

Procedimento Disciplinar

Velhas e Novas Questões (*)

ALBERTINA PEREIRA

Juíza Desembargadora no Tribunal da Relação do Porto

1. Introdução

Abordar a matéria do procedimento disciplinar implica fazer referência ao poder disciplinar do empregador, pois é no exercício deste que aquele se concretiza.

O Código do Trabalho, aprovado pela Lei 99/2003, de 27 de Agosto, e doravante indicado por CT[1], a par de um agravamento geral das sanções disciplinares e de algumas modificações no domínio do processo disciplinar, manteve no seu essencial, quanto a esta matéria, o regime que provinha da anterior legislação laboral. Referimo-nos ao DL 49.408, de 29.11.1969, normalmente conhecida por Lei do Contrato de Trabalho (LCT) e ao DL 64-A/89, de 27.02, também identificado por Lei da Cessaçã do Contrato de Trabalho (LCCT). O legislador continua a prever o poder disciplinar como uma prerrogativa exclusiva do empregador e a conceber dois tipos de procedimentos. Um deles, mais simples, enunciado em termos genéricos, não sujeito a forma escrita e destinado à generalidade das infracções disciplinares. O outro, mais complexo, obrigatoriamente escrito, com fases expressamente definidas e enunciação dos direitos e deveres das partes, destinado à efectivação do despedimento com justa causa do trabalhador.

Qualquer dos procedimentos assume, porém, *natureza inquisitória*, são-lhe aplicáveis os princípios da *audiência prévia*, ou *direito de defesa* do trabalhador arguido, bem como o da *proporcionalidade* na aplicação de sanções. Continuam ainda a prescrever-se prazos para o exercício do poder disciplinar, punibilidade da infracção e aplicabilidade da sanção. A tudo isto nos referiremos com maior detalhe no desenvolvimento desta exposição.

2. Procedimento disciplinar - generalidade das infracções

À semelhança do que ocorria no art. 26 da LCT, o legislador no art. 365 prescreve o seguinte: "*O empregador tem poder disciplinar sobre o trabalhador que se encontre ao seu serviço, enquanto vigorar o contrato de trabalho*". O que significa que compete ao empregador exercer o poder disciplinar sobre os trabalhadores ao seu serviço enquanto durar o contrato de trabalho. A cessação do vínculo afasta a possibilidade de exercício da acção disciplinar.

O legislador optou por continuar a não dar uma definição do que seja o poder disciplinar, embora se possa dizer que o mesmo se traduz no poder do empregador de aplicar medidas coactivas (sanções disciplinares) ao trabalhador, cuja conduta prejudique ou ponha em perigo a empresa ou não seja adequada à correcta efectivação dos deveres contratuais, e se lhe apontem as características de *unilateralidade*, *discricionariedade* e de ser *essencialmente punitivo*.

O Código do Trabalho, que continua a fazer assentar a relação laboral no contrato de trabalho (art. 10), manteve, como se disse, a *estrutura inquisitória* do processo disciplinar, agora sob a designação de "procedimento". Na verdade, a iniciativa, a investigação, a acusação e a decisão, continuam a ser da competência do empregador ou do superior hierárquico do trabalhador nos termos por aquele estabelecidos.

Através do processo disciplinar o empregador averiguará se os factos que podem consubstanciar infracção disciplinar ocorreram, o circunstancialismo que os rodeou, o grau de culpa do seu autor e procederá à aplicação da sanção. Trata-se, na verdade, de um enorme poder de um sujeito sobre outro, em particular se atentarmos que está em causa uma relação contratual de natureza privada. Será por isso que alguns autores, depois de observarem que o poder de punir aparece em todos os grupos organizados, referem que, quando exercida pelo empresário, uma tal prerrogativa é exorbitante, não por se tratar de função excessiva, mas por abandonar um sujeito à sorte do outro. É para mitigar esse desequilíbrio de forças e impedir a arbitrariedade do empregador, que se consagrou o *princípio da proporcionalidade* na aplicação de sanções, no sentido de que a sanção disciplinar deve ser proporcionada à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais do que uma pela mesma infracção, fazendo-se, assim, apelo às noções de ilicitude, culpa e ao princípio do *ne bis in idem* (art. 367), e que o legislador continua a impor um conjunto de formalismos no domínio da aplicação de sanções disciplinares, bem como a existência de um procedimento. É ainda

nessa senda que se invoca a *função preventiva* do poder disciplinar, que visará pacificar e impedir determinadas perturbações no seio das organizações. E, é também por isso, que se alerta para que o poder disciplinar seja exercido segundo as *regras da boa razão*, que se devem sobrepor aos interesses ou sentimentos pessoais da entidade patronal.

As sanções disciplinares encontram-se previstas no art. 366. Estabelece-se, como novidade, a sanção disciplinar de *perda de dias de férias* (alínea *d*) e a sanção de suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade (alínea *e*).

Prescreve-se, por seu turno, no art. 371, que a sanção disciplinar (qualquer que ela seja) não pode ser aplicada sem a *audiência prévia* do trabalhador. A audiência prévia do trabalhador, ou seja a possibilidade de o mesmo exercer o seu *direito de defesa*, constitui a *pedra angular* de qualquer procedimento disciplinar, sendo mais exigentes essas formalidades quando se trate do despedimento, o que se compreende por se tratar da sanção disciplinar máxima e em face do art. 53 da Constituição da República (princípio da segurança no emprego e proibição dos despedimentos sem justa causa).

A *audiência prévia do trabalhador*, significa a concessão ao mesmo do direito de consultar o processo disciplinar, juntar documentos, apresentar testemunhas e requerer outras diligências probatórias em sua defesa.

Embora não referido expressamente pelo legislador, para além da *audição do trabalhador* e da *fase da instrução* em que serão realizadas as diligências que o empregador entender efectuar para fundamentar as suas acusações, bem como as diligências requeridas pelo trabalhador, existe ainda a *fase da decisão* em que o empregador analisará os elementos probatórios recolhidos e proferirá a decisão disciplinar.

O legislador, na linha do que já sucedia na pretérita legislação (art. 31, da LCT), não prevê a forma escrita para este tipo de processo disciplinar. Afigura-se-nos, porém, que será de toda a conveniência que seja escrito, pois de outro modo, não se vislumbra como poderá o trabalhador arguido defender-se convenientemente da acusação, reclamar da sanção aplicada pelo empregador e este demonstrar que foi devidamente assegurado o direito de defesa do trabalhador, que a sanção foi proporcional à infracção, assim como demonstrar no *registo escriturado* que deve apresentar às autoridades competentes que foram cumpridas as formalidades exigidas pelo legislador (art. 376).

Tanto o exercício da acção disciplinar, como a relevância da infracção disciplinar e a aplicação da sanção se encontram dependentes da observância de prazos.

A acção disciplinar deve exercer-se nos *sessenta dias* subsequentes àquele em que o empregador teve conhecimento da infracção (art. 372, n.º 1). Trata-se de um prazo de *caducidade*, que se for ultrapassado implica a extinção do direito de acção disciplinar (a extinção de um direito potestativo pelo seu não exercício prolongado durante certo período de tempo). Apenas se poderá considerar que esse prazo começa a decorrer quando o empregador estiver na posse de elementos que lhe permitam aquilatar da autoria da infracção. Por seu lado, o procedimento inicia-se quando a entidade empregadora ou o órgão com competência disciplinar determina que se dê início ao procedimento disciplinar contra o infractor.

Quando estejam em causa *meros indícios* ou *suspeitas* sobre os factos constitutivos da infracção ou sobre o seu autor, a fim de se apurar se existem dados suficientes que justifiquem a dedução do procedimento disciplinar, haverá lugar a um processo de averiguações, o *procedimento prévio de inquérito* (art. 412).

A infracção disciplinar *prescreve* ao fim de *um ano* a contar do momento em que teve lugar, salvo se os factos constituírem igualmente crime, caso em que são aplicáveis os prazos prescricionais da lei penal. Diferentemente do que se estipulava na lei anterior (art. 27, n.º 3, da LCT) [2] o prazo prescricional da infracção pode agora ser superior a um ano, desde que os respectivos factos constituam igualmente crime, caso em que se aplicarão os prazos de prescrição do procedimento criminal previstos no art. 118, n.º 1, do Código Penal que podem ser de 15, 10, 5 ou 2 anos.

O prazo de prescrição da infracção disciplinar começa a correr, a partir do momento em que a infracção é cometida, seja qual for a sua natureza e independentemente do seu conhecimento por parte da entidade patronal. Isto em caso de *infracção instantânea*. Tratando-se de *infracção continuada*, o prazo prescricional só se iniciará após findar o último acto que integra essa continuação (art. 119, do Código Penal).

É a própria *razão de ser* da prescrição que é apontada para justificar este regime. Pretende-se evitar, que a possibilidade da punição de uma eventual falta seja mantida como uma ameaça sobre o trabalhador com o objectivo de condicionar o seu comportamento, inclusive a sua capacidade de reclamar e, por outro lado, que o excessivo distanciamento entre a prática da infracção e a aplicação da sanção não se

adeque ao carácter e aos fins desta que se consideram ser sobretudo preventivos e não retributivos. [3]

Tanto a nota de culpa, a que nos referiremos mais adiante, como a instauração do procedimento prévio de inquérito, interrompem os prazos referidos (art. 411, n.º 4 e art. 412).

A aplicação da sanção só pode ter lugar nos *três meses* subsequentes à decisão (art. 373). Passados três meses a partir da decisão sem que sanção tenha sido executada deixa de o poder ser, por se verificar a *prescrição da sanção disciplinar*. Esse prazo não se aplica ao despedimento porquanto a decisão de despedir determina a cessação do contrato de trabalho logo que chegue ao conhecimento do trabalhador ou seja dele conhecida (art. 416, n.º 1).

Sem prejuízo do direito que lhe assiste de *impugnar judicialmente* a decisão de aplicação da sanção[4], o trabalhador tem também o direito de *reclamar* para o escalão imediatamente superior na competência disciplinar àquele que lhe aplicou a sanção, de *recorrer a mecanismos de composição de litígios* previstos em *instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho* ou na *lei* (art. 371, n.º1).

Deste modo, o trabalhador que queira ver reapreciada a decisão disciplinar que lhe aplicou a sanção disciplinar, pode fazê-lo junto do respectivo tribunal ou recorrer a meios de resolução de litígios previstos nos instrumentos de regulamentação colectiva (comissões paritárias) ou na própria lei. O trabalhador poderá ainda, a meu ver, recorrer à *mediação laboral*. Este mecanismo de resolução extrajudicial de litígios, que resultou de um protocolo celebrado entre o Ministério da Justiça, as Confederações Patronais e Sindicais, permite que sejam resolvidos através da mediação os litígios laborais individuais (com excepção dos relativos aos acidentes de trabalho e a direitos indisponíveis). O acordo obtido por esse meio não fica sujeito a qualquer controlo judicial e goza de força executiva.

3. Procedimento disciplinar - despedimento por facto imputável ao trabalhador

Nos casos em que se verifique algum comportamento susceptível de integrar o conceito de justa causa previsto no art. 396, o empregador *comunica por escrito* ao trabalhador a *intenção de proceder ao seu despedimento com justa causa*, juntando *nota*

de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputados (art. 411, n.º 1, que contém redacção semelhante ao art. 10, n.º 1, da LCCT).

A nota de culpa é a peça fundamental do procedimento disciplinar, na medida que é através dela que se dá conhecer ao trabalhador o conteúdo da *acusação* que impende sobre ele. É a nota de culpa que *delimita* os contornos da decisão disciplinar do empregador, pois não poderão aí ser invocados factos não constantes da nota de culpa (nem referidos na defesa do trabalhador, salvo se atenuarem ou diminuírem a sua responsabilidade), bem como a matéria que o tribunal poderá conhecer na acção de impugnação do despedimento (art. 415, n.º 3 e 435, n.º 3). Daí a exigência *da descrição circunstanciada dos factos*.

É, por ser assim, que se vem entendendo que a nota de culpa deverá indicar as circunstâncias de *tempo, modo e lugar* em que os factos ocorreram, não respeitando a lei, a nota de culpa de conteúdo genérico, vago ou conclusivo. Mas, há muito, porém, se vem fazendo apelo a um *critério de adequação funcional* para aquilatar da validade da nota de culpa. Segundo este critério, só acarreta a nulidade do processo disciplinar, quando se concluir que a nota de culpa não é apta para satisfazer a sua função - dar a conhecer ao trabalhador os factos de que é acusado e permitir-lhe que se defenda da imputação que lhe é feita. Desta feita, a nota de culpa, embora genérica ou conclusiva, satisfará as exigências legais desde que o trabalhador na sua resposta demonstre que se inteirou do seu conteúdo e o compreendeu, exercendo, assim, eficazmente, o seu direito de defesa.

A jurisprudência tem ainda admitido a *nota de culpa adicional*. Segundo esse entendimento, a entidade empregadora não está impedida de enviar mais do que uma nota de culpa ao trabalhador, seja para lhe imputar factos que não estavam incluídos na primeira nota de culpa, seja para precisar melhor os factos aí já incluídos. O que é essencial é que o direito de defesa do trabalhador não seja preterido e ele possa exercê-lo relativamente às duas notas de culpa. [\[5\]](#)

O art. art. 413 consagra os termos em que pode ser exercido o direito de defesa do trabalhador. O mesmo dispõe de *dez dias úteis* para consultar o processo disciplinar e responder à nota de culpa (o art. 10, n.º 4, da LCCT fixava apenas cinco dias úteis para esse efeito), deduzindo, por escrito, os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos, sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e

solicitar as diligências de probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

No que concerne ao *direito de consulta do processo disciplinar*, tem-se discutido se a entidade empregadora deve notificar o trabalhador do dia, hora e local em que o pode fazer. O Supremo Tribunal de Justiça no seu acórdão de 4.02.04, entendeu que o processo deve encontrar-se à disposição do trabalhador para consulta durante todo o prazo legal, o que pressupõe que a entidade empregadora indique o local onde o mesmo poderá ser consultado, e o mantenha disponível para o efeito em qualquer momento entre o termo inicial e o termo final do prazo, e considerou ainda que não é ao trabalhador que cumpre fazer insistências ou tentativas para aceder ao processo, mas a entidade empregadora que o cabe disponibilizar no momento em que, dentro do prazo legal, o trabalhador pretenda efectuar a consulta.

Mais recentemente o Supremo Tribunal de Justiça, no referido acórdão de 24.01.07, veio considerar que a iniciativa da consulta dever partir do trabalhador, devendo ser este a pedir a consulta do processo e que, quando o fizer, a entidade empregadora terá de colocá-lo à sua disposição, comunicando-lhe o local onde a consulta pode ser efectuada. Fora deste caso, a lei não impõe ao empregador a obrigatoriedade de informar a data e o local em que a consulta pode ser feita.

Alguns autores têm, a este título acentuado, que a base essencial da audiência prévia do trabalhador é constituída pela nota de culpa e pela comunicação da indicação de despedir. A faculdade de consulta do processo é vista como um elemento acessório, instrumental, do direito de defesa, no complexo das condições que podem contribuir para o reforço da posição defensiva do arguido, mas não é um elemento estruturante do direito de defesa, nem um dever de conduta do empregador. Realçam ainda que a consulta não é referida expressamente no quadro das causas de invalidade do procedimento. [\[6\]](#)

A matéria relativa às diligências de prova também suscita, e certamente continuará a suscitar, muitas questões, visto não terem ocorrido neste domínio alterações significativas.

A nossa jurisprudência tem vindo a aceitar a recusa de diligências probatórias requeridas pelo trabalhador desde que as mesmas se não dirijam directamente à investigação dos factos da nota de culpa, designadamente, quando tenham em vista

estender o objecto do processo a factos imputáveis à entidade empregadora. No acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 28.10.98, em que estava em causa um pedido de averiguação às condições de trabalho requerida pelo trabalhador e a realizar pela IGT, considerou-se que isso poderia corresponder a uma forma de uso ilegítimo do direito de defesa pelo trabalhador e aceitou-se como lícita a recusa da entidade empregadora de solicitar a realização dessa diligência.

Por sua vez, no Acórdão de 21.05.2003, o Supremo Tribunal de Justiça, entendeu que a entidade empregadora, enquanto detentora do poder disciplinar, não tem de proceder ao arrolamento das testemunhas na nota de culpa. Esse arrolamento só faria sentido se a nota de culpa fosse presente a qualquer entidade, que não o empregador, para exercer censura e decidir perante as provas apresentadas. Também se considerou, face à natureza inquisitória do processo disciplinar e o exercício do contraditório nos actos de produção de prova, que o trabalhador não tem ser notificado da realização das diligências instrutórias, nem lhe é facultada a sua presença ou a de advogado que o represente. Aceitando, porém, a presença de advogado quando lhe forem tomadas declarações.

Pensamos que as questões que se suscitam quanto a esta matéria não poderão deixar de ser ponderadas à luz do direito de defesa do trabalhador. Mostrando-se as diligências em causa imprescindíveis ou necessárias para se assegurar eficazmente esse direito de defesa, as mesmas não poderão deixar de ser autorizadas. Isto sem prejuízo de se considerar que o procedimento disciplinar não pode ser encarado como um processo judicial e deve, naturalmente, obedecer aos princípios da celeridade e simplicidade.

O art. 414, prevê a fase da instrução, em moldes semelhantes aos que decorriam do art. 10, números 5 a 7, da LCCT, permitindo-se que o empregador possa recusar a realização das diligências requeridas pelo trabalhador quando estas sejam dilatórias ou impertinentes, o que aquele deve alegar e fundamentar por escrito.

Continua, para além disso, o legislador a não indicar qualquer prazo para a realização da instrução.

No que concerne à fase da decisão, ocorre alteração de relevo relativamente ao regime anterior. Com efeito, nos termos do art. 415, n.º 1, do CT, decorrido o prazo a que se refere o n.º 3, do art. 414 (prazo de 5 dias úteis para apresentação do parecer das

estruturas representativas dos trabalhadores), o empregador dispõe de *trinta dias* para proferir decisão sob pena de caducidade do direito de aplicar a sanção.

No domínio da LCCT, discutiam-se quais os efeitos da não observância do art. 10, n.º 8, onde se dizia que "*decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade empregadora dispõe de trinta dias para proferir decisão...*", sustentando uns que se estava perante um prazo de caducidade e outros que se tratava de prazo aceleratório. Nos últimos tempos, contudo, a jurisprudência vinha maioritariamente considerando que esse prazo de trinta dias não era um prazo de caducidade e que a sua inobservância não constituía uma nulidade do processo disciplinar. E, isto fundamentalmente, porque o art. 12, n.º 3, daquele diploma ao estabelecer o carácter taxativo dos fundamentos das nulidades do processo disciplinar não considerou aí a inobservância do prazo de trinta dias para ser proferida decisão. O prazo de trinta dias era, assim, considerado *indicativo* ou *aceleratório*, não conduzindo à caducidade do processo disciplinar. Relevava, apenas, como um elemento a ponderar em sede de apreciação da justa causa.

Face aos termos do art. 415, n.º 1, que, expressamente determina ser o prazo de *trinta dias* um prazo de *caducidade*, para alguns, pôs-se termo a uma dúvida. Havendo mesmo quem sustentasse que se estaria perante uma norma interpretativa da anterior. Entendemos que o citado art. 415, n.º1, não pode haver-se como norma interpretativa, pois o legislador não a qualificou expressamente como tal e não resulta, em termos suficientemente inequívocos, ter sido essa a sua intenção. Face à corrente jurisprudencial entretanto firmada, deverá entender-se que se trata de *norma inovadora*, por contrária àquele entendimento.

No que concerne ao procedimento disciplinar para as outras infracções, nos termos referidos, por força do art. 372, o procedimento disciplinar deve exercer-se nos *sessenta dias* subsequentes àquele em que o empregador ou o superior hierárquico teve conhecimento da infracção. Por sua vez, o procedimento disciplinar pode iniciar-se através de *procedimento de inquérito prévio* nos termos previstos no art. 412 ou *através da comunicação escrita ao trabalhador da intenção de proceder ao despedimento e junção da nota de culpa* com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputados (art. 411, n.º 1).

O referido prazo de sessenta dias, como se aduziu, interrompe-se, [\[7\]](#)quer com a instauração de prévio procedimento de inquérito, quer com a comunicação da nota de culpa. Mas, para que o procedimento prévio de inquérito possa suspender o dito prazo

de caducidade exige o legislador, de acordo com o citado art. 412, os seguintes requisitos: *a)* que se mostre necessário para fundamentar a nota de culpa; *b)* desde que seja iniciado conduzido de forma diligente *c)* e desde que não medeiam mais de *trinta dias* entre a suspeita da existência de comportamentos irregulares e o início do inquérito, nem entre a sua conclusão e a notificação da nota de culpa.

A *inobservância* de qualquer uma das referidas condições tem como consequência, bem se vê, a *não interrupção* do prazo de *sessenta dias*.

Será, pois, de acentuar, à semelhança do que vem fazendo a nossa jurisprudência, que o supra mencionado prazo de trinta dias, não assume cariz meramente aceleratório, constituindo a observância do mesmo uma condição para que o procedimento prévio de inquérito faça operar a suspensão do prazo de caducidade, não contendendo aquele prazo com o facto de o legislador continuar a não fixar prazo para a conclusão do procedimento disciplinar.[\[8\]](#)

A comunicação da nota de culpa e a instauração do prévio procedimento disciplinar têm ainda a virtualidade de interromper o prazo de prescrição da infracção disciplinar, que nos termos referidos, prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar (art. 372, n.º 2).

O Código do Trabalho consagrou a solução que a doutrina e jurisprudência vinham assinalando, pelo que o prazo de prescrição da infracção disciplinar se interrompe, nos termos assinalados, quer com a comunicação da nota de culpa, quer com a instauração do procedimento prévio de inquérito (artigos 411, n.º 4 e 412).

4. Uma Novidade

Onde o Código do Trabalho inovou foi, sem dúvida, ao consagrar a possibilidade de *reabertura do procedimento* disciplinar. Diz-se, no art. 436, do Código do Trabalho, que "*No caso de ser impugnado o despedimento com base em invalidade do procedimento disciplinar este pode ser reaberto até ao termo do prazo para contestar, iniciando-se o prazo interrompido nos termos do n.º 4, do art. 411*".

Esta norma, a par de outras, foi objecto de apreciação da constitucionalidade pelo Tribunal Constitucional no seu acórdão 306/03, de 25.06.2003. Aí se considerou que a reabertura do procedimento disciplinar não afecta de forma intolerável os direitos de defesa dos trabalhadores arguidos, nem os valores da segurança e da certeza jurídicas. E

concluiu-se que, sendo a referida norma inaplicável aos casos de inexistência de processo disciplinar, não consentindo o alargamento das imputações contidas na nota de culpa a novos factos, conhecidos há mais de sessenta dias pelo empregador ou pelo superior hierárquico com competência disciplinar, não padece de inconstitucionalidade.

Com o mecanismo agora introduzido, pretendem-se fazer prevalecer razões materiais em detrimento de razões formais. Ou seja, visa permitir-se ao empregador, corrigir um procedimento disciplinar que está afectado por vícios de forma, evitando-se, assim, que fique por apreciar a matéria da justa causa.

O legislador optou por apenas se referir à reabertura do procedimento disciplinar no citado art. art. 436, n.º 2, do Código do Trabalho. A ausência de uma maior concretização dessa figura, em particular no foro adjectivo, teve, porém, a virtualidade de suscitar um vivo debate doutrinário, podendo hoje dizer-se que das inúmeras *perguntas ou questões* que têm sido suscitadas, já se poderão retirar muitas das *respostas* necessárias para a *solução* dos problemas que surgirão da aplicação do novo mecanismo.

Afigura-se-me, assim, poder sintetizar o seguinte:

O preceito não se aplica aos casos de inexistência de processo disciplinar, pois exige-se que tenha sido elaborada nota de culpa, como decorre do art. 436, que remete para o art. 411, n.º 4 (notificação da nota de culpa);

A reabertura do processo disciplinar não consente o alargamento da nota de culpa a factos novos, a menos que ocorra antes de expirado o prazo de sessenta dias previsto no art. 372, n.º 1;

A reabertura do procedimento disciplinar pode ter lugar antes da acção de impugnação do despedimento, mesmo antes da própria decisão de despedimento. Razões de economia de meios e de celeridade o impõem;

Não se verifica qualquer violação do princípio do *ne bis idem*, também aplicável em sede disciplinar, pois trata-se de apreciar a mesma (nota de culpa) acusação;

Invalidando-se o primeiro, os efeitos do segundo despedimento não poderão reportar-se à data do primeiro. Tudo se passa como se a relação laboral não tivesse sido interrompida entre o 1.º e 2.º despedimento, o que implica, nesse período, a manutenção das obrigações contratuais, *maxime*, o dever de retribuir o trabalhador;

Irão prolongar-se as acções de impugnação de despedimento. Requerida a reabertura do procedimento disciplinar, o que pode ocorrer até ao termo do prazo para contestar, a acção não pode prosseguir sem interrupção dos seus trâmites e fases normais. Ao trabalhador não pode deixar de se conceder a possibilidade de tomar posição sobre o "renovado" procedimento disciplinar;

Os prazos prescricionais sofrerão prolongamento, é o próprio legislador que o admite ao dizer que se inicia o prazo interrompido. É comum as acções de impugnação de despedimento darem entrada em juízo, muito perto do final do prazo de um ano a que alude o art. 435, n.º 2;

A nova medida não terá grande aplicação prática. As grandes e médias empresas, como regra, não praticam o tipo de irregularidades que lhe estão subjacentes. As pequenas empresas cada vez menos o farão também, pois para aqueles vícios formais já foram sendo alertadas ao longo dos anos de aplicação da LCCT e tenderão, naturalmente, a não cometê-los.

5. Conclusão

O legislador do Código do Trabalho, optou no domínio em causa, como se disse, por uma reforma, que na essência, não colidisse com o regime anterior e, por isso, praticamente, limitou-se a introduzir algumas (poucas) alterações que provinham de soluções há muito tempo firmadas pela jurisprudência e pela doutrina.

Inovou, porém, ao consagrar a reabertura do procedimento disciplinar, que escassamente veio regular. Embora também entenda que seria desejável uma maior concretização legal da nova figura, creio que a solução encontrada, que pelo menos evita uma maior processualização do procedimento disciplinar, poderá constituir uma *oportunidade* para as partes e os tribunais, através dos mecanismos legais existentes, encontrarem as soluções concretas mais adequadas. Não creio, para além disso, que a ausência de maior regulação tenha até ao presente motivado qualquer tipo de alarme no seio judicial. A meu ver é tempo de deixar falar a *Justiça*. Eu vou por aí!

Muito Obrigada pela Vossa Atenção.

(*) O presente texto corresponde, resumidamente e com algumas alterações, à intervenção oral que proferi no âmbito do X Congresso de Direito do Trabalho que teve lugar no Hotel Altis em Lisboa, nos dias 16 e 17 de Novembro de 2006.

[1] Todas as referências normativas sem menção específica dizem respeito ao CT.

[2] Onde se estatuiu que "*A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar ou logo que cesse o contrato de trabalho*".

[3] Assim, Monteiro Fernandes, *Direito do Trabalho*, Almedina, 14.ª Edição, pág. 582.

[4] No caso do despedimento é de um ano o prazo de impugnação, art. 435. Quando estejam em causa outras sanções, na ausência de previsão expressa na lei, tem a jurisprudência considerado ser de um ano a contar da data da sua comunicação ao infractor. Neste sentido o acórdão do STJ de 29.11.2005.

[5] Vd. Acórdão do STJ de 24.01.07

[6] Veja-se Monteiro Fernandes, " Sobre a Serventia do Processo Disciplinar a Propósito do <Direito de Consulta>, RDES, 2004, Janeiro a Setembro de 2004, Ano XLV, pág. 187 a 212.

[7] No art. 10, números 11 e 12, da LCCT, aqueles actos suspendiam o prazo de caducidade do direito de instaurar o procedimento disciplinar.

[8] Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 15.02.2005.