João Vilas Boas Sousa

O PROCEDIMENTO DISCIPLINAR PARA APLICAÇÃO DE SANÇÕES CONSERVATÓRIAS

Doutrina ▪ Jurisprudência ▪ Minutas ▪ Quadros

VidaEconómica

ÍNDICE GERAL

1. Introdução 15

2. O Poder Disciplinar Laboral 21

2.1 O Poder Disciplinar nas Fontes Laborais e sua Caracterização Geral 21

3. Procedimento para Aplicação de Sanções Disciplinares Conservatórias 27

3.1 O Processo Disciplinar 27

3.2 Princípio da Audiência Prévia 37

3.3 Estrutura do Procedimento Disciplinar 45

3.3.1 Fase de Inquérito ou Investigação 45

3.3.2 Fase de Acusação 46

3.3.3 Fase de Instrução 48

3.3.4 Fase de Defesa 49

3.3.5 Fase de Decisão 55

3.3.6 Fase de Execução 57

3.4 Princípios Gerais do Processo Disciplinar Laboral 59

3.4.1 Princípio da Iniciativa Patronal 59

3.4.2 Princípio da Oportunidade 60
3.4.3 Princípio do Acusatório 60
3.4.4 Princípio do Contraditório 61
3.4.5 Princípio da Suficiência 61
3.4.6 Princípio da Economia Processual 62
3.4.7 Princípio *in dubio pro reo* 62
3.5 O Procedimento Disciplinar nos Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho 64
3.6 A Repercussão do Decurso do Tempo no Procedimento Disciplinar 71
3.6.1 Prescrição da Infração Disciplinar 71
3.6.2 Prazo para o Início do Procedimento Disciplinar 75
3.6.3 Prescrição do Procedimento Disciplinar 83
3.6.4 Prazo para a Aplicação da Sanção Disciplinar 85
3.7 Suspensão Preventiva do Trabalhador 85
3.8 Impugnação Hierárquica 87
3.9 Impugnação Judicial 89
3.10 Ónus da Prova na Impugnação 94
3.11 Ilicitude das Sanções Conservatórias 95

4. O Poder e o Procedimento Disciplinar no Direito Administrativo e no Código do Trabalho – comparação com o Direito Penal 99
4.1 Poder Disciplinar 99
4.2 Procedimento Disciplinar 101
4.3 Infração Disciplinar 110

4.4 Penas Disciplinares *versus* Sanções Disciplinares 114
4.5 O Direito Penal e o Direito Disciplinar 121

5. Procedimento Disciplinar instruído pelo Advogado 125

6. Reavaliação das Práticas e Regras do Procedimento Disciplinar 135

7. Conclusão 143

8. Quadros e Minutas 151

9. Índice de Bibliografia 167

10. Índice de Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho 181

11. Índice de Jurisprudência 185

12. Nota Biográfica 199

1. INTRODUÇÃO

Ao elaborar o presente trabalho centrámo-nos, essencialmente, no problema das regras que regulam o exercício do processo disciplinar laboral comum para a aplicação de sanções disciplinares conservatórias no âmbito do direito privado, comparando-o com o regime da função pública.

O tema em análise tem especial relevância no mundo empresarial, fruto da violação dos deveres laborais por parte dos trabalhadores que impõem a necessidade de se proceder ao respetivo processo disciplinar como forma de precaver[2] futuros atos semelhantes, transmitindo, assim, uma ideia de disciplina, rigor e ordem que deve existir na relação laboral.

---

2 - No âmbito desta matéria, JÚLIO GOMES, *Direito do Trabalho*, Volume I, Coimbra Editora, Coimbra, 2007, pp. 885 e 886, refere que *"O poder disciplinar visa, em* última *análise, manter a "paz da empresa", o que, logo* à *partida, explica a diversidade face* à *responsabilidade civil e a sua especificidade. Em certo sentido, o que há de mais específico no poder disciplinar são, precisamente, as sanções conservatórias, aquelas que visam manter a relação de trabalho entre as partes",* percebendo-se assim que o escopo do poder disciplinar tem uma função preventiva, isto é, pacificar e impedir determinadas perturbações na empresa.

Através da celebração de um contrato de trabalho[3] o trabalhador fica juridicamente subordinado ao empregador. Como manifestação dessa subordinação, surge o dever de obediência do trabalhador que deverá conformar a prestação do seu trabalho às regras e ordens do empregador.

Pelo incumprimento da prestação ou cumprimento deficiente, nos termos definidos pelo empregador, assiste a este a faculdade de aplicar sanções disciplinares.

Por força do princípio constitucional da segurança e estabilidade no emprego[4] exige-se um procedimento disciplinar previsto no artigo 329.º do CT, podendo ser conduzido pelo empregador ou pelos superiores hierárquicos do trabalhador[5], aconselhando-se, porém, a que o mesmo seja efetuado por um instrutor nomeado, nomeadamente, um advogado[6].

---

3 - A noção de contrato de trabalho encontra-se prevista no artigo 1152.º do CC, que o define como *"aquele pelo qual uma pessoa se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua atividade intelectual ou manual a outra pessoa, sob autoridade e direção desta"*. Tendo em conta a sua relevância social e económica, o artigo 1153.º do CC remete-o para legislação especial. Através da definição atual de contrato de trabalho, prevista no artigo 11.º do CT, resulta que o poder disciplinar laboral continua pressuposto na noção de contrato de trabalho, pela referência à autoridade do empregador e no âmbito da organização, seja, perante uma pessoa singular ou vários empregadores, *Vide* MÁRIO ALMEIDA COSTA, *Noções Fundamentais de Direito Civil*, 4ª edição, Almedina, Coimbra, 2001, p. 370, e DIOGO VAZ MARECOS, *Código do Trabalho anotado*, Coimbra Editora, Coimbra, 2010, p. 101.

4 - Sobre os princípios fundamentais do direito do trabalho que se encontram na CRP, artigo 53.º, veja-se JOSÉ JOÃO ABRANTES, *Estudos sobre o Código do Trabalho*, Coimbra Editora, Coimbra, 2004, pp. 59-73; JORGE BACELAR GOUVEIA, *O Código do Trabalho e a Constituição Portuguesa*, O Espírito das Leis, Lisboa, 2003, pp. 27-30; ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Direito do Trabalho, Parte I, Dogmática Geral*, 2ª Edição, Almedina, 2009, pp. 163-166.

5 - O procedimento disciplinar laboral tem uma função semelhante ao procedimento laboral administrativo, pondo a tónica na legitimação da atuação e garantia do interessado.

6 - O artigo 42º do ED estabelece que na nomeação de instrutor deve ser dada preferência àqueles que possuam adequada formação jurídica, estando os mesmos mais habilitados para tratar, resolver e aconselhar todas as questões do foro jurídico.

O procedimento para a aplicação da sanção de despedimento, sem qualquer indemnização ou compensação, encontra-se regulado na lei[7] de forma mais exaustiva. Contudo, o outro tipo de sanções disciplinares previstas na lei não deverá nem poderá ser encarado com leviandade, já que reconhecemos aos trabalhadores um conjunto de direitos que, apesar de não estar consagrado expressamente no CT, terá inevitavelmente de ser respeitado por analogia com o procedimento disciplinar para despedimento, evidenciando-se para este último um regime modelo.

Assim sendo, no instituto disciplinar laboral privado surgem invariavelmente dois regimes jurídicos, o do poder disciplinar (com o tratamento das sanções que não impõem a rutura do vínculo) e o da cessação do contrato de trabalho pela via do despedimento com justa causa, dando especial enfoque neste trabalho ao primeiro regime, matéria que não é consensual na jurisprudência, doutrina e direito comparado.

Do nosso ponto de vista, à exceção da mera repreensão, existem mais vantagens em tratar unitariamente as duas realidades com a redução do processo a escrito, pelos seguintes motivos que elencaremos sinteticamente: o direito de apresentar resposta escrita tem por base o princípio da audiência prévia, reflexo direto do direito de audiência e defesa previsto no artigo 32.º, n.º 10, da CRP; por se aplicarem ao procedimento disciplinar princípios de direito processual penal; a natureza inquisitória do procedimento disciplinar; razões de certeza, segurança jurídica e perigo de eliminação da prova ao longo do processo; algumas semelhanças com princípios existentes no direito disciplinar laboral e no direito disciplinar administrativo; razões de boa fé que devem sempre presidir às partes no âmbito da relação laboral; necessidade de registo das sanções disciplinares; o

7 - *Vide* artigos 351º e ss. do CT.

facto de a empresa poder controlar melhor o exercício da prática contraordenacional no que respeita ao prazo de execução da sanção e limites na aplicação das sanções; aumento das garantias de defesa previstas em sede de IRCT; em caso de impugnação da sanção, ser mais fácil o controlo jurisdicional e poder ser mais difícil a impugnação judicial da decisão aplicada; reincidência; razões de celeridade processual e aproveitamento da "economia dos atos"; diminuição da existência de práticas reiteradas e discriminatórias na aplicação de sanções abusivas, podendo eventualmente inserir-se na figura jurídica de assédio moral ou *mobbing;* fruto da superioridade hierárquica do empregador em face do trabalhador, pode potenciar-se o recurso pelos empregadores ao instrumento do processo disciplinar para aplicação de sanções conservatórias como forma de retaliação contra o exercício de direitos consagrados na CRP, assim como forma de pressão da entidade patronal para o trabalhador denunciar o seu contrato de trabalho; e, por último, pelo facto de as normas da repercussão do tempo se aplicarem a ambos os regimes. Estas matérias serão desenvolvidas ao longo deste trabalho.

Com efeito, o instituto sancionatório laboral é diferente da configuração típica do esquema obrigacional do contrato, pois, neste último caso, se a parte incumpridora violar os seus deveres contratuais, sujeita-se a consequências que são estritamente patrimoniais, seja por via da resolução do contrato, seja por via da responsabilidade contratual, ao passo que, no âmbito do contrato de trabalho, reconhece-se a possibilidade de a parte incumpridora se submeter a consequências de natureza pessoal, isto é, o incumprimento do contrato gerará a consequências que se repercutem não apenas em termos patrimoniais, mas também na própria pessoa[8].

---

8 - O poder disciplinar é, na sua essência, um poder de punir e não um poder com objetivos ressarcitórios ou compensatórios, ou seja, a reparação dos danos causados ao empregador. A ação disciplinar tem na sua origem uma infração disciplinar, que em regra se trata de

Nas características do poder disciplinar laboral, ROSÁRIO PALMA RAMALHO salienta o conteúdo prescritivo ou ordenador e o conteúdo sancionatório ou punitivo[9], sendo alvo deste nosso estudo apenas o segundo; não sendo também objeto de análise a questão relativa ao facto de saber se o poder disciplinar é um poder autónomo ou se, porém, esse poder se subsume no âmbito do poder de direção[10].

Por vezes e cada vez mais, a instrução do procedimento disciplinar é confiada a advogado[11] mandatado pela entidade patronal. Neste caso, impõe-se saber se os especiais deveres que sobre si incidem deontologicamente obrigam a certos deveres de cuidado na instrução do procedimento disciplinar, nem sempre coincidentes com o do empregador/trabalhador.

---

um comportamento culposo violador de uma obrigação legal, negocial ou empresarial, conjugado com a enumeração dos deveres do trabalhador e infrações disciplinares. Assim sendo, rapidamente de conclui que, ao contrário do que sucede com outras sanções privadas como a cláusula penal, ou no caso de incumprimento da promessa – artigos 810.º e 442.º do CC –, não está em causa no poder disciplinar o ressarcimento de prejuízos causados com a infração. A natureza punitiva do poder manifesta-se na tipologia das sanções disciplinares, no facto de a responsabilidade disciplinar ser cumulável com a responsabilidade civil, na configuração da infração, bem como no princípio da proporcionalidade.

9 - ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Direito do Trabalho, Parte II – Situações Laborais Individuais*, 3ªEdição revista e atualizada, Almedina, Coimbra, 2010, p. 705.

10 - ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Do Fundamento do Poder Disciplinar Laboral*, Almedina, Coimbra, 1993, pp. 262-264; RUI ASSIS, *O Poder de Direção do Empregador, Configuração Geral e Problemas Atuais*, Coimbra Editora, Coimbra, 2005, pp. 77-104.

11 - Exclui-se do presente trabalho o estudo dos regimes disciplinares especiais previstos para alguns profissionais, nomeadamente Magistrados Judiciais, Magistrados do Ministério Público, Funcionários de Justiça, Solicitadores, Polícia de Segurança Pública, Guarda Nacional Republicana, Médicos, Militares, entre outros.

Iniciamos a nossa análise sobre o poder disciplinar[12] nas fontes laborais; ulteriormente, evidenciamos a tramitação do procedimento disciplinar, analisando as regras e princípios que integram o referido instituto, a repercussão do decurso do tempo no instituto disciplinar laboral, salientando-se, nesse âmbito, a distinção do procedimento disciplinar privado/função pública; segue-se a análise de o processo ser instruído por advogado e terminamos com uma referência relativamente à reavaliação das regras e práticas do procedimento disciplinar atual.

12 - Não é objeto do presente estudo a temática relativa à natureza e fundamento do poder disciplinar, podendo esta matéria ser analisada em detalhe, nomeadamente no manual de ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Do Fundamento...*, cit., pp. 299-447; ANTÓNIO GARCIA PEREIRA, *O Poder Disciplinar da Entidade Patronal, seu fundamento*, Danúbio, Lisboa, 1983; PEDRO SOUSA MACEDO, *Poder Disciplinar Patronal*, Almedina, Coimbra, 1990, pp. 7-10; JOSÉ ANTÓNIO MESQUITA, "Poder Disciplinar", in *Direito do Trabalho*, Suplemento ao BMJ, Lisboa, 1979, pp. 225-234.

2. PODER DISCIPLINAR LABORAL

2.1 O PODER DISCIPLINAR NAS FONTES LABORAIS E SUA CARACTERIZAÇÃO GERAL

Na Lei 1952, de 10 de março de 1937, que consagrou pela primeira vez no ordenamento jurídico português o instituto disciplinar, não se previu qualquer procedimento para o despedimento do trabalhador, a justa causa não estava dependente de procedimento disciplinar, mas apenas de apreciação judicial.

O ordenamento jurídico-laboral português apenas consagra formalmente a existência do poder disciplinar desde a primeira versão da LCT, aprovada pelo DL n.º 47 032, de 27 de maio de 1966, plasmando-o nos artigos 26.º a 35.º, o que se manteve na versão da LCT de 1969. O regime instituído pela LCCT estipulava a referida matéria nos artigos 9.º a 15.º; o CT2003 plasmava a matéria relativa ao poder disciplinar nos seus artigos 365.º e seguintes, sendo que o atual CT enuncia essa matéria no artigo 98.º, regulando o seu exercício nos artigos 328.º e ss.. Quando nos reportamos a aspetos essenciais do regime do poder disciplinar, referimo-nos à sua titularidade e exercício, às matérias relativas às infrações disciplinares, às sanções disciplinares e ao procedimento disciplinar, matérias que abordaremos ao longo deste trabalho.

Nos mais variados sistemas jurídicos, o poder disciplinar laboral é reconhecido de forma direta, mediante a sua atribuição ao empregador, ou de forma indireta, através da posição jurídica das partes no contrato, *v.g.* respetivos deveres e direitos, e da consagração de sanções disciplinares.

Em Espanha, por exemplo, o Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de março, estabelece um sistema gradativo de sanções disciplinares, enquanto, em França, a matéria disciplinar encontra-se equacionada a partir dos conceitos de *faute grave du salarié* e de *sanction disciplinaire* (artigos L.1234-1 e L.1331-1 do *Code du Travail*) e na *Loi 82.629, du 4 Aout, 1982, relative aux libertés des travailleurs dans l'entreprise,* onde se estabelece que o conteúdo disciplinar dos regulamentos empresariais deve conter o elenco das sanções disciplinares. O artigo 2106 do *Codice Civile* italiano determina a sujeição do trabalhador a sanções disciplinares em caso de inobservância dos deveres laborais e o *Statuto dei Lavoratori (Legge n.º 300, del 20 Maggio, 1970)* regula o poder disciplinar no contrato de trabalho, ao passo que na Alemanha o poder disciplinar não é regulado na lei, mas sim na contratação coletiva.

No nosso ordenamento jurídico, o poder disciplinar laboral decorre da noção de contrato de trabalho, na referência à "autoridade", conforme analisado inicialmente e consagrado no artigo 98.º do CT ao prever que o poder disciplinar é atribuído diretamente pela lei ao empregador sobre o trabalhador ao seu serviço, enquanto vigorar o contrato de trabalho[13].

---

13 - No entanto, a referida norma deve ser entendida com bastante cautela, uma vez que, mesmo em relação aos trabalhadores que não estão ao serviço da entidade patronal, poderá esta última continuar a deter e a poder exercer o poder disciplinar, nomeadamente, na execução do contrato trabalho temporário, em que o exercício do poder disciplinar cabe à Empresa de Trabalho Temporário (artigo 185.º, n.º 4, do CT); durante a redução ou suspensão do contrato, mantêm-se os direitos, deveres e garantias das partes (artigo 295.º, n.º 1, do CT) e, na cedência ocasional, o trabalhador mantém o vínculo contratual inicial

Na LCT, a atribuição do poder disciplinar era feita a propósito dos direitos e deveres das partes no contrato de trabalho. Atualmente, o CT volta a tratar desta matéria a propósito da posição jurídica do empregador e a par do poder diretivo, sendo, na nossa opinião, de louvar em face do conteúdo amplo do poder disciplinar, ao contrário do que acontecia no CT2003, pois que tal matéria era tratada no capítulo relativo ao incumprimento do contrato de trabalho, o que secundarizava e desqualificava este poder.

No entender de ROSÁRIO PALMA RAMALHO[14], a opção do CT2003 patenteava um *"cariz civilista ou obrigacional do contrato de trabalho, pois tendia a sobrevalorizar os aspetos patrimoniais do vínculo sobre a sua componente de pessoalidade e organizacional, e a valorizar a igualdade formal dos contraentes sobre o elemento dominial do vínculo. Ora o poder disciplinar é o instituto laboral que melhor evidencia as componentes dominial e de pessoalidade do contrato de trabalho, enquanto poder unilateral do empregador com uma essência punitiva, que atinge globalmente o trabalhador na sua personalidade (e não apenas no seu património), sendo justamente estas características*

(artigo 288.º do CT). Neste último caso, pode tratar-se de uma delegação do exercício do poder disciplinar e não de uma alteração de titularidade. A referida delegação envolve a sujeição do trabalhador às regras de disciplina da entidade que está integrado (conteúdo prescritivo do poder disciplinar) e a sua sujeição a sanções conservatórias do vínculo, à exceção do despedimento, que só poderá ser proferida pelo empregador. Este é o entendimento da generalidade da doutrina, *vide* ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Direito do Trabalho*, cit. p. 710; JÚLIO GOMES, cit., p. 848 e PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Direito do Trabalho*, 5ª Edição, Almedina, Coimbra, 2010, pp. 834-841. Em sentido contrário, defendendo a indelegabilidade da prerrogativa disciplinar, cfr. JOÃO ZENHA MARTINS, "Definição e condições gerais da cedência ocasional de trabalhadores no Código do Trabalho", *Questões Laborais*, Ano XII, 2005, n.º 25, pp. 77-110. Relativamente à questão da titularidade, devemos distinguir o problema do exercício do poder disciplinar, pelo que o artigo 329.º, nº 4, do CT determina que o poder disciplinar pode ser exercido diretamente pelo empregador titular, mas também pelos superiores hierárquicos do trabalhador, por delegação de poderes e nos parâmetros em que for estabelecida, levando a que, por vezes, o exercício do poder disciplinar possa ser confiado a trabalhadores com competência específica para o efeito, mas que podem não ser formalmente superiores hierárquicos do trabalhador, ou a instrutores disciplinares que não pertençam à empresa, nomeadamente, advogados.

14 - ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Direito do Trabalho,* cit. p. 701.

que dificultam a recondução do contrato de trabalho aos parâmetros axiológicos dos contratos obrigacionais".

Na realidade, o poder disciplinar é um poder essencial e omnipresente, desde a celebração até à cessação do contrato de trabalho, reconhecendo-se-lhe duas valências: ordenatória[15] ou prescritiva e a sancionatória[16], que se vão desenvolvendo ao longo do contrato e a sua nova sistematização evidencia a importância deste poder na posição de domínio do empregador. Este poder tem um caráter eventual, uma vez que apenas se justifica num momento patológico da relação, ou seja, quando o trabalhador não cumpre, de forma voluntária, diretivas emanadas pela entidade patronal[17].

Em suma, o poder disciplinar[18] é a faculdade que assiste ao

---

15 - Neste âmbito permite ao empregador emitir regras de comportamento ou disciplina (*v.g.* regras de utilização de equipamentos ou de apresentação do trabalhador, disciplina de acesso e circulação nas instalações da empresa).

16 - Permite ao empregador aplicar sanções em virtude de incumprimento de deveres laborais principais ou acessórios, de origem negocial ou legal ou resultantes de IRCT. Desta forma, o poder disciplinar é o garante da eficácia das instruções e ordens da entidade patronal ao abrigo do poder diretivo.

17 - MARIA MALTA FERNANDES, *Os Limites* à *Subordinação Jurídica do Trabalhador*, Quid Iuris, Lisboa, 2008, p. 32. Esta autora, citando ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Do fundamento* ..., cit., p. 184, esclarece que encontrámos três critérios sobre o poder disciplinar: critério substancial ou de conteúdo (poder de aplicar sanções), critério funcional (garantia de eficácia) e critério temporal (caráter eventual do poder disciplinar).

18 - *Vide* BERNARDO LOBO XAVIER, *Manual de Direito do Trabalho*, Verbo, Lisboa, 2011, p. 427, referindo o autor que o poder disciplinar é o "poder de predispor e aplicar medidas coativas adequadas (sanções disciplinares) aos trabalhadores cuja conduta prejudique ou ponha em perigo a empresa". Relativamente às características do poder disciplinar laboral, cfr. ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Direito do Trabalho*, cit. pp. 707-709, que salienta seis características: "*I- Trata-se de um direito subjetivo em sentido próprio e não de um poder. II- O poder disciplinar laboral corresponde a um direito privado, uma vez que o empregador é uma figura jurídica privada e o contrato de trabalho surge no âmbito de uma situação jurídica privada. III- Enquanto direito subjetivo, o poder disciplinar corresponde a um direito funcional, que se baseia nos interesses de gestão do empregador, onde existe um direito de exercício livre e não vinculado. IV- Tem uma essência ordenadora/prescritiva e punitiva/sancionatória. V- Trata-se de um direito de conteúdo egoísta, uma vez que prossegue os interesses próprios do seu titular, isto* é, *a entidade patronal aplica uma sanção disciplinar com o intuito de recolocar o infrator em situação de cumprimento, ou, se tal não for possível, pôr termo à*

empregador de aplicar sanções ao trabalhador pela violação dos deveres laborais[19], visando puni-lo e afastá-lo da prática de novas

relação laboral, mantendo assim a sua posição de domínio. O caráter egoísta permite distinguir o poder disciplinar de outras manifestações disciplinares privadas, como o poder paternal ou o poder disciplinar em associações privadas sobre os seus membros, uma vez que, nestes casos, está em causa o interesse do destinatário do poder e o interesse geral da associação. VI- No que respeita à sua faceta punitiva, o poder disciplinar tem um conteúdo dominial e unilateral, na medida em que permite a aplicação de sanções aflitivas ao trabalhador sem necessidade de intermediação judicial".

19 - No âmbito dos deveres laborais, cumpre fazer referência às causas externas ou condutas extralaborais, ou seja, os aspetos relacionados com a vida privada do trabalhador apenas podem integrar justa causa de despedimento desde que se reflitam de forma a prejudicar a empresa e de forma a inviabilizar a relação laboral. PEDRO SOUSA MACEDO, *Poder Disciplinar Patronal*, cit., p. 34, menciona que "os factos da vida privada só excecionalmente relevam quando venham a atingir de maneira certa e prejudicial os interesses da empresa ou a confiança necessária da entidade patronal"; *Vide* Acórdão do TRP de 09/03/1981, in *Coletânea de Jurisprudência*, 1981, Tomo II, p. 144; Acórdão do STJ de 24/04/1996, in BMJ nº 456, p. 276 a Acórdão do STJ de 10/12/1997, in AD n.º 436, p. 524. MENEZES CORDEIRO *Manual de Direito do Trabalho*, Almedina, Coimbra, 1994, p. 752, refere que *"questão delicada é a de saber se a infração disciplinar laboral pressupõe a violação de deveres especificamente laborais ou se qualquer norma jurídica, civil, penal ou outra, sendo violada, dá lugar* à *imputação disciplinar. A Ordem Jurídica é múltipla; tem uma unidade dada, apenas pela ciência do direito. Não obstante, há indubitáveis tensões unitárias no ordenamento, designadamente quando estejam em causa situações dotadas de especial coesão, como as que se tecem em torno de uma* única *pessoa. O Direito do Trabalho, ao dispor sobre a prestação-trabalho, é particularmente envolvente. Para mais quando a situação se desenvolva no quadro da empresa, o envolvimento é quase total: o trabalhador que atente contra valores pessoais ou patrimoniais está, com probabilidade, a atentar também contra a disciplina do trabalho. A violação de normas civis, penais ou outras poderá assim ser uma violação laboral". Sobre este autor veja-se ainda* "O respeito pela esfera privada do trabalhador", in *I Congresso Nacional de Direito do Trabalho* – Memórias, (Coordenação, António Moreira), Almedina, Coimbra, 1998, pp. 19-37. Já ALBINO MENDES BATISTA, *Jurisprudência do trabalho anotada*, 3ª Edição, Quid Iuris, Lisboa, 2000, p. 725, estipula que *"a relação de trabalho abrange deveres acessórios de conduta privada, que têm de ser compreendidos* à *luz da natureza da atividade exercida, da dimensão da empresa, das exigências de confiança, da credibilidade e imagem da empresa". Sobre este tema veja-se ainda* MARIA JOÃO DOS REIS BRAGA DA COSTA, *Do Despedimento Disciplinar*, Dissertação de Mestrado apresentada na UCP, Porto em 2004, pp. 69-87. (Só têm relevo disciplinar comportamentos que se repercutam decisiva e negativamente no trabalho, a ponto de comprometerem a sua subsistência, e é sobre esses reflexos que nos devemos ater e não aos comportamentos em si mesmo, aquando da valoração disciplinar. Sobre as repercussões havidas na relação laboral, estas têm de ser apuradas objetivamente); PEDRO ROMANO MARTINEZ, "A justa causa de despedimento", in *I Congresso Nacional de Direito do Trabalho – Memórias*, (Coordenação ANTÓNIO MOREIRA), Almedina, Coimbra, 1998. pp. 173-180.

infrações e prevenir que os restantes trabalhadores venham a assumir condutas semelhantes[20], ao passo que o procedimento disciplinar há de consistir na sucessão de atos, sujeitos a certas formalidades, através dos quais se investigam factos concretos que constituíram a violação dos deveres de um trabalhador e a gravidade da sua culpa, assunto que iremos desenvolver.

O instituto disciplinar tem, pois, por objeto o conjunto de regras que regulam a faculdade de aplicação de sanções pela entidade patronal ao trabalhador.

20 - *Vide* BOB NELSON e PETER ECONOMY, *A Bíblia da Gestão*, Gestão Plus Edições, Cascais, 2006, pp. 230-248.

3. O PROCEDIMENTO DISCIPLINAR PARA APLICAÇÃO DE SANÇÕES DISCIPLINARES CONSERVATÓRIAS

3.1 O PROCESSO DISCIPLINAR

Após a abordagem perfunctória da matéria relativa ao poder disciplinar nas fontes laborais e sua caracterização geral, importa agora debruçarmo-nos sobre o processo disciplinar propriamente dito, isto é, sobre o esquema instrumental que liga a infração disciplinar à sanção a aplicar.

O processo disciplinar tem por natureza um sentido sancionatório, embora se assinalem objetivos reintegradores, conservatórios e intimidativos, dirigidos essencialmente à reintegração do trabalhador na empresa que se entende e se deseja pacífica.

Um grande marco para a área das Relações Laborais foi, sem dúvida, o surgimento de normas jurídicas destinadas a impor certas formalidades e regras para a entidade patronal aplicar licitamente sanções disciplinares aos seus trabalhadores, de forma a diminuir a arbitrariedade daquela.

Ao exigir-se à entidade patronal uma comunicação escrita e fundamentada, está-se a reconhecer boa razão[21] no exercício do poder disciplinar, sobrepondo-se aos interesses pessoais do empregador.

No processo disciplinar averiguam-se os factos que podem constituir infração disciplinar, suas circunstâncias, o seu autor, o grau

---

21 - Advogando a tese da obrigatoriedade de reduzir a escrito o procedimento, PEDRO SOUSA MACEDO, *Poder Disciplinar Patronal*, cit., p. 125; MÁRIO PINTO / PEDRO FURTADO MARTINS / ANTÓNIO NUNES CARVALHO, *Comentário* às *Leis do Trabalho*, Volume I, Lex, Lisboa, 1994, p. 158; ABÍLIO NETO, *Processo Disciplinar e despedimentos, Jurisprudência e doutrina*, Ediforum, Lisboa, 2004, p. 20; DIOGO VAZ MARECOS, *Prática e procedimentos do processo disciplinar – Do mero instrutor ao advogado-instrutor*, Principia, Estoril, 2011, p. 45; ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Direito do Trabalho,* cit. p. 731. NUNO ABRANCHES PINTO, *Instituto Disciplinar Laboral*, Coimbra Editora, Coimbra, 2009, p. 92. Este autor defende que a sanção repreensão, mesmo em qualquer das modalidades, deve ser sempre aplicada por escrito. PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Direito do Trabalho*, cit. p. 679. LAMBELHO, Ana / GONÇALVES, Luísa Andias, *Poder Disciplinar Justa causa de Despedimento*, Quid Iuris, Sociedade Editora, Lisboa, 2012, p. 15. Estas autoras entendem que a sanção repreensão pode assumir a forma escrita através do uso das novas tecnologias ou do e-mail. BERNARDO LOBO XAVIER, *Manual de Direito do Trabalho*, cit., p. 431, onde este autor refere expressamente que é conveniente não só para ambas as partes que o procedimento tenha forma escrita, pelo menos quanto aos passos essenciais; JÚLIO GOMES, *Direito do Trabalho*, cit., p. 896. Em sentido oposto, que a tramitação não coincida com os prazos fixados pelos artigos 411º e ss.º do CT2003, veja-se MONTEIRO FERNANDES, *Direito do Trabalho*, 15ª Edição, Almedina, Coimbra, 2010, pp. 279-293, Este autor defende ainda que a repreensão não constitui uma verdadeira sanção, atendendo à relativa dificuldade de a conciliar com o direito de defesa do trabalhador. ELSA MARGARIDA DE SÁ LEONARDO DE ALMEIDA, *Tramitação do Procedimento disciplinar Comum previsto no artigo 371º do Código do Trabalho,* Dissertação de Mestrado apresentada na UCP, Lisboa, 2008, pp. 71-79. No entender desta autora, o procedimento disciplinar comum possui características próprias: a) Necessidade de informalidade, rapidez e eficácia; b) Refere-se a assuntos privados com valor jurídico pouco consistente; c) O trabalhador tem a possibilidade de recorrer à via penal ou cível; d) As empresas movem-se por princípios de gestão, eficiência e produtividade e não por princípios de legalidade; e) O facto de existir uma decisão judicial é passível de controlo judicial; f) Puro desaproveitamento dos efeitos judiciais da prova produzida; g) O Princípio do Contraditório já permite ao trabalhador defender-se e demonstrar a sua inocência. Com uma posição híbrida e defendendo que o critério reside na necessidade de salvaguarda do direito de defesa que exige ou não formulação escrita, encontramos JOSÉ ANTÓNIO MESQUITA, *Direito do Trabalho*, cit., p. 256, onde refere que *"o processo deve ser de algum modo formalizado, inclusive escrito, até onde isso seja reclamado pela necessidade de assegurar ao arguido uma defesa tão ampla, consciente e esgotante quanto se deseja e, ao que supomos, o impõe a exigência legal de audiência prévia, nos termos amplos que lhe atribuímos. Avançar no sentido da exigência de forma escrita para além disto, parece-nos, porém, posição carecida de suporte legal".*

de culpa e eventualmente a necessidade de aplicação de uma sanção. Nesse sentido, e tendo em conta a natureza inquisitória e acusatória do procedimento disciplinar, por uma razão de princípio, será de exigir um processo escrito[22], sendo próprio da estrutura deste tipo de sistema processual a utilização de forma escrita. Por outro lado, a introdução das garantias de defesa a tal mais vem obrigar.

JOSÉ ANTÓNIO MESQUITA esclarece que *"o processo disciplinar há de naturalmente analisar-se numa sequência de atos que partem da notícia da infração, averiguam da sua verificação e das circunstâncias que a rodeiam com respeito do princípio do contraditório para concluir pela necessidade ou desnecessidade de a sancionar disciplinarmente, elegendo, em caso afirmativo, a sanção adequada e que será finalmente decretada"*[23].

Existem dois tipos de processo disciplinar, designados atualmente pelo termo «procedimento»[24], consoante a sanção a aplicar:

Em termos jurisprudenciais, a advogar a tese de redução a escrito, cfr. Acórdão do STJ, de 15/06/1994: *BMJ*, Nº 438, pp. 308-317, *CJ (*STJ), 1994, *Questões Laborais* Ano I, nº 2, 1994, pp. 124-125 e disponível igualmente em www.dgsi.pt SJ99406150039414, Processo 003941. ABÍLIO NETO, *Processo Disciplinar e despedimentos*, cit., p. 22; Acórdão do STJ de 20/02/2002, Revisão n.º 3657/01-4.ª:Sumários, fevereiro de 2002, in ABÍLIO NETO, *Processo Disciplinar e despedimentos*, cit. p. 22. Em sentido oposto, Acórdão do TRL de 24/11/1993: BTE, 2ª série, nº 1-2-3/96, ABÍLIO NETO, *Processo*... cit. p. 22.

22 - HENRIQUE EIRAS, *Processo Penal Elementar*, 4ª Edição, Quid Iuris, Lisboa, 2003, pp. 90-112 e JOSÉ ANTÓNIO BARREIROS, *Processo Penal*, Almedina, Coimbra, 1981, p. 12.

23 - JOSÉ ANTÓNIO MESQUITA, *Direito do Trabalho*, cit., p. 253.

24 - Desde o CT2003 que o processo disciplinar comum e o processo disciplinar para despedimento têm uma única designação prevista na lei, «procedimento», tendo caído o termo processo, o que, no entender de ROSÁRIO PALMA RAMALHO, não se percebe porque está em causa um processo em sentido próprio, enquanto encadeado de atos dirigidos a um certo fim, além de que a doutrina deixou de limitar o uso da expressão «processo» ao universo da litigiosidade judicial e porque a expressão «procedimento» é mais vaga e permite confusões com o conceito de formalidades, cfr. PAULO SOUSA PINHEIRO, "Procedimento Disciplinar ou processo Disciplinar – Uma questão puramente terminológica ou verdadeiramente substancial", in *Prontuário de Direito do Trabalho*, CEJ, Coimbra Editora, Coimbra, n.º 76,77,78, Janeiro-Dezembro, 2007, p. 193, descreve a este propósito que, *"De acordo com a teoria geral do processo, concluímos, em sede própria, que o procedimento é o género que engloba a espécie processo, sendo que este* último, *por ser dotado de um elemento*

processo disciplinar comum, previsto para a aplicação das sanções conservatórias, regulado no artigo 329.º do CT (objeto de análise neste trabalho), e o processo disciplinar para a aplicação da sanção de despedimento por facto imputável ao trabalhador, previsto nos artigos 351.º e ss. do CT[25].

Perante uma apreciação comparativa aos preceitos referidos *supra*, concluímos que o processo para despedimento é mais moroso, mais exigente relativamente aos requisitos de qualificação da infração disciplinar e oferece mais garantias de defesa ao trabalhador, estabelecendo assim um regime de referência[26] face ao processo disciplinar comum.

---

essencial – o contraditório exercido de forma simétrica e paritária – só deverá ser utilizado em situações bem específicas, em que à *parte na qual se produzirão os efeitos jurídicos do ato final se dê a possibilidade real, plena e efetiva de participar, em plano de igualdade, com a contraparte em toda a sequência de atos e formalidades.* É *também por esta razão que o paradigma de processo é o processo judicial, onde duas ou mais partes, em perfeita paridade de condições, se digladiam perante um terceiro imparcial, o juiz, que decidirá a contenda a favor de uma das partes",... Ao nível disciplinar laboral, o processo só pode ser entendido como o suporte físico em que se materializa o procedimento disciplinar".* De acordo com a noção do termo processo para MIGUEL TEIXEIRA DE SOUSA, *Polis, Enciclopédia Verbo da Sociedade e do Estado*, Volume 4, Verbo, Lisboa, 1989, p. 1504-1518, *"O processo, por autonomásia do processo judicial, é como indica o seu* étimo *latino, uma sequência de atos dos sujeitos processuais, o tribunal e as partes. Nesta aceção, o processo judicial materializa-se num registo escrito, fonográfico, videográfico ou informático dos atos praticados pelos sujeitos processuais". J. DE CASTRO MENDES, Enciclopédia Luso-Brasileira de Cultura*, 15.º, Verbo, Lisboa, 1992, p. 1148, *esclarece que "Quando os dois interesses são privados, estamos perante o P. Civil, de que hoje se autonomizou o P. laboral ou do trabalho, referente a conflitos individuais ou coletivos de trabalho"*

25 - Na antiga LCT, a situação era diferente, uma vez que apenas contemplava uma forma de processo disciplinar. Com o aparecimento do DL n.º 372-A/75, de 16 de julho, passou-se a regular em separado o processo para despedimento imediato com justa causa, mantendo-se o processo disciplinar previsto no artigo 31.º da LCT na aplicação das restantes sanções. Esta solução é a que se mantém até aos dias de hoje, embora os princípios gerais em matéria de procedimento se apliquem às duas formas de processo.

26 - No procedimento para aplicação de sanções conservatórias não podem ser exigidas mais formalidades do que as exigidas para o despedimento. No entanto, na aplicação de sanções conservatórias, não será necessário o envio da nota de culpa à comissão de trabalhadores, sindicato e não carece de parecer prévio da entidade com competência na área da igualdade de oportunidades, a CITE, conforme exigido para o despedimento, mas o trabalhador deverá ter o direito a consultar o processo, mesmo o efetuado durante o procedimento prévio de inquérito.

O PROCEDIMENTO DISCIPLINAR PARA APLICAÇÃO DE SANÇÕES CONSERVATÓRIAS

A empresa é uma estrutura indispensável na vida em sociedade, mas não deve esquecer que o trabalhador é sempre um cidadão devendo-lhe reconhecer os seus direitos fundamentais, nomeadamente no âmbito do procedimento disciplinar. Assim, deve assegurar o contraditório e o seu amplo direito de defesa, tendo por base a descoberta da verdade, a boa decisão da causa e como forma de prevenir futuras violações dos deveres laborais, transmitindo deste modo, uma ideia de rigor, ordem, disciplina e reintegração indispensável na relação laboral.

www.vidaeconomica.pt

ISBN: 978-972-788-914-3

Visite-nos em
livraria.vidaeconomica.pt