, ao

única, manifestamente diferente dos demais institutos em sede da disciplina contratual, como também considera MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Do Fundamento do Poder Disciplinar Laboral*, Almedina, Coimbra, 1993, p. 424.

³¹ Sobre as implicações técnico-jurídicas da classificação deste direito como direito subjetivo ver MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Os Limites do Poder Disciplinar Laboral*, in *Estudos de Direito do Trabalho*, Almedina, Coimbra, 2003, p. 187.

³² Sobre o fundamento do poder disciplinar e respectivas correntes doutrinárias ver entre outros, ANTÓNIO GARCIA PEREIRA, *O Poder Disciplinar da Entidade Patronal – Seu Fundamento*, Editora Danúbio Lisboa, 1983 e MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Do Fundamento do Poder Disciplinar Laboral*, cit., p. 299.

³³ No mesmo sentido PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Direito do Trabalho*, cit., p. 604.

³⁴ Como refere o autor, *Direito do Trabalho - Relações Individuais de Trabalho, Volume I*, cit., p. 893, o poder disciplinar é natural ao contrato de trabalho não podendo as partes pretender excluir a sua existência sem descaracterizar o contrato de trabalho.

³⁵ *Idem*, cit., p. 880.

considerar que não é possível explicar este poder sem ser por referência ao contrato de trabalho.

Já quanto à tese institucionalista, o poder disciplinar é concebido no seio de uma organização, destinando-se a garantir a satisfação e os interesses económicos daquela, da qual os contratos de trabalho fazem parte. Invocam ainda que o facto de este poder ser exercido pelo empregador ou pelos superiores hierárquicos do trabalhador (329.º n.º 4 CT), assim como a possibilidade de se agravarem as sanções atentas as especiais condições do trabalho (artigo 328.º n.º 4 CT), enaltece a vertente institucional do poder disciplinar.

Segundo os defensores desta tese, o poder disciplinar permite garantir a organização da empresa de forma eficaz. Como preconiza PEDRO SOUSA MACEDO³⁷, o poder disciplinar justifica-se particularmente pelas necessidades organizativas da empresa, sendo exercido tendo em vista o interesse da empresa que é o seu titular.

Relacionada com a matéria do fundamento do poder disciplinar, discute-se também a de saber quem é o seu titular, importando saber se o poder disciplinar pertence à empresa ou ao empregador.

No que respeita à nossa lei, este poder é atribuído ao empregador, e apenas se mantém enquanto o contrato não cessar (98.º CT). Não obstante a titularidade deste poder ser do empregador, sucede que o poder disciplinar pode ser exercido diretamente pelo próprio empregador ou, por delegação do seu exercício pelo empregador, pelos superiores hierárquicos do trabalhador nos termos em que o empregador os estabelecer, conforme previsto no artigo 329.º n.º 4 CT.

3.3 As principais características do poder disciplinar

Da análise do instituto disciplinar laboral resultam várias características que o identificam e individualizam. Referiremos de seguida as principais, não deixando de notar que se trata de uma matéria em que a doutrina aponta uma diversidade de concepções, valorizando cada um dos aspetos do seu regime, não havendo uma classificação unitária.

³⁶ *Direito do Trabalho, cit.*, p. 236.

³⁷ *O Poder Disciplinar Patronal, cit.*, p. 10.

3.3.1 O conteúdo sancionatório e ordenador

A primeira característica que se aponta ao poder disciplinar resulta do objetivo da sua utilização pelo empregador; assim, no que tange à finalidade da aplicação do poder disciplinar, endereça-se-lhe um caráter marcadamente punitivo que se materializa na aplicação das diversas sanções. Contudo, pelas suas características, este instituto distingue-se de outros com caráter ressarcitório como sucede com a responsabilidade civil, por exemplo, na disciplina geral dos contratos.

Destarte, e não obstante considerarmos ser a punição a finalidade principal da aplicação do instituto da aplicação do poder disciplinar pelo empregador, também concordamos que ao mesmo tempo lhe possam ser reconhecidos objetivos de ordenação das relações laborais da empresa³⁸.

A obtenção de tal efeito consegue-se não só pela criação de normas regulamentares na empresa, como também pelo efeito de prevenção geral que a aplicação de sanções produz no seio da empresa³⁹; ou seja, ao mesmo tempo que assegura a punição do trabalhador que cometeu a infração disciplinar, o poder disciplinar também funciona com caráter preventivo e dissuasor da prática de outras infrações, e nesse sentido concordamos quando se menciona que o poder disciplinar serve também para manter a “paz da empresa”⁴⁰.

3.3.2 A natureza funcional e discricionária

Outro elemento de relevo do poder disciplinar é a sua vertente de instituto funcional. Trata-se de um poder do empregador que se justifica pelos interesses da empresa, mas que a lei prevê para garantir algum equilíbrio ao trabalhador. O exercício deste poder está sujeito a vários limites, que o empregador gere sujeito a critérios de oportunidade.

Com efeito, o empregador não está obrigado a punir, apenas o fará se nisso tiver interesse: ou seja, o poder disciplinar não se apresenta como um poder dever do

³⁸ O Ac. STJ de 3 de junho de 2009, processo n.º 08S3696, disponível em www.dgsi.pt, aponta esta dupla vertente do poder disciplinar.

³⁹ Neste sentido, MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II, cit.*, p. 636.

⁴⁰ Como expressamente refere JÚLIO MANUEL VIEIRA GOMES, *Direito do Trabalho - Relações Individuais de Trabalho, Volume I, cit.*, p. 885.

empregador, mas antes como um poder de que dispõe e que utilizará se tal lhe for conveniente⁴¹. Neste sentido, o poder disciplinar caracteriza-se como uma faculdade do empregador.

Ao poder disciplinar é ainda apontada a característica de ser um poder discricionário que o empregador exerce sempre que julgar oportuno para garantir a tutela dos seus interesses e que está, pelo menos em parte, sujeito ao “arbítrio” do empregador.

Porém, a liberdade da aplicação de sanções pelo empregador tem vindo a ser limitada, quer pela tipificação das próprias sanções, quer pela imposição de escolher corretamente a sanção, assim como pela obrigação de fundamentar e elaborar o respetivo procedimento.

Com efeito, trata-se de um direito do empregador cujo exercício está sujeito a vários limites, especialmente visíveis na preocupação de garantir ao trabalhador a sua defesa quando a empresa pretende despedi-lo.

3.3.3 Direito subjetivo do empregador

O poder disciplinar apresenta-se como um direito subjetivo na sua modalidade de direito potestativo. A aplicação desta classificação resulta na medida em que, por via do seu exercício, se confere ao seu titular – o empregador - o poder de impor unilateralmente alterações na esfera jurídica de outrem – o trabalhador.

Da caracterização do poder disciplinar como direito potestativo sobressai também o seu carácter marcadamente unilateral e egoísta que permite ao empregador prosseguir os seus interesses⁴².

Em suma, parece-nos ser de evidenciar que o enquadramento dogmático do instituto nem sempre é consensual e que, apesar de bastante estudado pela doutrina, não deixa de levantar dificuldades, sendo algumas de um grau elevado de resolução, em particular quando manifestadas na prática disciplinar que a seguir abordaremos.

⁴¹ Contrariamente, ANTÓNIO JORGE DA MOTTA VEIGA, *Lições de Direito do Trabalho*, 6.ª Edição, Universidade Lusíada, Lisboa, 1995, p. 341, classificou-o como um poder dever.

⁴² MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II, cit.*, p. 639, aponta ao poder disciplinar, entre outras características, as de um direito de conteúdo egoísta, dominial e unilateral.

Capítulo II – O Direito disciplinar laboral

1. A infração disciplinar: conceito e limites

Na perspetiva sancionatória, a mais evidente faceta do poder disciplinar, este serve para o empregador aplicar sanções em face das infrações cometidas pelo trabalhador.

O aspeto mais complexo do exercício desta ação disciplinar do empregador deriva, em parte, da falta de conceptualização e de tipificação dos comportamentos do trabalhador que são considerados infração disciplinar⁴³.

Com efeito, nem o Código do Trabalho nem as diversas leis que o antecederam definiram infração disciplinar, tendência também evidenciada por outros ordenamentos laborais - diferentemente do que sucede, por exemplo, relativamente às relações de emprego público, em que o legislador optou por apresentar um conceito, ainda que genérico de infração⁴⁴.

A tarefa de construir e limitar o conceito tem sido especialmente difícil, em parte também porque os deveres que a lei dirige ao trabalhador são meramente exemplificativos, cfr. artigo 128.º alíneas a) a j) do n.º 1 CT, não sendo conseqüentemente possível fazer corresponder os comportamentos violadores dos deveres do trabalhador com as infrações eventualmente praticadas.

Neste quadro, tem sido a doutrina e em especial a jurisprudência a balizar o conceito através da resolução dos casos que é chamada a decidir, contribuindo dessa forma para o preenchimento do conceito e para a caracterização dos comportamentos qualificáveis como infrações disciplinares⁴⁵. De notar que os casos que chegam a juízo destinam-se essencialmente a apreciar a existência de um comportamento infrator no sentido de saber

⁴³ Tal como considera NUNO ABRANCHES PINTO, *Instituto Disciplinar Laboral*, Coimbra Editora, Coimbra, 2009, pp. 49 e ss.

⁴⁴ O Estatuto Disciplinar dos Trabalhadores que exercem Funções Públicas, aprovado pelo DL 58/2008 de 9 de setembro, no artigo 3.º n.º 1 define infração como o comportamento do trabalhador por ação ou por omissão, ainda que meramente culposos, que viole os deveres gerais ou especiais inerentes à função que exerce.

⁴⁵ Sobre o tema vejam-se, entre outros, os seguintes acórdãos disponíveis em www.dgsi.pt: Ac. STJ de 23 de novembro de 2011, processo n.º 318/07.1TTFAR.E1.S1; Ac. STJ de 25 de janeiro de 2012, processo n.º 268/04.3TTLSB.L1.S1; Ac. STJ de 12 de setembro de 2012, processo n.º 492/08.0TTLMG.P1.S1; Ac. STJ de 04 de julho de 2013 processo n.º 7583/11.8T2SNT.L1.S1, e o Ac. RP de 22 de outubro de 2013, processo n.º 318/07.1TTFAR.E1.S1.

se existe justa causa para despedir o trabalhador, sendo contributos da jurisprudência relevantes nessa parte do nosso trabalho.

A contribuição da doutrina para preencher o conceito de infração disciplinar surge por analogia ao conceito de justa causa previsto no artigo 351.º CT, sendo indispensável a existência de um comportamento do trabalhador, por ação ou omissão, que seja ilícito e culposo - comportamento da responsabilidade do trabalhador que lhe possa ser imputável a título de dolo ou de negligência. Trata-se de um comportamento merecedor de censura, independentemente de provocar ou não danos ao empregador.

Como a propósito da justa causa referiremos, o dano não é um elemento essencial para que exista infração disciplinar⁴⁶. Sucede porém que a omissão legislativa evidencia diversas dificuldades: por um lado, deixa ao empregador alguma liberdade de determinar os comportamentos que considera objeto de sanção; por outro, as atuações que podem configurar a existência de infração são distintas de empresa para empresa, bem como para cada atividade ou setor. Não obstante, esta problemática vem atenuada pelos IRCT⁴⁷.

Acresce que, para construir e limitar o conceito de infração, importa igualmente perceber se tem de existir sempre uma violação do contrato, assim como saber se o conceito se pode aplicar a comportamentos do trabalhador que não tenham ligação com a prestação de trabalho, ou seja, se se pode estender para além da própria prestação do trabalho.

A falta de um conceito e a fixação dos seus limites deixam em aberto um problema de especial relevo para o trabalhador nesta sede, e que consiste em saber com rigor quais os comportamentos que o empregador lhe pode exigir, sob pena de lhe serem imputadas infrações disciplinares⁴⁸.

Podemos no entanto constatar, que a essência do poder disciplinar assenta na aplicação de sanções ao trabalhador em face do desrespeito por ação ou omissão de deveres

⁴⁶ Sobre os requisitos gerais da infração disciplinar ver NUNO ABRANCHES PINTO, *Instituto Disciplinar Laboral cit.*, pp. 70 e ss. e PEDRO SOUSA MACEDO, *Poder Disciplinar Patronal, cit.*, p. 33.

⁴⁷ Em relação ao papel das convenções colectivas de trabalho no âmbito do poder disciplinar laboral do empregador, ver ANTÓNIO MENEZES CORDEIRO, *Manual de Direito do Trabalho*, Almedina, Coimbra, 1991, p. 745.

⁴⁸ PEDRO SOUSA MACEDO, *Poder Disciplinar Patronal, cit.*, p. 32, na perspectiva de caracterizar o conceito avança com diversas classificações, atendendo ao tipo de infração, aos bens ofendidos, à desnecessidade do prejuízo e ao dever ofendido.

contratuais principais ou acessórios que consubstanciam um incumprimento do contrato de trabalho⁴⁹.

Impõem-se, no entanto, algumas reservas quanto à qualificação das infrações disciplinares. Com efeito, podem existir condutas ilícitas do trabalhador que extravasem em tempo e lugar a execução do próprio contrato de trabalho, mas em relação às quais importe saber se, não obstante o circunstancialismo em que se verificam, podem produzir efeitos disciplinares, por serem abrangidos no conceito de infração.

Acrescentamos ainda que, com aplicação para além desta matéria, o Código do Trabalho no seu artigo 126.º estabelece um princípio geral de boa-fé na execução do contrato de trabalho e um dever de mútua colaboração de ambas as partes, o que em simultâneo conforma e limita a atuação do trabalhador em sede de comportamentos aos quais pode ser atribuída relevância disciplinar⁵⁰.

Em sede de qualificação dos comportamentos infratores do trabalhador, adquirem relevo os comportamentos extracontratuais do trabalhador que possam ser qualificáveis como infração disciplinar. Trataremos o tema de seguida.

2. A relevância disciplinar dos comportamentos extracontratuais do trabalhador

A existência da infração disciplinar que, como referimos, se traduz numa violação do contrato e dos deveres do trabalhador, releva essencialmente pelas consequências que produz na relação de trabalho. Tal conclusão é ainda mais notória na análise das infrações a que a lei atribui a natureza de justa causa para o despedimento, o que terá de ser apreciado nos termos do n.º 1 do artigo 351.º CT.

Como já demos nota, ao não definir infração o legislador deixou ao intérprete a resolução das questões que agora tratamos, o que nos permite ponderar até que ponto é

⁴⁹ Na perspetiva de delimitar as infrações disciplinares, MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II, cit.*, p. 644, considera que se devem conjugar, por um lado, os deveres do trabalhador previstos no artigo 128.º CT e, por outro, as situações que integram a justa causa previstas no n.º 2 do artigo 351.º CT, tarefa ainda assim complexa, atento o conteúdo exemplificativo de ambas as normas.

⁵⁰ Sobre a boa-fé na disciplina geral dos contratos ver JOÃO DE MATOS ANTUNES VARELA, *Das Obrigações em Geral*, Vol. I, 10ª Edição, Almedina, Coimbra, 2000, pp. 129 e ss.

que os comportamentos adotados pelo trabalhador fora do local de trabalho e do tempo de trabalho podem ou não configurar a existência de uma infração disciplinar⁵¹.

Numa abordagem simplista e invocando até o texto da lei, diríamos que o poder disciplinar é inerente ao contrato de trabalho, logo só deve existir disciplina quando o contrato está a ser executado.

Aqui coloca-se, desde logo, a questão do trabalhador saber onde começa e acaba a sua esfera privada e a sua liberdade face às suas obrigações contratuais laborais.

A proteção da esfera privada do trabalhador está especialmente tratada na lei laboral, por via da consagração dos direitos de personalidade do trabalhador na relação de trabalho, o que se verifica nos artigos 14.º e ss. do CT⁵².

Sucedo frequentemente que a ação disciplinar do empregador colide com direitos de personalidade do trabalhador, e alguns deles constitucionalmente consagrados, o que também adensa a dificuldade de tratar esta questão.

Em tese, seriam reservadas à esfera privada do trabalhador as condutas praticadas fora do tempo e do lugar de trabalho, ficando então de fora da alçada disciplinar do empregador. Porém, e com frequência, encontramos situações em que o comportamento extracontratual do trabalhador influencia e determina, ainda que indiretamente, a sua postura na relação laboral, pelo que somos levados a admitir a possibilidade da sua relevância disciplinar⁵³.

Considerando todavia que a ação disciplinar do empregador possa ultrapassar as fronteiras do contrato de trabalho, impõe-se salvaguardar as repercussões de tal

⁵¹ Em particular sobre a relevância destes comportamentos do trabalhador, ver DIOGO LEOTE NOBRE, *A relevância dos comportamentos extra-laborais em sede de justa causa de despedimento*, in Revista da Ordem dos Advogados, ano 68, 2008, pp. 923-960. Sobre o interesse e os efeitos que estas condutas extracontratuais podem provocar na esfera jurídica do trabalhador, em especial enquanto justa causa de despedimento, ver GUILHERME MACHADO DRAY, *Justa causa e esfera privada*, in Estudos do Instituto de Direito do Trabalho, II, Coimbra 2001, pp. 35-96.

⁵² Sobre os limites da esfera privada do trabalhador ver ANTÓNIO MENEZES CORDEIRO, *O respeito pela esfera privada do trabalhador*, in I Congresso Nacional de Direito do Trabalho, Almedina, Coimbra, 1998, pp. 19-37, e MARIA MALTA FERNANDES, *Os limites à subordinação jurídica do trabalhador*, Quid Juris, Lisboa, 2008, p. 148.

⁵³ DIOGO LEOTE NOBRE, *A relevância dos comportamentos extra-laborais em sede de justa causa de despedimento*, cit., p. 936 e ss., apresenta algumas categorias de comportamentos extra-laborais do trabalhador que, defende, podem configurar justa causa de despedimento, a saber: comportamentos que violam o dever de respeito e urbanidade perante a entidade empregadora ou os seus representantes; comportamentos lesivos da imagem, prestígio ou credibilidade da empresa; prática, no âmbito da empresa, de violências físicas ou injúrias sobre colegas de trabalho; comportamentos da vida familiar, afectiva e sexual; factos delituosos cometidos fora da relação laboral; alcoolismo e toxicodependência; doenças infecto-contagiosas (HIV ou SIDA); situações de incompatibilidade pessoal grave com o representante do empregador ou o próprio empregador, entre outras.

entendimento, em particular no que respeita à personalidade e individualidade do trabalhador. Sendo necessário conjugar e ponderar variegados aspetos.

Em prol da relevância disciplinar das condutas extracontratuais do trabalhador notamos que sendo o contrato de trabalho um contrato *intuitus personae*, não se desliga da personalidade do trabalhador. O trabalhador coloca a suas características pessoais ao serviço do empregador que devem ser por ele atendidas e consideradas. Porém, a dificuldade resulta de não ser possível estabelecer uma barreira relativa ao que respeita diretamente à execução do contrato e ao que está para além dela.

Acresce que o próprio princípio da boa-fé (126.º n.º 1 CT) reportado à execução do contrato de trabalho obriga a que o trabalhador adeque as suas condutas privadas na execução do seu contrato⁵⁴.

Também o princípio da mútua colaboração previsto no artigo 126.º n.º 2 CT, cuja previsão também condiciona as partes, determina o trabalhador a comportar-se na sua vida pessoal e social de maneira a não prejudicar o empregador.

Ou seja, em concreto, fruto da interligação e da complementaridade da vida profissional e da vida privada do trabalhador, admitimos que este possa ver limitada a sua esfera privada de ação, mas sem lhe “laboralizar” completamente a sua vida privada⁵⁵, retirando-lhe parte da humanidade.

A doutrina e a jurisprudência têm nesta sede buscado critérios que justificam e limitam a relevância disciplinar das condutas extracontratuais do trabalhador⁵⁶. Nos tribunais, em especial, tem sido proposto que a conduta privada do trabalhador só possa relevar em termos disciplinares se existir um nexo de causalidade entre os comportamentos do trabalhador e os seus efeitos sobre o contrato de trabalho⁵⁷. Entendimento com o qual concordamos.

⁵⁴ JÚLIO MANUEL VIEIRA GOMES, *Direito do Trabalho - Relações Individuais de Trabalho, Volume I, cit.*, p. 884, apresenta diversos exemplos em que a atividade concretamente exercida pelo trabalhador pode condicionar a sua postura pessoal, sob pena de atuação diferente configurar uma infração disciplinar. Assim, considera por exemplo que cantarolar ou assobiar poderá configurar uma infração pelo incómodo causado aos colegas e pela perturbação na empresa. Também pode configurar uma infração disciplinar a expressão de felicidade na cara de um funcionário de uma funerária.

⁵⁵ A expressão é de DIOGO LEOTE NOBRE, *A relevância dos comportamentos extra-laborais em sede de justa causa de despedimento, cit.*, p. 957.

⁵⁶ No que concerne à relevância destes comportamentos para efeitos de justa causa de despedimento, ver MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II, cit.*, p. 824.

⁵⁷ A título de exemplo, vejam-se as seguintes decisões dos tribunais Ac. STJ de 24 de abril de 1996, BMJ 456, p. 276 e Ac. RE de 12 de junho de 1991, in CJ, XVI, TIII, p. 315. No primeiro aresto considerou-se que tem relevância disciplinar o comportamento do bancário que fora da relação laboral dá ordem de aquisição de

3. As sanções disciplinares: aspetos gerais

O exercício do poder disciplinar pelo empregador materializa-se na possibilidade que o empregador dispõe de aplicar ao trabalhador as sanções previstas no n.º 1 do artigo 328.º CT⁵⁸. Tal como sucede com os demais institutos, designadamente o de infração disciplinar, também em matéria de sanções disciplinares, o legislador não apresenta qualquer definição⁵⁹.

Em matéria de sanções disciplinares vigora o princípio da tipicidade, embora esta tipicidade não seja tão apertada como noutros ramos do direito como, por exemplo, no direito penal.⁶⁰

O princípio da tipicidade visa especialmente impedir ao empregador a criação de novas sanções para além das contempladas na lei, nomeadamente prevendo novas sanções através de regulamentos internos, dada a “facilidade” que o empregador dispõe em elaborar estes instrumentos.

Pela consagração da tipicidade garantem-se aos trabalhadores os seus direitos, em especial, os previstos no artigo 129.º CT, assim como se lhes assegura a sua dignidade enquanto sujeitos titulares desses direitos.⁶¹

No entanto, a temperar esta tipicidade do elenco das sanções, o Código do Trabalho (328.º n.º 2) admite a existência e aplicação de outras sanções previstas em Instrumento de Regulamentação Coletiva do Trabalho, desde que não prejudiquem os direitos e garantias do trabalhador⁶² e que em concreto possam aplicar-se àquela relação laboral⁶³.

títulos em bolsa ao banco sem ter saldo na conta que detém no seu empregador para as pagar. No segundo considerou-se que tem relevo disciplinar a atuação de um sujeito que exerce as funções de guarda-noturno num palácio e que funciona como recetador de objetos furtados. Igualmente o Ac. STJ de 15 de janeiro de 2008, in CJ (STJ), 33, 1, 2008, pp. 268-270, considerou ser justa causa a venda de droga por um trabalhador aos seus colegas de trabalho, ainda que o fizesse fora do local de trabalho.

⁵⁸ De notar que, com a entrada em vigor do Código do Trabalho de 2003 observou-se uma tendência geral no sentido do agravamento dos limites das sanções disciplinares, em especial no que respeita à sanção pecuniária e à suspensão com perda de retribuição e antiguidade.

⁵⁹ Em especial sobre o tema ver ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *As sanções disciplinares e a sua graduação*, in Estudos Sociais e Corporativos, n.º 36, 1970, pp. 23-54.

⁶⁰ JÚLIO MANUEL VIEIRA GOMES, *Direito do Trabalho - Relações Individuais de Trabalho, Volume I, cit.*, p. 894 refere, aliás, a existência de um *numerus apertus* e não de um elenco taxativo no elenco de sanções.

⁶¹ Neste sentido, por exemplo, a despromoção é proibida porque viola o direito do trabalhador de não ser colocado em categoria inferior nos termos previstos na alínea d) do n.º 1 do artigo 129.º CT, o mesmo se diga em relação à transferência do trabalhador para outro local de trabalho, cuja medida aplicada como sanção violaria a garantia da inamovibilidade, cfr. alínea f) do n.º 1 do artigo 129.º CT.

⁶² Nos termos do previsto no artigo 3.º n.º 5 CT existe a possibilidade de esta norma poder ser afastada por IRCT, mas já não por contrato de trabalho.

Em matéria de sanções disciplinares há dois aspetos do seu regime que importa salientar. Por um lado, a perspetiva conservadora do vínculo laboral⁶⁴, e, por outro lado, a sua proximidade relativamente às sanções penais, isto apesar de as primeiras se esgotarem nos interesses privados que subjazem ao contrato de trabalho e as segundas visarem o interesse público.

Com efeito, as sanções previstas apresentam uma perspetiva conservatória da relação de trabalho, exceção feita à mais grave delas: o despedimento é uma sanção expulsiva, em que a punição é precisamente a cessação do contrato de trabalho⁶⁵.

Referimos também que encontramos na doutrina diferentes classificações das sanções disciplinares, consoante a sua natureza e os efeitos que produzem. Na classificação tradicional das sanções disciplinares distingue-se entre sanções conservatórias e sanções não conservatórias – o despedimento sem indemnização ou compensação⁶⁶. Outras classificações distinguem entre sanções morais ou não patrimoniais - cujos efeitos incidem na pessoa do trabalhador e de que são exemplos a repreensão e a repreensão registada - e sanções de natureza patrimonial cujos efeitos se verificam no património do trabalhador - de que é exemplo a sanção pecuniária⁶⁷. Encontramos ainda aquelas cujos efeitos se verificam ao nível da prestação de atividade, restringindo-a - são exemplos a suspensão com perda de retribuição e antiguidade e a perda de dias de férias.

No que concerne à natureza das sanções disciplinares, estas apresentam como já referimos, um carácter marcadamente punitivo, afastando-se por essa razão, de outros

⁶³ Como sabemos, a aplicação de uma convenção coletiva de trabalho só pode verificar-se numa das seguintes situações: se o trabalhador for filiado na associação sindical que a outorgou, ou que a ela venha aderir, e simultaneamente preste atividade num empregador que a ela tenha aderido; se existir uma portaria de extensão que determine a aplicação da CCT às partes; e ainda quando o trabalhador, não sendo filiado, adira voluntariamente a uma convenção coletiva de trabalho que seja aplicada na sua empresa, conforme previsto respetivamente nos artigos 496.º, 514.º e 497.º CT.

⁶⁴ A este propósito JULIO MANUEL VIEIRA GOMES, *Direito do Trabalho - Relações Individuais de Trabalho, Volume I, cit.*, p. 885, refere que o carácter conservatório das sanções é o que há de mais específico no poder disciplinar do empregador.

⁶⁵ PEDRO SOUSA MACEDO, *Poder Disciplinar Patronal, cit.*, p. 25 considera que a sanção não traduz apenas a punição, mas também a modificação negativa das condições de prestação de trabalho que tenham por motivo uma atuação do trabalhador que se pretende reprimir.

⁶⁶ Sobre o tema ver MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II, cit.*, p. 634, JÚLIO MANUEL VIEIRA GOMES, *Direito do Trabalho - Relações Individuais de Trabalho, Volume I, cit.*, p. 886, e NUNO ABRANCHES PINTO, *Instituto Disciplinar Laboral, cit.*, p. 90.

⁶⁷ Cfr. NUNO ABRANCHES PINTO, *Instituto Disciplinar Laboral, cit.*, p. 91.

institutos, como por exemplo, o da responsabilidade civil, que aparece como o meio de reação comum às situações de incumprimento contratual fora do contrato de trabalho⁶⁸.

Há porém várias diferenças entre os institutos disciplinar e da responsabilidade civil. Em especial, porque pela aplicação da sanção disciplinar não se procura ressarcir qualquer dano ou prejuízo que o trabalhador tenha causado ao empregador, mesmo nos casos em que apresente natureza patrimonial⁶⁹. Acresce que as sanções disciplinares apresentam um cunho eminentemente pessoal, cujos efeitos se projetam particularmente na pessoa do trabalhador, embora cumpram uma função preventiva e repressiva semelhante às sanções penais. Pelos aspetos que indicamos, as sanções disciplinares afastam-se da responsabilidade civil como meio de reação ao incumprimento contratual laboral, aproximam-se por sua vez das sanções penais, designadamente quanto à sua natureza marcadamente punitiva⁷⁰.

Com efeito, há vários pontos de contacto entre o exercício da ação disciplinar pelo empregador e a aplicação de sanções penais pelo estado⁷¹.

Feitas estas considerações gerais, analisaremos de seguida o elenco das sanções disciplinares.

3.1 Os tipos de sanções disciplinares

Analisaremos agora cada uma das sanções previstas no n.º 1 do artigo 328.º CT, apontando as especificidades de cada uma e os limites que a própria lei estabelece. Seguiremos a ordem legal que as gradua da menos grave até à mais grave⁷².

⁶⁸ Relativamente à possibilidade de aplicar conjuntamente os dois institutos, admitindo-se a sua utilização cumulativa por perseguirem finalidades distintas, ver JÚLIO MANUEL VIEIRA GOMES, *Direito do Trabalho - Relações Individuais de Trabalho, Volume I, cit.*, p. 888.

⁶⁹ Nesta perspetiva, com a qual concordamos, ver JÚLIO MANUEL VIERA GOMES, *Direito do Trabalho - Relações Individuais de Trabalho, Volume I, cit.*, p. 887 e MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II, cit.*, p. 658. Em sentido oposto, admitindo que as sanções disciplinares são semelhantes à responsabilidade civil, PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Direito do Trabalho, cit.*, p. 597.

⁷⁰ Neste sentido ANTÓNIO JORGE DA MOTTA VEIGA, *Lições de Direito do Trabalho, cit.*, p. 385 e JÚLIO MANUEL VIEIRA GOMES, *Direito do Trabalho - Relações Individuais de Trabalho, Volume I, cit.*, p. 887 e 888.

⁷¹ JÚLIO MANUEL VIEIRA GOMES, *Direito do Trabalho - Relações Individuais de Trabalho, Volume I, cit.*, p. 887, aponta que ambas visam pessoas singulares, pressupõem a imputabilidade e a culpa do infrator, sendo que essa culpa não pode presumir-se.

⁷² Em relação à legislação em vigor antes do Código do Trabalho, é possível apontar as seguintes diferenças: a multa passa a designar-se por sanção pecuniária; prevê-se uma nova sanção de perda de dias de férias; acresce

3.1.1 Repreensão

A sanção de repreensão é a mais leve das sanções previstas no CT. Esta sanção consiste na chamada de atenção ao trabalhador relativamente a um comportamento por si adotado e que merece a censura imediata do empregador, esgotando-se na advertência ou admoestação que o empregador dirige verbalmente ao seu trabalhador, no sentido de que futuramente não deverá adotar o mesmo tipo de comportamento.

Ao trabalhador deve sempre ser dada a possibilidade de ser ouvido, assegurando-lhe assim a sua defesa, em cumprimento do disposto no n.º 6 do artigo 329.º CT, que prevê que a sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador. Ora sendo a aplicação desta sanção marcada pela oralidade, os momentos de aplicação da sanção pelo empregador e da defesa do trabalhador podem confundir-se⁷³.

Existe, no entanto, a dificuldade de compatibilizar a sua aplicação com a obrigação de registo das sanções disciplinares a cargo do empregador. Sendo esta uma sanção que se aplica verbalmente, escapa ao registo a que as demais sanções disciplinares estão sujeitas por força da disciplina do artigo 332.º CT, advindo também desta característica a sua natureza de sanção mais leve ou menos gravosa para o trabalhador⁷⁴.

É aliás esta a característica do seu regime que a diferencia da repreensão registada⁷⁵.

3.1.2 Repreensão registada

Do ponto de vista do conteúdo, esta sanção é equivalente à repreensão não registada que antes analisamos, mas difere daquela relativamente às consequências ou efeitos. Tratando-se igualmente de uma advertência ou censura do empregador relativamente à

uma alteração de terminologia relativamente à sanção mais grave que passa a designar-se despedimento sem indemnização ou compensação.

⁷³ No que concerne às dificuldades de aplicação desta sanção, MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II, cit.*, p. 650, alerta para a dificuldade de compatibilizar esta sanção com a aplicação das regras do processo disciplinar; já ABÍLIO NETO, *Processo Disciplinar e Despedimentos. Jurisprudência e Doutrina*, Ediforum, 2004, p. 13, defende a extinção desta sanção enquanto sanção autónoma.

⁷⁴ Neste sentido, DIOGO VAZ MARECOS, *Código do Trabalho Anotado. Lei n.º 7 /2009 de 12 de fevereiro*, Wolters Kluwer Coimbra Editora, Coimbra, 2010, p. 781.

⁷⁵ Diferentemente NUNO ABRANCHES PINTO, *Instituto Disciplinar Laboral, cit.*, p. 92, considera que esta sanção deve ser aplicada por escrito. ANA LAMBELHO E LUISA ANDIAS GONÇALVES, *O Poder Disciplinar e a Justa Causa de Despedimento, Quid Juris* Editora, Lisboa, 2012, p. 15, admitem que nada impede que esta repreensão possa assumir a forma escrita, e que o documento do qual conste a repreensão possa ser arquivado, sem que a sanção seja registada no processo do trabalhador. Consideram ainda que esta sanção pode ser aplicada por recurso às novas tecnologias, através da utilização do *Messenger* e do correio eletrónico.

ação do trabalhador, à qual o trabalhador há-de poder defender-se, a sua aplicação ficará registada no registo de sanções disciplinares da organização. A importância do registo desta sanção releva especialmente se houver necessidade de aplicar ao trabalhador nova sanção disciplinar.

3.1.3 Sanção pecuniária

A aplicação desta sanção consiste no não pagamento ao trabalhador da totalidade da sua retribuição (sanção que tomava a designação de multa anteriormente ao Código do Trabalho)⁷⁶.

Apesar de a sanção consistir no não pagamento ao trabalhador de parte da sua retribuição, esse valor não reverte para o empregador, devendo nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 330.º CT ser entregue por aquele ao serviço responsável pela gestão financeira do orçamento da segurança social⁷⁷.

Compreende-se a preocupação do legislador quanto ao destino da sanção, pois poderia ser especialmente tentador para o empregador a aplicação repetida desta sanção ao trabalhador como fonte de redução de custos. Aliás, dito de outra forma, para além do efeito sancionatório que produz no património do trabalhador, resultaria também num enriquecimento do empregador porque receberia o trabalho mas não o pagaria ao trabalhador.

A aplicação desta sanção não tem carácter indemnizatório, pelo que não pode ser uma forma de o empregador se ressarcir de quaisquer danos que o trabalhador eventualmente tenha provocado.

Constata-se que o legislador procurou também limitar a aplicação desta sanção quando na al. a) do n.º 3 do artigo 328.º CT fixou os seus limites máximos, designadamente tratando-se de infrações praticadas no mesmo dia, a sanção pecuniária não pode exceder

⁷⁶ A propósito da alteração da designação, MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II, cit.*, p. 649, não concorda que se tenha alterado o nome da sanção invocando especialmente o argumento que há outras sanções com consequências pecuniárias.

⁷⁷ Cumprindo-se assim o princípio geral previsto no n.º 1 do artigo 279.º CT que impede o empregador de, na pendência do contrato de trabalho, fazer qualquer compensação ou desconto da retribuição do trabalhador. Este princípio cede, no entanto, no caso da aplicação desta sanção por força da exceção prevista na al. c) do n.º 2 do mesmo artigo.

um terço da retribuição diária do trabalhador e, em cada ano civil, não pode ultrapassar a retribuição correspondente a 30 dias⁷⁸.

Procura-se então evitar que o não pagamento da retribuição ao trabalhador ponha em perigo a sua subsistência e a da sua família, problema premente sobretudo quando o trabalhador aufera uma retribuição de valor igual à retribuição mínima mensal garantida.

A previsão desta sanção no ordenamento jurídico-laboral português não é isenta de inconvenientes, o que certamente motivou a sua proibição noutros ordenamentos como o espanhol e o francês⁷⁹.

3.1.4 Perda de dias de férias

A perda de dias de férias é a mais nova das sanções disciplinares previstas no artigo 328.º n.º 1 d) do Código do Trabalho⁸⁰, tendo sido introduzida no elenco de sanções com o CT em 2003⁸¹. Quando o empregador decide pela aplicação desta sanção são retirados ao trabalhador determinados dias de gozo de férias.

A aplicação desta sanção está limitada. No artigo 328.º n.º 3 b) CT o legislador previu que não se pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis de férias pelo trabalhador, procurando garantir-se a efetivação do princípio constitucional que consagra ao trabalhador o direito ao repouso, assente no direito de gozar em cada ano um período de férias pagas, conforme previsto no artigo 59.º n.º 1 d) da CRP.

Para garantir a aplicação do aludido princípio constitucional, a lei impede o agravamento desta sanção - conforme se colhe do n.º 4 do artigo 328.º CT. O tratamento que o legislador conferiu a esta sanção, todavia, é demasiado escasso, pois apenas fixa o limite que referimos, deixando em aberto diversas questões, não sendo consensual a sua utilização.

⁷⁸ Com a entrada em vigor do Código do Trabalho o limite diário máximo da sanção pecuniária passou de 1/4 para 1/3 e o limite máximo em cada ano civil passou de 10 para 30 dias.

⁷⁹ Como refere NUNO ABRANCHES PINTO, *Instituto Disciplinar Laboral, cit.*, p. 94.

⁸⁰ De notar que a Lei 23/2012 de 25 de junho acabou com a majoração dos dias de férias, pelo que fixou o número de dias de férias para a generalidade dos trabalhadores em 22 dias úteis (artigo 238.º n.º 1 CT).

⁸¹ A propósito da sua inserção no elenco das sanções, MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II, cit.*, p. 648, considera que a sua previsão no texto da lei não é feliz, quer por razões jurídicas, quer pelas dificuldades práticas que a sua aplicação suscita.

Um dos aspetos que a lei não trata é, por exemplo, o de saber se a aplicação desta sanção importa também a perda do correspondente subsídio de férias⁸². Na doutrina que tem versado este tema, encontramos autores que defendem que a sanção compreende apenas a perda de dias de férias, entendimento maioritário com que concordamos, mas também autores para os quais a sanção abarca também o não pagamento do respetivo subsídio de férias⁸³.

Uma outra questão que a lei não resolve é a de saber se a perda de dias de férias pode ser aplicada a um trabalhador que, em concreto, disponha de um período de férias inferior aos vinte dias úteis que a lei refere - o que pode acontecer nomeadamente no ano da contratação do trabalhador ou quando o trabalhador tenha renunciado às suas férias. Nestas situações, a doutrina tem considerado que não é possível aplicar a perda de dias de férias⁸⁴.

Um problema adicional suscitado⁸⁵ tem origem na fixação pela lei de um prazo máximo de três meses para a aplicação das sanções (330.º n.º 2 CT), sob pena de caducidade - em concreto pode não ser possível cumprir a sanção se o trabalhador já tiver gozado as suas férias.

Na verdade, e em relação a esta questão, parece-nos ser defensável antecipar que se o empregador não conseguir aplicar a sanção dentro do prazo supra referido, escolherá no leque de sanções outra que se mostre adequada.

⁸² JÚLIO MANUEL VIEIRA GOMES, *Direito do Trabalho - Relações Individuais de Trabalho, Volume I, cit.*, p. 894, considera que a previsão desta sanção é uma inovação de bondade duvidosa, já que a perda de dias de férias, acompanhada da perda do proporcional do subsídio de férias, acaba por lesar simultaneamente os bens patrimoniais e pessoais do trabalhador.

⁸³ Em defesa da primeira tese MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II, cit.*, p. 649, JÚLIO MANUEL VIEIRA GOMES, *Direito do Trabalho - Relações Individuais de Trabalho, Volume I, cit.*, p. 894, e MARIA ADELAIDE DOMINGOS, *Poder e Procedimento Disciplinar no Código do Trabalho, cit.*, p. 481. Genericamente consideram que tal prática consistiria noutra sanção. Em sentido oposto, NUNO ABRANCHES PINTO, *Instituto Disciplinar Laboral, cit.*, p. 96.

⁸⁴ Neste sentido, MARIA ADELAIDE DOMINGOS, *Poder e Procedimento Disciplinar no Código do Trabalho, cit.*, p. 480, e MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II, cit.*, p. 719.

⁸⁵ PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Código do Trabalho Anotado*, 9.ª edição, Almedina, Coimbra, 2013, p. 695, considera que as dúvidas que a aplicação prática desta sanção levanta, não assumem contornos de relevo, visto que os empregadores recorrem quase exclusivamente a três tipos de sanções disciplinares: a repreensão, a suspensão de trabalho com perda de retribuição e antiguidade e o despedimento.

3.1.5 Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade

A suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade é a sanção mais grave do elenco das sanções conservatórias - na gradação de sanções, acima dela existe apenas o despedimento.

Quando o empregador decide pela escolha desta sanção o trabalhador não presta trabalho, não recebe pelo tempo em que esteve suspenso, e esse tempo não é contabilizado para efeitos de antiguidade e direitos dela decorrentes.

Trata-se de uma sanção destinada a punir infrações disciplinares graves e por isso produz efeitos relevantes, quer quanto à pessoa do trabalhador, quer quanto ao seu património. Com efeito, o não pagamento da retribuição redonda num prejuízo que podemos dizer direto, sendo que a perda dos direitos decorrentes da antiguidade poderá significar um prejuízo económico com repercussões nos direitos do trabalhador.

Esta sanção também aparece sujeita a limites máximos, aqui previstos no artigo 328.º n.º 2 al. c), não podendo, por conseguinte, exceder 30 dias por cada infração, nem em cada ano civil mais de 90 dias⁸⁶.

Durante o período de aplicação da medida de suspensão, e não obstante não existir pagamento de retribuição, mantêm-se as obrigações contributivas das partes⁸⁷.

3.1.6 Despedimento sem indemnização ou compensação

O despedimento sem direito a qualquer indemnização ou compensação é a mais grave das sanções disciplinares⁸⁸, tratando-se da única sanção não conservatória e, de resto, a mais grave de todas as que o empregador pode aplicar ao trabalhador.

A aplicação desta sanção, na medida em que faz cessar o contrato de trabalho, conflitua com o direito à segurança no emprego e com o direito à retribuição. São essas as razões que levaram o legislador a limitar especialmente a sua aplicação. Assim, e apenas

⁸⁶ Antes da vigência do Código do Trabalho, na LCT previa-se como limite máximo por cada infração o período de 12 dias e em cada ano civil um limite de 30 dias.

⁸⁷ Conforme o disposto no artigo 46.º, n.º 2 al. u) do Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social, aprovado pela Lei 110/2009 de 14 de setembro, o que, em concreto, pode traduzir uma perda para o empregador que não recebe o trabalho do trabalhador mas tem de manter o pagamento das contribuições à segurança social.

⁸⁸ Importa referir que na atual formulação legal se suprimiu a referência à natureza imediata do despedimento, por se opor à natureza motivada e procedimental do despedimento.

quando se verificarem os requisitos apertados previstos na lei, designadamente os que integram o conceito de justa causa, o empregador tem a faculdade de fazer cessar o contrato de trabalho. São estas as situações em que a manutenção do contrato se encontra irremediavelmente comprometida.

Sobre o despedimento disciplinar trataremos mais à frente neste trabalho.

3.2 Princípios orientadores para determinação das sanções disciplinares

Um dos aspetos mais delicados da utilização do poder punitivo do empregador consiste na escolha da sanção a aplicar em face da infração disciplinar. O poder disciplinar, cujos contornos de discricionariedade são evidentes, está sujeito a diversos limites e deve ser utilizado pelo empregador em conformidade com os pressupostos da figura do abuso de direito prevista no artigo 334.º CC⁸⁹.

Relativamente à determinação da sanção pelo empregador, a nossa lei estabelece diversos princípios que a devem orientar cujo objetivo é limitar o exercício do poder de que o empregador é titular.

Com a sua previsão pretende-se confinar as hipóteses de uso abusivo deste poder pelo empregador e diminuir a discricionariedade na sua utilização, inviabilizando nomeadamente a aplicação de sanções dissimuladas ao trabalhador. Situação a que alguma doutrina refere como a aplicação de sanções ocultas ao trabalhador e que muitas vezes configuram a aplicação de sanções abusivas⁹⁰.

Na senda de garantir a escolha equilibrada e a aplicação justa da sanção, a lei fornece dois critérios gerais que o empregador deve considerar: o da proporcionalidade da sanção à gravidade da infração e à culpa do infrator e o da proibição da aplicação de mais do que uma sanção pela mesma infração.

A norma em referência é uma norma aberta que se limita a fornecer ao empregador os critérios gerais para a escolha da sanção adequada ao comportamento do trabalhador, cuja aplicação certamente varia de empregador para empregador.

⁸⁹ Considera-se ilegítimo o exercício de um direito quando o titular exceda manifestamente os limites impostos pela boa-fé, pelos bons costumes ou pelo fim social ou económico desse direito.

⁹⁰ Sobre este tipo de sanções ver MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Os Limites do Poder Disciplinar Laboral*, cit., p. 188, e PEDRO SOUSA MACEDO, *Poder Disciplinar Patronal*, cit., p. 40.

O facto de a lei não definir o conceito de infração, nem estabelecer os termos em que as diversas sanções deverão ser aplicadas, coloca dificuldades não despreciables na atuação do empregador.⁹¹

A técnica legislativa utilizada sujeita a aplicação de sanções pelo empregador à sindicância do trabalhador. Seria certamente mais fácil para o empregador se o legislador tivesse optado por outra fórmula legal, prevendo um elenco de infrações às quais corresponderia determinada sanção⁹². Não foi este o caminho seguido, visto que seria manifestamente impossível tipificar todas as infrações cometidas pelo trabalhador; mais, fazer corresponder sempre a mesma sanção ao comportamento do trabalhador sem analisar a culpa e a gravidade da ação do sujeito no caso concreto, poderia revelar-se injusto e desadequado⁹³.

A questão prática que se coloca frequentemente ao empregador é a de saber como decidir a escolha da sanção a aplicar num caso concreto com respeito pelos princípios enunciados⁹⁴.

3.2.1 O princípio da proporcionalidade

O princípio da proporcionalidade consagrado no artigo 330.º n.º 1 1.ª parte CT, impõe que o empregador escolha a sanção adequada à gravidade da infração e à culpa do trabalhador infrator. Por aplicação do aludido princípio deve a sanção ser menos grave quanto mais reduzidas forem a gravidade e a culpa do infrator e, ao contrário, deve a sanção ser mais grave quanto mais o forem a gravidade e a culpa⁹⁵.

⁹¹ No âmbito do direito penal, diferentemente do que sucede no instituto disciplinar laboral, e visto que a condução do processo está sujeita a critérios de legalidade estrita, é possível encontrar-se a previsão exata dos comportamentos que conduzirão à aplicação das sanções.

⁹² Como sucede designadamente com o Estatuto Disciplinar da Função Pública.

⁹³ A este propósito NUNO ABRANCHES PINTO, *Instituto Disciplinar Laboral, cit.*, p. 107, considera que foi a falta da definição geral de infração e de infrações em concreto que impediu o legislador de estabelecer uma correspondência entre infrações e sanções.

⁹⁴ Importa todavia referir que para o empregador não surge responsabilidade se iniciar o processo disciplinar e se, no seu decurso, apurar que o trabalhador não cometeu qualquer infração. Neste sentido PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Direito do Trabalho, cit.*, p. 599.

⁹⁵ PEDRO SOUSA MACEDO, *Poder Disciplinar Patronal, cit.*, p. 56, considera que a aplicação deste princípio pelo empregador implica uma dupla apreciação; por um lado, a determinação da gravidade da falta; por outro lado, a efetivação da graduação das sanções.

A proporcionalidade na aplicação de sanções é também um corolário do princípio da boa-fé que visa impedir a escolha e a aplicação de sanções desajustadas aos trabalhadores. Com efeito, e apesar de a regra ser perfeitamente perceptível, a aplicação casuística do princípio nela contido levanta diversas dificuldades. Contudo, se os critérios de valoração utilizados pelo empregador não forem corretos e adequados, o trabalhador pode sindicá-los judicialmente⁹⁶.

A aferição da proporcionalidade na escolha da sanção faz-se, desde logo, por comparação entre a escolha de uma sanção conservatória ou não conservatória, pois, o despedimento, sendo a sanção não conservatória prevista na lei, só se há-de aplicar se as punições menos gravosas não se mostrarem justas e adequadas.

Impõe-se todavia notar que para aplicar o princípio da proporcionalidade o empregador terá de formular juízos de valor em relação à apreciação da gravidade do comportamento e à culpa do infrator⁹⁷, sendo que a consideração destes juízos de valor reflete vários aspetos de ordem subjetiva e social, que certamente poderão também ser distintos de empregador para empregador.

Em relação ao comportamento do trabalhador, o empregador terá de aferir principalmente dois aspetos, a atitude do trabalhador e as suas consequências ao nível da relação jurídico-laboral, podendo caber aqui a valoração do dano produzido para o empregador⁹⁸, e a conduta anterior e posterior à infração (arrependimento demonstrado), cabendo aqui especial valoração dos antecedentes disciplinares do trabalhador.

⁹⁶ Como aliás nota PEDRO SOUSA MACEDO, *Poder Disciplinar Patronal, cit.*, p. 23, o poder disciplinar, como todo o poder é susceptível de desvio que pode manifestar-se precisamente pela desproporção entre a gravidade da infração e a sanção aplicada.

⁹⁷ Tal como considerou o Ac. STJ de 8 de janeiro de 2013, processo n.º 447/10.4TTVNF.P1.S1, disponível em www.dgsi.pt, que relativamente ao trabalhador bancário que solicitava empréstimos a clientes da sua empregadora se achava violado o princípio da confiança, pelo que a sanção do despedimento se mostra adequada ao princípio da proporcionalidade “O princípio da proporcionalidade, convocado aquando da seleção da sanção disciplinar tida por adequada, orienta e informa o empregador, enquanto decisor, da necessidade de observar, no momento próprio, a regra segundo a qual a sanção por que se opte deve corresponder, em termos de proporcional severidade, à gravidade da conduta infracional, avaliada em si e nas suas consequências, e ao grau de culpa do infrator, ambas aferíveis pelo padrão convencional do homem médio/“*bonus paterfamilias*” e reportadas ao quadro atendível na apreciação da justa causa prefigurado no n.º 3 do art. 351.º do CT/2009”.

⁹⁸ Como já mencionamos, a generalidade da doutrina considera que para haver sanção disciplinar não é necessária a existência de um dano; neste sentido, PEDRO SOUSA MACEDO, *Poder Disciplinar Patronal, cit.*, p. 56, JÚLIO MANUEL VIEIRA GOMES, *Direito do Trabalho - Relações Individuais de Trabalho, Volume I, cit.*, p. 888, e NUNO ABRANCHES PINTO, *Instituto Disciplinar Laboral, cit.*, p. 108.

3.2.2 O Princípio da unicidade

O outro princípio que condiciona a ação do empregador em matéria de escolha da sanção a aplicar ao trabalhador é o que se encontra enunciado na 2.ª parte do n.º 1 do artigo 330.º CT, e que prevê que o empregador não possa aplicar mais do que uma sanção disciplinar pela mesma infração.

Com a previsão deste princípio da unidade da sanção, reflexo ele próprio do princípio da proporcionalidade, o legislador procurou proteger o trabalhador. Ao impedir a aplicação de várias sanções pela mesma infração evita que se desvirtue o princípio a que se alude na primeira parte da norma e, mais do que isso, impede os resultados desajustados a que eventualmente conduziria.

De notar que, não obstante o princípio da unicidade da sanção, o comportamento do trabalhador punido disciplinarmente pode também dar lugar à responsabilidade civil ou mesmo criminal.

A previsão desta norma consagra o designado princípio *ne bis in idem*, especialmente relevante em sede de aplicação de sanções penais. A preocupação do legislador é garantir ao trabalhador que pela mesma infração não lhe será aplicada mais do que uma sanção.

Estranhamente não se faz na lei qualquer referência à situação das infrações continuadas, assim como ao caso em que existam várias infrações distintas tratadas no mesmo processo disciplinar, deixando estes casos à consideração do intérprete a decisão de saber se, nessas situações, deve aplicar uma ou várias sanções⁹⁹.

3.2.3 O princípio da coerência disciplinar

Impõe-se referir que para além dos princípios enunciados na lei, vem-se discutindo na doutrina e na jurisprudência no sentido de saber se existe a sujeição a um “princípio de igualdade” na prática disciplinar levada a cabo pelo empregador, também designado de coerência disciplinar da empresa.

⁹⁹ Como especialmente menciona MARIA ADELAIDE DOMINGOS, *Poder e Procedimento Disciplinar no Código do Trabalho, cit.*, p. 485.

A esta questão a maior parte da doutrina responde negativamente, admitindo por conseguinte que a mesma infração possa ser diferentemente punida quando praticada por trabalhadores diferentes, nas mesmas circunstâncias, ou quando praticada por vários trabalhadores possa ser punida em relação a um deles e já não relativamente a outros¹⁰⁰.

Igualmente a jurisprudência, em especial o Supremo Tribunal de Justiça, têm respondido negativamente à questão enunciada. Aquele tribunal tem considerado que a prática disciplinar deve encarar-se como um corolário do princípio constitucional da igualdade, admitindo porém que não existe violação do princípio quando o empregador considerou existir justa causa para despedir um trabalhador e não os outros trabalhadores que intervieram nos mesmos factos¹⁰¹ - solução com a qual concordamos e que se adequa à natureza discricionária deste poder disciplinar do empregador.

3.3 A possibilidade de agravamento das sanções disciplinares

Apesar da previsão de limites máximos, o legislador admite que as sanções possam ser agravadas, podendo ser esse o mecanismo que, em concreto, permita evitar o despedimento do trabalhador¹⁰², já que agravando a sanção o empregador não avança para a aplicação da sanção mais grave.

No Código do Trabalho prevê-se a possibilidade de proceder ao agravamento das sanções, através da sua divulgação no âmbito da empresa nos termos previstos nos n.ºs 4 e 5 do artigo 328.º CT. Assim, relativamente à sanção pecuniária e à suspensão do trabalho, admite-se o agravamento até ao dobro dos limites máximos previstos, sempre que esteja previsto em IRCT, e apenas neste, e as especiais condições de trabalho o justifiquem, conceito que a lei não explicitou¹⁰³.

¹⁰⁰ Sobre o tema ver JÚLIO MANUEL VIEIRA GOMES, *Direito do Trabalho - Relações Individuais de Trabalho, Volume I, cit.*, pp. 889 e ss.

¹⁰¹ Sobre o tema vejam-se os Acórdãos STJ de 06 de dezembro de 2006, processo n.º 006B3458, e de 07 de fevereiro de 2007, processo n.º 0653320, ambos disponíveis em www.dgsi.pt.

¹⁰² Constata-se uma tendência do legislador de agravar os limites máximos das sanções, em especial no que toca à sanção pecuniária e à suspensão com perda de retribuição e de antiguidade. A solução legislativa não tem sido isenta de críticas, especialmente no que respeita à suspensão, que atualmente pode atingir os 6 meses.

¹⁰³ MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II, cit.*, p. 657, considera que o nosso legislador, relativamente à sanção pecuniária, seguiu a tendência inversa à de outros países e à das próprias convenções coletivas, cujo sentido tem sido de eliminar esta sanção pelo facto de a mesma colidir com a função alimentar do salário e da suficiência salarial mínima.

O n.º 5 do artigo 328.º CT prevê que todas as sanções possam ser agravadas pela divulgação no âmbito da empresa, mas não estabelece por que meios esta se pode fazer. Impede, contudo, que seja usada com carácter vexatório ou humilhante para o trabalhador¹⁰⁴.

O desrespeito dos limites máximos pelo empregador fá-lo-ão incorrer em responsabilidade contraordenacional, prevendo a lei (328.º n.º 6) que se trata de uma contraordenação grave.

Importa ainda referir que face aos diplomas que o antecederam, em especial a LCT, o Código do Trabalho de 2003 estatuiu um aumento dos limites máximos das sanções, tendência que se manteve em 2009, e que corrobora um dos aspetos da reforma assente numa maior responsabilização das partes quer quanto às obrigações contratuais, quer quanto ao conteúdo dos IRCT¹⁰⁵.

3.4 A obrigação de registo das sanções disciplinares

Nos termos do artigo 332.º CT o empregador deve dispor e manter atualizado para cada trabalhador um registo das sanções disciplinares aplicadas. Este deve ser elaborado para que se permita facilmente a consulta e a verificação do cumprimento das normas aplicáveis por parte das autoridades competentes. A sua falta, nos termos previstos, faz incorrer o empregador numa contraordenação leve, conforme previsto no n.º 2 do artigo 332.º CT.

3.5 A aplicação de sanções abusivas e os seus efeitos

A previsão no artigo 331.º CT de uma norma sobre sanções abusivas tem por base a ideia de que, distorcendo os princípios enformadores da aplicação das sanções em geral e o seu regime em particular, pode o empregador aplicar indevidamente sanções ao trabalhador. Essencialmente, a proibição de aplicar sanções abusivas é um mecanismo de controlo do poder do empregador e, acima de tudo, de proteção do trabalhador.

¹⁰⁴ Neste sentido JÚLIO MANUEL VIEIRA GOMES, *Direito do Trabalho - Relações Individuais de Trabalho, Volume I, cit.*, pp. 895 e ss., considera que também não se poderá divulgar o motivo da aplicação da sanção.

¹⁰⁵ Conforme se colhe do ponto 3.4 da Exposição de Motivos que antecede o Código do Trabalho de 2003.

Neste domínio, o n.º 1 do artigo 331.º CT prevê as situações em que a aplicação de sanção disciplinar ao trabalhador é considerada abusiva, ao passo que o n.º 2, estabelece uma presunção que configura a aplicação abusiva de uma sanção ao trabalhador.

Em relação à previsão do n.º 1, são consideradas abusivas as sanções aplicadas pelo empregador pelo facto de o trabalhador ter reclamado legitimamente contra as condições de trabalho, recusar-se a cumprir ordem a que não deva obediência nos termos da al. e) do n.º 1 e n.º 2 do artigo 128.º CT, exercer ou candidatar-se ao exercício de funções em estrutura de representação coletiva dos trabalhadores e, em geral, ter exercido, pretender exercer ou invocar os seus direitos e garantias.

Em relação às ações intentadas com algum dos fundamentos previstos no n.º 1, vigoram as regras gerais do ónus da prova (artigo 342.º CC) cabendo por conseguinte ao trabalhador alegar e provar os factos constitutivos do seu direito que evidenciem o uso abusivo da sanção e que se integrem numa das alíneas a) a d) do n.º 1 do artigo 331.º CT.

No número 2 do mesmo artigo, o legislador estabeleceu uma presunção ilidível (à luz do regime do artigo 350.º do CC) que dispensa o trabalhador de provar o nexo de causalidade entre a sanção aplicada e outras infrações que num determinado espaço temporal venham a ser-lhe imputadas.

Nos termos da alínea a) presume-se abusiva a sanção aplicada para punir uma infração por factos previstos no n.º 1 do artigo 331.º e que ocorra até seis meses após a ocorrência daqueles factos. No caso da alínea b) quando ocorram até um ano após a reclamação ou outra forma de exercício de direitos relativos à igualdade e não discriminação nos termos previstos na alínea b)¹⁰⁶.

A regra geral em matéria de efeitos de aplicação de sanção abusiva pelo empregador é a da indemnização ao trabalhador nos termos gerais, conforme previsto no n.º 3 do artigo 331.º CT, com as especialidades no caso das sanções previstas nos números 4 a 6 do mesmo artigo, em que o legislador quantifica mínimos para as indemnizações.

Assim, se o tribunal considerar que o empregador despediu abusivamente um trabalhador, este tem a possibilidade de optar pela reintegração ou por uma indemnização

¹⁰⁶ Na revisão de 2009, a presunção do n.º 2 passou a abranger também a alínea c) do n.º 1 do artigo 331.º, o que até então não se verificava. Nesse sentido passa a beneficiar da presunção a situação em que se verifique uma punição do trabalhador que exerça ou se candidate ao exercício de funções em estrutura de representação coletiva dos trabalhadores. Por outro lado, no que concerne à alínea b), estabeleceu-se novamente a regra respeitante aos direitos relativos à igualdade e não discriminação, e que já tinham tido consagração legal artigo 35.º da Lei 35/2004 de 29 de julho, a lei que regulamentou o CT 2003.

fixada pelo tribunal entre 30 e 60 dias de retribuição de base e diuturnidades por cada ano completo ou fração, mas nunca inferior a 6 meses, nos termos previstos do n.º 3 do artigo 392.º CT. Esta indemnização é ainda mais gravosa do que aquela que o CT prevê no 391.º CT e que o trabalhador pode optar em substituição da reintegração em sede de ilicitude do despedimento.

Se a sanção que o empregador aplicar abusivamente for a sanção pecuniária ou a suspensão do trabalho, a indemnização a pagar ao trabalhador deverá ser fixada em montante não inferior a 10 vezes a importância do valor da sanção ou da retribuição perdida (n.º 5).

Já se a sanção abusiva aplicada for motivada pelo facto de o trabalhador exercer ou candidatar-se ao exercício de funções em estrutura de representação coletiva dos trabalhadores, o empregador deve indemnizar o trabalhador com uma indemnização não inferior a 20 vezes o valor da sanção pecuniária ou o dobro da retribuição perdida no caso de suspensão.

Se neste quadro a sanção abusiva for o despedimento, o tribunal deve fixar a indemnização ao trabalhador em valor não inferior a 12 meses de retribuição base e diuturnidades (n.º 6).

O legislador não tomou posição, no caso de a sanção abusiva aplicada ser a perda de dias de férias, caso em que parece ser suficiente a devolução ao trabalhador dos dias de férias retirados e dos valores que eventualmente lhe tenham sido descontados.

4. Os prazos para o exercício da ação disciplinar pelo empregador

O elemento temporal tem especial relevo no exercício do poder disciplinar pelo empregador. Há, nesta matéria, a ideia de que a fixação de prazos que condicionem o exercício do poder disciplinar resultam em garantias de certeza e segurança jurídica para ambas as partes, em particular para o trabalhador.

Com efeito, não sendo o exercício do poder disciplinar uma obrigação do empregador, mas antes uma faculdade, a previsão de prazos permitem ao trabalhador avaliar se

determinado comportamento com relevância disciplinar está ainda em condições (temporais) de ser punido disciplinarmente pelo empregador.

Efetivamente a passagem do tempo sem que haja qualquer sinal da parte do empregador quer, em regra, significar a irrelevância disciplinar dos comportamentos do trabalhador ou, eventualmente, uma atitude de perdão do empregador face às infrações disciplinares praticadas.

Com efeito, o decurso do tempo de que o empregador dispõe para exercer o poder disciplinar sem que o tenha feito, funciona por vezes como fator libertador do trabalhador, face à “ameaça” da punição resultante do predomínio do empregador.

A previsão de limites temporais para a utilização da ação disciplinar do empregador pode justificar-se, além do mais, por referência ao princípio da imediação. Segundo este princípio, quanto mais tempo passar desde a prática da infração até ao momento em que a sanção se efetivar, menor é a sua eficácia punitiva e o seu efeito útil.

Por fim, acresce que a necessidade de conservação das provas justifica o exercício do poder disciplinar num prazo relativamente curto.

Trataremos agora dos diversos prazos a que o exercício da ação disciplinar está sujeita, previstos nos artigos 329.º n.º 1, n.º 2 e n.º 3 e 330.º n.º 2 CT, assim como das consequências que o decurso do tempo produz em matéria disciplinar.

Importa além do mais referir que existe ainda um outro prazo em matéria disciplinar (relacionado com este) que obriga o empregador a proferir a decisão de despedimento no prazo de 30 dias após o encerramento das diligências instrutórias ou o recebimento dos pareceres das entidades que representam os trabalhadores, e que está previsto no artigo 357.º n.º 1 CT.

Sobre este prazo em particular trataremos na parte relativa ao procedimento com vista ao despedimento, referindo por agora os restantes prazos, seguindo a ordem pela qual aparecem tratados na lei.

4.1 O prazo de prescrição da infração disciplinar

O primeiro prazo tratado pelo legislador é o que se encontra previsto no n.º 1 do artigo 329.º CT; segundo esta norma, o empregador tem o direito de exercer o poder disciplinar até um ano após a prática da infração ou, quando o comportamento do trabalhador constituir crime, nos prazos previstos na lei penal^{107/108}.

Decorre da leitura da norma que o decurso do prazo de prescrição de um ano começa a contar-se a partir da data da infração, independentemente de o empregador conhecer ou não a prática da infração. O que significa que se o empregador conhecer a prática da infração decorrido que esteja um ano desde o momento da sua ocorrência, o poder disciplinar já não pode ser exercido, tendo prescrito o direito de o empregador o exercer.

Esta solução garante ao trabalhador que a “expectativa” da punição não se prolongue indeterminadamente no tempo, dando-lhe a tranquilidade necessária para manter uma relação que se caracteriza como duradoura e que se baseia na confiança.

Adquire especial relevo neste âmbito, por influenciar o início da contagem do prazo referido, a situação das infrações continuadas, ou seja, nos casos em que os comportamentos infratores do trabalhador se mantêm no tempo, de forma contínua ou permanente¹⁰⁹.

¹⁰⁷ O n.º 1 do artigo 118.º do Código Penal, sob a epígrafe prazo de prescrição, dispõe que o procedimento criminal extingue-se por efeito de prescrição logo que sobre a prática do crime tiverem decorrido os seguintes prazos:

- a) 15 anos, quando se tratar de crimes puníveis com pena de prisão cujo limite máximo for superior a 10 anos ou dos crimes previstos nos artigos 372.º, 373.º, 374.º, 374.º-A, 375.º n.º 1, 377.º n.º 1, 379.º n.º 1, 382.º, 383.º e 384.º do Código Penal, 16.º, 17.º, 18.º e 19.º da Lei n.º 34/87 de 16 de julho, alterada pelas Leis n.ºs 108/2001 de 28 de novembro e 30/2008 de 10 de julho, e 8.º, 9.º, 10.º e 11.º da Lei n.º 50/2007 de 31 de agosto, e ainda do crime de fraude na obtenção de subsídio ou subvenção;
- b) 10 anos, quando se tratar de crimes puníveis com pena de prisão cujo limite máximo for igual ou superior a cinco anos, mas que não exceda dez anos;
- c) 5 anos, quando se tratar de crimes puníveis com pena de prisão cujo limite máximo for igual ou superior a um ano, mas inferior a cinco;
- d) 2 anos nos casos restantes.

¹⁰⁸ Relativamente à aplicação desta regra da prescrição do direito criminal às infrações disciplinares, PEDRO FURTADO MARTINS, *Cessação do Contrato de Trabalho*, 3.ª edição, Principia Editora Lda., Cascais, 2012, p. 192, considera que o empregador beneficia do prazo previsto no Código Penal para sancionar o trabalhador, isto independentemente de ter apresentado a respetiva queixa - o que, em concreto, apenas releva para determinar a extinção da responsabilidade criminal. No mesmo sentido decidiu o Ac. STJ de 13 de janeiro de 2010, processo n.º 1164/07.8TTPRT.S1, disponível em www.dgsi.pt.

¹⁰⁹ Sobre o conceito, ver MANUEL LOPES MAIA GONÇALVES, *Código Penal Anotado*, 17.ª Edição, Almedina, Coimbra, 2005, pp. 145-153.

Em relação a estas infrações, e não obstante na lei laboral não existir quanto a elas qualquer referência, tanto a doutrina como a jurisprudência têm-lhe atribuído relevância¹¹⁰. Importa salientar que, do ponto de vista conceptual, para que exista uma infração continuada é determinante que os comportamentos do trabalhador e os bens jurídicos violados sejam os mesmos ou que, pelo menos, sejam do mesmo género. Assim, não havendo qualquer ligação entre os comportamentos do trabalhador não se poderá falar de uma infração continuada, mas antes da existência de diversos comportamentos que podem constituir outras tantas infrações disciplinares.

Quanto a este tema da relevância disciplinar das infrações continuadas importa, todavia, não perder de vista o fim último da consagração dos prazos que condicionam a ação do empregador e que funcionam como “presunção” da irrelevância disciplinar direta do comportamento do trabalhador¹¹¹.

Tem-se conjecturado a possibilidade de as infrações prescritas poderem ser consideradas no momento de aplicar outras sanções ao trabalhador. No que tange a este tema, a doutrina tem vindo a entender que as infrações que prescreveram não podem ser consideradas para efeito de punição autónoma, mas podem servir, nomeadamente, para valorar a postura do trabalhador na empresa¹¹².

No que se refere à qualificação das faltas injustificadas do trabalhador como infrações continuadas tem-se verificado algumas divergências interpretativas.

No caso previsto na alínea g) do n.º 2 do artigo 351.º CT, a principal questão que se coloca tem a ver com a eventual relação com o prazo para iniciar o procedimento disciplinar. Com efeito, o legislador refere que no cômputo dessas faltas são consideradas todas as faltas dadas pelo trabalhador em cada ano civil, o que lido à letra parece querer dizer que os prazos para o exercício da ação disciplinar principiariam no início do ano civil seguinte, opinião que não é consensual¹¹³.

¹¹⁰ Quanto à doutrina ver, entre outros, PEDRO SOUSA MACEDO, *Poder Disciplinar Patronal*, cit., p. 117; INÊS ALBUQUERQUE E CASTRO, *A Repercussão do Tempo no Procedimento Disciplinar. Da Prescrição, Caducidade, Duração da Instrução e Inobservância do Prazo de Decisão*, in, Estudos do Instituto de Direito do Trabalho, vol. III, Coimbra, 2002, pp. 473-534; MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II*, cit., p. 635; e PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Direito do Trabalho*, cit., p. 993. No que tange à jurisprudência, e no sentido de que o prazo de prescrição só começa a contar-se após a prática do último ato, ver Ac. STJ de 8 de junho de 2006, processo n.º 05S3731, Ac. STJ de 24 de janeiro de 2007, processo n.º 06S3854, e o Ac. RP de 2 de junho de 2008, processo n.º 0747109, todos disponíveis em www.dgsi.pt.

¹¹¹ Neste sentido NUNO ABRANCHES PINTO, *Instituto Disciplinar Laboral*, cit., p. 125.

¹¹² *Idem*, cit., p. 127.

¹¹³ Contra esta interpretação PEDRO FURTADO MARTINS, *Cessação do Contrato de Trabalho*, cit., p. 199.

Importa acentuar que o desrespeito deste prazo pelo empregador torna o despedimento por facto imputável ao trabalhador ilícito, nos termos do artigo 382.º n.º 1 CT, cabendo ao trabalhador alegar e provar os factos de onde se conclua a inobservância dos prazos pelo empregador¹¹⁴.

4.2 O prazo (de caducidade ou de prescrição) para iniciar o procedimento disciplinar

O segundo prazo que o legislador estabelece, e que o empregador tem de considerar no exercício da ação disciplinar, é o que está previsto no n.º 2 do artigo 329.º CT. Este prazo diz respeito ao início da ação disciplinar pelo empregador.

Dispõe a norma que o procedimento disciplinar deve iniciar-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o empregador, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infração. Da leitura da norma extrai-se que, enquanto o empregador ou o superior hierárquico não tiverem conhecimento dos factos ou dos elementos que compõem a infração disciplinar cometida pelo trabalhador, este prazo não começa a correr. Neste contexto, é especialmente relevante a identificação autor da infração¹¹⁵.

Perante a falta de tomada de posição do legislador quanto à natureza deste prazo, diferentemente do sucede nos n.º 1 e 3 deste artigo, em que os qualificou como prazos de prescrição, a doutrina tem-se debruçado sobre esta questão.

Para uma grande parte da doutrina, este prazo para o empregador dar início ao procedimento, após ter conhecimento da infração, é um prazo de caducidade, nos termos do previsto no artigo 298.º n.º 2 do Código Civil¹¹⁶. A qualificação deste prazo de 60 dias como prazo de caducidade assenta essencialmente em duas ordens de razões¹¹⁷. Em

¹¹⁴ Neste sentido, entre outros, decidiram os Acórdãos do STJ de 13 de outubro de 2010, *in* CJ (STJ), 2010, III, pp. 254-260, e Ac. STJ de 18 de fevereiro de 2011, *in* CJ (STJ), 2011, I, pp. 252-257.

¹¹⁵ Considerando que não basta o conhecimento genérico das infrações, impondo-se também a identificação do trabalhador que as cometeu, assim decidiu o STJ no Ac. de 13 de julho de 2004, processo n.º 03S3476, e Ac. de 12 de setembro de 2007, processo n.º 07S1698, ambos disponíveis em www.dgsi.pt.

¹¹⁶ Assim o consideram, entre outros, MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II, cit.*, p. 653, e MARIA ADELAIDE DOMINGOS, *Poder e Procedimento Disciplinar no Código do Trabalho, cit.*, p. 487.

¹¹⁷ Sobre os conceitos de prescrição e caducidade ver MANUEL DE ANDRADE, *Teoria Geral da Relação Jurídica*, Volume II, Almedina, Coimbra, 1992, pp. 445 e 463.

primeiro lugar, atenta a natureza supletiva do critério da norma do n.º 2 do artigo 298.º CC, que se aplica sempre que a lei não previr solução diversa; em segundo lugar, a qualificação da ação disciplinar do empregador como um direito potestativo, cujo exercício fica sujeito ao instituto da caducidade, por contraposição à prescrição que se verifica nos direitos subjetivos.

Diferentemente aqueles autores que consideram o prazo referido como um prazo de prescrição invocam o argumento de que os prazos de caducidade não admitem causas de suspensão ou de interrupção, o que sucede nomeadamente com este prazo por efeito do envio da nota de culpa ao trabalhador ou com a instauração do inquérito prévio, conforme previsto no artigo 353.º n.º 3 CT¹¹⁸.

No que respeita à jurisprudência, a qualificação do prazo que os tribunais têm feito tem predominado a sua caracterização como prazo de caducidade¹¹⁹, levantando-se igualmente a questão acerca do conhecimento oficioso deste prazo¹²⁰.

No caso do despedimento, se o empregador exercer o poder disciplinar para além do prazo referido, o despedimento será ilícito nos termos do artigo 382.º n.º 1 CT.

4.3 O prazo de prescrição do procedimento disciplinar

Com as alterações do Código do Trabalho em 2009, introduzidas pela mão da Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro, acabou por se consagrar na lei um prazo que garante efetivamente a celeridade e a imediação do procedimento disciplinar. Refira-se, aliás, que no domínio da lei anterior, e à falta da consagração de prazo idêntico, considerava-se que no exercício da ação disciplinar o empregador estava apenas vinculado a deveres de celeridade e diligência.

¹¹⁸ Neste sentido PEDRO SOUSA MACEDO, *Poder Disciplinar Patronal*, cit., p. 116, NUNO ABRANCHES PINTO, *Instituto Disciplinar Laboral*, cit., p. 119 e PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Código do Trabalho Anotado*, cit., p. 699.

¹¹⁹ Veja-se neste sentido o Ac. STJ Uniformizador de Jurisprudência 4/2003 de 21 de maio de 2003, processo n.º 02S452, o Ac. RL de 25 de junho de 2006, processo n.º 0746048, e o Ac. STJ de 13 de janeiro de 2010, processo n.º 1321/06.4 TTLSB.L1.S1, todos disponíveis em www.dgsi.pt, que consideraram que a caducidade do procedimento disciplinar só se interrompe no dia em que o trabalhador arguido é notificado da nota de culpa, sendo irrelevante que o procedimento disciplinar tenha sido ordenado antes da comunicação da nota de culpa.

¹²⁰ O Acórdão Uniformizador de Jurisprudência n.º 4/2003 de 21 de maio de 2003 referido na nota anterior, decidiu que não constitui matéria de conhecimento oficioso do tribunal a caducidade do procedimento disciplinar.

Atualmente o legislador submete o exercício da ação disciplinar do empregador ao cumprimento de um outro prazo que introduziu no n.º 3 do artigo 329.º CT.

Esta norma passou a fixar um prazo máximo de duração do procedimento disciplinar. Dispõe que o procedimento disciplinar prescreve decorrido um ano da data em que é instaurado quando, nesse prazo, o trabalhador não seja notificado da decisão final.

No caso do despedimento, e atendendo à natureza recetícia da comunicação da decisão de despedimento, importa notar que a contagem deste prazo principia com o início do procedimento e termina quando o trabalhador recebe a decisão final do despedimento prevista no artigo 357.º n.º 7 CT.

Diferentemente da solução que o legislador preconizou para a inobservância pelo empregador dos prazos referidos no n.ºs 1 e 2 deste artigo, conclui-se que o não cumprimento do prazo de um ano para conclusão do procedimento disciplinar não determina a ilicitude do despedimento – opção do legislador para que não se encontram razões que a justifiquem.

4.4 O prazo de caducidade para aplicação das sanções disciplinares

No que tange ao prazo para aplicar a sanção, o n.º 2 do artigo 330.º CT estabelece um prazo segundo o qual a sanção deve ter lugar nos três meses subsequentes à decisão da sua aplicação, sob pena de caducidade¹²¹. A qualificação deste prazo como de caducidade verificou-se a partir das alterações introduzidas no Código do Trabalho em 2009.

A consagração deste prazo pelo legislador tem levantado na doutrina algumas dúvidas no que respeita à sua aplicação à sanção de perda de dias de férias. A dificuldade pode surgir num caso concreto em que o trabalhador já tenha marcado as suas férias e o empregador não as possa alterar ou em que o trabalhador não disponha de férias no ano em curso, casos em que a execução da sanção no prazo referido pode não ser viável.

¹²¹ Sobre o tema ver o Ac. STJ de 30 de abril de 2013, processo n.º 1154/09.6TTLSB.L1.S1, disponível em www.dgsi.pt, que decidiu que as diligências probatórias a partir das quais se começa a contar o prazo de caducidade do direito de aplicar a sanção não se circunscrevem àquelas que o trabalhador haja requerido na sua resposta à nota de culpa, mas abrangem também quaisquer outras que o instrutor do processo disciplinar entenda oficiosamente promover.

Há na doutrina quem admita a não sujeição do empregador ao cumprimento deste prazo neste caso específico e outros há que, por sua vez, não admitem esta argumentação¹²². A discussão não nos parece especialmente relevante visto que o empregador dispõe de um leque variado de sanções, e, caso se frustre a aplicação desta sanção, pode sempre escolher uma outra que se mostre igualmente adequada à punição do comportamento do trabalhador.

Genericamente tem-se entendido que a obrigação de aplicar a sanção num curto espaço de tempo é um corolário do princípio da boa-fé na execução dos contratos¹²³.

5. O procedimento para aplicação das sanções conservatórias: a audiência prévia do trabalhador

Para aplicar qualquer das diversas sanções que não o despedimento, afere-se da lei que o empregador está obrigado a respeitar a audiência prévia do trabalhador. Assim, e não obstante o artigo 329.º CT referir-se ao “procedimento” disciplinar, parece que quando o empregador pretenda despedir o trabalhador¹²⁴ só podemos falar num verdadeiro procedimento se este for realizado por escrito e serem identificáveis as diversas etapas que o compõem. De outra forma, e para a aplicação das demais sanções, não podemos falar num procedimento disciplinar.

O procedimento disciplinar, como mais à frente referiremos, destina-se a assegurar a clareza e transparência da decisão assumida pelo empregador, ao mesmo tempo que garante ao trabalhador o direito a defender-se. A sua elaboração faculta ainda a possibilidade de sindicar eficazmente a aplicação das sanções disciplinares.

¹²² Defendendo que o empregador não tem de cumprir neste caso concreto qualquer prazo, PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Código do Trabalho Anotado, cit.*, p. 701. A posição contrária, com a qual concordamos, é sufragada por MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II, cit.*, p. 648, e JÚLIO MANUEL VIEIRA GOMES, *Direito do Trabalho - Relações Individuais de Trabalho, Volume I, cit.*, p. 897.

¹²³ Como considera JÚLIO MANUEL VIEIRA GOMES, *Direito do Trabalho - Relações Individuais de Trabalho, Volume I, cit.*, p. 889.

¹²⁴ BERNARDO DA GAMA LOBO XAVIER, *Procedimentos na empresa para uma visão procedimental do Direito do Trabalho, in* Revista de Direito e de Estudos Sociais, 2007, n.ºs 1 e 2, p. 42, define o procedimento “como sequência de actos estabelecidos nas normas de trabalho e por estas normas regulados com vista à realização de um acto final, no procedimento também compreendido”.

Para aplicar qualquer das outras sanções que não o despedimento não se colhe da lei que o empregador tenha de realizar qualquer procedimento por escrito¹²⁵.

Em defesa desta ideia, aliás, o n.º 6 do artigo 329.º CT dispõe que a sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador¹²⁶.

O cumprimento desta regra obriga portanto o empregador a ouvir o trabalhador antes de lhe aplicar qualquer sanção conservatória.

Não se colhe da leitura da lei que o empregador tenha de cumprir outras formalidades, como por exemplo, que esteja obrigado, nestas situações, a deduzir a acusação do trabalhador por escrito e que, para além de o ouvir, lhe permita apresentação da sua defesa por escrito.

Admitimos porém que a realização por escrito do procedimento serve não só para demonstrar a utilização conforme à lei e não abusiva do poder disciplinar do empregador, como até, e em certa medida, para proteger o empregador¹²⁷.

De facto, como pela prática nos é permitido concluir, muitos empregadores utilizam o procedimento disciplinar nos exatos termos que a lei fixa para o despedimento, mesmo quando se trata de aplicar as sanções conservatórias, o que se verifica particularmente à medida que a gravidade da sanção vai aumentando.

Importa referir que perante as sanções previstas na lei dificilmente se possa defender que a aplicação da sanção de repreensão esteja sujeita a um procedimento escrito, porque, nesta situação, a isso se opõe a natureza verbal e imediata desta sanção¹²⁸.

Sobre o procedimento com vista a aplicar a sanção de despedimento trataremos mais adiante neste trabalho, pelo que é para lá que remetemos.

¹²⁵ Neste sentido, posição com a qual concordamos, ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *Direito do Trabalho*, cit., p. 231.

¹²⁶ Se o empregador não respeitar a audiência prévia do trabalhador comete uma contraordenação grave, prevista no artigo 554.º CT.

¹²⁷ JÚLIO MANUEL VIEIRA GOMES, *Direito do Trabalho - Relações Individuais de Trabalho, Volume I*, cit., p. 896, considera que o procedimento deve ser feito por escrito para impedir o uso arbitrário de tal poder pelo empregador.

¹²⁸ MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II*, cit., p. 652, defende que a aplicação de qualquer sanção ao trabalhador deve ser precedida de um processo, posição que nos parece excessiva face à letra da lei.

6. Os mecanismos de controlo da aplicação de sanções disciplinares

Aplicada a sanção ao trabalhador, este pode reagir judicial ou extrajudicialmente. De acordo com o disposto no n.º 7 do artigo 329.º CT, o trabalhador pode reclamar para o escalão hierarquicamente superior ao que aplicou a sanção, assim como recorrer a processo de resolução de litígio desde que previsto na lei ou em IRCT.

6.1 A reclamação interna

A admissibilidade da reclamação contra uma sanção que tenha sido aplicada ao trabalhador é uma forma de procurar resolver este assunto no seio da empresa, evitando nomeadamente o litígio judicial quanto à aplicação de sanções disciplinares¹²⁹.

Esta solução é de muito interesse, em especial por permitir “satisfazer” os interesses em questão sem recurso ao litígio judicial, o que em regra representa a hostilização das relações entre trabalhador e empregador.

Contudo, nos termos em que a reclamação aparece prevista na lei pressupõe, antes de mais, que o trabalhador se insira numa organização e que essa organização esteja ordenada de forma hierarquizada.

Sucedo que o legislador laboral não desenvolveu a figura, para além da breve referência em que manifesta a sua admissibilidade. Não há previsão de regra quanto ao prazo em que a reclamação deva ser apresentada pelo trabalhador e se a utilização deste mecanismo suspende os prazos para a impugnação judicial, o que em todo o caso, nos parece não ser possível.

A reclamação suscitada pelo trabalhador pode ser atendida pelo superior hierárquico e consequentemente diminuída ou extinta a responsabilidade disciplinar do trabalhador. Já o contrário não nos parece ser possível, que por via da reclamação se possa agravar a sanção inicialmente aplicada.

¹²⁹ Embora a lei não o diga expressamente, este meio adequa-se às sanções conservatórias, pois no que tange ao despedimento o legislador referiu expressamente a necessidade de o impugnar judicialmente.

6.2 A impugnação judicial das sanções conservatórias

O trabalhador a quem tenha sido aplicada uma sanção que considere ilegal, sem prejuízo da correspondente reclamação, pode atacá-la através da impugnação judicial prevista no artigo 329.º n.º 7 CT.

Para acautelar eficazmente os seus direitos, o trabalhador pode igualmente lançar mão, se assim o entender, do procedimento cautelar comum (32.º e ss. CPT) com vista a “impedir” a execução da sanção disciplinar que lhe foi aplicada pelo empregador¹³⁰.

Impõe-se notar neste âmbito que, se a sanção aplicada for o despedimento, o trabalhador dispõe de mecanismos processuais próprios, quer com vista à impugnação, quer quanto à suspensão do despedimento, e que trataremos separadamente neste trabalho. A ser assim, o que faz sentido por agora é determo-nos sobre os mecanismos judiciais ao dispor do trabalhador para impugnar as outras sanções que lhe sejam aplicadas, que não sejam o despedimento.

A ação judicial para obtenção da impugnação judicial da sanção será intentada junto do tribunal do trabalho territorialmente competente¹³¹. Contudo, dada a ausência de ação própria para este fim, o trabalhador terá de impugnar a sanção socorrendo-se do processo declarativo comum, previsto nos artigos 51.º e ss. do CPT, e, se for o caso, verificados os pressupostos relativos ao procedimento cautelar comum, nos termos do artigo 32.º CPT.

A principal questão em torno da impugnação judicial das sanções conservatórias aplicadas ao trabalhador prende-se com o prazo de que o trabalhador dispõe para o fazer, isto porque o legislador não o estabeleceu.

A falta de tratamento legislativo desta matéria faz com que a posição mais difundida na doutrina seja aquela que considera que o trabalhador deve poder impugnar a sanção que lhe foi aplicada pelo seu empregador dentro do mesmo prazo em que pode impugnar o despedimento¹³².

¹³⁰ Importa referir que o recurso do trabalhador a qualquer destes mecanismos não suspende os prazos de que o empregador dispõe para execução das sanções e a que já nos referimos.

¹³¹ De acordo com o previsto na alínea b) do artigo 118.º da LOFTJ, os tribunais do trabalho têm competência em matéria cível para conhecer de todas as questões emergentes de relações de trabalho subordinado.

¹³² Neste sentido ALBINO MENDES BAPTISTA, *Prazo de impugnação judicial do despedimento. A propósito do Ac. do STJ de 7.2.2007*, in *Temas de Direito do Trabalho e de Direito Processual do Trabalho*, Livraria Petrony, Lisboa, 2008, p. 153 e ABÍLIO NETO, *Processo disciplinar e despedimentos*, cit., p. 20, PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Direito do Trabalho*, cit., p. 641 e JOÃO LEAL AMADO, *Uma questão interessante: de que prazo dispõe o trabalhador para impugnar judicialmente uma sanção disciplinar?*, in *Reflexões*, 2007, n.º 2, p. 22.

Posição que encontramos também subscrita em diversos acórdãos. Na essência manda-se aplicar, por analogia a esta ação, o prazo para a impugnação do despedimento, o que, até à criação da nova ação de impugnação de regularidade e licitude do despedimento, era exclusivamente o prazo geral de prescrição dos créditos previsto no n.º 1 do artigo 337.º CT – um ano contado desde da data da cessação do contrato de trabalho¹³³. Os argumentos que presidem à extensão do prazo de um ano a estas situações são genericamente os mesmos que se invocam quanto ao despedimento e que consideram que o trabalhador só tem “liberdade” para reagir contra o empregador quando a relação de trabalho acaba.

Contudo a aplicação deste prazo às situações de impugnação de sanções diferentes do despedimento é tudo menos linear, sendo-lhe apontadas diversas críticas.

Desde logo, a aplicação do mesmo prazo de que o trabalhador dispõe para impugnar o despedimento pode parecer excessiva quando se trata de impugnar sanções conservatórias. A aplicação deste prazo condiciona os efeitos dos atos do empregador relativos à competência disciplinar que, no limite, vários anos volvidos desde a sua aplicação, poderiam vir a ser impugnados no ano seguinte ao da cessação do contrato de trabalho.

Sucedem que, e em desfavor da aplicação do prazo referido, existe a questão da conservação das provas, que como é sabido se vão perdendo com a passagem do tempo. Pelo que a ser assim, a previsão de um prazo tão vasto também não se revela especialmente útil.

Porém a falta de solução legal tem feito da solução referida, e não obstante as críticas, a mais aplicada no que tange ao prazo de impugnação das sanções que não despeçam o trabalhador.

Impõe-se atualmente uma referência ao prazo de 60 dias previsto para a ação especial para impugnação da regularidade e licitude do despedimento, prazo que se conta a partir da data da receção da decisão do despedimento e que está previsto no n.º 2 do artigo 387.º CT.

A questão que hoje faz sentido colocar é a de saber se esta ação especial, e este prazo de 60 dias contados após a receção da decisão que comunica ao trabalhador a aplicação de

Diferentemente, ANTÓNIO JORGE DA MOTTA VEIGA, *Lições de Direito do Trabalho, cit.*, p. 345, refere que o prazo que o trabalhador tem para impugnar a sanção deve ser o mesmo prazo de que o empregador dispõe para a aplicar.

¹³³ Sobre a questão do prazo para impugnar sanções disciplinares que não o despedimento, Ac STJ de 22 de outubro de 2008, processo n.º 07S3787, Ac. STJ de 6 de dezembro de 2011, processo n.º 338/08.9TTLSB.L1.S1, e Ac. STJ de 16 de maio de 2012, processo n.º 3982/06.5TTLSB.L1.S1, disponíveis em www.dgsi.pt.

uma sanção conservatória, poderão ser uma opção a aplicar analogicamente à impugnação das sanções disciplinares diferentes do despedimento.

Alvitramos não poder ser esta uma solução, nem este prazo se deva considerar para o trabalhador impugnar judicialmente a sanção que o empregador lhe aplicou. Parece-nos, por um lado, um prazo demasiado curto e que o legislador previu porque o trabalhador não precisa de “intentar” uma verdadeira ação, bastando-lhe entregar no tribunal um requerimento e a decisão de despedimento; e, por outro lado, nesta ação, o ónus da prova é do empregador, regra que, quando o trabalhador pretende impugnar uma sanção conservatória, não se deve aplicar¹³⁴.

Pelo exposto, perante a lacuna que referimos propendemos para aplicar o prazo de prescrição do 337.º n.º 1 CT às situações de impugnação judicial de sanções conservatórias.

Importa ainda referir que a eventual decisão do tribunal que reconheça a ilicitude da sanção aplicada condiciona apenas o empregador a alterar a sanção, isto porque pertencendo o poder disciplinar ao empregador, não poderá o tribunal decidir pela aplicação de outra sanção.

Da análise realizada foi-nos permitido concluir que a falta de conceitos, noutras situações, a utilização de conceitos vagos e indeterminados, e a não tipificação das infrações, adensam fortemente as dificuldades do empregador no que tange à qualificação das infrações e à escolha da sanção adequada. Em todo o caso, garante-se sempre a audiência prévia do trabalhador e o direito de sindicar internamente ou judicialmente as sanções conservatórias que lhe sejam aplicadas.

¹³⁴ Contra NUNO ABRANCHES PINTO, *Instituto Disciplinar Laboral, cit.*, p. 139, defende que nas acções de impugnação de sanções conservatórias o ónus da prova recai sobre o empregador.

Capítulo III - O exercício do poder disciplinar com vista ao despedimento do trabalhador

1. O despedimento disciplinar: aspetos gerais

Em matéria de despedimento, o Código do Trabalho faz uma distinção consoante o facto, ou factos, que conduzem ao despedimento serem imputáveis ao trabalhador, ou, pelo contrário, resultarem de circunstâncias objetivas, ou outras, não imputáveis ao trabalhador, - sendo por conseguinte identificáveis várias espécies de despedimento¹³⁵.

No artigo 340.º CT, o legislador enumera as modalidades de despedimento¹³⁶ e agrupa-as em função do tipo de causa que lhe está na base¹³⁷. Encontramos, assim, o despedimento por facto imputável ao trabalhador, despedimento coletivo, despedimento por extinção de posto de trabalho e despedimento por inadaptação¹³⁸.

Em qualquer dos casos o despedimento é uma manifestação de vontade do empregador¹³⁹. Trata-se de uma declaração, vinculada e fundamentada, cujo objetivo é a cessação do contrato de trabalhador ao seu serviço¹⁴⁰. Cessação essa que ocorre assim que a decisão de despedimento for recebida pelo trabalhador¹⁴¹.

¹³⁵ Sobre os antecedentes do despedimento antes do Código do Trabalho de 2003, ver ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *Direito do Trabalho, cit.*, pp. 470 e ss.

¹³⁶ O despedimento constitui uma das modalidades de resolução do contrato de trabalho que pressupõe uma comunicação devidamente justificada ao trabalhador de que o seu contrato vai cessar. Na versão inicial do CT em 2003, o legislador laboral preferiu a designação resolução do contrato de trabalho pelo empregador em vez de despedimento. Hoje o CT reservou a expressão resolução do contrato de trabalho para os casos em que o trabalhador pode fazer cessar o contrato por incumprimento do empregador, nos termos previstos no artigo 394.º e ss. CT. PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Direito do Trabalho, cit.*, pp. 906 e 910, continua a usar o termo resolução quando se refere ao despedimento. Contra a configuração do despedimento como resolução do contrato de trabalho, ver PEDRO FURTADO MARTINS, *Despedimento Ilícito, Reintegração na Empresa e Dever de Ocupação efectiva, in* Direito e Justiça – Revista da Faculdade de Direito da Universidade Católica Portuguesa, 1992, pp. 38 e ss.

¹³⁷ PEDRO FURTADO MARTINS, *Cessação do Contrato de Trabalho, cit.*, p. 158, considera tratar-se igualmente de um despedimento a cessação da comissão de serviço prevista no artigo 163.º CT. Entende ainda que este despedimento se configura como um despedimento *ad nutum* dificilmente compatível com o artigo 53.º CRP.

¹³⁸ Foi a partir do DL. n.º 64-A/89 de 27 de fevereiro que se passou a admitir que o despedimento pudesse ser motivado por outras razões que não um comportamento culposo praticado pelo trabalhador, passando a distinguir-se o despedimento por causa subjetiva e objetiva.

¹³⁹ PEDRO FURTADO MARTINS, *Cessação do Contrato de Trabalho, cit.*, pp. 151 e ss., admite que essa declaração possa ser tácita, embora com consequências ao nível da licitude do despedimento. Sobre as situações que, na prática, configuram um despedimento tácito veja-se também a jurisprudência que o autor indica nas páginas referidas.

¹⁴⁰ Sobre a natureza contratual do modelo de despedimento presente na nossa lei ver PEDRO FURTADO MARTINS, *Despedimento Ilícito, Reintegração na Empresa e Dever de Ocupação Efectiva, cit.*, p. 37 e p. 93.

Importa porém notar que muitas vezes a declaração do empregador não se configura da forma descrita, o que leva alguma doutrina a referir-se à cessação factual da relação de trabalho¹⁴². Nestas e noutras situações, a que nos referiremos mais à frente neste trabalho, a cessação do contrato de trabalho pode ser posta em crise pelo trabalhador.

Analisaremos de seguida o despedimento por facto imputável ao trabalhador também designado de despedimento disciplinar¹⁴³.

2. O despedimento por facto imputável ao trabalhador ou despedimento disciplinar

A primeira das modalidades de despedimento tratada no Código do Trabalho é o despedimento por facto imputável ao trabalhador (artigos 351.º e ss. CT) a que tradicionalmente se chama despedimento com justa causa¹⁴⁴.

Importa referir que na ordem jurídica portuguesa a consagração do despedimento disciplinar assente numa justa causa, e com o figurino semelhante ao atual, foi introduzido pelo DL n.º 84/76 de 28 de janeiro¹⁴⁵, mantendo-se no DL. n.º 64-A/89 de 27 de fevereiro, diploma que antecedeu o Código do Trabalho de 2003¹⁴⁶.

Recentemente, em *Cessação do Contrato de Trabalho, cit.*, p. 150, o autor admite que esta posição tem de ser repensada, em especial quando o contrato cessa por questões relacionadas com o redimensionamento da organização produtiva.

¹⁴¹ Como nota PEDRO FURTADO MARTINS, *Cessação do Contrato de Trabalho, cit.*, p. 150, apesar de o despedimento ser uma declaração do empregador, na linguagem corrente é muitas vezes utilizada referindo-se à cessação do contrato pelo trabalhador: ouvimos, não raras vezes, “o trabalhador despediu-se” para referir as situações em que o trabalhador fez cessar o contrato de trabalho.

¹⁴² Sobre o tema ver em especial BERNARDO DA GAMA LOBO XAVIER, *et al.*, *Cessação factual da relação de trabalho e aplicação do regime jurídico do despedimento*, Revista de Direito e de Estudos Sociais, 1999, n.º 1, pp. 41-49, PEDRO FURTADO MARTINS, *Cessação do Contrato de Trabalho, cit.*, p. 152.

¹⁴³ Apesar da natureza disciplinar do despedimento estar consagrada em vários sistemas jurídicos que nos são próximos, como o Espanhol e o Francês, a qualificação disciplinar do despedimento produz algumas consequências, designadamente aplicam-se a este despedimento todos os princípios gerais relativos ao exercício do poder disciplinar, como defende MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II, cit.*, p. 830.

¹⁴⁴ MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II, cit.*, p. 816 considera a expressão despedimento com justa causa preferível à atual que o designa de despedimento por facto imputável ao trabalhador, visto que nem todos os factos imputáveis ao trabalhador podem levar ao seu despedimento.

¹⁴⁵ Esta lei surgida após a revolução de 25 de abril de 1974, assim como as vigentes daí em diante, dedicaram especial proteção ao trabalhador e ao seu posto de trabalho; ao mesmo tempo, a CRP de 1976 passou a

No Código do Trabalho de 2003¹⁴⁷ manteve-se o mesmo alinhamento no que respeita à matéria das modalidades de despedimento, sendo a principal diferença relativamente ao regime atualmente em vigor a separação entre as normas sobre o fundamento para o despedimento e o seu processo: o legislador de 2003 entendeu separar e, com a revisão do Código do Trabalho em 2009, voltou a juntar¹⁴⁸.

Atualmente as questões relativas à forma e ao fundamento são tratadas em conjunto para cada modalidade de despedimento¹⁴⁹.

A nota distintiva deste despedimento por justa causa em relação aos demais previstos no Código do Trabalho, é que este radica num incumprimento grave dos deveres do trabalhador e pelo qual o trabalhador é responsável. Neste caso, o despedimento assume a natureza de uma sanção disciplinar (artigo 328.º n.º 1 f) CT), tratando-se de um despedimento de natureza disciplinar¹⁵⁰.

Refira-se ainda que é no âmbito do despedimento que o legislador tem evidenciado maior preocupação em limitar o exercício da ação disciplinar pelo empregador, impedindo-o de unilateral e livremente fazer cessar o contrato de trabalho¹⁵¹.

Este despedimento assenta em dois elementos distintos, um de carácter substantivo, que se traduz na existência de um comportamento do trabalhador, que se baseia num

garantir a segurança no emprego e consequentemente a proibir os despedimentos sem justa causa (artigo 52.º b). Tal mudança de paradigma face às leis anteriores determinou em especial o fim dos despedimentos livres.

¹⁴⁶ Até à entrada em vigor do DL n.º 84/76 de 28 de janeiro, e especialmente durante a vigência da LCT (1969), o contrato de trabalho podia terminar livremente por vontade do empregador através do mecanismo da rescisão com justa causa, da denúncia unilateral e da extinção do contrato sem justa causa nem aviso prévio. Admitia a rescisão com justa causa, na qual o empregador podia declarar imediatamente o fim do contrato; a existência da justa causa dispensava o empregador de aguardar pelo prazo de aviso prévio para consumir o fim da relação de trabalho. Já a denúncia unilateral permitia a cessação do contrato de trabalho pelo empregador sem invocação de justa causa, mas com aviso prévio. A extinção do contrato sem justa causa nem aviso prévio configurava um despedimento livre. Sobre a convivência destes três mecanismos de cessação do contrato no domínio da LCT, ver em especial, ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *Direito do Trabalho, cit.*, p. 470.

¹⁴⁷ Para compreensão das principais alterações nesta matéria no CT de 2003, ver PEDRO FURTADO MARTINS, *Consequências do despedimento ilícito: indemnização/reintegração*, 2003, in *Código do Trabalho, Alguns Aspectos Cruciais*, Centro de Estudos do Trabalho, Universidade Católica Portuguesa, Principia, 2003, pp. 49-61.

¹⁴⁸ Além das alterações na sistematização do Código de 2009, registaram-se especialmente alterações no procedimento e na impugnação do despedimento de que daremos conta mais à frente neste trabalho.

¹⁴⁹ Relativamente ao despedimento em geral, são de assinalar algumas alterações entretanto ocorridas através da Lei n.º 23/2012 de 25 de junho, que resultaram do “Memorando de Entendimento sobre as Condicionalidades de Política Económica” celebrado em 17 de maio de 2011, a que sucedeu em 18 de janeiro de 2012 o “Compromisso para o Crescimento, Competitividade e Emprego”. Essas alterações foram especialmente incisivas quanto ao regime das compensações a pagar ao trabalhador nos despedimentos por extinção de posto de trabalho, despedimento coletivo e despedimento por inadaptação.

¹⁵⁰ Neste sentido JÚLIO MANUEL VIEIRA GOMES, *Direito do Trabalho - Relações Individuais de Trabalho, Volume I, cit.*, p. 944 e MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II, cit.*, p. 830.

¹⁵¹ PEDRO FURTADO MARTINS, *Cessação do Contrato de Trabalho, cit.*, p. 150, refere-se à necessidade de uma declaração vinculada do empregador neste despedimento.

incumprimento grave dos seus deveres, e que integra o conceito de justa causa; e outro, de natureza adjetiva, ou seja, o procedimento especial e próprio para pôr em prática tal despedimento. Com efeito, o regime legal em vigor não admite o despedimento *ad nutum* ou sem motivação.

Foi em especial através desta fórmula que o legislador procurou dar consagração ao princípio constitucional previsto no artigo 53.º CRP que proíbe os despedimentos sem justa causa¹⁵².

A previsão destas regras visa ademais garantir, em especial ao trabalhador, que o uso deste poder pelo empregador não é arbitrário¹⁵³. Aliás, também é por essa razão que a falta de verificação dos requisitos substanciais e procedimentais torna o despedimento ilícito, conforme previsto nos artigos 381.º e seguintes do Código do Trabalho¹⁵⁴.

Relativamente à justa causa para fazer cessar o contrato de trabalho importa referir que é costume distinguir entre uma justa causa subjetiva e uma justa causa objetiva, consoante a mesma se funde num comportamento culposo do trabalhador que faz cessar o vínculo, ou noutros comportamentos relativos à entidade patronal que impedem a manutenção da relação de trabalho¹⁵⁵.

No âmbito deste trabalho releva particularmente a justa causa subjetiva, aquela a que o legislador assenta na justa causa de despedimento.

Em matéria de despedimento disciplinar no atual CT, o legislador organizou-o da seguinte forma: primeiro prevê os comportamentos que consubstanciam a justa causa, depois trata do processo com vista à sua realização e, finalmente, das situações de ilicitude do despedimento e dos efeitos que decorrem da sua impugnação judicial.

Tomaremos a ordem legal para o estudo da aplicação desta sanção disciplinar.

¹⁵² Sobre a constitucionalização da justa causa de despedimento ver ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *Direito do Trabalho, cit.*, pp. 473 e ss.

¹⁵³ De notar que na aplicação deste poder o empregador comporta-se simultaneamente como acusador e como julgador, para além de ser ele que, nalguns casos, faz as leis a que o trabalhador está sujeito no âmbito do poder regulamentar, o que pode causar especial dificuldade na sua aplicação.

¹⁵⁴ A razão de ser dos efeitos é que ambos os elementos substantivo e adjetivo funcionam como garantias para o trabalhador. Ao mesmo tempo vinculam o empregador à aplicação dos princípios constitucionais de que não há despedimentos sem justa causa e de que há segurança no emprego.

¹⁵⁵ PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Direito do Trabalho, cit.*, p. 911, refere que o conceito de justa causa se baseia ou num comportamento culposo ou num motivo de força maior, podendo a primeira das situações encontrar-se no despedimento por facto imputável ao trabalhador, enquadrando-se as situações de força maior nas causas objetivas de cessação do contrato de trabalho e que permitem o despedimento coletivo, o despedimento por extinção de posto de trabalho e o despedimento por inadaptação.

2.1 A noção de justa causa de despedimento

O conceito de justa causa aparece no Código do Trabalho como um dos fundamentos ou motivos para o empregador fazer cessar o contrato de trabalho¹⁵⁶.

Por via da previsão do artigo 351.º CT dá-se consagração quer à regra do artigo 53.º CRP quer ao disposto no artigo 338.º CT, cujo sentido é proibir os despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos¹⁵⁷.

Relativamente ao conceito de justa causa impõe-se notar dois aspetos que consideramos relevantes para a sua compreensão. O primeiro é que não se trata de um instituto privativo do direito laboral, sendo também usado para motivar a cessação de outros contratos ou obrigações, apresentando-se por isso como figura transversal a vários ramos do direito¹⁵⁸; o segundo aspeto é que se trata de um conceito intimamente associado a uma componente marcadamente ideológica e cuja conformação legal e aplicação prática produzem repercussões a nível social e económico, em especial para o trabalhador envolvido.

¹⁵⁶ Sobre o conceito de justa causa ver, entre outros, JOANA VASCONCELOS, *O Conceito de Justa Causa de Despedimento - Evolução Legislativa e Situação Actual*, in Estudos do Instituto do Direito do Trabalho, Volume II, Coimbra, Almedina 2001, pp. 15 e ss.; JOANA VASCONCELOS, *Concretização do Conceito de Justa Causa*, in Estudos do Instituto de Direito do Trabalho, Volume III, Almedina, 2002, pp. 207-223; PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Incumprimento Contratual e Justa Causa de Despedimento* in Estudos do Instituto do Direito do Trabalho, Volume II, Coimbra 2001, pp. 93-118; ANTÓNIO MENEZES CORDEIRO, *Justas Causas de Despedimento*, in Estudos do Instituto do Direito do Trabalho, Volume II, Coimbra 2001, pp. 7-14; e BERNARDO DA GAMA LOBO XAVIER, *Justa causa de despedimento: conceito e ónus da prova*, in Revista de Direito e de Estudos Sociais, n.º 1, 1988, pp. 1-67, e *A Extinção do Contrato de Trabalho*, in Revista de Direito e de Estudos Sociais, 1989, n.ºs 3 e 4, pp. 399-482.

¹⁵⁷ Sobre o sentido e âmbito de aplicação do artigo 338.º CT ver ALBINO MENDES BAPTISTA, *A Nova acção de Impugnação do Despedimento e a Revisão do Código de Processo de Trabalho*, 2010, p. 18, e PEDRO FURTADO MARTINS, *Cessação do Contrato de Trabalho*, cit., p. 162. O primeiro autor considera que esta norma só se aplica ao despedimento por facto imputável ao trabalhador; já o segundo autor considera que a norma se aplica a todas as modalidades de despedimento. A divergência deve-se, segundo entende, à não coincidência do conceito de justa causa previsto nos artigos 338.º e 351.º CT.

¹⁵⁸ Exemplificativamente encontramos o conceito várias vezes utilizado no Código Civil, por exemplo a propósito da revogação da procuração conferida no interesse do procurador (265.º n.º 3 CC), também no âmbito do contrato de depósito para o depositário devolver a coisa antes do prazo (1201.º CC), entre outros. Também no direito societário, por exemplo a propósito da destituição dos gerentes (artigo 257.º n.º 2 CSC) e da exclusão dos sócios (240.º n.º 1 b) CSC), como nota PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Direito do Trabalho*, cit., p. 910.

Trata-se de um conceito cujo conteúdo nem sempre é fácil de preencher e de delimitar, nem de compatibilizar com a CRP, em especial com o já referido artigo 53.º¹⁵⁹, no preenchimento do qual a jurisprudência desempenha lugar de destaque¹⁶⁰.

Relativamente ao despedimento por facto imputável ao trabalhador, e no que concerne ao conceito de justa causa, o artigo 351.º CT tem como epígrafe “noção de justa causa de despedimento” e apresenta-se com três números, organizados da seguinte forma: no n.º 1 prevê-se uma cláusula geral de justa causa, no n.º 2 indicam-se exemplos de comportamentos integradores de justas causas, enquanto no n.º 3 se indicam alguns dos critérios à luz dos quais se deve apreciar a justa causa no seio da empresa.

Do que até agora dissemos resulta claro que o legislador configurou este despedimento como um despedimento sanção.

Na construção do conceito de justa causa o legislador utilizou diferentes técnicas que devem conjugar-se para que, em face de cada caso concreto, se conclua se existe ou não justa causa para despedir o trabalhador, tratando-se todavia de um conceito indeterminado de justa causa¹⁶¹.

Saliente-se ainda que com o intuito de proteger alguns trabalhadores, que por diversas circunstâncias se encontram numa posição mais débil em relação ao empregador, a lei presume quanto a essas categorias de indivíduos que o seu despedimento ocorreu sem justa causa. Trata-se de uma presunção ilidível, que o empregador pode afastar mediante a prova dos factos integradores da justa causa. É o que sucede com os trabalhadores membros de estrutura de representação coletiva em exercício ou cujas funções tenham terminado há menos de três anos, conforme previsto no artigo 410.º n.º 3 CT, e as trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes ou trabalhadores no gozo de licença parental, nos termos previstos no artigo 63.º n.º 2 CT.

Analisaremos agora o conceito legal de justa causa para fazer cessar por despedimento o contrato de um trabalhador.

¹⁵⁹ Como evidencia PEDRO FURTADO MARTINS, *Cessação do Contrato de Trabalho*, cit., p. 162, na análise que faz dos Acórdãos do Tribunal Constitucional n.º 107/88 de 31 de maio e 64/91 de 4 de abril, publicados respetivamente no DR 1.ª Série de 21 de junho de 1988 e DR Série 1ª- A de 11 de abril de 1991.

¹⁶⁰ Sobre o contributo da jurisprudência para a interpretação do conceito veja-se PEDRO CRUZ, *A Justa Causa de Despedimento na Jurisprudência*, Coimbra, 1990.

¹⁶¹ Como refere ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *Direito do Trabalho*, cit., p. 476, o conceito de justa causa não obstante a elasticidade que lhe é própria, corresponde, no ordenamento jurídico português a um certo tipo de juízo normativo material, com a sua plasticidade mas também com as suas fronteiras, que se evidencia pela permanência dos elementos essenciais do critério de valoração.

2.2 O conceito geral de justa causa

Na previsão da cláusula geral do n.º 1 do artigo 351.º CT, constitui justa causa de despedimento o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho¹⁶².

Da leitura norma conclui-se que só um comportamento do trabalhador analisado casuisticamente, e que preencha cumulativamente os mencionados elementos, pode constituir razão bastante para o empregador o despedir¹⁶³.

Trataremos de seguida e separadamente os vários elementos que compõem o conceito de justa causa.

2.2.1 Comportamento culposo do trabalhador

O conceito de justa causa assenta num comportamento culposo do trabalhador. Tratando-se do elemento subjetivo do conceito de justa causa, deve permitir formular um juízo de censura, podendo ser um comportamento doloso ou negligente, e consistirá num ato ilícito e censurável que, por ação ou omissão, radica na violação de deveres legais ou contratuais do trabalhador¹⁶⁴, ocorra ou não no local de trabalho¹⁶⁵.

¹⁶² Como nota ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *Direito do Trabalho, cit.*, p. 478, o conservadorismo terminológico demonstra a sensibilidade política que a matéria revela; mantém-se atualmente no conceito embora por ordem diversa a mesma terminologia que em 2003 (artigo 396.º) e que também constava do DL n.º 64-A/89 de 27 de fevereiro.

¹⁶³ Tem sido esta a interpretação dos tribunais portugueses ao longo do tempo, ao considerarem em inúmeras decisões a natureza cumulativa dos elementos integrantes da justa causa, a título exemplificativo referem-se os seguintes acórdãos: Ac. STJ de 23 de janeiro de 2008, processo n.º 07S2888; Ac. STJ de 13 de janeiro de 2010, processo n.º 4583/06. TTL.SB.S1; e Ac. STJ de 2 de dezembro de 2010, processo n.º 637/08.OTTBRG.P1.S1; todos disponíveis em www.dgsi.pt.

¹⁶⁴ Sobre a violação dos deveres contratuais e outros fundamentos de natureza extracontratual que podem conduzir ao despedimento do trabalhador, ver JÚLIO MANUEL VIEIRA GOMES, *Direito do Trabalho, Volume I – Relações Individuais de Trabalho, cit.*, p. 945.

¹⁶⁵ Por exemplo no Ac. RE 15 de janeiro de 2008, *in CJ*, 3, 2008, pp. 268-270, admitiu-se ser justa causa para despedir um trabalhador quando o trabalhador venda estupefacientes aos seus colegas de trabalho mesmo fora do local de trabalho.

Para este efeito, a violação dos deveres que preenche o requisito de comportamento culposo tanto pode incidir sobre os deveres principais, como também sobre os deveres acessórios do trabalhador¹⁶⁶.

Tal como propõe a doutrina, a apreciação da culpa no comportamento do trabalhador deve ser feita segundo o critério do bom pai de família adaptado à relação laboral em que se aplica. Assim, a aplicação de tal critério impõe também a apreciação do grau de diligência que é exigido ao trabalhador face ao tipo de trabalho e à responsabilidade que assume, o que sucederá diferentemente em relação a um trabalhador indiferenciado ou a um quadro superior da empresa¹⁶⁷.

O comportamento voluntário do trabalhador (de ação ou de omissão) será censurável, grave, e dele resultarão consequências que afetem indelevelmente a manutenção da relação de trabalho.

2.2.2 Comportamento grave do trabalhador

O legislador refere-se também à gravidade do comportamento que serve de base ao despedimento. A gravidade do comportamento do trabalhador é aferida relativamente ao comportamento em si mesmo. A valoração da gravidade abstrai-se, por conseguinte, da apreciação do montante dos danos que podem até nem existir ou serem insignificantes, mas que em concreto não descaracterizam o comportamento do trabalhador, que não deixa de constituir um comportamento grave do trabalhador¹⁶⁸.

¹⁶⁶ Apesar de no texto da lei (artigo 128.º CT) não se colher esta diferença, a doutrina tem distinguido o dever principal do trabalhador – prestar a atividade para que foi contratado e de outros deveres que acrescem ao dever principal, e que o complementam: os designados deveres acessórios do trabalhador, onde cabem por exemplo o dever de respeito e urbanidade, o dever de assiduidade e pontualidade, o dever de realizar o trabalho com zelo e diligência e o dever de lealdade, entre outros.

¹⁶⁷ Sobre a culpa do trabalhador na economia do conceito de justa causa, ver entre outros, Ac. STJ de 7 de outubro de 2010, processo n.º 1583/06.7 TBPRD.L1.S1, e Ac. STJ de 13 de outubro de 2010, processo n.º 673/03 ZTTBRR.L1.S1, ambos disponíveis em www.dgsi.pt.

¹⁶⁸ Sobre a gravidade do comportamento do trabalhador em si mesmo ver em especial, Ac. STJ de 22 de abril de 2009 processo n.º 08P3040, Ac. STJ de 3 de junho de 2009, processo n.º 247/11.4 TTGMR.P1.S1, e, mais recentemente, no Ac. STJ de 3 de abril de 2013, processo n.º 1154/09.6TTLSB.L1.S1, todos disponíveis em www.dgsi.pt. Neste último acórdão considerou-se que a gravidade pode resultar da reiteração dos comportamentos e não de um único ato do trabalhador.

As consequências produzidas pelo comportamento do trabalhador para o empregador devem tornar impossível a relação de trabalho¹⁶⁹.

A apreciação da gravidade pelo empregador concretiza também a aplicação do princípio da proporcionalidade na escolha da sanção a que já aludimos.

2.2.3 Comportamento (culposo e grave) que torne imediata e praticamente impossível a manutenção da relação de trabalho

O comportamento do trabalhador que preencha os requisitos supra referidos, culpabilidade e gravidade, ainda assim só constituirá justa causa se os efeitos produzidos tornarem imediata e praticamente impossível a manutenção da relação de trabalho¹⁷⁰.

Com efeito, encontra-se enunciado nesta parte da norma o cerne do conceito de justa causa, cuja avaliação exclusivamente casuística permitirá em conexão com os demais elementos, avaliar a sua verificação.

A expressão significa que a sanção do despedimento só se mostrará adequada quando ao empregador não seja exigível manter a relação de trabalho, que se encontra seriamente afetada pelos comportamentos ou omissões do trabalhador, ou seja, quando se mostre gravemente atingida a relação de confiança em que assenta a sua manutenção¹⁷¹.

Do exposto resulta que, se em concreto, o comportamento do trabalhador não obstante ser culposo e grave, não preencher este último requisito, relativo à inexigibilidade da manutenção da relação de trabalho, então o despedimento por justa causa não deve concretizar-se¹⁷².

A sanção de despedimento apresenta-se assim como a *ultima ratio* a que o empregador pode lançar mão, o que deve acontecer apenas quando não lhe seja exigível a

¹⁶⁹ O Tribunal da Relação do Porto, no Ac. de 4 de fevereiro de 2013, processo n.º 191/11.5TTSTS.P1, disponível em www.dgsi.pt, decidiu que a diminuição da confiança resultante da violação do dever de lealdade não está dependente da quantificação dos prejuízos, bastando a criação de uma situação apta a causar prejuízos.

¹⁷⁰ Segundo ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *Direito do Trabalho, cit.*, p. 480, a interpretação desta expressão deve ser feita no sentido de se verificar uma inexigibilidade determinada pelo balanço *in concreto* dos interesses em presença – em especial o da permanência da desvinculação e o da manutenção do posto de trabalho.

¹⁷¹ MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II, cit.*, p. 819, chama-lhe o requisito objectivo da justa causa.

¹⁷² Como refere ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *Direito do Trabalho, cit.*, p. 480.

manutenção da relação de trabalho¹⁷³. Tal conclusão necessita de ser aferida por contraposição ao princípio da continuidade e da manutenção das relações de trabalho¹⁷⁴.

Ou seja, do confronto entre os interesses em conflito, os do trabalhador a manter o seu trabalho e os do empregador a fazer cessar a relação de trabalho, só existirá justa causa quando os segundos tiverem necessária e objetivamente de prevalecer sobre os primeiros¹⁷⁵.

Atenta a natureza indeterminada e vaga do conceito, cujo preenchimento se consegue casuisticamente por recurso a diferentes valorações, tem-se mostrado extremamente importante o contributo da jurisprudência para o preencher, em especial no que concerne à interpretação da expressão da lei que refere “torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho”¹⁷⁶.

A interpretação jurisprudencial desta expressão no conceito de justa causa, que se tem revelado muitíssimo relevante, desenvolve-se em torno das seguintes ideias: a inexigibilidade da manutenção do contrato, evidenciada na perda irremediável da confiança

¹⁷³ Para BERNARDO DA GAMA LOBO XAVIER, *A Extinção do Contrato de Trabalho*, cit., p. 442, a inexigibilidade envolve um juízo de prognose sobre a viabilidade de relação de trabalho; já JÚLIO MANUEL VIEIRA GOMES, *Direito do Trabalho, Volume I – Relações Individuais de Trabalho*, cit., pp. 952 e 953 considera excessiva a referência à valoração futura do comportamento incumpridor do trabalhador.

¹⁷⁴ Conforme aponta ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *Direito do Trabalho*, cit., p. 483, esta impossibilidade prática envolve a referência a um certo padrão de comportamento psicológico. E designadamente a aferição, se face a esse padrão de comportamento a manutenção do vínculo é compatível com a manutenção das relações de trabalho, em nome da estabilidade do emprego.

¹⁷⁵ Tal como considerou o STJ no Ac. de 13 de novembro de 2013, processo n.º 73/12.3TTVNF.P1.S1, disponível em www.dgsi.pt, ao decidir que existe justa causa para o despedimento do trabalhador quando está demonstrado que o mesmo, exercendo as funções de motorista de veículos de transporte de mercadorias perigosas, à revelia da empregadora, por 18 vezes, e no período de 3 meses, conduziu o referido veículo para localidades fora do percurso determinado para o transporte da mercadoria desde o local de recolha ao local de entrega da mesma, o que se traduziu, não só, no acréscimo das distâncias percorridas e do período de tempo para o efeito despendido, suportados pela empregadora, mas, também, no aumento dos riscos derivados da circulação do veículo com combustível. Estes factos foram revelados por via da instalação do GPS no veículo automóvel, que não foi considerado para este efeito como meio de controlo à distância utilizado pelo empregador.

¹⁷⁶ Como decidiu o STJ no Ac. de 5 de julho de 2012, processo n.º 3309/10.1TTLSB.L1.S1, disponível em www.dgsi.pt, “Provando-se que o trabalhador, que exercia as funções de diretor de balcão, com o desrespeito pelos mais elementares deveres de cautela da atividade bancária e sem garantias sólidas, aprovou créditos de valor considerável, permitiu saldos devedores por montantes e períodos superiores ao regulamentado e desobedeceu, conscientemente, a normas atinentes à concessão de crédito, violou, culposamente e de forma grave, os deveres de realizar com zelo e diligência as funções que lhe estavam confiadas, de cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes à execução do trabalho e de guardar lealdade ao empregador, previstos no artigo 128.º, n.º 1, alíneas c), e) e f) do Código do Trabalho de 2009. O trabalhador, com o seu comportamento grave e culposos, pôs em crise a permanência da confiança em que se alicerçava a relação de trabalho e que, insubsistindo, torna imediata e praticamente impossível a respectiva manutenção, que não é razoável exigir à empregadora, verificando-se, assim, justa causa para o despedimento, nos termos do artigo 351.º, n.º 1, do Código do Trabalho de 2009”.

do empregador e que exige um juízo de prognose em relação à manutenção futura do vínculo¹⁷⁷. A que se tem juntado uma outra: a de impossibilidade prática da manutenção do vínculo, no sentido de comprometer desde logo e imediatamente a relação de trabalho¹⁷⁸.

A interpretação do conceito indeterminado de justa causa completa-se, em parte, pelos diversos exemplos de justa causa elencados pelo n.º 2 do artigo 351.º CT, mas que preenchem os requisitos do n.º 1 da norma.

2.3 A exemplificação de justas causas

Nas alíneas a) a m) do n.º 2 do artigo 351.º CT encontramos a título exemplificativo comportamentos do trabalhador que constituem, verificados os elementos acima referidos, e no n.º 1 do mesmo artigo, justa causa para o despedir¹⁷⁹.

O legislador avançou assim, com a enumeração dos comportamentos do trabalhador, por serem os mais frequentes, os mais comuns ou aqueles cuja tradição já consagrava na lei e que são de molde a motivar o seu despedimento¹⁸⁰. Importa notar que os exemplos elencados pelo legislador não apresentam todos eles a mesma relevância no que tange à sua

¹⁷⁷ Neste sentido vejam-se por exemplo, o Ac. STJ de 13 de janeiro de 2010, processo n.º 4583/06.3 TTL.SB.S1, e Ac. STJ de 12 de setembro de 2012, processo n.º 492/08.0TTLMG.P1.S1, disponíveis em www.dgsi.pt. Neste último aresto decidiu o tribunal que “sendo o trabalhador sócio de sociedade comercial com objeto social idêntico à do empregador, ambas se dedicando à atividade de realização de funerais, aquele, com o comportamento adoptado, violou, culposamente e de forma grave, o dever de guardar lealdade ao empregador, previsto no artigo 121.º, n.º 1, alínea e), do Código do Trabalho de 2003, na dimensão da proibição de concorrência, tendo afetado a relação de confiança que deve existir entre empregador e trabalhador e gerando fundadas dúvidas sobre a idoneidade futura do desempenho das funções”.

¹⁷⁸ Interpretação evidenciada no Ac. RP de 5 de janeiro de 2009, processo n.º 0846103, no Ac. STJ de 15 de setembro de 2010, processo n.º 254/07.1 TTVLG.P1.S1, e ainda no Ac. STJ de 20 de junho de 2012, processo n.º 417/10.2TTVNF.P1.S1, disponíveis em www.dgsi.pt. Nesta decisão considerou-se que “a conduta da autora — divulgar o recibo de vencimento de outra trabalhadora, que lhe foi entregue, por engano, e apossar-se de um documento que estava sobre a secretária do Diretor de Produção, fotocopiando-o e divulgando-o — violou, grave e culposamente, o dever de lealdade para com a entidade empregadora, e pôs em crise a permanência da confiança em que se alicerçava a relação de trabalho, a qual, insubsistindo, torna imediata e praticamente impossível a sua manutenção, verificando-se justa causa para o despedimento”.

¹⁷⁹ Sobre a natureza exemplificativa das diferentes alíneas do n.º 2 quer a doutrina quer a jurisprudência tem estado de acordo; ver, entre outros, PEDRO FURTADO MARTINS, *A Cessação do Contrato de Trabalho*, cit., p. 77; PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Direito do Trabalho*, cit., p. 916; e JORGE LEITE, *Direito do Trabalho*, Vol. II, Serviços de Acção Social da U.C., Coimbra, 2004, p. 211.

¹⁸⁰ MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II*, cit., p. 821, agrupa as diversas justas causas em comportamentos de violação dos deveres relacionados com atividade laboral, comportamentos de violação de deveres organizacionais e comportamentos violadores de deveres gerais.

aplicação, pelo que a nossa análise direccionar-se-á especialmente para as situações com maior interesse prático.

Para a compreensão dos conceitos empregues bem como para a delimitação das situações abrangidas em cada uma das alíneas tem sido essencial o contributo da jurisprudência, que apontaremos para cada uma delas.

2.3.1 A desobediência ilegítima às ordens dos responsáveis hierarquicamente superiores

O primeiro dos comportamentos referidos é a desobediência às ordens do empregador¹⁸¹. Para configurar justa causa de despedimento, a desobediência tem de se apresentar como ilegítima. Afastam-se por conseguinte da previsão da norma, todas as situações de desobediência em que a ordem seja contrária aos direitos e garantias do trabalhador¹⁸². Este fundamento assenta na violação do dever de obediência do trabalhador às ordens e às instruções que legitimamente lhe forem dirigidas pelo empregador ou por superior hierárquico nos termos previstos no artigo 128.º n.º 1 al. e) CT¹⁸³.

De acordo com o estatuído nesta norma, o trabalhador deve cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeita à execução e disciplina do trabalho¹⁸⁴. O dever de obediência assenta, como já referimos, no poder de direcção do empregador.

¹⁸¹ Em especial sobre o tema da desobediência, ver JÚLIO MANUEL VIEIRA GOMES, *Deve o trabalhador subordinado obediência a ordens ilegais?*, in Trabalho e Relações Laborais, Cadernos Sociedade e Trabalho, I, Oeiras 2001, pp. 179-187.

¹⁸² Sobre as características da desobediência para motivar o despedimento ver entre outras as seguintes decisões jurisprudenciais: Ac. RL 24/3/1993, in CJ XVIII, T II, pp. 161-163, Ac. RL de 22/3/1995 in CJ, Tomo II, pp. 170-171 e Ac. RL de 9 de dezembro de 2004, CJ, 2004, V, pp. 154-156, Ac. RL de 19 de janeiro de 2005, CJ, 2005, I, pp. 147-149, Ac. STJ de 25 de maio de 2005, CJ (STJ) 2005, II, pp. 261-264, Ac. STJ de 27 de novembro de 2007 processo n.º 0752879, disponível em www.dgsi.pt, Ac. de 7 de maio de 2008 processo n.º 08S458, disponível em www.dgsi.pt e Ac. STJ de 3 de junho de 2009 processo n.º 0853085, disponível em www.dgsi.pt. Mais recentemente o STJ no Ac. de 25 de janeiro de 2012, processo n.º 666/04.2TTVFR.P1.S1, disponível em www.dgsi.pt, decidiu que “Viola, grave e culposamente, o dever de obediência o trabalhador que, perante uma legítima ordem de serviço, se recusa a cumpri-la, afirmando que só o faria se a mesma lhe fosse dada por escrito e fundamentadamente, mesmo depois de, num segundo momento, ter sido chamado ao gabinete da direcção da R., onde lhe foi explicada a necessidade de tal ordem”.

¹⁸³ Conforme considerou o STJ no Ac. de 8 de março de 1995, in BMJ 445, p. 221, é legítima a recusa da trabalhadora em cumprir uma ordem de transferência do local de trabalho, que lhe foi dirigida após ter feito greve, atuação reprovada pelo seu superior hierárquico.

¹⁸⁴ Por exemplo no Ac. STJ de 28 de abril de 2004, in CJ, II, pp. 257-260, considerou-se ser fundamento de despedimento com justa causa a falta injustificada do chefe de serviços da secção de *design* às sessões de

2.3.2 A violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa

Nesta alínea, o legislador previu poderem constituir justa causa os comportamentos do trabalhador que violem os direitos e garantias dos demais trabalhadores da empresa¹⁸⁵.

2.3.3 A provocação repetida de conflitos com trabalhadores da empresa

Cabem na previsão desta norma situações em que o trabalhador com a sua conduta ou postura desadequada provoca repetidamente conflitos com outros trabalhadores da empresa.

Conclui-se, portanto, que nem só as atuações do trabalhador em relação ao seu empregador e superiores hierárquicos são passíveis de justificar o despedimento. Trata-se também de proteger a organização, da qual fazem parte os demais trabalhadores da empresa.

São abrangidos nesta situação da provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa, a violação do dever de respeito, o direito ao nome e mesmo o direito à integridade física do trabalhador¹⁸⁶.

acção de formação para aquisição e uniformização de conhecimentos no *software* de tratamento de imagem de todos os colaboradores das secções de *design* e pré impressão, apesar de ter sido advertido da importância e obrigatoriedade da sua presença.

¹⁸⁵ Considerou o STJ no Ac. de 3 de dezembro de 2003, processo n.º 03S29244, disponível em www.dgsi.pt, que se integra na previsão desta alínea a prática de atos de assédio - não provocados nem consentidos - sobre colega de trabalho, traduzidos em propostas de relações sexuais, atos esses tendentes de coação física tendentes à respectiva consumação. Também sobre este fundamento, a violação do dever de respeito e urbanidade relativamente aos colegas de trabalho e superiores hierárquicos, se debruçou o STJ no Ac. de 10 de dezembro de 2009, processo n.º 08S3695, disponível em www.dgsi.pt.

¹⁸⁶ Sobre o tema ver Ac. STJ de 17 de novembro de 2004, processo n.º 03S1400, disponível em www.dgsi.pt.

2.3.4 O desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, de obrigações inerentes ao exercício do cargo ou do posto de trabalho a que está afeto

Nesta alínea, o legislador recorreu por diversas vezes a conceitos indeterminados como por exemplo quando consagra no seu texto expressões como “o desinteresse repetido pelas obrigações...”.

Mais uma vez, a ação da jurisprudência tem-se mostrado particularmente relevante no que tange ao preenchimento destas expressões legais¹⁸⁷. Para a boa interpretação desta norma são igualmente de considerar os contributos em torno do dever de zelo e diligência previsto no artigo 128.º n.º 1 c) CT¹⁸⁸.

2.3.5 A lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa

O legislador aponta como justa causa para o despedimento a lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa, que pode nem sempre querer significar prejuízos avultados, mas antes a referência ao aspeto qualitativo da lesão provocada¹⁸⁹.

¹⁸⁷ Em concreto decidiu o STJ no Ac. de 10 de outubro de 2007, processo n.º 07S2363, disponível em www.dgsi.pt, que não integra justa causa de despedimento o comportamento do escriturário de um departamento financeiro que não cumpriu obrigações inerentes ao exercício do seu cargo num relativamente pequeno período de tempo, revelando uma menor atenção e entrega ao mencionado exercício, mas sem revelar um desinteresse repetido quanto aquele cumprimento, nem traduzindo, por qualquer forma, a vontade de desacatamento de ordens e instruções concretas, ou ao desiderato de faltar à verdade para com os superiores hierárquicos. Muito embora aquela atuação justifique um sancionamento disciplinar, não constitui um comportamento grave, reiterado e de consequências gravosas – pois limitou-se a causar uma desorganização nos serviços de contabilidade – a tornar imediata e praticamente impossível a subsistência da relação laboral.

¹⁸⁸ Especialmente sobre a violação do dever de zelo e diligência, ver as seguintes decisões dos tribunais: Ac. STJ de 8 de março de 2001, processo n.º 00S3434; Ac. STJ de 21 de fevereiro de 2006, processos n.º 04S4336 e n.º 05S3738; Ac. STJ de 8 de fevereiro de 2006, processo n.º 05S1963; e Ac. STJ de 25 de março de 2010 processo n.º 243/07.6TTBJA.S1; todos disponíveis em www.dgsi.pt. Na doutrina, PEDRO MADEIRA DE BRITO, *Justa causa de despedimento com fundamento na violação dos deveres de assiduidade, zelo e diligência*, in Estudos do Instituto do Direito do Trabalho, Vol. II, pp. 119-134.

¹⁸⁹ Sobre o tema ver em especial SOFIA LEITE BORGES, *A Justa causa de despedimento por lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa e pela prática de atos lesivos da economia nacional* e também JOSÉ ANDRADE MESQUITA, *Tipificações legais de justa causa. “A lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa” e a “prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional*, ambos os estudos se encontram publicados nos Estudos do Instituto do Direito do Trabalho, Volume II, Coimbra 2001, respetivamente pp. 165-178 e 135-163.

Resulta do texto desta alínea que para que o trabalhador seja despedido com este fundamento, os danos que provocou à empresa tenham de apresentar uma certa gravidade¹⁹⁰.

2.3.6 As falsas declarações relativas à justificação de faltas

No que concerne à matéria das faltas, o legislador referiu separadamente dois comportamentos diferentes do trabalhador que podem conduzir ao seu despedimento. Na alínea g) previu a violação do dever de assiduidade e na alínea f) referiu-se à prestação de falsas declarações com vista à justificação das faltas¹⁹¹. No que toca às faltas por doença, e em consonância com o disposto nesta norma, o n.º 4 do artigo 254.º CT estabelece que a apresentação ao empregador de declaração médica com intuito fraudulento constitui falsa declaração para efeitos de justa causa de despedimento. Para efetivar este controlo da situação de doença do trabalhador ao serviço, o empregador dispõe hoje da possibilidade de solicitar a verificação da situação de doença do trabalhador, nos termos de legislação específica (n.º 3 do artigo 254.º CT)^{192/193}.

¹⁹⁰ Sobre o despedimento assente na lesão de interesses patrimoniais sérios ver o Ac. STJ de 8 de fevereiro de 2006, processo n.º 05S1963, disponível em www.dgsi.pt.

¹⁹¹ Sobre este assunto ver, entre outros, Ac. RP de 7 de abril de 1997, BTE, 2.ª série, n.ºs 1 a 6, 2000, p. 333, Ac. RL de 19 de outubro de 2005, CJ, IV, 2005, p. 166, Ac. RC de 22 de outubro de 2009, processo n.º 777/08.5 TTAVR.C1, disponível em www.dgsi.pt, e Ac. RP de 28 de maio de 2012, processo n.º 1462/10.3TTMTS.P1, disponível em www.dgsi.pt.

¹⁹² A regulamentação da matéria consta dos artigos 17.º a 24.º da Lei n.º 105/2009 de 14 de setembro.

¹⁹³ No Ac. RP de 23 de março de 2013, processo n.º 674/11.7TTMAI.P1, disponível em www.dgsi.pt, considerou-se que “o incumprimento do dever de comparência ao exame designado pela Segurança Social para verificação da doença invocada em justificação das faltas ao trabalho, constituindo uma oposição, sem motivo atendível, à fiscalização prevista no n.º 3 do artigo 254.º, descaracteriza a situação como impossibilidade da prestação de trabalho, tornando injustificadas as faltas”.

2.3.7 As faltas não justificadas ao trabalho que determinem diretamente prejuízos ou riscos graves para a empresa, ou cujo número atinja em cada ano civil, cinco seguidas ou dez interpoladas

Também constitui motivo para despedir o trabalhador a violação do dever de assiduidade¹⁹⁴. Este é seguramente um dos fundamentos mais invocados para motivar o despedimento do trabalhador.

O trabalhador tem para com o empregador o dever de assiduidade e de pontualidade, pelo que deve comparecer no tempo e no local de trabalho para prestar o seu trabalho, conforme o previsto no artigo 128.º n.º 1 b) CT. O trabalhador pode, no entanto, estar dispensado de o fazer quando tenha motivos que a lei considere válidos para faltar (justificadamente) ao trabalho e que se encontram previstos no artigo 249.º n.º 2 CT.

As faltas injustificadas ao trabalho podem ser justa causa para despedir o trabalhador quando determinem prejuízos ou riscos graves para a empresa, ou quando se atinjam em cada ano civil 5 faltas seguidas ou 10 faltas interpoladas.

As faltas injustificadas são um dos fundamentos mais comuns para justificar o despedimento de um trabalhador, daí o elevado número de decisões dos tribunais acerca do tema¹⁹⁵.

O entendimento acerca do texto desta norma levanta especiais dificuldades. Por um lado, a articulação do seu conteúdo com o critério geral do n.º 1, nem sempre é fácil; por outro lado, a sua aplicação tem-se revelado controversa tanto na doutrina como na jurisprudência, particularmente no que tange ao tratamento das faltas injustificadas dadas pelo trabalhador que se encontra em situação de prisão¹⁹⁶.

¹⁹⁴ Sobre a violação do dever de assiduidade por faltas injustificadas, ver HELENA TAPP BARROSO, *Justa causa por violação do dever de assiduidade; faltas não justificadas ao trabalho e falsas declarações relativas às justificações das faltas. Uma abordagem do caso das falsas declarações para justificação de faltas em especial*, in Estudos do Instituto do Direito do Trabalho, Volume II, Coimbra 2001, pp. 179-191, e PEDRO MADEIRA DE BRITO, *Justa causa de despedimento com fundamento na violação dos deveres de assiduidade, zelo e diligência*, cit., pp. 119-134.

¹⁹⁵ Ver entre outras, as decisões dos seguintes acórdãos: Ac. RL de 24 de junho de 1998, CJ, 1998, III, pp. 172-173, Ac. RP de 18 de setembro de 2006, CJ, IV, p. 216, Ac. STJ de 31 de outubro de 2007, processo n.º 07S2885, disponível em www.dgsi.pt, Ac. STJ de 21 de maio de 2008, processo n.º 07S4651, disponível em www.dgsi.pt, Ac. RP de 23 de março de 2009, processo n.º 0847321, disponível em www.dgsi.pt, Ac. RL de 14 de julho de 2011, processo n.º 20/10.7TTBRR.L1-4, disponível em www.dgsi.pt, Ac. RP de 7 de janeiro de 2013, processo n.º 1813/11.3TTPRT.P1, disponível em www.dgsi.pt.

¹⁹⁶ Sobre o tema ver em especial ABÍLIO NETO, *Natureza e consequências das faltas dadas por um trabalhador, motivadas por condenação e pena de prisão*, in Revista de Direito e de Estudos Sociais, 1987, I, pp. 49 -55; ALBINO MENDES BAPTISTA, *Faltas por motivo de prisão*, in Questões Laborais, 11, 1998, pp. 47-64; e TERESA

A matéria das faltas dadas ao trabalho pelo trabalhador que se encontra a cumprir pena de prisão, não é consensual nem na doutrina, nem na jurisprudência¹⁹⁷. De tal maneira que para alguns autores é relevante saber se o trabalhador está a cumprir pena de prisão efetiva ou se, pelo contrário, o trabalhador está apenas preso preventivamente¹⁹⁸.

2.3.8 A falta culposa de observância de regras de segurança e saúde no trabalho

Ao trabalhador são hoje dirigidos vários deveres em matéria de saúde, segurança e higiene no trabalho, designadamente as constantes nas alíneas i) e j) do n.º 1 do artigo 128.º CT. Quando o incumprimento destes deveres assuma as características do conceito de justa causa presentes do n.º 1 do artigo 351.º CT, o trabalhador pode ser despedido com este fundamento¹⁹⁹.

COELHO MOREIRA, *O respeito pela esfera privada do trabalhador: natureza jurídica das faltas cometidas por motivo de prisão baseada em crimes praticados fora do trabalho*, Questões Laborais, Ano 8, pp. 155-189.

¹⁹⁷ Nos tribunais portugueses a corrente maioritária vai no sentido de considerar as faltas resultantes da prisão do trabalhador (preventiva ou em cumprimento de pena efetiva) como faltas injustificadas, o que, verificados os demais pressupostos, permite ao empregador despedir o trabalhador com justa causa; a título de exemplo, assim se decidiu nos seguintes acórdãos: Ac. STJ de 4 de junho de 2008 processo n.º 08S601, disponível em www.dgsi.pt; Ac. STJ de 1 de outubro de 2008, processo n.º 08S718, disponível em www.dgsi.pt; e ainda no Ac. STJ de 15 de setembro de 2010, processo n.º 254/07.1TTVLG.P1.S1, disponível em www.dgsi.pt. Em sentido contrário veja-se o Ac. STJ de 21 de fevereiro de 2000, processo n.º 9941389, disponível em www.dgsi.pt, que considerou que as faltas dadas pelo trabalhador em prisão preventiva são justificadas se à data do despedimento ainda não houver decisão condenatória com trânsito em julgado.

¹⁹⁸ No sentido de que tais faltas deverem ser consideradas injustificadas, entre outros, ver ABÍLIO NETO, *Natureza e consequências das faltas dadas por um trabalhador, motivadas por condenação em pena de prisão*, cit., pp. 49-55. Contra esta posição, e considerando que as faltas dadas pelo trabalhador nesta circunstância devem ser consideradas faltas justificadas, ver MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II, cit.*, p. 506 e ss., e ALBINO MENDES BAPTISTA, *Faltas por motivo de prisão*, in Questões Laborais, n.º 11, ano V, 1998, pp. 47-64. No mesmo sentido, embora apenas para situação em que o trabalhador se encontre em prisão preventiva, ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *Direito do Trabalho, cit.*, pp. 409 e ss.

¹⁹⁹ Sobre o tema ver a seguinte jurisprudência Ac. STJ de 7 de dezembro de 1994, in CJ (STJ), 1994, III, 303-305, Ac. RP de 25 de março de 1996, in CJ 1996, II, 259-261, Ac. (STJ) de 3 de março de 1998, in CJ (STJ), 1998, I, 275-277, Ac. STJ 1 de julho de 1998, in CJ (STJ) 1998, III, 295-296, Ac. STJ de 27 de fevereiro de 2008, processo n.º 07S3523, disponível em www.dgsi.pt, e Ac. STJ de 23 de abril de 2008, processo n.º 08S145, disponível em www.dgsi.pt. Ver também MILENA SILVA ROUXINOL, *Obrigações de Segurança e Saúde do Empregador*, Coimbra Editora, Coimbra, 2008.

No âmbito desta alínea assumem especial relevo, atenta a frequência com que acontecem, as situações em que o trabalhador presta a sua atividade sob efeito do álcool manuseando máquinas ou conduzindo veículos²⁰⁰.

2.3.9 A prática no âmbito da empresa, de violências físicas, injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhador da empresa, elemento dos corpos sociais, empregador em nome individual, seus delegados e representantes

Na alínea i) do n.º 2 do artigo 351.º o legislador considerou ser um fundamento para a cessação do contrato de trabalho a existência de condutas do trabalhador que, no âmbito da empresa, representem violência física, injúrias ou outras ofensas punidas por lei e que sejam praticadas sobre trabalhador da empresa, elemento dos corpos sociais, empregador em nome individual, seus delegados e representantes²⁰¹.

2.3.10 O sequestro ou em geral crime contra a liberdade de trabalhadores da empresa, de elementos dos corpos sociais, do empregador em nome individual, seus delegados ou representantes

Trata-se de comportamentos do trabalhador com relevância criminal e que justificam a cessação da relação de trabalho, atenta a sua gravidade. Tratou-se de uma motivação com especial interesse num determinado contexto histórico de convulsões e lutas sociais dos trabalhadores que, apesar de continuar na lei, não apresenta atualmente especial expressividade enquanto justa causa para fazer cessar o contrato de trabalho.

²⁰⁰ A propósito do trabalho sob efeito do álcool, e sobre se este configura a existência de justa causa, quanto à Relação do Porto pode ler-se no Ac. de 10 de julho de 2013, processo n.º 313/12.9 TTOAZ. P1, disponível em www.dgsi.pt, “que, e sem qualquer carácter pejorativo não resulta do bom senso que um “almeida”, um “homem do lixo”, não possa beber uma cerveja ao almoço, e ir trabalhar a seguir. Ou não possa, consoante as suas funções concretas, beber bastante mais ao almoço.”.

²⁰¹ Sobre o tema ver os acórdãos do STJ de 12 de janeiro de 2000, *in* CJ (STJ) 2000, I, pp. 251-253, Ac. STJ 16 de fevereiro de 2000, *in* CJ (STJ) 2000, I, pp. 263-264, Ac. STJ de 14 de março de 2000, *in* CJ (STJ), 2000, I, pp. 280-283, Ac. STJ de 10 de dezembro de 2009, processo n.º 08S3695, disponível em www.dgsi.pt e Ac. STJ de 22 de setembro de 2010 processo n.º 4401/04.7TTL5B.S1, disponível em www.dgsi.pt, e o Ac. STJ de 4 de julho de 2013, processo n.º 7583/11.8T2SNT.L1.S1, disponível em www.dgsi.pt.

2.3.11 O incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisão judicial ou administrativa

As situações de desobediência dos trabalhadores às decisões dos tribunais ou das decisões emitidas por entidades administrativas aparecem também enumeradas como fundamento possível para o empregador fazer cessar o contrato de trabalho invocando justa causa.

2.3.12 As reduções anormais de produtividade

O último dos fundamentos que o legislador menciona com caráter de exemplo refere-se às reduções anormais de produtividade pelo trabalhador, que aparecem previstas na alínea m) do n.º 2 do artigo 351.º CT. A expressão legal configura um conceito indeterminado que só casuisticamente, e verificados os requisitos do n.º 1, se poderá avaliar ser motivo bastante para o empregador despedir o trabalhador.

2.4 As relações entre a cláusula geral do n.º 1 e as situações de justa causa exemplificadas no n.º 2 do artigo 351.º CT

Após a análise realizada, a constatação óbvia é a de que neste artigo não estão elencadas todas as situações que traduzam violação dos deveres do trabalhador. Assim como não se encontram tipificadas todas as situações de incumprimento expressamente previstas no artigo 128.º CT nem, por maioria de razão, as outras obrigações que possam, em concreto, ser impostas ao trabalhador e cuja fonte seja, por exemplo, o próprio contrato ou os regulamentos internos da empresa.

Refira-se aliás a este propósito que a postura do legislador ao consagrar a título exemplificativo os motivos da justa causa, está em consonância com a previsão não taxativa dos deveres do trabalhador ²⁰².

Neste quadro, há portanto que considerar que em face dos comportamentos violadores dos deveres do trabalhador que não se achem compreendidos no n.º 2 do artigo 351.º CT serão os mesmos apreciados como condutas motivadoras do despedimento, à luz dos elementos previstos no n.º 1 do mesmo artigo.

Importa, no entanto, compreender que tipo de relações se estabelecem entre a cláusula geral do n.º 1 e o elenco exemplificativo do n.º 2.

Após a previsão da cláusula geral, as principais razões que determinaram o legislador a avançar com alguns exemplos de justas causas, que não deverão ser entendidos como uma lista exaustiva de motivos para despedir o trabalhador, resulta, por um lado, da necessidade de concretizar o conceito apresentado no n.º 1 e, por outro, para servir de bitola, de termo de comparação, perante outros atos praticados pelo trabalhador.

Assim, e se por um lado, a previsão do n.º 2 fornece ao intérprete algumas indicações relevantes sobre o género de comportamentos que poderão levar ao despedimento, por outro lado, impõe-se compatibilizar a aplicação dos requisitos do n.º 1 com as situações previstas no n.º 2.

A este propósito, o entendimento generalizado da doutrina e da jurisprudência tem sido no sentido de que mesmo quando o comportamento praticado pelo trabalhador integre uma das alíneas a) a m) do n.º 2, só será justa causa para despedir o trabalhador se, em concreto, preencher os elementos do n.º 1 ²⁰³.

²⁰² Comparando os deveres do trabalhador previstos no artigo 128.º CT com o elenco de situações de justa causa do 351.º n.º 2 constata-se uma falta de correspondência entre ambas as normas; a situação que tem sido especialmente notada respeita às condutas do trabalhador violadoras do dever de lealdade. A jurisprudência tem, no entanto, considerado o relevo destes comportamentos no âmbito da justa causa para despedimento. A título de exemplo, vejam-se, entre vários arestos sob o tema, os seguintes acórdãos: Ac. de 27 de maio de 2004, CJ (STJ), 2004, II, p. 267; Ac. RL de 13 de abril de 2005, CJ, 2005, II, p. 154; Ac. STJ de 22 de abril de 2009, processo n.º 09S0153 e n.º 08S3083, disponível em www.dgsi.pt; Ac. STJ de 3 de outubro de 2007, processo n.º 07S1796, disponível em www.dgsi.pt; Ac. STJ de 9 de janeiro de 2008, processo n.º 07S2882, disponível em www.dgsi.pt; e Ac. STJ de 6 de fevereiro de 2008, processo n.º 07S3906, disponível em www.dgsi.pt.

²⁰³ Neste sentido ver, entre outros, os acórdãos do STJ de 30 de maio de 2007, processo n.º 07S673; Ac. de 7 de maio de 2008, processo n.º 08S458; Ac. de 25 de fevereiro de 2009 processo n.º 08S2461; e Ac. de 13 de janeiro de 2010 processo n.º 1164/07.8TTPRT.S1; todos disponíveis em www.dgsi.pt.

O que significa que só se o comportamento do trabalhador for culposo e grave e afetar irremediavelmente a relação de trabalho, é que o empregador o pode despedir invocando para tanto um dos factos previstos no n.º 2.

Impõe-se, no entanto, referir que no que concerne às faltas injustificadas ao trabalho previstas na alínea g) subsiste alguma dificuldade em conciliar a aplicação das duas normas: o critério geral (n.º 1) e a previsão concreta quanto a estas (al. g)), que atenta a relevância prática trataremos de seguida.

2.5 As relações entre o n.º 1 e o n.º 2 do artigo 351.º CT: a situação das faltas injustificadas ao trabalho previstas na alínea g) do n.º 2

Relativamente ao fundamento de justa causa previsto na alínea g), designadamente na parte que contempla o número de faltas injustificadas, tem-se discutido no sentido de saber se, perante o critério objetivo consagrado no texto da norma, é indispensável e útil apreciar os elementos da justa causa consagrados no n.º 1 para que o empregador possa despedir com este fundamento o trabalhador ao seu serviço²⁰⁴.

A esta questão, e não obstante ser a alínea g) aquela que o legislador consagrou mais objetivamente, a maior parte da doutrina tem respondido que, não obstante a previsão objetiva de 5 faltas seguidas e 10 interpoladas no mesmo ano civil, impõe-se a verificação dos requisitos do n.º 1 para que o empregador possa fazer cessar o contrato com esta motivação²⁰⁵.

²⁰⁴ A questão parece não se colocar relativamente à situação também prevista nesta alínea e que se refere às “faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa”, visto que a apreciação deste fundamento implica, por um lado, a apreciação da ação do trabalhador e, por outro, dos efeitos que provoca para o empregador.

²⁰⁵ Neste sentido, MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II, cit.*, p. 828, e JORGE LEITE, *As faltas ao trabalho no direito do trabalho português*, in *Revista de Direito e Economia*, 1978, pp. 417-443: o número de faltas presente no texto da lei é apenas um elemento fortemente indicador da gravidade das consequências do comportamento do trabalhador, que também não dispensa a apreciação dos elementos do conceito de justa causa. Contra esta posição, ver JOANA VASCONCELOS, *Concretização do conceito de justa causa, cit.*, p. 223, considera que em matéria de faltas, diferentemente dos outros exemplos de justa causa, o legislador utilizou um critério objetivo que não carece da subsunção na parte geral da norma e ainda porque, tratando-se de uma falta injustificada, é um comportamento culposo do trabalhador.

No que tange à jurisprudência, também os tribunais têm decidido pela aplicação dos elementos do n.º 1 à situação das faltas injustificadas dadas pelo trabalhador²⁰⁶.

Colhe-se ainda que o empregador tem de fazer a prova dos elementos do n.º 1 (que se trata de um comportamento culposos e grave que torna prática e imediatamente impossível a manutenção da relação de trabalho), mas fica dispensado de provar os riscos ou prejuízos determinados pela ausência do trabalhador, visto que se presume a sua verificação²⁰⁷. Esta atuação do trabalhador constitui assim violação do dever de assiduidade e, com os contornos referidos, configura uma infração disciplinar grave conducente ao despedimento nos termos descritos.

2.6 Critérios legais para a apreciação das situações de justa causa

Através da disposição do n.º 3 o legislador procurou fornecer os critérios com base nos quais deve ser apreciada a justa causa no contexto em que foi praticada.

Assim, estabeleceu que na valoração do comportamento ilícito, culposos e grave praticado pelo trabalhador deve atender-se a vários fatores; estes, ao diferir de organização para organização, podem implicar alguma discricionariedade do empregador²⁰⁸.

Consagrou que no quadro da gestão da empresa deve atender-se ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao caráter das relações entre trabalhador e empregador, ou do trabalhador com os seus companheiros de trabalho, e bem assim às outras circunstâncias que sejam relevantes na situação em concreto.

²⁰⁶ Como decidiu o Tribunal da Relação do Porto, no Ac. de 19 de março de 2012, processo n.º 626/10.4TTGMR.P1, disponível em www.dgsi.pt, que “Não obstante ter ficado provado que a trabalhadora deu 13 faltas injustificadas e, portanto, com o seu comportamento violou o dever de assiduidade a que, estava adstrita por imposição legal, certo é para que tal comportamento possa constituir justa causa de despedimento é necessário que, em concreto, seja culposos e grave, entendida a gravidade no sentido de impossibilidade de subsistência da relação laboral. Exigindo-se embora que o comportamento seja censurável e grave, se o circunstancialismo que o determinou e as suas consequências, bem como o nível cultural da trabalhadora e a doença de que padece, não permitem concluir pela sua censurabilidade e atenuam a gravidade dos factos, de tal sorte que, em termos de razoabilidade e proporcionalidade, não torna imediata e praticamente impossível a subsistência da relação laboral, é de afastar a justa causa com a virtualidade de legitimar a sanção expulsória.”

²⁰⁷ Neste sentido decidiu o STJ no Ac. de 2 de dezembro de 2004, CJ (STJ) 2004, III, pp. 276-286, e também no Ac. de 27 de outubro de 2010 processo n.º 3434/07 OTTLSB.L1.S1, disponível em www.dgsi.pt.

²⁰⁸ Discricionariedade que a jurisprudência tem procurado eliminar por recurso ao critério da coerência disciplinar na empresa já por nós referido a propósito dos princípios orientadores para aplicação das sanções disciplinares.

Com efeito, com tal previsão (valoração da atuação do trabalhador dentro do quadro de gestão da empresa) o legislador considera determinante para apreciação do comportamento do trabalhador, a sua contextualização face à prática da empresa, aos seus valores, ao tipo de relações mais ou menos formais que se estabelecem entre as partes, à linguagem utilizada²⁰⁹, entre outros.

O recurso a esta valoração casuística de fatores concede que a aplicação possa ser diferente de empresa para empresa, e até eventualmente de trabalhador para trabalhador.

Na sucessão de critérios para concretização da justa causa aparece também como determinante o grau de lesão dos interesses do empregador, isto apesar de o dano não ser determinante para a existência de infração, nem mesmo o seu valor²¹⁰. Porém, se existir dano resultante da ação do trabalhador, este deve ser valorado na perspetiva dos prejuízos provocados ao empregador. Devendo valorar-se quer o dano patrimonial quer o não patrimonial.

Revela-se também importante a apreciação do carácter das relações daquele trabalhador com o empregador e com os seus colegas de trabalho, sendo de realçar nesta apreciação as funções do trabalhador, a sua posição hierárquica na empresa e a sua formação²¹¹.

Finalmente, manda a norma que se atendam às demais circunstâncias que no caso sejam relevantes. Com esta cláusula geral o empregador pode considerar quaisquer situações que sejam de convenientes na apreciação da conduta do trabalhador²¹².

Depois de analisadas as situações que podem conduzir ao despedimento, analisaremos agora o procedimento para que o empregador possa despedir o trabalhador com justa causa.

²⁰⁹ A propósito da linguagem utilizada, o STJ no Ac. de 16 de fevereiro de 2000, processo n.º 99S255, disponível em www.dgsi.pt, considerou que determinados excessos de linguagem ou palavrões proferidos pelo trabalhador no contexto em que o foram não apresentam carácter injurioso dirigido à pessoa, ao nome, à honra ou ao carácter da pessoa visada. Além de que na área geográfica e no ambiente social e laboral tais ocorrências são muito comuns.

²¹⁰ Neste sentido decidiu o STJ nomeadamente nos seus acórdãos de 18 de janeiro de 2005, CJ (STJ) 2005, I, pp. 227-231, Ac. de 3 de dezembro de 2008, processo n.º 08S3255, disponível em www.dgsi.pt e Ac. de 22 de abril de 2009, processo n.º 09S153, disponível em www.dgsi.pt.

²¹¹ O STJ considerou especialmente grave o comportamento do trabalhador por exercer um cargo de chefia na empresa, cfr. Ac. STJ de 3 de dezembro de 2008, processo n.º 08S2313, disponível em www.dgsi.pt.

²¹² Na prática jurisprudencial nesta matéria tem-se atendido especialmente ao passado disciplinar do trabalhador, como sucedeu por exemplo no Ac. STJ de 27 de abril de 2006, processo n.º 05S4320, disponível em www.dgsi.pt e no Ac. STJ de 14 de janeiro de 2009, processo n.º 08S2586, disponível www.dgsi.pt.

3. O procedimento disciplinar com vista ao despedimento do trabalhador: aspetos gerais

Para despedir o trabalhador por justa causa é necessário que o empregador realize um conjunto de formalidades, que compõem o agora designado procedimento disciplinar e que na legislação anterior ao Código do Trabalho de 2003 tomava a designação de processo disciplinar²¹³.

Mais relevante do que a questão terminológica, é de acentuar que a lei estabelece um conjunto de princípios gerais que enformam este processo e de atos formais tendentes a rodeá-lo de todas as garantias, visto que está associado ao poder punitivo do empregador²¹⁴.

Ao mesmo tempo, por via dos formalismos, garante-se ao trabalhador a aplicação do princípio constitucional da segurança no emprego do artigo 53.º CRP.

Embora na aplicação desta sanção, o legislador tenha sido mais exigente no rigor das formalidades que impôs, exige-se sempre um determinado procedimento do empregador, exceção feita à repreensão.

Preveem-se assim duas modalidades de procedimento: o procedimento que se destina a formalizar a aplicação das outras sanções (artigo 329.º CT) e o procedimento disciplinar com vista ao despedimento do trabalhador por facto que lhe é imputável (artigos 353.º e ss. CT)²¹⁵.

A importância atribuída pela lei ao procedimento disciplinar resulta especialmente das consequências que a sua falta provoca e que nas situações mais graves conduzirão à ilicitude do despedimento, tema que trataremos mais à frente neste trabalho²¹⁶. Acresce

²¹³ Sobre a alteração da terminologia, ver PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Direito do Trabalho*, cit., p. 1059, e PAULO SOUSA PINHEIRO, *Procedimento Disciplinar ou Processo Disciplinar? – Uma questão puramente terminológica ou verdadeiramente substancial?*, in *Prontuário de Direito do Trabalho*, n.ºs 76, 77 e 78, 2007, pp. 171-195.

²¹⁴ ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *Direito do Trabalho*, cit., p. 500, considera que a natureza para-jurisdicional deste procedimento lhe retira simplicidade e celeridade, provocando o alongamento das crises disciplinares. Considera ainda que não se trata de um processo que vise o apuramento da verdade ou a realização da justiça, e por isso não considera invocáveis nesta sede as garantias do processo criminal e contraordenacional.

²¹⁵ Desde da Lei dos Despedimentos, aprovada pelo DL n.º 372-A/75 de 16 de julho, que o legislador criou estas duas fórmulas processuais distintas com vista a proceduralizar a aplicação de sanções pelo empregador, o que não sucedia na versão inicial da LCT em que se previa apenas uma forma de processo.

²¹⁶ ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *Direito do Trabalho*, cit., p. 501, tem combatido a ideia de supremacia do procedimento relativamente ao fundamento do procedimento, naquilo que considera ser uma “hipertrofia

que a previsão de regras de natureza contraordenacional que sancionam o empregador reforça a importância do incumprimento das regras procedimentais.

Compreende-se a exigência de maior rigor formal quando a sanção tem em vista o despedimento e cremos que se justifica porque se trata de aplicar a mais grave das sanções e porque da sua aplicação resulta a cessação da relação de trabalho.

Impõe-se referir que o procedimento permite não só aferir da existência de um motivo válido para despedir, como também assegura a ponderação de cada um dos elementos que compõem a justa causa (especialmente a gravidade e a culpa), auxiliando o empregador a escolher e a ponderar a sanção adequada, ao mesmo tempo que assegura ao trabalhador todas as garantias de defesa²¹⁷.

Relativamente a esta dualidade de procedimentos, consoante a sanção a aplicar, tem-se levantado a questão de saber se a escolha do empregador por uma destas duas fórmulas processuais implica desde logo um juízo de prognose sobre a culpa e a gravidade da infração praticada pelo trabalhador relativamente a uma infração que em concreto ainda não foi analisada, o que pode revelar-se apressado e menos ponderado.

Importa notar que se o empregador valorar inicialmente os factos e considerar que os mesmos são de molde a levar ao despedimento do trabalhador, deve iniciar o procedimento com vista ao despedimento, mesmo que no seu decurso venha a concluir que a infração não é tão grave que o justifique, caso em que, mesmo tendo iniciado este procedimento, optará por outra sanção menos gravosa.

Por outra via, perspectivada a questão sob o prisma do trabalhador, não parece que o recurso a um procedimento disciplinar mais rigoroso, ainda que o mesmo não fosse necessário, resulte para si em prejuízo, isto na medida em que lhe assegura todas as garantias de defesa, revelando-se portanto mais seguro e eficaz para a proteção dos seus interesses.

A situação inversa também pode suceder e pode revelar-se mais problemática. Situações há em que empregador na pré-análise dos factos com relevância disciplinar conclui

procedimental” e que segundo o autor tem servido para inutilizar um bom número de despedimentos com verdadeira justa causa.

²¹⁷ Neste sentido também o artigo 7.º da Convenção n.º 158 da OIT, aprovada pela Resolução da Assembleia da República n.º 55/94 de 27 de agosto, que dispõe que um trabalhador não deverá ser despedido por motivos ligados ao seu comportamento ou ao seu trabalho antes de lhe terem facultado a possibilidade de se defender contra as alegações formuladas, salvo se não se puder razoavelmente esperar que o empregador lhe faculte essa oportunidade.

que os mesmos não são suficientemente culposos e graves que justifiquem o despedimento, pelo que inicia o procedimento disciplinar mais simples porque o seu objetivo é aplicar outra sanção que não o despedimento.

Todavia, se no decurso deste procedimento se apurarem factos que justificam o despedimento com justa causa, o empregador não poderá despedir o trabalhador pois não executou o processo próprio para efetivar tal despedimento, sob pena de fazendo-o, o despedimento ser considerado ilícito nos termos previstos no artigo 381.º c) CT²¹⁸.

Do exposto, conclui-se que a seleção pelo empregador de uma das modalidades de procedimento impõe necessariamente uma análise e valoração prévias sobre a conduta do trabalhador e a sanção aplicar²¹⁹.

O procedimento disciplinar com vista ao despedimento, quer nas fases que apresenta²²⁰, quer mesmo na terminologia que emprega, evidencia a cada passo semelhanças com o processo penal²²¹. Este aparece especialmente orientado para a certeza e rigor da prova como pressuposto da aplicação de qualquer sanção²²².

De notar ainda que o Código do Trabalho estabelece um procedimento de despedimento simplificado que se destina a ser aplicado apenas nas microempresas (aquelas que tenham até 10 trabalhadores – artigo 100.º CT) e que está previsto no artigo 358.º CT, que abordaremos mais à frente²²³.

²¹⁸ MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II, cit.*, p. 661, considera que estes atos podem ser considerados como atos de inquérito num futuro procedimento com vista ao despedimento.

²¹⁹ Como refere a este propósito MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II, cit.*, p. 661, a existência de um pré-entendimento sobre os fenómenos é inevitável na aplicação do Direito e em especial em qualquer ato de julgar.

²²⁰ De notar que atenta a semelhança das situações, as fases da acusação, defesa, instrução e decisão são comuns ao processo disciplinar e ao processo penal.

²²¹ BERNARDO DA GAMA LOBO XAVIER, *A Extinção do Contrato de Trabalho, cit.*, p. 446, critica o facto de este procedimento ser inspirado no processo penal.

²²² De resto, é frequente designar o trabalhador contra quem corre este procedimento como trabalhador arguido, ou simplesmente o arguido, expressão típica do processo penal para designar aquele que está acusado de ter cometido um crime.

²²³ A redação do artigo 358.º dada pela Lei n.º 23/2012 de 25 de junho acentuou a tendência para uma maior proximidade entre o procedimento simplificado para microempresas e o modelo geral do procedimento, o que sucedeu nomeadamente pela atribuição da natureza obrigatória da fase da instrução em ambos os processos.

3.1 As fases do procedimento com vista ao despedimento por facto imputável ao trabalhador: aspetos gerais

O procedimento disciplinar com vista ao despedimento é composto pelas fases de acusação, defesa, instrução e decisão, que analisaremos de seguida.

Cabe ao empregador a condução de todo o processo disciplinar, embora possa delegar o exercício desses poderes num superior hierárquico do trabalhador ou até mandar alguém para o representar, o que sucede através da figura do instrutor (329.º n.º 4 CT).

A condução do processo, ainda que por intermédio de instrutor, impõe no entanto que a decisão de aplicar a sanção seja tomada pelo empregador²²⁴, porque se trata de um poder seu e pelo qual assume toda a responsabilidade.

3.1.1 A fase da acusação do trabalhador: a nota de culpa e a comunicação da intenção de despedir

Na fase de acusação o empregador elabora e envia ao trabalhador a nota de culpa. Não obstante ser esta peça que marca, normalmente, o início do procedimento disciplinar com vista ao despedimento, o legislador admite que o procedimento possa iniciar-se com a realização de um inquérito prévio.

A nota de culpa contém a enumeração de todos os factos que podem conduzir ao despedimento e, como tal, deve ser escrita e apresentar a descrição circunstanciada no tempo, modo e lugar de todos os factos que são imputados ao trabalhador, nos termos previstos no n.º 1 do artigo 353.º CT²²⁵.

²²⁴ O Ac. RP de 20 de janeiro de 2003, in CJ, 2003, I, pp. 223-228, considerou que não obstante ser o empregador o titular do exercício do poder disciplinar, configura uma mera irregularidade a comunicação da intenção de despedimento ter sido realizada pelo instrutor do processo. Esta decisão traduz uma tendência evidenciada nos acórdãos do Tribunal da Relação do Porto que acentua a natureza operativa da nota de culpa face à defesa do trabalhador.

²²⁵ No Ac. RP de 27 de janeiro de 1997 admitiu-se que a descrição dos factos possa ser feita por remissão para os documentos que acompanham a nota de culpa, in CJ, 1997, I, p. 273. Já a falta da descrição circunstanciada dos factos que motivam a nota de culpa determina a ilicitude do despedimento. Mantendo a mesma posição decidiu o mesmo tribunal no Ac. RP de 04 de março de 2013, processo n.º 392/12.9TTBCL.P, disponível em www.dgsi.pt; e também o Ac. de 9 de dezembro de 2013, processo n.º 317/11.9TTPRT.P1, disponível em www.dgsi.pt. Neste último acórdão considerou-se que “a nota de culpa deve conter uma descrição circunstanciada dos factos que são imputados ao trabalhador, particularizando para cada um deles as circunstâncias de tempo, modo, lugar ou outras que identifiquem o comportamento concreto imputado ao

A nota de culpa apresenta-se por isso como a peça chave do despedimento disciplinar, isto porque não só circunscreve (detalhada e pormenorizadamente) os factos de que o trabalhador é acusado, e em torno dos quais apresentará futuramente a sua defesa, como também deverá demonstrar a existência dos pressupostos da justa causa e concretizar as infrações disciplinares que o trabalhador cometeu e das quais é acusado.

Outra função não menos relevante da nota de culpa consiste em limitar a ação do empregador em todo este procedimento. A ação do empregador aparece especialmente limitada porque na decisão final não podem ser ponderados factos que não constem da nota de culpa, conforme previsto no n.º 4 do artigo 357.º CT.

Não obstante esta ideia de concentrar toda a acusação na nota de culpa, a jurisprudência tem admitido a possibilidade de se elaborarem aditamentos aquela, quando após a sua elaboração e envio ao trabalhador o empregador tome conhecimento de outros factos com relevância disciplinar. O requisito natural que se impõe para se admitir o aditamento à nota de culpa é que ao trabalhador seja concedido novo prazo de defesa (incluindo a consulta ao processo) quanto aos novos factos alegados²²⁶.

Além dos aspetos enunciados, a nota de culpa elaborada com vista ao despedimento deve ainda conter a comunicação ao trabalhador de que é intenção do empregador proceder ao seu despedimento.

Atento o texto da norma do n.º 1 do 353.º CT coloca-se a questão de saber a própria nota de culpa pode conter a indicação de que é intenção do empregador despedir o trabalhador face aos comportamentos que lhe são imputados, ou se, como uma interpretação literal sugere, a nota de culpa terá de ser acompanhada de uma comunicação – outro documento – onde se mencione com clareza essa intenção do empregador proceder ao despedimento. Pensamos que o pretendido pelo legislador com o texto da lei foi a indicação clara e inequívoca de que é intenção do empregador despedir o trabalhador

trabalhador, de modo a permitir-lhe uma efetiva possibilidade de defesa. A circunstância do trabalhador, na resposta à nota de culpa que não contém a descrição circunstanciada dos factos, negar, genericamente, tudo o que lhe é imputado, não significa que o seu direito de defesa não tenha ficado afetado ou diminuído, pois de outro modo, estar-se-ia a esvaziar de conteúdo útil seja a nota de culpa seja a resposta do trabalhador.”

²²⁶ Neste sentido ver o Ac. RP de 11 de novembro de 2013, processo n.º 884/12.0TTPNF-A.P1, disponível em www.dgsi.pt.

independentemente de tal comunicação seguir num só documento ou em dois documentos fisicamente independentes²²⁷.

Sobre a questão de saber se a nota de culpa deve seguir acompanhada da comunicação da intenção de despedimento do trabalhador, alguma doutrina tem vindo a considerar que o facto de o empregador fazer uma pré-análise e um juízo de prognose relativamente ao desfecho do processo poder levar ao despedimento, isso enfraquece a defesa futura do trabalhador e pode condicionar a ação do empregador²²⁸. Outra parte da doutrina, com a qual nos identificamos, considera por seu turno que a comunicação da intenção de despedimento aparece em consonância com a ideia essencial a transmitir ao trabalhador – avisá-lo da gravidade da acusação e da necessidade de se defender convenientemente²²⁹.

Impõe-se também mencionar que o procedimento disciplinar tem de obedecer aos prazos gerais para o exercício da ação disciplinar, pelo que o n.º 3 do 353.º CT prevê que com a notificação da nota de culpa ao trabalhador se interrompe a contagem dos prazos estabelecidos no n.º 1 e 2 do artigo 329.º CT, como de resto também ocorrerá se for realizado o inquérito prévio.

Convém referir que a nota de culpa contém uma declaração recetícia, o que significa que só produz os seus efeitos quando é conhecida do trabalhador, conforme estipulado no n.º 2 do artigo 224.º CC, embora tal princípio só esteja consagrado expressamente no Código do Trabalho quanto à decisão de despedimento (357.º n.º 7)²³⁰.

Por fim, se na empresa existir comissão de trabalhadores ou se o trabalhador a despedir for representante sindical, deve o empregador enviar a nota de culpa e a comunicação da intenção de despedimento à dita comissão de trabalhadores e à associação sindical respetiva para emissão do parecer.

²²⁷ Neste sentido MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II, cit.*, p. 835, e PEDRO FURTADO MARTINS, *A Cessação do Contrato de Trabalho, cit.*, p. 210.

²²⁸ Posição com a qual não concordamos e que é defendida por PEDRO FURTADO MARTINS, *A Cessação do Contrato de Trabalho, cit.*, p. 209.

²²⁹ Neste sentido ver especialmente ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *Direito do Trabalho, cit.*, p. 621.

²³⁰ Nessa conformidade, tal como sucede com a decisão de despedimento, parece que só pode ser exigido ao empregador que envie a nota de culpa para a morada do trabalhador que lhe foi comunicada.

3.1.2 A fase da defesa do trabalhador: a consulta do processo e a apresentação de resposta à nota de culpa

Recebida a nota de culpa, o trabalhador pode apresentar a sua defesa. Normalmente quando apresenta a defesa à nota de culpa, o trabalhador elabora a resposta à nota de culpa e pode negar os factos de que é acusado ou apresentar a sua versão dos factos que lhe são imputados. Em qualquer caso, na sua defesa o trabalhador procurará esclarecer a sua participação nos factos que lhe são imputados, nos termos do artigo 355.º CT²³¹. Na resposta apresentada o trabalhador pode igualmente invocar vícios de procedimento, bem como questionar a qualificação daqueles comportamentos como infração disciplinar.

A resposta à nota de culpa deve também ser apresentada por escrito, assumindo muitas vezes (embora a lei não o refira) a forma articulada²³².

Para organizar e elaborar a sua defesa o trabalhador dispõe dos 10 dias úteis seguintes à receção da nota de culpa, atenta a natureza recetícia da nota de culpa, sendo que a contagem do prazo só se inicia após a receção da acusação²³³.

Do mesmo prazo de 10 dias úteis dispõe o trabalhador para consultar o processo, o que lhe pode permitir melhor organizar a sua defesa, razão pela qual normalmente antecede a apresentação da resposta à nota de culpa.

Note-se que este prazo geral para o trabalhador organizar a sua defesa pode ser aumentado pelos IRCT, conforme previsto no n.º 2 do artigo 339.º CT. Ao contrário tem-se entendido que não pode ser diminuído por fazer perigar o direito à defesa do trabalhador.

Constata-se que o legislador omitiu a referência às consequências da não observância do prazo para apresentação da defesa pelo trabalhador, antes valorizando as suas garantias de defesa.

²³¹ A propósito do conteúdo da defesa apresentada pelo trabalhador, quer a doutrina, quer a jurisprudência, têm genericamente considerado que se o trabalhador se defendeu de um facto, ainda que não devidamente balizado na nota de culpa, tal significa que o compreendeu; portanto, se a nota de culpa foi compreendida pelo trabalhador, a sua defesa foi eficaz - neste sentido, Ac. RL de 29 de março de 1995, *in* CJ, 1995, II pp. 175-176; Ac. STJ de 25 de setembro de 1996, *in* CJ (STJ), 1996, III, pp. 228-232; e Ac. STJ de 9 de abril de 2003, *in* CJ (STJ), II, pp. 247-249. Quanto à doutrina, veja-se PEDRO FURTADO MARTINS, *A Cessação do Contrato de Trabalho, cit.*, p. 212. Idêntica argumentação tem também sido invocada para admitir que a acusação ao trabalhador possa ser feita por remissão para documentos juntos à nota de culpa, consagrando-se desta feita o chamado critério da adequação funcional da nota de culpa, a que alude também ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *Direito do Trabalho, cit.*, p. 622.

²³² A apresentação da defesa escrita do trabalhador está hoje (desde as alterações de 2009) generalizada a todos os tipos de empresas, nomeadamente às microempresas, o que não sucedia na versão inicial do CT em 2003, em que se mostrava suficiente a audição do trabalhador.

²³³ O Código do Trabalho de 2003 duplicou este prazo que, na lei anterior (LCCT), era apenas de 5 dias úteis.

A verificar-se esta situação, o empregador pode não receber ou não atender à resposta apresentada pelo trabalhador e concluir o procedimento disciplinar como se a mesma não existisse, como se colhe do artigo 358.º n.º 3 al. a) CT.

Tratando-se de um procedimento relevante nesta fase da defesa do trabalhador, o direito à consulta do processo deve realizar-se mesmo nos casos em o trabalhador esteja suspenso preventivamente.

A consulta pode ser realizada pelo próprio trabalhador ou por alguém que tenha mandatado para o efeito, em especial um advogado. A consulta do processo acontecerá junto de quem estiver a organizá-lo, o próprio empregador ou um instrutor, como frequentemente sucede, e ocorrerá em local certo e determinado²³⁴.

O direito do trabalhador a consultar o processo abrange toda a documentação que o componha. Alguma doutrina coloca a questão relativa à extensão do direito a consultar o processo, no sentido de saber se abrange nomeadamente o inquérito prévio, assim como se se esgota apenas na consulta do processo, ou se ao trabalhador nesta fase está assegurado o direito a reproduzir o processo. A lei não apresenta resposta para qualquer das questões²³⁵.

Apesar da configuração exígua lei no que tange ao direito do trabalhador consultar o procedimento disciplinar, este assume hoje especial relevância dentro do direito à defesa do trabalhador, de tal forma que é um dos fundamentos da invalidade do procedimento que poderá conduzir à ilicitude do despedimento, artigo 382.º n.º 2 c) CT²³⁶.

Na resposta à nota de culpa o trabalhador deve solicitar ao empregador a realização de todas as diligências probatórias que considere pertinentes para o apuramento da verdade.

²³⁴ Sobre a não indicação na nota de culpa do local e hora para consultar o processo o Ac. STJ de 17 de janeiro de 1996, *in* CJ (STJ), 1996, I, pp. 247-249, considerou que tal omissão não corresponde a nenhuma irregularidade do processo disciplinar. O Ac. STJ de 24 de janeiro de 2007, processo n.º 06S3854, disponível em www.dgsi.pt, por sua vez, recusa a existência de uma obrigação do empregador nesta matéria.

²³⁵ PEDRO FURTADO MARTINS, *A Cessação do Contrato de Trabalho, cit.*, p. 216, admite que possa ser facultada ao trabalhador a possibilidade de reprodução de documentos, sem que isso represente qualquer obrigação para o empregador. Posição diferente é preconizada por MESSIAS DE CARVALHO, *A Illicitude do despedimento e seus efeitos, in* Revista de Estudos e de Direitos Sociais, 1989, n.ºs 3 e 4, p. 389, que configura o direito a obter cópias das peças do processo como uma parte do direito à defesa do trabalhador. No que concerne à possibilidade do trabalhador consultar o processo de inquérito, MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II, cit.*, p. 840, considera que tendo o processo de inquérito natureza interna, preparatória e reservada, não deve ser facultada a consulta ao trabalhador. Idêntica posição é defendida por ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *Direito do Trabalho, cit.*, p. 503.

²³⁶ PEDRO FURTADO MARTINS, *A Cessação do Contrato de Trabalho, cit.*, p. 216, considera a solução radical, e como tal criticável, por entender ser necessária a ponderação da importância da falta de realização da consulta na defesa do trabalhador. No mesmo sentido ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *Sobre a serventia do processo disciplinar laboral, in* Revista de Direito e de Estudos Sociais, 2004, p. 206.

Com efeito, sendo este momento o âmago da defesa do trabalhador cabe-lhe utilizar todos os meios necessários e disponíveis que entenda convenientes e relevantes à sua defesa²³⁷. O trabalhador pode assim juntar documentos, arrolar testemunhas, requerer perícias, entre outras²³⁸. Cabe ao empregador a decisão sobre se as realiza ou não²³⁹.

Atenta a relevância do direito à defesa do trabalhador, se o empregador não respeitar o direito do trabalhador a consultar o processo, a responder à nota de culpa ou o prazo para a resposta, o procedimento poderá vir a ser atacado pelo trabalhador e aquele ser considerado inválido pelo tribunal nos termos do artigo 382.º n.º 2 c) CT, resultando deste vício a ilicitude do despedimento²⁴⁰.

3.1.3 A fase da instrução

Recebida a resposta à nota de culpa, inicia-se a fase da instrução prevista no artigo 356.º CT, cujo objetivo é a realização das diligências probatórias requeridas pelo trabalhador²⁴¹.

Na fase da instrução, o empregador por si ou através de instrutor nomeado procederá obrigatoriamente à realização das diligências probatórias requeridas pelo trabalhador na resposta à nota de culpa²⁴².

²³⁷ O n.º 2 do artigo 355.º CT considerou contra-ordenação grave ou muito grave (no caso de o trabalhador ser representante sindical) o desrespeito pelas regras relativas à defesa do trabalhador, a consulta do processo e a possibilidade de apresentar a resposta à nota de culpa.

²³⁸ No Ac. STJ de 14 de maio de 2008, processo n.º 08S643, disponível em www.dgsi.pt, considerou-se que a não disponibilização de filmagens cuja defesa havia solicitado não conduz à nulidade do procedimento disciplinar. Sobre a admissibilidade da utilização de imagens de videovigilância em sede de procedimento disciplinar ver o Ac. RE de 9 de novembro de 2010, *in* CJ, 2010, V, pp. 274-278.

²³⁹ PEDRO FURTADO MARTINS, *A Cessação do Contrato de Trabalho, cit.*, p. 218, entende que sobre o pedido do trabalhador para que seja tomado pelo empregador o seu depoimento ou a realização de acareação do trabalhador com outras pessoas, a lei nada refere; porém, tendo a defesa natureza escrita, fica na disponibilidade do empregador aceder na realização destas diligências probatórias.

²⁴⁰ Não deixa de ser interessante a decisão do Ac. RL de 10 de outubro de 2003, *in* CJ, 2003, IV, pp. 157-160, que considerou que tendo sido vedada a consulta do processo ao trabalhador, mas sendo o processo constituído apenas pela nota de culpa, sendo esta conhecida do trabalhador, esta ação do empregador não implica a nulidade do processo. Consideramos que tal entendimento pode enfraquecer os direitos de defesa do trabalhador, porque pode nesta data o empregador não ter, como lhe compete, organizado devidamente o processo de despedimento, podendo este vício ser invocado pelo trabalhador se futuramente decidir impugnar o despedimento.

²⁴¹ Contra a ideia de que a realização da instrução tem como objetivo a comprovação dos fundamentos invocados pelo empregador e respetiva argumentação, ver PEDRO FURTADO MARTINS, *A Cessação do Contrato de Trabalho, cit.*, p. 182.

A lei admite, contudo, que o empregador possa não realizar as diligências probatórias requeridas pelo trabalhador se as considerar patentemente dilatórias ou impertinentes, casos em que deve alegar fundamentadamente por escrito as razões para a sua não realização nos termos do previsto na parte final do n.º 1 do artigo 356.º CT²⁴³. Impõe-se notar que esta decisão do empregador ou do instrutor não é completamente isenta de risco, nomeadamente se o despedimento vier a ser impugnado pelo trabalhador e o tribunal valorar diferentemente razões invocadas pelo empregador para a não realização das diligências probatórias²⁴⁴.

Na realização das diligências de instrução, e no que à audição de testemunhas especificamente respeita, importa referir que é o trabalhador que tem a obrigação de assegurar a comparência das testemunhas por si arroladas, estando apenas o empregador obrigado a ouvir até três testemunhas por cada facto arrolado na nota de culpa, com um máximo de 10 testemunhas. O legislador consagrou nesta sede o mesmo número de testemunhas a ser inquiridas, logo atribuiu a mesma relevância a esta prova testemunhal como na ação de processo declarativo comum prevista nos artigos 64.º e 65.º CPT. Ainda em relação à audição das testemunhas, o seu depoimento deverá ser lavrado por escrito, isto não obstante a lei nada referir²⁴⁵.

²⁴² Uma das alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012 de 25 de junho foi retirar a natureza facultativa à instrução. A este propósito refira-se que o Código do Trabalho de 2009, contrariamente ao que até então sucedeu, e rompendo com uma longa tradição nesta matéria, atribuiu à instrução natureza facultativa, estatuidando que cabia ao empregador decidir sobre a realização das diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa. Este regime, que nunca foi consensual, prendia-se essencialmente com razões de celeridade do procedimento disciplinar. Porém, no Acórdão n.º 338/2010 de 22 de setembro, o Tribunal Constitucional, antecipando a alteração legislativa de 2012, considerou inconstitucional o n.º 1 do artigo 356.º CT por entender que a norma violava os artigos 32.º e 53.º da CRP, especialmente por pôr em causa dois princípios essenciais em matéria de despedimento: o direito à defesa e o direito da segurança no emprego. Sobre considerações diversas ao texto do Acórdão do Tribunal Constitucional ver, entre outros, MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II, cit.*, p. 842, e PEDRO FURTADO MARTINS, *A Cessação do Contrato de Trabalho, cit.*, p. 219. Contra a decisão sufragada no Acórdão do TC, contudo numa posição claramente minoritária, PEDRO FURTADO MARTINS, *A Cessação do Contrato de Trabalho, cit.*, pp. 183 e ss., aplaude a solução da instrução facultativa presente na versão inicial do Código do Trabalho de 2009, em especial por considerar a irrelevância da instrução para a prova da fundamentação do despedimento e igualmente por entender que este regime instrutório fornece uma natureza errada do procedimento, porque o assimila a outros processos sancionatórios, como por exemplo o processo penal.

²⁴³ Sobre as consequências da recusa do empregador em ouvir as testemunhas arroladas pelo trabalhador alegando já as ter ouvido em processo de inquérito, ver o Ac. RL de 19 de janeiro de 2011, CJ, 2011, I, pp. 168-171.

²⁴⁴ A este propósito PEDRO FURTADO MARTINS, *A Cessação do Contrato de Trabalho, cit.*, p. 224, defende que a omissão das formalidades da instrução por recusa infundada do empregador deve ser avaliada casuisticamente em face da relevância e do efeito das diligências omitidas na defesa do trabalhador.

²⁴⁵ Assim o considerou a Relação de Lisboa no Ac. RL de 24 de maio de 2000, in CJ, 2000, III, pp. 162-163.

Atento o carácter privado e não contraditório da instrução, a doutrina tem considerado que a presença do trabalhador não é obrigatória (assim como a do seu mandatário) aquando da realização das diligências probatórias requeridas²⁴⁶.

Concluída a fase da instrução²⁴⁷, e em cumprimento do disposto no n.º 5 do artigo 356.º CT (esta formalidade pode ser dispensada relativamente às microempresas – 358.º n.º 1 CT), o empregador deve enviar cópia integral do processo à comissão de trabalhadores e, se o trabalhador for representante sindical, à associação sindical que integra (ou àquela que o trabalhador escolher – nos termos do artigo 356.º n.º 6), que podem emitir e juntar ao processo parecer fundamentado, mas não vinculativo²⁴⁸, num prazo de cinco dias úteis²⁴⁹.

Finda a instrução, e nos casos em que as diligências instrutórias estejam a cargo de instrutor, deverá este produzir o relatório final que habilite o empregador a decidir na fase seguinte²⁵⁰.

Contudo, e não obstante o princípio da celeridade, a realização da instrução não aparece limitada temporalmente, ficando a sua realização sujeita aos prazos gerais do n.º 3 do artigo 329.º CT.

De salientar que ao mesmo tempo que o legislador voltou a revestir a instrução de carácter obrigatório, desvalorizou as deficiências verificadas nesta fase do procedimento. As eventuais deficiências de procedimento da instrução, designadamente por omissão das diligências probatórias referidas no n.º 1 e 2 do 356.º CT, geram apenas uma irregularidade, cuja consequência é apenas a obrigação do empregador indemnizar o trabalhador em

²⁴⁶ Neste sentido MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II, cit.*, p. 844, PEDRO FURTADO MARTINS, *A Cessação do Contrato de Trabalho, cit.*, p. 225, e PEDRO SOUSA MACEDO, *Poder Disciplinar Patronal, cit.*, p. 225.

²⁴⁷ Se se tratar do despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante (36.º CT) e de trabalhador no gozo de licença parental, o empregador, após o encerramento da fase da instrução, tem ainda a obrigação de obter o parecer da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, CITE (63.º n.º 1 a) CT), que dispõe do prazo de 30 dias (contados da data do pedido) para o emitir e comunicar ao empregador. Se esse parecer for contrário ao despedimento, por concluir existir ação discriminatória da entidade patronal, o trabalhador não deve ser despedido, o que só poderá acontecer se a entidade patronal obtiver sentença que reconheça o motivo justificativo (63.º n.ºs 4 e 6), devendo nesse caso o empregador intentar a ação nos 30 dias seguintes à receção do parecer. A falta da obtenção deste parecer relativamente a trabalhador que se encontre em período de licença parental inicial torna o despedimento ilícito, conforme o previsto na alínea d) do artigo 381.º CT. O parecer da CITE apresenta carácter vinculativo e suspensivo do despedimento (63.º n.º7). Os pareceres emitidos pela CITE estão disponíveis para consulta em www.cite.gov.pt.

²⁴⁸ Sobre o carácter não vinculativo deste parecer, ver Ac. RP de 20 de janeiro de 2003, CJ, 2003, I, pp. 223-228.

²⁴⁹ O incumprimento desta obrigação pelo empregador assume a natureza de uma contraordenação grave ou muito grave, o que sucede quando o trabalhador for representante sindical.

²⁵⁰ Em regra é o instrutor que propõe ao empregador a sanção a aplicar ao trabalhador e que o empregador fará constar da decisão final.

metade do valor “normal” da indemnização prevista no n.º 1 do artigo 391.º CT. O legislador assumiu nesta matéria postura diferente relativamente à versão original do CT em 2003.

3.1.4 A fase da decisão

Concluída a instrução, e emitidos os pareceres das entidades competentes, o empregador tem de proferir a decisão de despedimento. A prolação da decisão deve verificar-se no prazo máximo de 30 dias, a contar da data da conclusão das diligências probatórias ou da data da emissão dos pareceres, nos termos previstos no artigo 357.º n.º 1²⁵¹. Como se colhe da norma em referência, o não cumprimento do prazo pelo empregador implica a caducidade do direito do empregador de aplicar a sanção de despedimento²⁵².

A consagração deste prazo evidencia a preocupação do legislador em proteger o trabalhador dos efeitos que o prolongamento deste processo no tempo poderia produzir, e que em algumas situações poderia conformar-se como outra “sanção” para o trabalhador. O princípio da celeridade aparece como orientador e ao mesmo tempo limitador da atuação do empregador neste procedimento. Acresce referir que a previsão deste prazo é a que melhor se coaduna com o conceito de justa causa quando refere que o comportamento do trabalhador deve tornar imediata e praticamente impossível a manutenção da relação de trabalho.

Na mesma linha de pensamento e de ação, o legislador em 2009, na revisão do CT, estabeleceu outro prazo que o empregador está obrigado a cumprir, e que se sobrepõe ao anterior. Este está previsto no artigo 329.º n.º 3 e é um prazo de prescrição que opera um ano após a data da instauração do procedimento e o trabalhador não tenha recebido a decisão final²⁵³.

²⁵¹ Não tendo havido diligências instrutórias, a prolação da decisão deve ocorrer nos 30 dias seguintes contados do fim do prazo de que o trabalhador dispunha para apresentar a sua defesa; neste sentido, aliás, o Ac. RP. de 18 de novembro de 2013, processo n.º 86/13.8TTVNF-A.P1, disponível em www.dgsi.pt.

²⁵² No âmbito da legislação anterior ao Código do Trabalho de 2003 discutia-se sobre a natureza deste prazo, se se tratava de prescrição ou de caducidade. O texto da lei resolveu a questão tomando posição expressa de que se trata de um prazo de caducidade.

²⁵³ Sobre o incumprimento dos prazos para o empregador proferir decisão, ou que determine o cumprimento da sanção para além deles, PEDRO FURTADO MARTINS, *A Cessação do Contrato de Trabalho*, cit., p. 236, considera que a consequência do incumprimento só pode ser a invalidade do ato extintivo, o que torna o despedimento ilícito com os efeitos do artigo 389.º n.º 1 CT.

A decisão tem de constar de documento escrito e deve ser fundamentada, nos termos do n.º 5 do artigo 357.º CT²⁵⁴. O incumprimento destes requisitos conduz à ilicitude do despedimento nos termos previstos no artigo 382.º n.º 2 d) CT.

A fundamentação deve ponderar as circunstâncias do caso nos mesmos termos que o n.º 3 do artigo 351.º, avaliando a adequação do despedimento à culpa do trabalhador e os pareceres emitidos pelas entidades representativas dos trabalhadores (quando exigíveis) nos termos do n.º 4 do artigo 357.º.

Por força da previsão da parte final da norma referida, na decisão não podem ser invocados factos não constantes da nota de culpa ou da resposta à nota de culpa, a não ser quando atenuem a responsabilidade do trabalhador²⁵⁵.

Por imposição da lei, a decisão proferida deve ser comunicada à comissão de trabalhadores ou à associação sindical se o trabalhador for representante sindical (357.º n.º 6).

A decisão reveste-se assim de carácter recetício (artigo 224.º n.º 1 CC), o que quer dizer que só se torna eficaz após ter sido recebida pelo trabalhador ou ser sua conhecida, produzindo também os mesmos efeitos se apenas por culpa do trabalhador não for recebida (n.º 7 do artigo 357.º CT)²⁵⁶.

Além do carácter recetício da decisão de despedimento, é possível apontar-lhe outras características, nomeadamente que produz efeitos extintivos da relação de trabalho, e também constitutivos²⁵⁷, não pode ser revogada pelo empregador²⁵⁸ e não tem eficácia retroativa.

²⁵⁴ PEDRO FURTADO MARTINS, *A Cessação do Contrato de Trabalho, cit.*, p. 151, considera que para que exista um despedimento, ainda que ilícito, basta que ocorra uma declaração tácita do empregador.

²⁵⁵ Conforme o previsto na alínea d) do n.º 2 do artigo 382.º CT, o despedimento é ilícito se a decisão de despedimento não constar de documento escrito e se não for elaborada nos termos do n.º 4 do artigo 357.º e do n.º 2 do 358.º CT.

²⁵⁶ O Ac. RP de 30 de setembro de 2013, processo n.º 706/11.9TTMAI.P1, disponível www.dgsi.pt, decidiu que “mostrando-se junta ao procedimento disciplinar uma procuração da trabalhadora a favor de mandatário, concedendo-lhe “os mais amplos poderes em Direito”, nestes não se inclui o poder específico para a prática de ato que a lei comete à estrita pessoa do trabalhador, qual seja o de lhe ser comunicada a decisão final do procedimento disciplinar”.

²⁵⁷ Referindo-se à natureza constitutiva do despedimento PEDRO FURTADO MARTINS, *A Cessação do Contrato de Trabalho, cit.*, p. 150, salienta que se trata de um ato de vontade do empregador que produz efeitos por si mesmo, sem necessidade de intervenção judicial. Embora excepcionalmente nalguns despedimentos o empregador precise previamente de recorrer ao tribunal para poder concretizar o despedimento, é o que sucede no despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, bem como trabalhadores no gozo de licença parental, quando haja parecer desfavorável da CITE quanto ao despedimento, cfr. artigo 63.º CT. Mesmo nestes casos, será o empregador a decidir o despedimento.

²⁵⁸ Assim considerou o Ac. STJ de 22 de janeiro de 1997, *in* CJ (STJ) 1997, I, pp. 258-260.

Importa ainda notar que a receção da decisão de despedimento pelo trabalhador produz determinados efeitos jurídicos conexos com o fim da relação de trabalho, mas que vão para além dela, entre os quais salientamos o decurso do prazo para o trabalhador obter a suspensão do despedimento (386.º CT), para impugnar judicialmente o despedimento (artigo 387.º n.º 2), de prescrição dos créditos salariais (artigo 337.º CT), bem como os prazos para o trabalhador obter o subsídio de desemprego²⁵⁹.

3.2 Formalidades eventuais do procedimento disciplinar: o inquérito prévio e a suspensão preventiva do trabalhador

3.2.1 O inquérito prévio realizado pelo empregador

Como referimos supra, se houver necessidade para fundamentar a nota de culpa, o empregador pode determinar a realização de inquérito prévio (antes da nota de culpa), nos termos do artigo 352.º CT. Saliente-se que o inquérito aparece como uma formalidade eventual do processo disciplinar, o qual só se realizará se existir a necessidade de apurar factos para fundamentar a nota de culpa.

A norma em referência esclarece que o seu início interrompe a contagem dos prazos previstos no n.ºs 1 ou 2 do artigo 329.º CT desde que se inicie nos 30 dias seguintes à suspeita dos comportamentos irregulares pelo trabalhador.

Por sua vez, não se contempla um prazo máximo de conclusão do inquérito, apenas se referindo a necessidade de o empregador o conduzir de forma diligente e de proceder à notificação ao trabalhador da nota de culpa no prazo máximo de 30 dias após a conclusão do inquérito (parte final do artigo 352.º CT).

²⁵⁹ Sobre os pressupostos de atribuição do subsídio de desemprego aos trabalhadores, ver MARIA HELENA SALAZAR DA COSTA LIMA, *Análise do Regime legal de atribuição do subsídio de desemprego*, in Revista de Ciências Empresariais e Jurídicas, ISCAP, n.º 11, 2007, pp. 105-128.

3.2.2 A suspensão preventiva do trabalhador

Outro dos momentos ou formalidades eventuais no procedimento disciplinar com vista ao despedimento reside na possibilidade prevista na lei de o empregador suspender preventivamente o trabalhador, impedindo o seu acesso à empresa, nos termos previstos nos n.ºs 1 e 2 do artigo 354.º CT²⁶⁰.

Com efeito, em regra, em simultâneo com a nota de culpa, ou até 30 dias antes do seu envio, o empregador pode suspender preventivamente o trabalhador desde que se mostrem preenchidos dois requisitos: que a presença do trabalhador se mostre inconveniente na empresa e que ao trabalhador seja assegurado direito à retribuição enquanto a suspensão se mantiver, nos termos dos n.ºs 1 e 2 do artigo 354.º CT²⁶¹.

Se a suspensão for comunicada ao trabalhador antes de lhe ser enviada a nota de culpa por escrito, deve o trabalhador nos 30 dias subsequentes receber a nota de culpa.

Quando o empregador proceder nestes termos, deve alegar factos que demonstrem que a permanência do trabalhador na empresa é inconveniente²⁶².

Se a ordem de suspensão acompanhar a nota de culpa, a factualidade que a integra serve para justificar as duas condições impostas por lei. Não sendo assim, na comunicação da suspensão o empregador deve não só alegar os factos que a motivam como também evidenciar a inconveniência da presença do trabalhador.

A lei não refere expressamente a possibilidade de o empregador suspender preventivamente o trabalhador depois de já lhe ter enviado a nota de culpa, no entanto parece caber no espírito da lei quando a presença do trabalhador se mostre inconveniente ao normal andamento do processo disciplinar.

Outro aspeto que a lei não trata refere-se aos efeitos de uma eventual irregularidade na remessa ao trabalhador da ordem de suspensão, em especial, a falta de fundamentação ou o não cumprimento do prazo de 30 dias para envio da nota de culpa. Com efeito, a omissão destes requisitos não gera ilicitude do despedimento, como à partida se poderia

²⁶⁰ No caso específico dos trabalhadores representantes sindicais, nem mesmo durante o período de suspensão lhes pode ser vedado o acesso à empresa para exercer as funções de representação para as quais estão mandatos nos termos do artigo 410.º n.º 1 CT.

²⁶¹ Idêntica previsão se aplica em todos os casos de exercício da ação disciplinar (aplicação de sanção diversa do despedimento) pelo empregador, conforme o n.º 5 do artigo 329.º CT; uma vez iniciado o procedimento, e mantendo-se os pressupostos referidos, pode o empregador suspender o trabalhador.

²⁶² Todavia, a lei não estabelece especiais requisitos de forma para o empregador operar esta comunicação.

legitimamente pensar. Alguma doutrina admite que, relativamente ao incumprimento do prazo, o trabalhador possa invocar a violação do dever de ocupação efetiva caso o empregador tenda a manter no tempo esta situação, invocando para tal o disposto no artigo 129.º n.º 1 b) CT²⁶³. Admitem outros autores que, nas situações mais graves, o trabalhador possa resolver o contrato de trabalho nos termos do artigo 394.º n.º 2 b) pelo facto de o empregador violar as suas garantias legais²⁶⁴.

A suspensão preventiva do trabalhador não encerra em si mesma uma sanção²⁶⁵, nem configura uma situação de suspensão do contrato de trabalho, trata-se antes de uma medida cautelar em que se conserva e garante ao trabalhador o direito à retribuição²⁶⁶.

3.3 O procedimento simplificado nas microempresas

O Código do Trabalho no artigo 358.º prevê um regime simplificado para ser utilizado pelas microempresas que pretendam despedir trabalhadores²⁶⁷.

De notar que este processo só pode ser aplicado se o trabalhador não for membro da comissão de trabalhadores (o que numa microempresa dificilmente se aplicará) ou representante sindical.

A simplificação consiste na dispensa de algumas das formalidades que no processo geral (já por nós abordado) são obrigatórias. Em concreto dispensam-se as formalidades do n.º 2 do artigo 353.º (comunicação da nota de culpa à comissão trabalhadores ou associação sindical respetiva), do n.º 5 do artigo 356.º (pedido de parecer à comissão trabalhadores ou

²⁶³ Como preconizam MARIA DA GLÓRIA LEITÃO e DIOGO LEOTE NOBRE, in *Código do Trabalho Revisto – Anotado e Comentado*, Lisboa, Vida Económica, p. 329.

²⁶⁴ PEDRO FURTADO MARTINS, *A Cessação do Contrato de Trabalho*, cit., pp. 214 e ss., entende que este expediente não deve ser encarado como automático face ao atraso do empregador. O autor admite que pode haver situações em que o empregador tenha fundamento para não remeter a nota de culpa no prazo de 30 dias.

²⁶⁵ Como notam JÚLIO MANUEL VIEIRA GOMES, *Direito do Trabalho, Volume I – Relações Individuais de Trabalho*, cit. p. 1007, e MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II*, cit., p. 838.

²⁶⁶ ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *Direito do Trabalho*, cit., p. 507, admite que em concreto possam existir prejuízos para o trabalhador por força da ordem de suspensão, nomeadamente quando no exercício das suas funções recebia gratificações ou gorjetas, que por força da não prestação de trabalho deixa de receber.

²⁶⁷ Como se sabe, e de acordo com o disposto no artigo 100.º n.º 1 a) CT, é considerada microempresa aquela que tiver até 10 trabalhadores.

associação sindical no fim da instrução) e dos n.º 1, 2 e 6 do artigo 357.º CT (comunicação da decisão à comissão de trabalhadores e à associação sindical).

A diminuição dos formalismos é atualmente menos acentuada, em parte, pela atribuição de obrigatoriedade à instrução, o que atenuou as diferenças entre as duas modalidades de procedimento disciplinar.

Em conclusão, podemos dizer que o despedimento disciplinar é um instituto complexo e cujos efeitos são extremamente gravosos para o trabalhador e para a sua família. A garantia da segurança do emprego e a inexistência de despedimentos livres conduziram o legislador a um modelo de despedimento rigoroso e vinculado, quer substantiva quer adjetivamente.

Ao empregador impõe-se-lhe que apenas possa despedir com justa causa, verificado o elenco cumulativo e apertado de elementos que compõe o conceito legal.

A noção de justa causa nem sempre é fácil de interpretar atenta a complexidade que encerra, quer pelos conceitos vagos e indeterminados que são empregues, quer pelas dificuldades de conjugar os elementos da noção com os exemplos elencados na lei.

Para a boa aplicação do conceito de justa causa têm contribuído a doutrina e de modo muito particular a jurisprudência.

Para realizar o despedimento do trabalhador com justa causa, o empregador tem de elaborar um procedimento disciplinar cujos objetivos são não só a demonstração da existência de justa causa como o permitir ao trabalhador uma defesa eficaz face aos factos de que é acusado pelo seu empregador.

O legislador comina o despedimento de ilícito sempre que se mostrem ameaçadas as garantias que por este processo se pretendem assegurar ao trabalhador.

Relevam neste quadro as situações que conduzem à sua ilicitude e os seus efeitos que trataremos a seguir.

Capítulo IV - A ilicitude e a impugnação judicial do despedimento por facto imputável ao trabalhador

A possibilidade do trabalhador poder syndicar judicialmente a sanção de despedimento que lhe foi aplicada configura o mecanismo especialmente previsto para permitir ao trabalhador controlar o exercício do poder disciplinar pelo empregador. Aliás, a impugnação judicial do despedimento constitui precisamente um meio de controlo a posteriori do despedimento disciplinar realizado contra a lei pelo empregador.

No caso do despedimento, o legislador preocupou-se especialmente em garantir a sua eficácia, o que faz através da previsão de uma série de regras relativas quer à fundamentação quer à formalidade exigida, preceitos esses que o empregador tem de observar para despedir o trabalhador²⁶⁸.

Quando o despedimento não se conformar segundo os padrões de forma e de fundamentação impostos pela lei, ou seja, especialmente quando se revele inválido, a lei assegura ao trabalhador, em princípio, o regresso ao seu posto de trabalho, o que se concretiza na figura da reintegração. Pelo que, em certa medida, a reintegração funciona também como “sanção” para o empregador.

Importa todavia referir que atualmente por força do regime em vigor, nem todos os vícios de que o despedimento padeça o tornam ilícito, como daremos nota²⁶⁹. A lei prevê hoje situações em que a desconformidade do despedimento apenas conduz à sua irregularidade, o que se reflete ao nível do valor da indemnização a receber pelo trabalhador.

Os efeitos da ilicitude só se produzirão por via da sentença proferida no processo de impugnação de despedimento que o trabalhador tenha tentado.

Analisaremos brevemente cada uma das situações de ilicitude do despedimento e os respetivos efeitos, assim como nos referiremos à irregularidade do despedimento.

²⁶⁸ Segundo ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *Direito do Trabalho, cit.*, p. 466, a exigência da motivação, por um lado, e a processualização do despedimento, por outro, constituem aspetos relevantes no sentido de condicionar a ação do empregador no exercício da ação disciplinar.

²⁶⁹ PEDRO FURTADO MARTINS, *A Cessação do Contrato de Trabalho, cit.*, p. 388, refere a existência de três tipos de vícios em matéria de despedimento que, consoante os seus efeitos, são classificados de vícios invalidantes, vícios que geram a irregularidade e vícios irrelevantes.

1. Os fundamentos gerais da ilicitude do despedimento

Nos termos do artigo 381.º CT constituem fundamentos gerais da ilicitude em qualquer modalidade de despedimento, as situações em que o despedimento assente em motivos políticos, ideológicos, étnicos ou religiosos, ainda que seja invocado motivo diverso²⁷⁰; as situações em que o tribunal venha a considerar improcedente o motivo justificativo do despedimento; quando não existir o respetivo procedimento²⁷¹; e ainda quando, tratando-se de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental inicial, não tenha sido solicitado o respetivo parecer prévio à CITE.

Nestes fundamentos gerais da ilicitude do despedimento encontram-se as situações mais gravosas. Em especial na alínea a) estão previstas as situações de despedimento por motivos políticos e ideológicos, étnicos ou religiosos, que a CRP no artigo 53.º também proíbe²⁷².

De seguida analisaremos os fundamentos específicos que podem conduzir à ilicitude do despedimento por facto imputável ao trabalhador, tratando posteriormente os efeitos da declaração de ilicitude pelo tribunal.

2. A ilicitude do despedimento por facto imputável ao trabalhador

O artigo 382.º CT trata da ilicitude do despedimento por facto imputável ao trabalhador. De acordo com o disposto na norma em referência, tornam o despedimento ilícito duas ordens de fundamentos – o não cumprimento de alguns prazos para o exercício da ação disciplinar e a invalidade do procedimento com vista ao despedimento.

²⁷⁰ Como já referimos, o Código do Trabalho no artigo 338.º, ao mesmo tempo proíbe os despedimentos sem justa causa e impede o despedimento por motivos políticos ou ideológicos.

²⁷¹ O procedimento de despedimento foi a forma encontrada pelo legislador para dotar o processo de cessação do contrato de trabalho por iniciativa do empregador da certeza e segurança jurídicas necessárias, assim como de garantir o exercício dos direitos de defesa ao trabalhador. Procura-se igualmente assegurar uma decisão justa e equilibrada. Por estas razões, a falta do processo é razão bastante para gerar a ilicitude do despedimento. Importa ainda notar que a omissão de certas formalidades em cada uma das modalidades de despedimento pode igualmente conduzir à sua ilicitude.

²⁷² PEDRO FURTADO MARTINS, *A Cessação do Contrato de Trabalho, cit.*, p. 389, chama aos despedimentos abrangidos pela alínea a) despedimentos discriminatórios. Considera também que serão abrangidas pela mesma norma as situações em que o trabalhador seja despedido devido à sua orientação sexual ou por não ser adepto de determinado clube de futebol, apesar de não previstas na letra da lei.

2.1 A ilicitude decorrente do não cumprimento dos prazos previstos no artigo 329.º n.º 1 e n.º 2 CT: remissão

Dispõe o n.º 1 do artigo 382.º CT que o despedimento por facto imputável ao trabalhador é ainda ilícito se tiverem decorrido os prazos estabelecidos nos n.ºs 1 e 2 do artigo 329.º CT.

Assim, e como já tivemos oportunidade de referir, a utilização do instituto do despedimento disciplinar condiciona o empregador à verificação dos prazos previstos nos n.ºs 1 e 2 do artigo 329.º CT. A concretização do despedimento fora dos aludidos prazos de um ano a contar da prática da infração ou de 60 dias contados do conhecimento da infração confere-lhe carácter ilícito.

Como já demos nota a propósito dos prazos que vinculam o empregador para o exercício da ação disciplinar, o legislador, sem razão aparente, não considera ilícito o despedimento que ultrapassar o prazo previsto no n.º 3 do artigo 329.º CT. Remetemos para as considerações que já fizemos a propósito dos prazos para o exercício da ação disciplinar.

2.2 A ilicitude motivada por invalidade do procedimento

O outro fundamento com base no qual pode ser declarada a ilicitude do despedimento resulta da invalidade do respetivo procedimento, conforme dispõe o n.º 2 do artigo 382.º CT.

Analisada a norma, constata-se que os motivos capazes de gerar a invalidade do procedimento são diversos e encontram-se previstos nas alíneas a) a d) do n.º 2 do artigo 382.º CT²⁷³. Referiremos de seguida cada um desses fundamentos.

²⁷³ Diferentemente do que sucedia no CT de 2003 (artigo 430.º n.º2 b)), o texto atual do CT deixou de considerar motivo de ilicitude do despedimento a falta de realização das diligências de instrução. Atualmente, a falta de previsão deste fundamento dispõe que a não realização das diligências de instrução não determina necessariamente a ilicitude do despedimento, pelo contrário, a lei configura tal omissão como uma mera irregularidade, nos termos do n.º 2 do artigo 389.º CT.

2.2.1 A omissão de envio da nota de culpa ou a inobservância das formalidades relativas ao seu envio

A primeira razão que determina a invalidade do procedimento é, nos termos da lei, a falta da nota de culpa, como previsto na alínea a).

Com efeito, a falta da nota de culpa equivale à falta da acusação, ou seja, em bom rigor, não pode o trabalhador saber de forma circunstanciada em tempo, modo e lugar quais os factos de que é acusado²⁷⁴. Percebe-se portanto a opção do legislador ao cominar este despedimento como ilícito.

Também determinará a invalidade do procedimento, conforme se prevê na mesma alínea, o facto da nota de culpa não ser escrita ou não ter a descrição circunstanciada dos factos imputados ao trabalhador.

Do disposto na alínea b) resulta que existirá invalidade do procedimento se faltar a comunicação da intenção de despedimento junto à nota de culpa. O cumprimento desta formalidade tem como objetivo alertar o trabalhador para as consequências do despedimento. Com efeito, é imperioso que quando o trabalhador recebe a nota de culpa tenha exato conhecimento das consequências que estão associadas ao seu envio. Importa nomeadamente que saiba que o processo iniciado é tendente ao despedimento, para poder adequar a sua defesa e empregar os meios necessários ao caso concreto.

2.2.2 A inobservância das formalidades relativas à defesa do trabalhador

Outro fundamento da invalidade do despedimento por facto imputável ao empregador, previsto na alínea c), resulta do facto de não ser respeitado o direito ao contraditório do trabalhador, em especial, se não lhe for permitido consultar o procedimento disciplinar, ou responder à nota de culpa, assim como se não lhe for

²⁷⁴ Neste sentido decidiu o Tribunal da Relação do Porto no Ac. de 4 de março de 2013, processo n.º 392/12.9TTBCL.P1, disponível em www.dgsi.pt, ao considerar que “não tendo a Empregadora feito constar da nota de culpa as circunstâncias de tempo, modo e lugar, para além de outras relevantes, dos factos imputados à trabalhadora, tais omissões determinam a invalidade do procedimento disciplinar, o que conduz à ilicitude do despedimento, com as legais consequências.”.

concedido o prazo para responder à nota de culpa. Se assim for, o seu despedimento será declarado ilícito pelo tribunal.

Sobre a razão desta “sanção” já nos pronunciamos quando tratamos do direito de defesa do trabalhador. Remetemos para o que então dissemos a este propósito.

2.2.3 A inobservância das formalidades relativas ao envio da decisão de despedimento

Finalmente, na alínea d) prevê-se que o procedimento será inválido, conduzindo à ilicitude do despedimento, quando a comunicação da decisão de despedimento ao trabalhador não for feita por escrito, quando não contenha a ponderação das circunstâncias do caso concreto, não analise a adequação do despedimento à culpabilidade do trabalhador, quando o empregador não tenha colhido os pareceres dos representantes dos trabalhadores (estando a isso obrigado), assim como quando a decisão valorar factos não constantes da nota de culpa que agravem a situação do trabalhador.

Em síntese, e como resulta da análise das várias alíneas da norma (n.º 2 do artigo 382.º), atribui-se especial relevância ao procedimento disciplinar, pelo que a omissão das formalidades referidas conduzirão à ilicitude do despedimento.

As razões de ser desta valorização do procedimento resulta, como já referimos, por um lado, das necessárias certeza e segurança quanto à fundamentação do despedimento, pois não existem despedimentos sem justa causa e, por outro, do exercício das garantias de defesa do trabalhador.

3. Os efeitos da ilicitude do despedimento

Quando no decurso do processo de despedimento se verificarem os vícios que analisamos, ou ainda quando não existir fundamento ou procedimento para despedir o

trabalhador, o despedimento pode vir a ser declarado ilícito em ação que o trabalhador intentará para esse efeito, nos termos dos artigos 387.º e 388.º CT.

Impõe-se que examinemos as consequências da declaração de ilicitude do despedimento, que são idênticas para todos os despedimentos e que, em regra, constarão da sentença condenatória proferida pelo tribunal. Tratam dos efeitos da ilicitude os artigos 389.º n.º 1, 390.º, 391.º e 392.º CT.

3.1 A indemnização ao trabalhador por todos os danos causados: danos patrimoniais e não patrimoniais

Sobre a epígrafe efeitos da ilicitude do despedimento, a alínea a) do n.º 1 do artigo 389.º CT prevê que sendo o despedimento declarado ilícito, o empregador é condenado a indemnizar o trabalhador por todos os danos causados²⁷⁵, quer se trate de danos patrimoniais, quer de danos não patrimoniais²⁷⁶. Resulta desta norma a ideia de que, se o empregador despediu indevidamente o trabalhador, deve ser responsável por todos os prejuízos que lhe causou, nomeadamente, aqueles que decorreram diretamente da perda da sua fonte de sustento: o seu salário²⁷⁷.

O empregador deverá ressarcir o trabalhador desses danos, em função da prova realizada na ação em conformidade com o princípio da reconstituição natural.

O ressarcimento dos danos ao trabalhador pressupõe, portanto, a verificação dos pressupostos gerais da responsabilidade civil previstos no artigo 483.º CC²⁷⁸, ou seja, tem de se verificar um facto voluntário do agente, tem de se tratar de um facto ilícito imputável ao

²⁷⁵ Por força do princípio da reparação integral dos danos o trabalhador terá direito a receber outras verbas que por força do despedimento tenha deixado de auferir para além da sua retribuição.

²⁷⁶ Como acontecerá, por exemplo, com um despedimento humilhante para o trabalhador, cujos danos não patrimoniais poderão ser muito significativos.

²⁷⁷ Como sucederá nos casos em que o trabalhador foi despedido e consequentemente deixou de pagar a casa e por isso foi despejado, deixou de ter acesso a determinados bens ou serviços, deixou de poder andar de carro, deixou de poder ir ao ginásio, ao cinema, assim como se teve de tirar os filhos de uma escola privada.

²⁷⁸ Dispõe o n.º 1 do artigo 483.º CC que aquele que, com dolo ou mera culpa, violar ilicitamente o direito de outrem ou qualquer disposição legal destinada a proteger interesses alheios, fica obrigado a indemnizar o lesado pelos danos resultantes da violação.

agente, tem de existir um dano, assim como, verificar-se nexos de causalidade entre o dano e o facto imputável ao agente²⁷⁹.

No que concerne aos danos não patrimoniais o princípio geral da sua ressarcibilidade é, como se sabe, o de que só serão indemnizáveis aqueles que pela sua gravidade mereçam a tutela do direito, devendo o montante indemnizatório ser fixado equitativamente pelo tribunal, nos termos previstos no artigo 496.º CC²⁸⁰.

3.2 O direito à reintegração do trabalhador ou à indemnização em sua substituição

Outro efeito da declaração da ilicitude previsto na alínea b) do n.º 2 do artigo 389.º CT é a condenação do empregador a reintegrar o trabalhador no mesmo estabelecimento da empresa, sem prejuízo da sua categoria e antiguidade. O pressuposto da previsão desta norma resulta do facto de o trabalhador ter sido indevidamente despedido e, como tal, nunca deveria ter saído do seu posto de trabalho. Por esta razão a lei assegura-lhe a reintegração no seu posto de trabalho, na mesma categoria e sem perda de antiguidade²⁸¹.

É ao trabalhador que cabe, em regra, a opção pela reintegração no seu posto de trabalho. Considerando porém as especiais dificuldades e adversidades do trabalhador em retomar o seu lugar na empresa (de onde foi despedido, às vezes sob a imputação de factos gravíssimos que afetaram definitivamente a sua posição na organização), estabeleceu-se como princípio geral nesta matéria que o trabalhador tem o direito de optar por uma indemnização em substituição da sua reintegração na empresa, nos termos previstos no artigo 391.º CT.

²⁷⁹ Sobre o tema da responsabilidade civil ver entre outros MÁRIO JÚLIO DE ALMEIDA COSTA, *Direito das Obrigações*, Almedina, Coimbra, 2013, pp. 517 e ss., e JOÃO DE MATOS ANTUNES VARELA, *Das Obrigações em Geral*, Volume I, 10.ª edição, Coimbra, 2000, pp. 518 e ss.

²⁸⁰ Sobre a indemnização dos danos não patrimoniais ver, entre outros, Ac. RP de 25 de setembro de 2006, processo n.º 0612329 disponível em www.dgsi.pt, Ac. STJ de 30 de abril de 2008, processo n.º 08S454 disponível em www.dgsi.pt, Ac. STJ de 5 de novembro de 2013, processo n.º 877/09.4 TTLSB.L1.S1, disponível em www.dgsi.pt, e Ac. RP de 09 de dezembro de 2013, processo n.º 317/11.9TTPRT.P1, disponível em www.dgsi.pt. Neste aresto decidiu o tribunal que se justifica uma indemnização a título de danos não patrimoniais a um trabalhador que, em consequência da instauração do procedimento disciplinar e do despedimento ilícito, passou a sentir vergonha, stress, mudanças repentinas de humor e desproteção.

²⁸¹ JÚLIO MANUEL VIEIRA GOMES, *Direito do Trabalho, Volume I – Relações Individuais de Trabalho*, cit., p. 1019, considera que a reintegração é o efeito normal da ilicitude do despedimento.

O primeiro aspeto que se impõe referir é que a escolha de substituir a reintegração pela indemnização é uma faculdade do trabalhador (com a exceção da norma do artigo 392.º CT). Este direito de opção pode ser exercido até ao termo da discussão em audiência final de julgamento e não está sujeito a qualquer justificação ou fundamentação. A segunda nota prende-se com o valor da indemnização, o qual será concretamente determinado pelo tribunal, dentro das molduras legais previstas no n.º 1 do artigo 391.º CT. Caberá portanto ao tribunal fixar o *quantum* indemnizatório, entre 15 e 45 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano de antiguidade ou fração, o que deve fazer atendendo em especial ao valor da retribuição, ao grau da ilicitude do despedimento e ao tempo decorrido desde da data do despedimento até ao trânsito em julgado da decisão judicial.

Importa referir que o n.º 3 do artigo 391.º CT fixa um valor mínimo desta indemnização, que será de pelo menos 3 meses de retribuição base e diuturnidades²⁸².

3.3 A oposição à reintegração pelo empregador e a indemnização em sua substituição

O artigo 392.º CT prevê as situações excecionais em que o empregador se pode opor à reintegração do trabalhador que despediu ilicitamente²⁸³. O que ocorre designadamente quando se trate de uma microempresa ou quando o trabalhador ocupe cargo de administração ou de direção, casos em que se consagra a possibilidade do empregador requerer fundamentadamente ao tribunal a exclusão da reintegração do trabalhador. Os motivos invocados terão de assentar em factos de onde se conclua que é gravemente prejudicial e perturbador o regresso do trabalhador para a empresa²⁸⁴.

²⁸² Sobre os contornos deste direito à indemnização ver, entre outros, Ac. RP de 13 de novembro de 2006, processo n.º 06212743, disponível em www.dgsi.pt, Ac. RP de 19 de dezembro de 2007, processo n.º 0715362, disponível em www.dgsi.pt e Ac. STJ de 7 de maio de 2009, processo n.º 09S0376, disponível em www.dgsi.pt.

²⁸³ O disposto no n.º 8 do artigo 63.º CT proíbe a aplicação desta figura às trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes ou a trabalhador no gozo de licença parental.

²⁸⁴ Nestes casos ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *Direito do Trabalho*, cit., p. 473, fala de uma resolução judiciária do contrato de trabalho.

No entanto, neste caso, a lei agrava o valor da indemnização a pagar ao trabalhador²⁸⁵. O tribunal pode fixar a indemnização entre 30 e 60 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade ou fração, não podendo a indemnização ser inferior a 3 meses de retribuição base e diuturnidades (n.º 3 do artigo 392.º CT). Tratou-se de uma forma de compensar o trabalhador, por lhe ter sido “retirado” um direito que é seu, e de “penalizar” o empregador que pretenda obter tal efeito. Esta indemnização de valor agravado funciona também como desincentivo para o empregador.

3.4 O direito aos salários de tramitação

A somar aos efeitos da declaração de ilicitude do despedimento, já analisados, decorre ainda do artigo 390.º CT, o direito do trabalhador receber todas as quantias que deixou de auferir por causa do despedimento e que tomam a designação de salários de tramitação ou salários intercalares. Desadequadamente a nossa lei designa-os de “compensação em caso de despedimento ilícito”.

Cabem nesta norma todas as prestações com carácter retributivo que o trabalhador deixou de auferir desde a data do despedimento até ao trânsito em julgado da decisão que declare a ilicitude do despedimento²⁸⁶. Com a previsão desta norma o legislador procura retirar os efeitos à decisão de despedir o trabalhador, repondo a sua situação patrimonial com efeitos à data da decisão de despedimento e até ao momento em que a decisão transite em julgado.

Nos termos do n.º 2 do artigo 390.º CT, ao valor dessas retribuições deverão ser deduzidas as importâncias que o trabalhador auferiu com a cessação do contrato, e que não receberia se não fosse o despedimento; assim como o valor da retribuição relativa ao período decorrido desde da data do despedimento até 30 dias antes da propositura da ação,

²⁸⁵ A oposição à reintegração não é admitida quando o despedimento for devido a motivo político, étnico ou religioso ou quando o fundamento de oposição tenha sido culposamente criado pelo empregador (artigo 392.º n.º 2 CT).

²⁸⁶ Cabem nesta rubrica não só as retribuições de base, como as retribuições de férias e respetivo subsídio, o subsídio de natal, o subsídio de turno e as diuturnidades, ou seja, todas as prestações que se teriam vencido e a que o trabalhador teria direito se não fosse o despedimento. Sobre o direito ao trabalhador receber o subsídio de alimentação, mesmo no caso de não ter estado ao serviço em caso de despedimento ilícito, ver Ac. STJ de 17 de junho de 2010, processo n.º 173/07.1TTMAI.S1, disponível em www.dgsi.pt e Ac. STJ de 5 de novembro de 2013, processo n.º 877/09.4TTLSB.L1.S1, disponível em www.dgsi.pt. Igualmente o considera ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *Direito do Trabalho*, cit., p. 562.

isto se a ação não for proposta nos 30 dias seguintes ao despedimento. Se o trabalhador auferiu subsídio de desemprego desde a data do despedimento até ao trânsito em julgado da decisão, esse valor deve ser descontado do valor a que tem direito e cabe ao empregador a obrigação de devolver esse valor à segurança social.

Importa realçar que o legislador procurou no Código do Trabalho distinguir os efeitos da declaração de ilicitude, agravando-os ou desagravando-os em função do motivo que conduziu ao despedimento. Assim, pune-se o empregador mais severamente quando a ilicitude assentar, por exemplo, em motivos políticos, do que quando a ilicitude decorrer de situações de mera irregularidade do procedimento²⁸⁷.

Também se previram efeitos (menos gravosos) para a declaração de ilicitude do despedimento quando o trabalhador e o empregador tenham celebrado um contrato de trabalho a termo. Com efeito, a natureza especial do vínculo, e a sua duração limitada no tempo, justificam a opção do legislador no artigo 393.º CT.

A principal especialidade do regime resulta do facto de, nestas situações, não se prever a reintegração do trabalhador despedido, consagrando-se, no entanto, o direito do trabalhador a receber indemnização pelos danos patrimoniais e não patrimoniais, que contudo não devem ser de valor inferior às remunerações que o trabalhador deixou de auferir desde a data do despedimento até ao termo do contrato a termo certo ou incerto, ou até à data do trânsito em julgado da decisão, se o termo ocorrer posteriormente.

4. A irregularidade do despedimento e os seus efeitos

Com as alterações ao Código do Trabalho introduzidas em 2009, o legislador passou a admitir que algumas irregularidades do procedimento disciplinar não o invalidam, diferentemente do que sucede com os vícios que supra analisamos. O principal objetivo do legislador ao estatuir o regime do n.º 2 do artigo 389.º CT assentou na ideia de distinguir as

²⁸⁷ É este o sentido do n.º 2 do artigo 389.º CT que reduz para metade o valor da indemnização devida ao trabalhador (391.º n.º 1) quando a ilicitude assentar em mera irregularidade fundada em deficiência de procedimento, mantendo-se quanto ao mais inalterados os direitos para o trabalhador decorrentes da declaração de ilicitude do despedimento.

situações mais graves daquelas que são menos graves, fazendo-o ao nível dos efeitos que produzem.

Nessa perspetiva e consoante o fundamento da ilicitude radique em aspetos mais gravosos como sejam a falta de fundamento ou a falta de procedimento, ou noutras situações meramente procedimentais, cuja inobservância não traduz uma razão suficientemente forte para o despedimento ser declarado ilícito, a indemnização será diminuída para metade do valor previsto no n.º 1 do artigo 391.º CT.

Assim, a omissão de formalidades ao nível do procedimento disciplinar, consideradas menos relevantes pelo legislador e em que se incluem a não realização da instrução e as diligências relativas à audição das testemunhas (artigo 356.º n.ºs 1 e 3), apenas conduzirão à irregularidade do despedimento, e só se os motivos invocados para o despedimento forem declarados procedentes pelo tribunal.

Nestes casos, apenas se garante ao trabalhador metade do valor da indemnização prevista em caso de ilicitude do despedimento, prevista no artigo 391.º CT.

5. A impugnação judicial do despedimento

A apreciação da regularidade e da licitude do despedimento por facto imputável ao trabalhador tem de ser obrigatoriamente apreciada judicialmente, conforme dispõe o artigo 387.º CT. Em face da evidente ligação deste tema à matéria que tratamos, entendemos que se impõe uma referência breve aos mecanismos processuais através dos quais se garante ao trabalhador a sindicância do exercício do poder disciplinar, em especial quando tem em vista o despedimento por justa causa do trabalhador.

Da conjugação das normas do Código do Trabalho e do Código do Processo do Trabalho, resulta que o trabalhador para “atacar” o despedimento de que foi alvo, dispõe hoje da ação de impugnação da regularidade e licitude do despedimento (artigo 387.º CT e 98.º-B e seguintes CPT), que se acha especialmente talhada para a impugnação do despedimento por facto imputável ao trabalhador, mas que também se aplica ao despedimento por extinção de posto de trabalho e ao despedimento por inadaptação.

O trabalhador dispõe também do processo declarativo comum (artigos 51.º e ss. CPT) que se aplica a todas as situações não abrangidas pela nova ação.

Prosseguindo finalidades diversas das ações que mencionamos, existe também o procedimento cautelar especificado previsto nos artigos 34.º e ss. CPT, que o trabalhador utilizará com vista à suspensão do seu despedimento.

A competência em razão da matéria cabe aos tribunais do trabalho conforme prevê o artigo 118.º da Lei de Organização e Funcionamento dos Tribunais Judiciais (Lei n.º 52/2008 de 28 de Agosto).

Acresce que, sempre que esteja em causa o despedimento do trabalhador, e com vista a assegurar-lhe o seu efetivo direito à defesa, é-lhe sempre garantido o direito ao recurso para o Tribunal da Relação nos termos previstos no artigo 79.º al. a) do CPT²⁸⁸.

Analisaremos de seguida cada um dos meios processuais que dispõe o trabalhador para defender os seus direitos quando considere ilícito o seu despedimento.

5.1 A ação de impugnação da regularidade e licitude do despedimento

Esta ação é uma inovadora forma processual de que o trabalhador pode lançar mão para atacar quer a regularidade, quer a licitude do seu despedimento²⁸⁹.

Esta “nova” e original ação foi introduzida no CPT pelo DL n.º 295/2009 de 13 de outubro²⁹⁰.

Quando utiliza esta ação, o trabalhador pode opor-se ao despedimento mediante apresentação de requerimento em formulário próprio, dispondo para o efeito do prazo

²⁸⁸ Sobre os recursos em processo laboral, ver ANTÓNIO SANTOS ABRANTES GERALDES, *Recursos no Processo do Trabalho*, Almedina, Coimbra, 2010.

²⁸⁹ Sobre o tema ver, em especial, ALBINO MENDES BAPTISTA, *A nova acção de impugnação do despedimento e a revisão do Código de Processo do Trabalho*, Wolters Kluwer, Coimbra Editora, 2010.

²⁹⁰ Importa compreender o quadro geral em que esta ação aparece. As razões que presidiram à alteração do quadro legal vigente foram essencialmente a simplificação do procedimento disciplinar e a obtenção célere de uma decisão judicial que apreciasse a ilicitude do despedimento. Assim, e pela mão da Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro, o legislador retirou o carácter obrigatório à realização da instrução em sede de procedimento disciplinar, que assumiu daí em diante (e até à declaração de inconstitucionalidade em 2010 e posterior alteração da lei em 2012) natureza facultativa. Dessa forma, e ao mesmo tempo que simplificou o procedimento disciplinar, o legislador criou esta ação especial, com prazos curtos e tramitação simplificada, que concentrava o ónus da prova dos fundamentos do despedimento apenas no empregador. A solução nunca foi consensual, nem isenta de dificuldades.

substantivo de 60 dias a contar da data da receção da comunicação de despedimento ou da data da cessação do contrato de trabalho, se esta for posterior²⁹¹.

Configura-se como um processo especial que se aplica apenas quando a decisão de despedimento for escrita²⁹². De resto, a falta de junção da decisão é um dos casos de recusa de recebimento do formulário pela secretaria. O trabalhador pode recorrer a esta ação mesmo que inexista procedimento disciplinar.

Este processo inicia-se com a entrega do formulário preenchido no tribunal competente²⁹³. O trabalhador não tem sequer de indicar porquê é que discorda do seu despedimento. A esta ação corresponde uma tramitação simples, rápida (refira-se que se ação demorar mais de um ano o estado pode ser chamado a responsabilizar-se perante o trabalhador, nos termos previstos no 98.º-N CPT). Nesta ação, e nesta fase, o trabalhador não tem de pagar taxa de justiça, assim como não precisa de constituir mandatário judicial.

Estas características, claramente facilitadoras da ação do trabalhador, podem, no entanto, resultar num aumento considerável da litigância em matéria de despedimento.

Acresce que, por força do disposto no artigo 26.º CPT, o legislador atribuiu a esta ação o carácter de processo urgente, o que não fez para os despedimentos que ficam sujeitos ao processo declarativo comum. A ser assim, podemos concluir que há hoje despedimentos mais urgentes do que outros, embora objetivamente não exista motivo para tal discriminação.

Recebido o formulário pela secretaria, o tribunal marca a audiência de partes, que se deve realizar nos 15 dias seguintes. A esta audiência as partes devem comparecer pessoalmente (artigo 98.º-F CPT). A falta das partes à audiência de partes produz efeitos diferentes, consoante seja justificada ou injustificada, e consoante seja o trabalhador ou o empregador a faltar, nos termos dos artigos 98.º-H e I do CPT.

²⁹¹ Trata-se de um prazo de caducidade (298.º n.º 2 CC) que não é de conhecimento oficioso porque não respeita a direitos indisponíveis (333.º n.º 2 CC); neste sentido, ALBINO MENDES BAPTISTA, *A nova ação de impugnação do despedimento e a revisão do Código de Processo do Trabalho*, cit., p. 57.

²⁹² Para este fim a decisão ou documento entregue ao trabalhador tem de demonstrar inequivocamente que o empregador pôs fim ao contrato unilateralmente. Se existirem dúvidas quanto ao teor da declaração, deve o tribunal na audiência de partes procurar resolvê-las. Neste sentido decidiu o Ac. RP de 10 de janeiro de 2011, processo n.º 652/10.3 TTVNG.P1, disponível em www.dgsi.pt, e Ac. RL de 23 de junho de 2010, processo n.º 206/10-4 TTLSB.L1-4, disponível em www.dgsi.pt.

²⁹³ O formulário foi aprovado pela Portaria n.º 1460-C/2009 de 31 de dezembro. No seu preenchimento apenas se pede ao trabalhador que indique a sua identificação e a identificação do empregador, que a date e assine, e que anexe a decisão de despedimento.

A audiência de partes, que decorre nos termos previstos no artigo 98.º-I CPT, conduzirá a um acordo e o processo termina por via do acordo conciliatório que o juiz homologará. Ou pelo contrário, se as partes não se conciliarem (devendo as razões da não conciliação ficar a constar do respetivo auto), o empregador é citado para em 15 dias apresentar articulado a motivar o despedimento, cabendo-lhe o ónus de alegação e prova dos factos donde possa concluir-se pela licitude do despedimento do trabalhador, conforme prevê o artigo 98.º-J CPT. Este é o momento processualmente indicado para que o empregador, se pretender, se oponha à reintegração do trabalhador.

É obrigatória a apresentação do articulado do empregador e a junção dos documentos que demonstrem ter existido procedimento disciplinar; se o empregador não apresentar o articulado inicial ou, apresentando-o, não junte o procedimento disciplinar, o juiz deve declarar a ilicitude do despedimento consoante o artigo 98.º-J n.º 3 CPT ²⁹⁴ .

No andamento normal do processo, após a apresentação do articulado do empregador, segue-se a apresentação da contestação pelo trabalhador, dispondo este igualmente de um prazo de 15 dias, cfr. Artigo 98.º-L CPT.

Importa referir que, se o trabalhador não contestar, consideram-se confessados os factos articulados pelo empregador, sendo proferida sentença que julgue a causa conforme for de direito. (n.º 2 do artigo 98.º-L CPT).

Findos os articulados, o processo segue os trâmites do processo comum, com a ressalva de que a produção de prova se inicia com a indicada pelo empregador (98.º-M CPT), nos termos que a seguir explicitaremos.

5.2 O processo declarativo comum

O processo declarativo comum, previsto nos artigos 51º e seguintes CPT, destina-se a todas as situações em que não tenha aplicação a ação especial de impugnação da

²⁹⁴ Sobre a natureza peremptória deste prazo ver, entre outros, o Ac RP de 25 de junho de 2006, processo n.º 727/11.1TTMAI.P1, Ac. RP de 12 de novembro de 2012, processo n.º 1758/11.7TTPRT.P1, e o Ac. RP de 16 de setembro de 2013, processo n.º 450/12.0TTGDM.P1; todos disponíveis em www.dgsi.pt. Neste último decidiu o tribunal que o prazo de 15 dias para a junção do articulado motivador e do processo disciplinar é um prazo perentório, pelo que, se incumprido, o juiz declara a ilicitude do despedimento do trabalhador (art. 98.º-J, n.º 3, do CPT).

regularidade e licitude do despedimento e, no que ao despedimento disciplinar respeita, não exista decisão de despedimento com forma escrita.

Assim, por exemplo, nos casos em que o despedimento é verbal, o trabalhador para o impugnar tem obrigatoriamente de recorrer a esta ação, por falta da decisão escrita.

Refira-se que esta opção legislativa não é isenta de críticas, nomeadamente por tratar diferentemente situações de despedimento, tão ou mais graves do que aquelas que se decidiu sujeitar à ação especial e urgente que referimos supra.

No âmbito do despedimento com justa causa, podem ser fundamentos para esta ação quer a falta de motivo para o despedimento, quer a violação das regras procedimentais exigidas para o concretizar.

O trabalhador tem legitimidade para intentar em tribunal esta ação, e tem a obrigação de elaborar a petição inicial, nos mesmos termos constantes do Código de Processo Civil, devendo contudo apresentar com o articulado toda a prova - o mesmo valendo para o empregador quando apresenta a contestação (artigo 63.º CPT)²⁹⁵.

No seu articulado, e visto que a justa causa não é ela própria um facto, deve o trabalhador alegar os factos suficientes e necessários que permitam ao tribunal concluir pela inexistência de justa causa, quer porque não se enquadram no conceito, quer porque não apresentam os contornos e a gravidade que lhe é atribuída pelo empregador.

No que tange ao prazo para intentar esta ação, dada a falta de previsão na lei de outro prazo, o trabalhador dispõe do prazo geral da prescrição dos créditos salariais previsto no n.º 1 do artigo 337.º CT²⁹⁶ para a intentar, ou seja, até um ano após a data da cessação do contrato de trabalho²⁹⁷.

²⁹⁵ Sobre a impossibilidade de recorrer a escutas telefónicas no âmbito do processo disciplinar laboral, mesmo que os comportamentos do trabalhador sejam ilícitos criminais, ver Ac. RP de 10 de julho de 2013, processo n.º 706/11.9TTPRT.P1, disponível em www.dgsi.pt.

²⁹⁶ Neste sentido, MESSIAS DE CARVALHO, *Acção de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento*, in *Direito do Trabalho + Crise = Crise do Direito do Trabalho? Atas do Congresso de Direito do Trabalho*, Catarina de Oliveira Carvalho e Júlio Manuel Vieira Gomes (coord.), Coimbra Editora, Coimbra 2011, p. 302. Assim decidiu recentemente o STJ nos seus acórdãos datados de 19 de dezembro de 2012, processo n.º 1115/10.2TTVNG-AP1.S1, disponível em www.dgsi.pt, e de 29 de outubro de 2013, processo n.º 3575/11.8TTLSB.L1.S1, disponível em www.dgsi.pt.

²⁹⁷ Sobre a articulação da regra prevista no artigo 337.º n.º 1 CT com a do prazo geral para arguição da invalidade prevista no artigo 287.º CC, ver PEDRO FURTADO MARTINS, *A Cessação do Contrato de Trabalho*, cit., pp. 406 e ss.

Uma vez entrada a petição inicial, após a realização da distribuição (21.º CPT) e não havendo lugar a indeferimento liminar, no prazo de 15 dias o juiz designa data para a realização da audiência de partes, nos termos do artigo 54.º n.ºs 1 e 2 CPT.

Na audiência de partes, o autor e o réu devem comparecer pessoalmente, ou quando tal não for possível, fazer-se representar por mandatário com poderes especiais (54.º n.º 3 CPT).

A audiência de partes inicia-se com uma breve alegação do autor na qual expõe as razões de facto e de direito em que baseia a sua pretensão, a que se segue a resposta do réu. Seguidamente o juiz tenta obter a conciliação das partes. Se a conciliação for profícua e autor e réu se entenderem, é lavrado o auto em que devem ficar especificados os termos do acordo (artigos 55.º n.º 2, e 51.º a 53.º CPT).

Diferentemente, se não houver acordo entre autor e réu, ficam consignadas no auto as razões desse desacordo (artigo 56.º CPT) e o juiz notifica o réu para no prazo de dez dias contestar²⁹⁸; marca a data para a realização da audiência final e, se for o caso, determina a prática dos atos que considerar necessários ao andamento normal do processo.

No prazo legal de 10 dias, o réu pode apresentar contestação, deve fazê-lo sob a forma articulada, podendo defender-se por impugnação ou por exceção e devendo incluir toda a prova neste articulado (artigo 63.º CPT)²⁹⁹. O réu pode ainda deduzir pedido reconvençional nos termos do artigo 30.º CPT³⁰⁰.

A contestação é também o momento processualmente adequado para que o empregador se oponha à reintegração do trabalhador, exceto nas situações em que o trabalhador na petição inicial já tenha optado pela indemnização em substituição da reintegração (artigo 60.º-A n.º 1 CPT).

²⁹⁸ Neste processo o prazo para o réu contestar, só se inicia após a realização da audiência de partes e se não houver acordo das partes. Apesar de a petição inicial lhe ser remetida com a citação para comparecer na audiência de partes, a contestação só será apresentada, e o decurso do prazo para o efeito inicia a contagem, se na audiência de partes não houver conciliação. Esta é uma das especialidades do processo de trabalho relativamente ao que se passa no âmbito do processo civil.

²⁹⁹ A falta de contestação do réu que tenha sido regularmente citado ou que tenha constituído mandatário, determina que se consideram confessados os factos articulados pelo autor, sendo logo proferida sentença a julgar a causa como for de direito, nos termos previsto no artigo 57.º n.º1 CPT.

³⁰⁰ A reconvenção é admissível se o valor da causa exceder o valor da alçada do tribunal (5.000 € para a 1.ª instância e 30.000 € para a relação), se aos pedidos do autor e do réu corresponder a mesma forma de processo, se o pedido do réu emergir do facto jurídico que serve de base à ação ou quando o pedido do réu tenha com o do autor uma relação de conexão. A conexão é dispensada se apenas estiver em causa a compensação peticionada pelo réu.

Pode haver lugar à apresentação de articulado de resposta pelo autor (no prazo de 10 dias ou de 15 dias se tiver sido deduzida reconvenção) apenas quando o valor da causa exceda o da alçada do tribunal e o réu se tiver defendido por exceção, e ainda se o empregador se tiver oposto à reintegração do trabalhador (artigos 60.º e 60º-A n.º 2 CPT)³⁰¹.

Finda a fase dos articulados, inicia-se a fase da condensação e do saneamento (artigos 61.º e seguintes CPT), podendo o juiz considerar que já está na posse de todos os elementos e, atenta a simplicidade da causa, decidirá sobre o seu mérito.

Porém, se o objeto do processo for complexo, o juiz poderá marcar a realização de uma audiência preliminar que se destina especialmente a fixar a matéria de facto a realizar a base instrutória (artigo 62.º CPT).

Seguidamente realizar-se-á a audiência de discussão e julgamento, normalmente assegurada por juiz singular, regra geral do processo de trabalho prevista no artigo 68.º n.º 1 CPT)³⁰².

Traço marcante e singular do processo de trabalho são as sucessivas tentativas de conciliação das partes que o CPT impõe, o que acontece uma vez mais antes da realização do início da audiência de discussão e julgamento (artigo 70.º CPT)³⁰³.

Refira-se ainda que as partes devem comparecer pessoalmente à audiência (71.º n.º 1 CPT), podendo também fazer-se representar por mandatário, sob pena de, faltando, se considerarem provados os factos alegados pela outra parte e que sejam pessoais do faltoso (71.º n.º 2 CPT). Já se ambas as partes faltarem injustificadamente, e nem se fizerem representar por mandatário, consideram-se provados os factos alegados pelo autor que sejam do conhecimento pessoal do réu (71.º n.º 3 CPT). Se faltar apenas uma parte ou ambas, mas se se fizerem representar por mandatários, há lugar à produção de prova e o juiz julgará a acusa conforme for de direito (71.º n.º 4 CPT).

Na audiência caberá ao trabalhador fazer a prova de que foi despedido tendo o empregador de provar os motivos que invocou para o contrato cessar³⁰⁴.

³⁰¹ Se o autor não responder à contestação quando tenha sido deduzida excepção ou à matéria da reconvenção, consideram-se admitidos por acordo os factos que não tenham sido impugnados, nos mesmos termos previstos no CPC (artigo 60.º n.º4 CPT).

³⁰² A regra geral de intervenção do juiz singular em processo de trabalho cede nas seguintes situações: se o valor da causa for superior à alçada da relação, quando as partes o requeiram e nenhuma delas tiver requerido a gravação da audiência final (68.º n.º 1 e n.º 3 CPT).

³⁰³ No normal andamento de um processo podem existir pelo menos 3 tentativas de conciliação das partes. A que tem lugar aquando da audiência de partes, a que se verifica na audiência preliminar e a que se verifica no início da audiência de discussão. A estas diligências conciliatórias pode somar-se mais uma se tiver corrido o procedimento cautelar de suspensão de despedimento.

Terminada a audiência, é proferida sentença no prazo de 20 dias, que é obrigatoriamente notificada às partes (artigo 73.º CPT).

5.3 O procedimento cautelar de suspensão do despedimento

O trabalhador tem ainda como meio de assegurar o exercício dos seus direitos a possibilidade de utilizar o procedimento cautelar com vista a obter uma decisão judicial que determine a suspensão do seu despedimento, o que deverá fazer segundo o regime dos artigos 34.º e seguintes do CPT³⁰⁵.

Trata-se de um procedimento cautelar especificado, sujeito aos princípios gerais dos procedimentos cautelares previstos no CPC, e a que o trabalhador recorre não para ver apreciada a ilicitude do seu despedimento, mas antes para paralisar os efeitos de um despedimento que considera ilegal³⁰⁶.

Em face da natureza urgente e breve deste procedimento a que se chama cautelar, o tribunal não apreciará as razões que o trabalhador invoca para fundamentar o seu despedimento. Deve decretar a suspensão do despedimento quando considerar existir a probabilidade séria de ilicitude do despedimento, designadamente se inexistir procedimento disciplinar, se o mesmo for nulo ou se inexistir justa causa - conforme vem previsto no artigo 39.º n.º 1 CP.

O trabalhador que pretenda utilizar o procedimento cautelar de suspensão do despedimento, deve requerê-lo ao tribunal no prazo de cinco dias úteis contados da data da receção da comunicação de despedimento, nos termos do artigo 386.º CT.

Quanto à tramitação deste procedimento, inicia-se com a entrega de um requerimento pelo trabalhador no qual deve alegar factos que vão de encontro às principais características dos procedimentos cautelares: a ameaça de interesses de grave e difícil reparação tendo

³⁰⁴ Neste sentido, ver entre outros Ac. STJ de 18 de junho de 2008, processo n.º 08S1294, disponível em www.dgsi.pt e Ac. STJ de 3 de março de 2010, processo n.º 482/06.7 TTPRT.S1, disponível em www.dgsi.pt.

³⁰⁵ Sobre os procedimentos cautelares laborais, ver PAULO SOUSA PINHEIRO, *O Procedimento Cautelar Comum no âmbito do Direito Processual do Trabalho*, 2.ª edição, Coimbra, 2007 e *Procedimentos Cautelares Laborais: procedimento cautelar comum e especificado – perspectiva geral*, in *Prontuário de Direito do Trabalho*, n.ºs 74-75, 2006, pp. 119-158.

³⁰⁶ Assim considerou o Tribunal da Relação do Porto no Ac. de 17 de junho de 2013, processo n.º 1210/12.3TTBRG.P1, disponível em www.dgsi.pt.

em conta o *periculum in mora* da decisão judicial e a *summaria cognitio* típica dos procedimentos cautelares que se satisfaz com a aparência do direito invocado – *fumus boni iuris*.

Recebido o requerimento de suspensão do despedimento do trabalhador, o juiz, regra geral, ordena a citação do empregador para se opor e designa data para a audiência que deve realizar-se no prazo de 15 dias. Se o empregador quiser apresentar oposição pode fazê-lo até ao início da audiência de julgamento (artigos 34.º n.º 1, 33.º e 32.º n.º 1 b) CPT).

Se o despedimento tiver sido precedido de procedimento disciplinar, o tribunal quando cita o requerido para se opor e marca a data da audiência, notifica-o igualmente para juntar o procedimento disciplinar, o que deverá acontecer dentro do prazo que dispõe para apresentar a sua oposição, ou seja, até ao início da audiência final.

Se o empregador não o juntar, nem apresentar justificação para o efeito, a providência será decretada (38.º n.º 1 CPT); nos casos em que o empregador não juntou o procedimento, mas justificou a sua não apresentação – o juiz decidirá a providência cautelar com base nos elementos constantes do processo (38.º n.º 2 CPT).

Ao contrário, se o empregador juntar o procedimento, então realiza-se a audiência final. As partes devem nela comparecer pessoalmente, podendo também fazer-se representar por mandatário com poderes especiais. Esta audiência inicia-se com uma tentativa de conciliação (artigo 36.º n.º 1 CPT). Se a diligência conciliatória se frustrar, inicia-se a produção de prova, devendo a decisão ser logo proferida (36.º n.º 3 CPT) e o tribunal decretar a suspensão do despedimento se se verificarem os requisitos do artigo 39.º n.º 1 que referimos.

Se a suspensão do despedimento for decretada assiste-lhe o direito às retribuições vencidas (39.º n.º 2 CPT) e também o direito a retomar o seu posto de trabalho.

Proferida a decisão relativa ao procedimento cautelar, o trabalhador dispõe de 30 dias a contar da data em que lhe foi notificada a decisão para intentar a ação principal, sob pena de caducidade do procedimento cautelar, nos termos dos artigos 40.º A e 34.º n.º 4 CPT.

Esta decisão admite recurso para o Tribunal da Relação nos termos previstos no artigo 40.º CPT.

Qualquer dos mecanismos processuais que referimos garante ao trabalhador o exercício efetivo do seu direito de defesa e dos direitos que lhe estão associados. Caso o

despedimento seja declarado ilícito pelo tribunal, verificam-se efeitos gravosos para o empregador, tendo o trabalhador em princípio, garantida a sua reintegração.

CONCLUSÕES

O empregador detém nas relações de trabalho subordinado uma posição de poder, evidenciada pela autoridade e direção que exerce sobre o trabalhador.

À autoridade e direção do empregador corresponde o dever de obediência do trabalhador. São estes os aspetos característicos do contrato de trabalho que demonstram a existência da subordinação jurídica típica das relações de trabalho subordinado.

Dos vários poderes que o empregador detém e exerce sobre o trabalhador, o poder disciplinar, pelas suas características e efeitos, assume contornos únicos nesta relação jurídico privada.

O poder disciplinar é concebido pelo legislador como um poder autónomo face ao poder de direção e ao poder regulamentar. Entre os diversos poderes do empregador estabelecem-se especiais relações de proximidade.

As questões relativas ao fundamento e à titularidade do poder disciplinar, não apresentam uma resposta uniforme. A tese contratualista considera que a fonte do poder disciplinar é o contrato de trabalho, ao passo que a tese institucionalista concebe-o como um poder da organização. Ambas as concepções influenciam a questão da titularidade deste poder, que pertencerá ao empregador ou à empresa consoante a tese que se perfilhar. Na nossa perspectiva, pertence ao empregador.

As duas teses não são estanques, cremos que se complementam entre si, pois ainda que consideremos que o poder disciplinar assenta no contrato de trabalho, as mais das vezes é exercido numa organização, prosseguindo finalidades relevantes nesse âmbito.

Quanto às características do poder disciplinar encontramos na doutrina uma diversidade de concepções que resultam numa multiplicidade de características deste instituto.

Salientamos a natureza sancionatória deste poder, o seu carácter punitivo, sem contudo descurar o seu carácter ordenador nas relações laborais.

A sua caracterização como poder funcional do empregador, porque representa uma faculdade do empregador, assim como a natureza discricionária que a lei procura, a cada passo, limitar.

Apresenta-se como um direito potestativo do empregador. Pelo seu exercício o empregador tem o poder de unilateralmente impor alterações relevantes na esfera jurídica do trabalhador, nomeadamente impondo a cessação do contrato de trabalho.

Na perspetiva sancionatória, o empregador utiliza este poder para aplicar sanções às infrações disciplinares cometidas pelo trabalhador ao seu serviço.

O Código do Trabalho não define nenhum dos conceitos, causando especiais dificuldades ao empregador quanto à qualificação dos comportamentos infratores como infrações assim como a escolha adequada da sanção a aplicar.

A determinação dos comportamentos com relevância disciplinar é feita, não raras vezes, por aplicação dos elementos que compõem o conceito da justa causa para despedir.

Existe infração disciplinar quando o trabalhador violar por ação ou por omissão os deveres contratuais principais ou acessórios.

A questão dos limites da relevância dos comportamentos do trabalhador também não foi tratada na lei e também não se afigura fácil estabelecer uma fronteira entre a vida profissional e a vida pessoal do trabalhador.

Admitimos com reservas a relevância disciplinar dos comportamentos extracontratuais do trabalhador, praticados fora do local e tempo de trabalho. O que deve verificar-se apenas quando exista um nexo de causalidade entre o comportamento do trabalhador e os efeitos provocados sobre o contrato de trabalho.

Tal conclusão nem sempre é fácil de retirar em face da proteção da esfera da vida privada que a lei concede ao trabalhador.

Os princípios da boa-fé e da mútua colaboração entre as partes obrigam o trabalhador a adequar os seus comportamentos privados à execução do seu contrato de trabalho.

Em defesa dos direitos e garantias do trabalhador estabelece-se um elenco taxativo de sanções. Trata-se de um elenco gradativo em que sobressai a perspectiva conservadora da relação de trabalho. À exceção da sanção de despedimento todas asseguram a continuidade da relação de trabalho.

A escolha entre as sanções de repreensão, repreensão registada, sanção pecuniária, perda de dias de férias, suspensão do trabalho com perda de retribuição e antiguidade e o despedimento far-se-á por aplicação dos princípios orientadores fixados na lei.

Os princípios legais da proporcionalidade e da unicidade orientam e condicionam o empregador na escolha da sanção adequada à infração praticada pelo trabalhador.

Sem consagração legal, o princípio da coerência disciplinar que a doutrina e a jurisprudência vêm invocando assegura a uniformidade na prática disciplinar do empregador.

A lei consagra a possibilidade de, verificados certos pressupostos, o empregador agravar os limites das sanções, definindo nessas situações os limites máximos do agravamento.

A utilização do poder disciplinar pode configurar a aplicação abusiva de sanções pelo empregador, cujo efeito geral resulta na indemnização ao trabalhador. A indemnização assume contornos bastante penalizadores para o empregador.

O exercício do poder disciplinar está sujeito a prazos rigorosos. A sua previsão tem especialmente por finalidade proteger o trabalhador face ao poder do empregador, ao mesmo tempo que garante a manutenção da relação de trabalho e restabelece a relação de confiança entre as partes. Relação que o contrato de trabalho pressupõe.

São diversos os prazos que condicionam e limitam o exercício da ação disciplinar pelo empregador. O prazo de prescrição da infração impede o empregador de punir o trabalhador se já tiver decorrido mais de um ano sobre a prática da infração, exceção feita às situações em que o comportamento do trabalhador configure um crime, porque nesse caso os prazos são os previstos no Código Penal.

Caso pretenda punir, o procedimento deve ser iniciado nos sessenta dias seguintes àquele em que o empregador ou o superior hierárquico tiveram conhecimento da infração.

Iniciado o procedimento o mesmo tem de estar concluído no prazo máximo de um ano, sob pena de prescrição.

O direito de aplicar sanção também se afigura temporalmente limitado, dispondo o empregador para o efeito de três meses sobre a data da decisão que determinou a sua aplicação.

A matéria dos limites temporais não é consensual, em especial quanto à natureza dos prazos consagrados na lei, designadamente se são prazos de caducidade ou de prescrição.

Não há qualquer referência às infrações continuadas, o que se mostra preocupante por influenciar o momento em que a contagem dos diversos prazos se inicia.

O exercício da ação disciplinar é controlado pela previsão de regras procedimentais que se destinam a torna-lo transparente, seguro, e especialmente a garantir o direito à defesa pelo trabalhador.

Os procedimentos divergem consoante a sanção a aplicar seja conservatória ou expulsória. Para aplicar as primeiras é suficiente que o empregador ouça o trabalhador antes de aplicar a ação, para despedir o trabalhador exige-se um procedimento formal e rígido, a que a lei chama de procedimento disciplinar.

Existem mecanismos de controlo de todas as sanções que funcionam também como garantia para o trabalhador. No caso das sanções conservatórias o trabalhador pode reclamar internamente ou impugnar judicialmente a sanção.

A impugnação judicial de sanções conservatórias não foi tratada pela lei, suscitando a sua aplicação dúvidas diversas, designadamente no que tange ao prazo. Tem-se defendido que o prazo para este efeito é o mesmo de que o trabalhador dispõe para reclamar os créditos laborais ao empregador. O trabalhador pode fazê-lo até um ano após a cessação do contrato de trabalho, o que pode revelar-se excessivo.

O despedimento disciplinar por consistir na mais grave das sanções e pelos efeitos que provoca colhe maior atenção e preocupação do legislador. Em matéria de despedimento há vários princípios com consagração constitucional.

Para que possa haver despedimento, tem de existir um ou mais motivos que permitam ao empregador fundamentar o despedimento, e estes devem ser demonstrados pela realização do procedimento disciplinar.

A falta de justa causa ou a omissão do procedimento, ou ambas, tornam o despedimento ilícito.

Os fundamentos invocados para motivar o despedimento disciplinar têm de configurar justa causa. O conceito apresenta uma cláusula geral, um elenco exemplificativo de justas causas e os critérios à luz dos quais o empregador deve apreciar a existência de justa causa.

O comportamento do trabalhador deverá ser culposos e grave e tornar imediata e praticamente impossível a manutenção da relação de trabalho. Só existirá justa causa para despedir quando casuisticamente se concluir pelo preenchimento cumulativo de cada um dos elementos da cláusula geral.

Com a finalidade de ajudar o empregador a concluir pela verificação de justa causa, o legislador elencou vários exemplos de comportamentos do trabalhador que configuram

justa causa. Exige-se nestes casos a verificação de todos os elementos da cláusula geral de justa causa.

Dos exemplos elencados alguns revestem maior interesse prático, especialmente pela frequência com que se aplicam, como sucede com a desobediência ilegítima às ordens do empregador, com as faltas injustificadas ao trabalho, e com a violação do dever de zelo e diligência.

Não convivem harmoniosamente entre si a cláusula geral de justa causa e os exemplos previstos na lei, especialmente nos casos em que a lei os fixou objetivamente.

Caso paradigmático é o número de faltas injustificadas dadas pelo trabalhador em cada ano civil que são suficientes para motivar o despedimento. A objetividade do legislador não dispensa a verificação cumulativa dos elementos da cláusula geral de justa causa.

Cada empregador deve apreciar o comportamento do seu trabalhador considerando, entre outros aspetos, o grau de lesão dos seus interesses, o carácter das relações estabelecidas com o trabalhador e as relações entre com os colegas de trabalho.

É pela realização do procedimento que se demonstra a justa causa e que se garante a defesa do trabalhador e que se avalia a adequação da sanção aos comportamentos do trabalhador.

O procedimento apresenta as seguintes fases: acusação, defesa, instrução e decisão. Facultativamente o empregador pode realizar um inquérito para apurar os factos, assim como suspender o trabalhador antes ou aquando do envio da acusação.

As fases da acusação (nota de culpa), defesa (resposta e consulta ao processo) e decisão são especialmente reguladas e tuteladas. Muitas vezes os vícios de que enfermam invalidam o despedimento.

A nota de culpa deve conter a descrição circunstanciada em tempo, modo e lugar dos factos imputados ao trabalhador. Aos factos que lhe forem imputados o trabalhador pode

defender-se e solicitar a realização das diligências probatórias adequadas e necessárias à sua defesa, após o que o empregador decidirá.

Com a receção pelo trabalhador da decisão de despedimento o contrato de trabalho extingue-se.

Ao trabalhador garante-se que sinue o seu despedimento impugnando-o judicialmente, nomeadamente quando não se conformar com os padrões substanciais e formais impostos pela lei.

A impugnação judicial do despedimento é o principal meio de controlo da ação disciplinar do empregador, que se revela particularmente relevante para o trabalhador “combater” a desigualdade que o contrato de trabalho encerra e que o exercício do poder disciplinar por vezes revela.

A impugnação do despedimento é especialmente relevante quando tem em vista a apreciação da sua regularidade e licitude.

Conduzem à ilicitude do despedimento a discriminação do trabalhador assente em motivos políticos, ideológicos, étnicos ou religiosos, a falta do procedimento disciplinar, o facto de se tratar de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou trabalhador durante o gozo da licença parental inicial.

O despedimento por facto imputável ao trabalhador será ainda ilícito se o tribunal vier a considerar improcedente o motivo justificativo. Também se forem excedidos alguns dos prazos que condicionam o exercício do poder disciplinar e nas demais situações em que o procedimento seja cominado com invalidade.

No despedimento ilícito, a premissa base é que o contrato de trabalho não deveria ter terminado. Os efeitos da ilicitude visam repor a situação contratual do trabalhador, ao mesmo tempo que penalizam o empregador.

O principal efeito da ilicitude é o da reintegração do trabalhador no posto de trabalho de onde saiu indevidamente, assegurando-lhe as mesmas funções, categoria e antiguidade. Em regra é o trabalhador que decide sobre a sua reintegração. Quando a reintegração não se afigure viável o trabalhador pode optar em sua substituição por uma indemnização cuja medida é balizada pela sua antiguidade.

Ao trabalhador é também assegurado, consoante a prova produzida, o ressarcimento de todos os danos patrimoniais e não patrimoniais que sofreu por via do despedimento.

São-lhe igualmente garantidas todas as retribuições que venceram desde a data do despedimento até ao trânsito em julgado da decisão que declare a ilicitude do seu despedimento.

Processualmente, o trabalhador dispõe de vários meios que procuram assegurar-lhe os seus direitos e garantias, nomeadamente a ação declarativa com processo comum e a ação especial de apreciação da regularidade e licitude do despedimento.

Com vista a atingir os fins referidos, estas ações podem ser precedidas de procedimentos cautelares; estando em causa o despedimento ou a reintegração do trabalhador, garante-se sempre o direito ao recurso para o tribunal da Relação.

Realçamos o papel relevante da doutrina, mas muito particularmente da jurisprudência, que têm decisivamente contribuído para a interpretação e melhor compreensão do instituto disciplinar no seu todo.

Apesar de bastante estudado o instituto disciplinar continua a colocar questões interessantes que se manifestam especialmente na nossa prática profissional, que procuraremos aprofundar após a realização deste trabalho.

Bibliografia

ABRANTES, José João, *O Novo Código do Trabalho e os Direitos de Personalidade do Trabalhador*, Centro de Estudos Judiciários (coord.), A Reforma do Código do Trabalho, Coimbra Editora, Coimbra, 2004, pp. 139-160

ABRANTES, José João, *O Código do Trabalho e a Constituição*, Estudos Sobre o Código do Trabalho, Coimbra Editora, Coimbra, 2004, pp. 55-89

ABRANTES, José João, *Contrato de Trabalho e Direitos Fundamentais*, Coimbra Editora, Coimbra, 2005

ALMEIDA, Fernando Jorge Coutinho de, *Poder Empresarial: Fundamento, Conteúdo e Limites*, Temas de Direito do Trabalho – *Direito do Trabalho na Crise*, Coimbra Editora, Coimbra, 1990, pp. 311 – 325

ALONSO OLEA, Manuel e CASAS BAAMONDE, Maria Emilia, *Introducción al Derecho del Trabajo*, Aranzadi, Madrid, 2013

AMADO, João Leal, *Pornografia, Informática e Despedimento*, Questões Laborais, 1994, n.º 2, pp. 109-116

AMADO, João Leal, *Despedimento Ilícito e Salários Intercalares: Sentença Versus Decisão Final*, Questões Laborais, 2002, n.º 20, pp. 234-235

AMADO, João Leal, *Algumas Notas sobre o Regime do Despedimento Contra Legem no Código do Trabalho*, António Moreira (Coord.), VII Congresso Nacional de Direito do Trabalho – Memórias, Almedina, Coimbra, 2004, pp. 273- 295

AMADO, João Leal, *As Conduas Extra-Laborais do Praticante Desportivo Profissional*, Temas Laborais, Coimbra Editora, Coimbra, 2005, pp. 175-179

AMADO, João Leal, *Os Efeitos do Despedimento Ilícito (sobre os artigos 436.º a 440.º do Código do Trabalho)*, Revista do Ministério Público, 2006, 105, pp. 17- 44

AMADO, João Leal, *Uma Questão Interessante: De que Prazo dispõe o Trabalhador para Impugnar Judicialmente uma Sanção Disciplinar?*, Reflexões, 2007, n.º 2, pp. 9-23

AMADO, João Leal, *Impugnação Judicial de Despedimento e Reclamação de Créditos Laborais: o mesmo prazo?*, Questões Laborais, 2007, n.º 30, pp. 251-254

AMADO, João Leal, *Contrato de Trabalho*, 3.ª edição, Coimbra Editora, Coimbra, 2013

ANDRADE, Manuel de, *Teoria Geral da Relação Jurídica*, Volume II, Almedina, Coimbra, 1992

ASSIS, Rui, *O Poder de Direção do Empregador, Configuração Geral e Problemas Actuais*, Coimbra Editora, Coimbra, 2005

BAPTISTA, Albino Mendes, *Faltas por Motivo de Prisão*, Questões Laborais, n.º 11, ano V, 1998, pp. 47-64

BAPTISTA, Albino Mendes, *Jurisprudência do Trabalho Anotada*, 3.ª edição, Quid Juris Sociedade Editora, Lisboa, 1999

BAPTISTA, Albino Mendes, *As Faltas ao Trabalho por Motivo de Doença*, António Moreira (Coord.) VIII Congresso Nacional de Direito do Trabalho – Memórias, Almedina, Coimbra, 2005, pp. 47-77

BAPTISTA, Albino Mendes, *Estudos Sobre o Código do Trabalho*, Coimbra Editora, 2.ª edição, Coimbra, 2006

BAPTISTA, Albino Mendes, *O Livro Branco das Relações Laborais e a Acção de Impugnação do Despedimento*, Temas de Direito do Trabalho e de Direito Processual do Trabalho, Livraria Petrony, Lisboa, 2008, pp. 27-31

BAPTISTA, Albino Mendes, *Prazo de Impugnação Judicial do Despedimento. A propósito do Ac. do STJ de 7.2.2007*, Temas de Direito do Trabalho e de Direito Processual do Trabalho, Livraria Petrony, Lisboa, 2008, pp. 111- 154

BAPTISTA, Albino Mendes, *A Nova Ação de Impugnação do Despedimento e a Revisão do Código de Processo do Trabalho*, Wolters Kluwer/ Coimbra Editora, Coimbra, 2010

BARROSO, Helena Tapp, *Justa Causa por Violação do Dever de Assiduidade; Faltas não Justificadas ao Trabalho e Falsas Declarações relativas às Faltas – uma abordagem do caso das falsas declarações para justificação de faltas em especial*, Estudos do Instituto de Direito do Trabalho, Vol. II, Almedina, Coimbra, 2001, pp. 179-191

BETTENCOURT, Pedro, *Controle Patronal e Limitação dos Direitos de Personalidade*, Revista de Estudos Laborais, Minerva, Ano I, n.º 1, Almedina, Coimbra 2002, pp. 127-136

BORGES, Sofia Leite, *A Justa Causa de Despedimento por Lesão de Interesses Patrimoniais Sérios da Empresa e pela Prática de Actos Lesivos da Economia Nacional*, Estudos do Instituto de Direito do Trabalho, Vol. II, Almedina, Coimbra, 2001, pp. 165-178

BRITO, Pedro Madeira de, *Justa Causa de Despedimento com Fundamento na Violação dos Deveres de Assiduidade, Zelo e diligência*, Estudos do Instituto de Direito do Trabalho, Vol. II, Almedina, Coimbra, 2001, pp. 119-134

CANOTILHO, José Joaquim Gomes, e MOREIRA, Vital, *Constituição da República Portuguesa Anotada*, 4.ª edição, Vol. I, Coimbra Editora, Coimbra, 2007

CARVALHO, Catarina Oliveira, *Algumas Questões Sobre a Empresa e o Direito do Trabalho no Novo Código do Trabalho*, Centro de Estudos Judiciários (coord.), A Reforma do Código do Trabalho, Coimbra Editora, Coimbra, 2004, pp. 437-474

CARVALHO, Messias de, *A Ilícitude do Despedimento e Seus Efeitos*, Revista de Direito e de Estudos Sociais, 1989, n.ºs 3 e 4, pp. 379-398

CARVALHO, Messias de, *Ação de Impugnação Judicial da Regularidade e Ilicitude do Despedimento*, Direito do Trabalho + Crise = Crise do Direito do Trabalho? Atas do Congresso de Direito do Trabalho, Catarina Carvalho e Júlio Manuel Vieira Gomes (coord.), Coimbra Editora, Coimbra, 2011, pp. 299-332

CASTRO, Inês Albuquerque e, *A Repercussão do Tempo no Procedimento Disciplinar. Da Prescrição, Caducidade, Duração da Instrução e Inobservância do Prazo de Decisão*, in Estudos do Instituto de Direito do Trabalho, Vol. III, Almedina, Coimbra, 2002, pp. 473-534

CAUPERS, João, *Os Direitos Fundamentais dos Trabalhadores e a Constituição*, Almedina, Coimbra, 1985

CORDEIRO, António Menezes, *Concorrência Laboral e Justa Causa de despedimento*, Revista da Ordem dos Advogados, 1986, n.º 2, pp. 495-527

CORDEIRO, António Menezes, *Manual de Direito do Trabalho*, Almedina, Coimbra, 1991

CORDEIRO, António Menezes, *O Respeito pela Esfera Privada do Trabalhador*, António Moreira (Coord.) I Congresso Nacional de Direito do Trabalho – Memórias, Almedina, Coimbra, 1998, pp. 19-37

CORDEIRO, António Menezes, *A Liberdade de Expressão do Trabalhador*, António Moreira (Coord.), II Congresso Nacional de Direito do Trabalho – Memórias, Almedina, Coimbra, 1999, pp. 21-43

CORDEIRO, António Menezes, *Justas Causas de Despedimento*, Estudos do Instituto do Direito do Trabalho, Vol. II, Almedina, Coimbra, 2001, pp. 7-14

COSTA, Mário Júlio de Almeida, *Direito das Obrigações*, 12.ª edição revista e atualizada, Almedina, Coimbra, 2013

CRUZ, Pedro, *Justa Causa de Despedimento na Jurisprudência*, Almedina, Coimbra, 1990

DOMINGOS, Maria Adelaide, *Poder e Procedimento Disciplinar no Código do Trabalho*, Centro de Estudos Judiciários (coord.), A Reforma do Código do Trabalho, Coimbra Editora, Coimbra, 2004, pp. 475-493

DOMINGOS, Maria Adelaide, *Poder e Procedimento Disciplinar: Algumas Alterações Introduzidas pelo Código de 2009*, Código do Trabalho – A Revisão de 2009, Coimbra Editora, Coimbra, 2011, pp. 453-466

DRAY, Guilherme Machado, *Justa Causa e Esfera Privada*, Estudos do Instituto de Direito do Trabalho, Vol. II., Almedina, Coimbra, 2001, pp. 35-91

FERNANDES, António Monteiro, *Sobre o Fundamento do Poder Disciplinar*, Estudos Sociais e Corporativos, n.º 18, 1966, pp. 60-83

FERNANDES, António Monteiro, *As Sanções Disciplinares e a sua Graduação*, Estudos Sociais e Corporativos, n.º 36, 1970, pp. 23-54

FERNANDES, António Monteiro, *A Natureza da Infracção Disciplinar*, Estudos Sociais e Corporativos, n.º 19, 1966, pp. 29-47

FERNANDES, António Monteiro, *As Formas de Cessação do Contrato de Trabalho no Novo Código*, António Moreira (Coord.), VI Congresso Nacional de Direito do Trabalho – Memórias, Almedina, Coimbra, 2004, pp. 195-202

FERNANDES, António Monteiro, *Sobre a Serventia do Processo Disciplinar Laboral*, Revista de Direito e de Estudos Sociais, 2004, pp. 187-212

FERNANDES, António Monteiro, *A Justa Causa de Despedimento na Constituição e na Lei. Ensaio em torno de um tema antigo*, in *Prontuário de Direito do Trabalho*, Centro de Estudos Judiciários, n.º 87, Coimbra Editora, 2010, pp. 219-250

FERNANDES, António Monteiro, *Direito do Trabalho*, 16.ª edição, Almedina, Coimbra, 2012

FERNANDES, Maria Malta, *Os Limites à Subordinação Jurídica do Trabalhador*, Quid Juris Sociedade Editora, Lisboa, 2008

FESTAS, David Oliveira, *O Direito à Reserva da Intimidade da Vida Privada do Trabalhador no Código do Trabalho*, Revista da Ordem dos Advogados, Vol I. e II, pp. 369-458

FIALHO, Manuela Bento, *Poder e Procedimento disciplinar*, Código do Trabalho – A Revisão de 2009, Coimbra Editora, Coimbra, 2011, pp. 409-420

FIALHO, Manuela Bento, *Relevância e Enquadramento Processual da Acção de Impugnação Judicial da Regularidade e Licidade do Despedimento*, Estudos do Instituto de Direito do Trabalho, Volume VI, Almedina, Coimbra, 2012, pp. 139-154

GALANTINO, Luísa e PELLECANI, Giuseppe, *Licenziamenti: Forma e Procedura*, Collana, 2011

GERALDES, António Santos Abrantes, *Recursos no Processo do Trabalho*, Almedina, Coimbra, 2010.

GOMES, Júlio Manuel Vieira, *Deve o Trabalhador Subordinado Obediência a Ordens Ilegais?*, Trabalho e Relações Laborais, Cadernos Sociedade e Trabalho, n.º 1, Oeiras, 2001, pp. 179-187

GOMES, Júlio Manuel Vieira, *Algumas Reflexões sobre as Faltas Justificadas por Doença (não profissional) do Trabalhador*, Estudos de Homenagem ao Prof. Doutor Raúl Ventura, Vol. II, Coimbra Editora, Coimbra, 2003, pp. 717-749

GOMES, Júlio Manuel Vieira e CARVALHO, Raquel, *Código do Trabalho – A (in)constitucionalidade das Normas Relativas à Repetição do Procedimento Disciplinar e à Reintegração*, Questões Laborais, n.º 22, 2003, pp. 212-223

GOMES, Júlio Manuel Vieira, *Direito do Trabalho, Volume I - Relações Individuais de Trabalho*, Coimbra Editora, Coimbra, 2007

GONÇALVES, Manuel Maia, *Código Penal Anotado*, Almedina, Coimbra, 17.ª edição, 2005

GONZALEZ, Gonzalez Alfonso, *El Despido. Cuestiones Prácticas, Jurisprudencia Y Preguntas con Respuesta*, Lex Nova, Valladolid, 2009

GOUVEIA, Jorge Bacelar, *O Código do Trabalho e a Constituição Portuguesa*, Espírito das Leis Editora, Lisboa, 2003

GUERRA, Amadeu, *A Privacidade no Local de Trabalho*, Almedina, Coimbra, 2004

JORGE, Amaro, *Poder e Procedimento Disciplinar no Código do Trabalho*, Centro de Estudos Judiciários (coord.), *A Reforma do Código do Trabalho*, Coimbra Editora, Coimbra, 2004, pp. 494-501

LAGE, Isabel, *O Poder Disciplinar da Entidade Empregadora. Fundamentação Jurídica*, Revista da Associação Académica da Faculdade de Direito de Lisboa, 15, 1991, pp. 71-83

LAMBELHO, Ana e GONÇALVES, Luísa Andias, *Poder Disciplinar, Justa Causa de Despedimento*, Quid Juris Sociedade Editora, Lisboa, 2012

LEITÃO, Luis Manuel Teles de Menezes, *A Protecção dos Dados Pessoais no Contrato de Trabalho*, Centro de Estudos Judiciários (coord.), *A Reforma do Código do Trabalho*, Coimbra Editora, Coimbra, 2004, pp. 123-138

LEITÃO, Luis Manuel Teles de Menezes, *Direito do Trabalho*, 3.ª edição, Almedina, Coimbra, 2012

LEITÃO, Maria da Glória e NOBRE, Diogo Leote, *Código do Trabalho Revisto – Anotado e Comentado*, Lisboa, Vida Económica, 2009

LEITE, Fausto, *O Processo Comum para Declaração de Ilícitude do Despedimento*, Estudos do Instituto de Direito do Trabalho, Volume V, Almedina, Coimbra, 2007, pp. 69-76

LEITE, Jorge, *As Faltas ao Trabalho no Direito do Trabalho Português*, Revista de Direito e Economia, Ano IV, n.º 2, Julho - Dezembro, 1978, pp. 417-443

LEITE, Jorge, *Direito do Trabalho*, Volume II, reimp., Serviços de Acção Social da Universidade de Coimbra, Coimbra, 2004

LEITE, Jorge, *Código do Trabalho – Algumas Questões de (in)constitucionalidade*, Questões Laborais, n.º 22, 2003, pp. 245-278

LIMA, Maria Helena Salazar da Costa, *Análise do Regime legal de Atribuição do Subsídio de Desemprego*, Revista de Ciências Empresariais e Jurídicas, ISCAP, n.º 11, 2007, pp. 105-128.

LIMA, Maria Helena Salazar da Costa, *Principais Propostas de Alteração da Legislação Laboral*, Revista de Ciências Empresariais e Jurídicas, ISCAP, n.º 14, 2009, pp. 53-87

LOPES, Sónia Kietzmann, *Notas Práticas sobre o Procedimento Disciplinar e a Ilícitude e Irregularidade do Despedimento Disciplinar*, Prontuário de Direito do Trabalho, Centro de Estudos Judiciários, n.º 87, 2010, Coimbra Editora, pp. 251-277

LOPEZ, Manuel Carlos Palomeque, *Direito do Trabalho e Ideologia*, Almedina, Coimbra, 2001

MACEDO, Pedro Sousa, *Poder Disciplinar Patronal*, Almedina, Coimbra, 1990

MARECOS, Diogo Vaz, *Prática e Procedimentos do Processo Disciplinar – do Mero Instrutor ao Advogado Instrutor*, Principia, Estoril, 2007

MARECOS, Diogo Vaz, *Código do Trabalho Anotado. Lei n.º 7 /2009 de 12 de fevereiro*, Wolters Kluwer Coimbra Editora, Coimbra, 2010

MARTINEZ, E.G.P., *El Despido Objetivo y el Despido Disciplinario*, Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, n.º 34, 2013, p. 9

MARTINEZ, Pedro Romano, *A Justa Causa de Despedimento*, António Moreira (coord.), I Congresso Nacional de Direito do Trabalho – Memórias, Almedina, Coimbra, 1998, pp. 171-180

MARTINEZ, Pedro Romano, *Poder de Direção: Âmbito do Poder Disciplinar: Desrespeito de Ordens. Comentário ao Ac. STJ de 20/10/1999*, Revista de Direito e de Estudos Sociais, Agosto - Dezembro, 2000, pp. 385-408

MARTINEZ, Pedro Romano, *Incumprimento Contratual e Justa Causa de Despedimento*, Estudos do Instituto de Direito do Trabalho, Vol. II, Almedina, Coimbra, 2001, pp. 93-118

MARTINEZ, Pedro Romano, *A Reforma do Código do Trabalho: Perspectiva Geral*, Centro de Estudos Judiciários (coord.), A Reforma do Código do Trabalho, Coimbra Editora, Coimbra, 2004, pp. 31-44

MARTINEZ, Pedro Romano, *Apontamentos sobre a Cessaçãõ do Contrato de Trabalho à luz do Código do Trabalho*, Associação Académica da Faculdade de Direito de Lisboa, Lisboa, 2005

MARTINEZ, Pedro Romano, *O Código do Trabalho e a Reforma de 2012. Apreciação Geral*, Revista de Direito e de Estudos Sociais, ano LIII, n.ºs 1-2, Janeiro - Junho de 2012, pp. 11-20

MARTINEZ, Pedro Romano, *et al. Código do Trabalho Anotado*, 9.ª edição, Almedina, Coimbra, 2013

MARTINEZ, Pedro Romano, *Direito do Trabalho*, 6.ª edição, Almedina, Coimbra, 2013

MARTINS, Pedro Furtado, *Despedimento Ilícito, Reintegração na Empresa e Dever de Ocupação Efetiva*, Direito e Justiça – Revista da Faculdade de Direito da Universidade Católica Portuguesa, Universidade Católica Portuguesa, Lisboa, 1992

MARTINS, Pedro Furtado, *Consequências do Despedimento Ilícito: Indemnização/Reintegração, Código do Trabalho*, Alguns Aspetos Cruciais, Centro de Estudos do Trabalho, Universidade Católica Portuguesa, Principia, Cascais, 2003, pp. 49-61

MARTINS, Pedro Furtado, *Cessação do Contrato de Trabalho*, 3.ª edição, Principia Editora Lda., Cascais, 2012

MASSIMO, Godofredo e MELENA, Vincenzo, *Controlli sul Lavoratore e Potere Disciplinare in Azienda*, Giuffrè Editora, 2011

MESQUITA, José Andrade, *Tipificações Legais de Justa Causa. “A Lesão de Interesses Patrimoniais Sérios da Empresa” e a “Prática Intencional no âmbito da Empresa de Actos Lesivos da Economia Nacional”*, Estudos do Instituto de Direito do Trabalho, Vol. II, Almedina, Coimbra, 2001, pp. 135-163

MINÉ, Michel, MARCHAND, Daniel, *Le Droit du Travail en Pratique*, 25 Edition Revue et Augmentée, Editions Eyrolles, Paris, 2013

MONTOYA MELGAR, Alfredo, *Derecho del Trabajo*, Editorial Tecnos, Madrid, 2013

MORAIS, Domingos José, *A Cessação do Contrato de Trabalho por Iniciativa do Empregador*, Centro de Estudos Judiciários (coord.), A Reforma do Código do Trabalho, Coimbra Editora, Coimbra, 2004, pp. 503-536

MORAIS, Domingos José, *O Poder e o Procedimento Disciplinar*, Código do Trabalho – A Revisão de 2009, Coimbra Editora, Coimbra, 2011, pp. 395-407

MOREIRA, Teresa Coelho, *O Respeito pela Esfera Privada do Trabalhador: Natureza Jurídica das Faltas Cometidas por Motivo de Prisão baseada em Crimes praticados fora do trabalho*, Questões Laborais, n.º 8, 2001, pp. 155-189.

MOREIRA, Teresa Coelho, *Da Esfera Privada do Trabalhador e do Controlo do Empregador*, Studia Juridica, Coimbra, Coimbra Editora, 2004

MOREIRA, Teresa Coelho, *Intimidade do Trabalhador e Tecnologia Informática*, António Moreira (Coord.), VII Congresso Nacional de Direito do Trabalho – Memórias, Almedina, Coimbra, 2004, pp. 175-192

MOURISCO, Chambel, *Notícias da Jurisprudência do STJ*, Prontuário de Direito do Trabalho, Centro de Estudos Judiciários, n.º 90, Setembro - Dezembro, Coimbra Editora, Coimbra, 2011, pp. 33-54

NETO, Abílio, *Natureza e Consequências das Faltas Dadas por um Trabalhador, Motivadas por Condenação em Pena de Prisão*, Revista de Direito e de Estudos Sociais, n.º 1, Ano XXIX, 1987, pp. 49-55

NETO, Abílio, *Processo Disciplinar e Despedimentos. Jurisprudência e Doutrina*, Ediforum, Lisboa, 2004

NETO, Abílio, *Código de Processo do Trabalho Anotado*, 5.ª edição, Ediforum, Lisboa, 2011

NETO, Abílio, *Novo Código do Trabalho e Legislação Complementar Anotados*, 3.ª edição, Ediforum, Lisboa, 2012

NOBRE, Diogo Leote, *A Relevância dos Comportamentos Extra-Laborais em Sede de Justa Causa de Despedimento*, Revista da Ordem dos Advogados, ano 68, Setembro/Dezembro, 2008, pp. 923-960

PALOMEQUE LOPEZ, Manuel e ALVAREZ DE LA ROSA, Manuel, *Derecho del Trabajo*, 21.ª edição, Editorial Universitária Ramon Areces, Madrid, 2013

PARREIRA, Isabel Ribeiro, *A Quebra de Confiança como Critério Concretizador da Justa Causa de Despedimento*, António Moreira (Coord.) I Congresso Nacional de Direito do Trabalho – Memórias, Almedina, Coimbra, 1998, pp. 273-280

PARREIRA, Isabel Ribeiro, *Toxicodependência, Justa Causa e Direitos de Personalidade*, António Moreira (Coord.), IX e X Congressos Nacionais de Direito do Trabalho – Memórias, Almedina, Coimbra, 2007, pp. 65- 135

PEREIRA, Albertina, *Procedimento Disciplinar, Velhas e Novas Questões*, António Moreira (Coord.), IX e X Congressos Nacionais de Direito do Trabalho – Memórias, Almedina, Coimbra, 2007, pp. 243-257

PEREIRA, A. Garcia, *O Poder Disciplinar da Entidade Patronal. Seu Fundamento*, Editora Danúbio, Lisboa, 1983

PEREIRA, A. Garcia, *As Diversas e Graves Inconstitucionalidades do Código do Trabalho*, Questões Laborais, n.º 22, 2003, pp. 224- 236

PEREZ DEL PRADO, Daniel, *Instrumentos GPS y Poder de Control del Empresário*, Revista de la Contratación Electrónica, n.º 107, 2009, pp. 49-72

PEREZ REY, Joaquin, *El Despido Disciplinario*, Editorial Bomarzo SL, Albacete, 2013

PINHEIRO, Paulo Sousa, *Procedimentos Cautelares Laborais: Procedimento Cautelar Comum e Especificado – Perspectiva Geral*, Prontuário de Direito do Trabalho, n.ºs 74-75, 2006, pp. 119- 158

PINHEIRO, Paulo Sousa *O Procedimento Cautelar Comum no âmbito do Direito Processual do Trabalho*, 2.ª edição, Almedina, Coimbra, 2007

PINHEIRO, Paulo Sousa *Procedimento Disciplinar ou Processo Disciplinar? – Uma Questão Puramente Terminológica ou Verdadeiramente Substancial?*, Prontuário de Direito do Trabalho, n.ºs 76, 77 e 78, 2007, pp. 175-195

PINTO, Maria José Costa, *Poder e Procedimento Disciplinar no Código do Trabalho de 2009*, Código do Trabalho – A Revisão de 2009, Coimbra Editora, Coimbra, 2011, pp. 421-451

PINTO, João Fernando Ferreira, *Código do Trabalho. Cessação do Contrato de Trabalho por iniciativa do empregador*, Centro de Estudos Judiciários (coord.), A Reforma do Código do Trabalho, Coimbra Editora, Coimbra, 2004, pp. 513-536

PINTO, Nuno Abranches, *Instituto Disciplinar Laboral*, Coimbra Editora, Coimbra, 2009

RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Do Fundamento do Poder Disciplinar Laboral*, Almedina, Coimbra, 1993

RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Sobre os Limites do Poder Disciplinar Laboral*, António Moreira (Coord.), I Congresso Nacional de Direito do Trabalho – Memórias, Almedina, Coimbra, 1998, pp. 181-198

RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Os Limites do Poder Disciplinar Laboral*, Estudos de Direito do Trabalho, Vol. I, Almedina, Coimbra, 2003, pp. 179-193

RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *O Direito da Igualdade do Código do Trabalho: Contributo para uma reflexão*, Centro de Estudos Judiciários (coord.), A Reforma do Código do Trabalho, Coimbra Editora, Coimbra, 2004, pp. 173 - 190

RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte I – Dogmática Geral*, 3.ª edição, Almedina, Coimbra, 2012

RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II – Situações Laborais Individuais*, 4.ª edição, Almedina, Coimbra, 2012

RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte III – Situações Laborais Coletivas*, Almedina, Coimbra, 2012

ROUXINOL, Milena Silva, *A Obrigação de Segurança e Saúde do Empregador*, Coimbra Editora, Coimbra, 2008

SILVA, Luís Gonçalves da, *Visita Guiada ao Código do Trabalho. A Primeira Fase da Reforma Laboral*, Centro de Estudos Judiciários (coord.), A Reforma do Código do Trabalho, Coimbra Editora, Coimbra, 2004, pp. 45 - 110

SILVA, Luís Gonçalves da, *O Código do Trabalho face à Constituição*, Estudos de Direito do Trabalho, Vol. I, Instituto de Direito do Trabalho, Coimbra, 2004, pp. 9-105

SILVA, Maria Manuela Maia, *O Tempo no Processo Disciplinar*, António Moreira (Coord.) I Congresso Nacional de Direito do Trabalho – Memórias, Almedina, Coimbra, 1998, pp. 199-222

SANTOS, Carolina, *A Influência na Relação Laboral das Condutas do Trabalhador Externas ao Âmbito da empresa*, Revista de Direito e de Estudos Sociais, 1-4, 2010, pp. 207-246

VARELA, João de Matos Antunes, *Das Obrigações em Geral*, Vol. I, 10.ª Edição, Almedina, Coimbra, 2000

VASCONCELOS, *O Conceito de Justa Causa de Despedimento. Evolução Legislativa e Situação Actual*, Estudos do Instituto do Direito do Trabalho, Volume II, Almedina, Coimbra 2001, pp. 14-34

VASCONCELOS, Joana, *Concretização do Conceito de Justa Causa*, Estudos do Instituto de Direito do Trabalho, Vol. III, Almedina, Coimbra, 2002, pp. 207- 223

VASCONCELOS, Joana, *Procedimento para Despedimento por Facto Imputável ao Trabalhador*, Revista de Direito e de Estudos Sociais, ano LIII, n.º 1-2, Janeiro - Junho de 2012, pp. 163-172

VEIGA, António Jorge da Motta, *Lições de Direito do Trabalho*, 8.ª edição, Universidade Lusíada, Lisboa, 2000

XAVIER, Bernardo da Gama Lobo, *Justa Causa de Despedimento: Conceito e Ónus da Prova*, Revista de Direito e de Estudos Sociais, n.º 1, 1988, pp. 1-67

XAVIER, Bernardo da Gama Lobo, *A Extinção do Contrato de Trabalho*, Revista de Direito e de Estudos Sociais, 1989, n.º 3 e 4, pp. 399-482

XAVIER, Bernardo da Gama Lobo, *Prescrição da Infracção Disciplinar*, Revista de Direito e de Estudos Sociais, XXXII, 1990, pp. 225-267

XAVIER, Bernardo da Gama Lobo, *et al.*, *Cessação Factual da Relação de Trabalho e Aplicação do Regime Jurídico do Despedimento*, Revista de Direito e de Estudos Sociais, 1999, n.º 1, pp. 41-49

XAVIER, Bernardo da Gama Lobo, *Procedimentos na Empresa para uma Visão Procedimental do Direito do Trabalho*, Revista de Direito e de Estudos Sociais, 2007, n.ºs 1 e 2, pp. 23-78

XAVIER, Bernardo da Gama Lobo, *Prescrição nas Relações de Trabalho*, Revista de Direito e de Estudos Sociais, Julho - Dezembro – 2012, Almedina, Coimbra 2013, pp. 7-42

ANEXOS

ANEXO I – PROCEDIMENTO DISCIPLINAR COM VISTA AO DESPEDIMENTO E AÇÃO DE IMPUGNAÇÃO JUDICIAL DA REGULARIDADE E LICITUDE DO DESPEDIMENTO

Qualidade em que interveio: no procedimento disciplinar como instrutora e na ação como mandatária da entidade patronal

1. Procedimento disciplinar

- Termo de abertura
- Termo de juntada de procuração
- Termo de juntada de documentos
- Nota de culpa
- Resposta à nota de culpa
- Relatório e conclusões
- Decisão final de despedimento

2. Ação de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento

- Articulado com vista à motivação do despedimento do trabalhador
- Ata de audiência preliminar
- Auto de conciliação

Nota: juntam-se algumas das peças elaboradas pela parte contrária para compreensão adequada da nossa intervenção

ANEXO II – PROCEDIMENTO DISCIPLINAR COM VISTA AO DESPEDIMENTO E AÇÃO DE IMPUGNAÇÃO DO DESPEDIMENTO COM PROCESSO DECLARATIVO COMUM

Qualidade em que interveio: no procedimento disciplinar e na ação de impugnação do despedimento como mandatária do trabalhador

1. Procedimento disciplinar

- Nota de culpa
- Resposta à nota de culpa
- “Decisão de despedimento”
- Aditamento à nota de culpa
- Resposta ao aditamento à nota de culpa
- Relatório final e decisão

2. Ação de impugnação judicial do despedimento

- Petição inicial apresentada pelo trabalhador
- Contestação do empregador
- Resposta à contestação

O processo terminou no fim da fase dos articulados em virtude da insolvência da entidade patronal, pelo que o trabalhador reclamou créditos no aludido processo e posteriormente ao Fundo de Garantia Salarial.

Nota: juntam-se algumas das peças elaboradas pela parte contrária para compreensão adequada da nossa intervenção

ANEXO III – PROCEDIMENTO DISCIPLINAR COM VISTA AO DESPEDIMENTO E AÇÃO DE IMPUGNAÇÃO JUDICIAL DA REGULARIDADE E LICITUDE DO DESPEDIMENTO

Qualidade em que interveio: no procedimento disciplinar e na ação de impugnação do despedimento como mandatária do trabalhador

1. Procedimento disciplinar

- Nota de culpa
- Resposta à nota de culpa

2. Ação de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento

- Sentença condenatória: despedimento ilícito (a entidade patronal não apresentou articulado a motivar o despedimento)
- Apresentação de articulado em que se peticionam os créditos laborais devidos ao trabalhador

A entidade patronal viria a ser declarada insolvente pelo que o trabalhador reclamou créditos no aludido processo de insolvência e posteriormente ao Fundo de Garantia Salarial.

Nota: juntam-se algumas das peças elaboradas pela parte contrária para compreensão adequada da nossa intervenção