



BERNARDES, GONÇALVES & ASSOCIADOS  
SOCIEDADE DE ADVOGADOS, RL

**"O FUTURO DO PROCEDIMENTO DISCIPLINAR RESCISÓRIO VIGENTE NO DIREITO PORTUGUÊS, EQUACIONADO NO CONTEXTO DA QUARTA REVOLUÇÃO INDUSTRIAL: FIM OU REFUNDAMENTO?"**

*"Inovação distingue um líder de um seguidor"* Steve Jobs



BERNARDES, GONÇALVES & ASSOCIADOS  
SOCIEDADE DE ADVOGADOS, RL

# I – A QUARTA REVOLUÇÃO INDUSTRIAL

- A Primeira Revolução Industrial mecanizou a produção, utilizando para o efeito a força da água e do vapor;
- A Segunda Revolução Industrial criou a produção em massa mediante a utilização e potencialização da energia elétrica;
- A Terceira automatizou a produção recorrendo à eletrónica e à tecnologia de informação;
- Está em marcha uma Quarta Revolução Industrial.
- Segundo Klaus Schwab, autor de *“A Quarta Revolução Industrial”*, fundador do *World Economic Forume* criador da famosa cimeira de Davos, *“a 4ª Revolução Industrial consiste na revolução da digitalização massiva, da Internet of Things, da aprendizagem automática (machine learning) e da robotização, mas também da nanotecnologia e dos novos materiais, e da biotecnologia. Por outras palavras, tecnologias que fundem os mundos físico, digital e biológico”*.



# I - A QUARTA REVOLUÇÃO INDUSTRIAL:

- Revolução digital de fusão de tecnologias acelera o tempo em que vivemos, imediatiza as interações pessoais e profissionais.
- Dá-nos TEMPO...e TEMPO, mais do que dinheiro, é VIDA...
- interconexão global, tudo aquilo que o ser humano necessita está à distância de um clique, de um deslizar de ecrã, em suma, de segundos.
- Quarta Revolução Industrial vai alterar o paradigma laboral.
- As palavras de ordem serão celeridade e flexibilidade. Ao nível dos horários, das funções, da retribuição e também da cessação dos próprios contratos de trabalho.
- A legislação laboral terá que necessariamente acompanhar os ventos de mudança
- Reforma de alguns dogmas e paradigmas, que à luz deste admirável mundo novo se tornarão obsoletos, entre os quais aquele que diz respeito à rutura da relação laboral por via disciplinar.



## II – O PODER DISCIPLINAR LABORAL:

- O poder disciplinar é um dos poderes do empregador;
- Enquadra-se no seu poder de direção e disciplina, que lhe é conferido ao empregador com a finalidade de assegurar a organização do trabalho, a promoção pessoal e profissional dos trabalhadores, bem como o incremento da produtividade com vista ao êxito organizacional.
- Art.º 98.º do CT dispõe que o empregador pode no seu exercício, aplicar as sanções elencadas no art. 328.º/1 do mesmo diploma, sendo a mais grave dessas sanções o despedimento com justa causa.
- Nos termos do n.º 4 do seu art. 329.º do CT *“o poder disciplinar pode ser exercido directamente pelo empregador, ou por superior hierárquico do trabalhador, nos termos estabelecidos por aquele”*.
- O poder disciplinar encontra a sua emanação máxima no procedimento disciplinar.
- Assume um carácter obrigatório, ou seja, só se pode despedir um trabalhador com justa causa, mediante recurso ao procedimento disciplinar.
- Para aplicar validamente a um seu trabalhador esta sanção, prevista no artigo 328.º n.º 1 al. f) do CT, o empregador tem de lançar mão de um procedimento disciplinar.



### III – A JUSTA CAUSA DE DESPEDIMENTO:

- Art.º 338º do CT: *“É proibido o despedimento sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos”*;
- Nº 1 do art. 351º do CT: *“Constitui justa causa de despedimento o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho”*.
- No nº 2 do CT, a título exemplificativo, o legislador concretizou alguns dos comportamentos do trabalhador que poderão constituir justa causa de despedimento.
- Gravidade e a culpa são apreciadas em termos objectivos e concretos, de acordo com o entendimento de um *empregador médio*;
- Princípio da proporcionalidade previsto no Art.º 330 n.º 1 do CT.
- Encontrando-se preenchidos os pressupostos previamente referidos que consubstanciam a justa causa de despedimento, a mesma, pressupõe a efectivação mediante um procedimento disciplinar.



## IV – O PROCEDIMENTO DISCIPLINAR RESCISÓRIO:

- Para aplicar validamente a um seu trabalhador a sanção de despedimento com justa causa, prevista no artigo 328.º n.º 1 al. f) do CT, o empregador tem de lançar mão de um procedimento disciplinar.
- Entre os principais princípios encontram-se o princípio de proteção e segurança no emprego, o princípio do contraditório, e o princípio de proporcionalidade;
- Reitera-se que o despedimento com justa causa constitui a sanção mais grave legalmente prevista e apenas poderá ser aplicada em caso de comportamento culposos do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.
- trata-se de um verdadeiro processo interno, como se fosse um processo judicial dentro da empresa.
- O procedimento disciplinar com vista ao despedimento com justa causa, se consubstancia em 5 fases principais, sendo que destas apenas 3 são obrigatórias.



## IV – O PROCEDIMENTO DISCIPLINAR RESCISÓRIO:

### 1 – Inquérito prévio (Art. 352º do CT)

- Fase facultativa;
- Conjunto de atos necessários para o apuramento de factos com eventual relevo disciplinar, ou seja, as circunstâncias de tempo, modo e lugar em que os mesmos ocorreram, com vista à fundamentação da nota de culpa.
- Interrupção dos prazos de caducidade de 60 dias para entregar a nota de culpa e prescrição de 1 ano da infração disciplinar
- empregador passa a dispor de um prazo de 30 dias entre a suspeita de factos irregulares e início do inquérito para o exercício da ação disciplinar; bem como de um prazo de 30 dias após a conclusão do inquérito para a notificação da nota de culpa ao trabalhador.



## IV – O PROCEDIMENTO DISCIPLINAR RESCISÓRIO:

### 2 – Nota de culpa (Artº 354º do CT):

- Acusação
- Vai balizar os factos ou a motivação conducente ao despedimento;
- Isto porque na decisão final, o empregador não pode alegar factos que não constem da nota de culpa, ou da defesa escrita do trabalhador, salvo se atenuarem a sua responsabilidade (357.º n.º 4 do CT);
- Nota de culpa deve conter a descrição circunstanciada dos factos, de molde a que o trabalhador compreenda aquilo que lhe é imputado, e, por conseguinte, não fique diminuído nas suas garantias de defesa.



## IV – O PROCEDIMENTO DISCIPLINAR RESCISÓRIO:

### 3 – Resposta à nota de culpa (Artº 355º do CT):

- Depois de receber a nota de culpa, o trabalhador tem 10 dias úteis para responder à mesma;
- período no qual tem o direito a que lhe seja facultado para consulta o procedimento disciplinar (sob pena de ilicitude do despedimento).
- Pode juntar documentos e requerer que sejam efectuadas diligências probatórias, que têm que ser obrigatoriamente realizadas pelo empregador nos termos do Art.º 356º do CT (ou então fundamentar o seu indeferimento de forma satisfatória).



## IV – O PROCEDIMENTO DISCIPLINAR RESCISÓRIO:

### 4 – Instrução (Artº 356º do CT):

- Consiste na realização das diligências probatórias requeridas pelo trabalhador ou aquelas que entenda realizar por sua iniciativa (sendo que neste ultimo caso será uma fase facultativa);
- Exemplo inquirição de testemunhas, junção de documentos e outras que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade (por exemplo, exames periciais, acareações etc);
- Neste âmbito, cabe ao trabalhador assegurar a comparência das testemunhas, bem como as condições necessárias para a efetivação das restantes diligências requeridas
- As declarações das testemunhas devem ser reduzidas a escrito.



## IV – O PROCEDIMENTO DISCIPLINAR RESCISÓRIO:

### 5 – Decisão (Artº 357º do CT):

- deve ser tomada 30 dias depois da conclusão das diligências probatórias;
- Na decisão deverão ser ponderadas as circunstâncias do caso, a adequação do despedimento à culpabilidade do trabalhador;
- não podem ser invocados factos não constantes da nota de culpa ou da resposta ao trabalhador, salvo se atenuarem a responsabilidade deste;
- Uma vez chegada ao conhecimento do trabalhador a referida decisão de despedimento com justa causa, o contrato de trabalho considera-se cessado.



## IV – O PROCEDIMENTO DISCIPLINAR RESCISÓRIO:

- Prazo de 60 dias para interpor ação de impugnação de despedimento
- Caso o despedimento seja lícito o contrato considera-se definitivamente cessado.
- Sendo o despedimento declarado ilícito, o empregador é condenado a indemnizar o trabalhador pelos danos patrimoniais (vencimentos intercalares previstos no artº 390º n.º 1 do CT e não patrimoniais por este sofridos.
- Condenado a reintegrar o trabalhador ou a pagar uma indemnização que deve situar-se entre 15 e 45 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo ou fracção de antiguidade, contada até ao trânsito em julgado da decisão judicial e nunca inferior a três meses de retribuição e diuturnidades



## V – FIM OU REFUNDAMENTO DO PROCEDIMENTO DISCIPLINAR?

- Processo gerido e tramitado no seio da empregadora – consome meios;
- Tempo de duração elevado - mínimo de cerca de 2 meses, situações de complexidade elevada duração pode facilmente disparar para 4, 6 ou mais meses.
- No caso de impugnação judicial do despedimento, poderá demorar entre seis meses a um ano em primeira instância, pode demorar outro tanto nos Tribunais superiores
- O que se pode traduzir, *grosso modo*, no arrastar de meses ou anos de uma situação com relevância disciplinar rescisória.
- Ora, isto não se compadece com a velocidade e celeridade promovidas pela revolução tecnológica em curso à escala global e às quais o direito laboral não pode ficar indiferente.
- Impugnação judicial do despedimento, o tribunal vai analisar, não apenas a existência de justa causa de despedimento, mas também a regularidade formal do procedimento disciplinar.



## V – FIM OU REFUNDAMENTO DO PROCEDIMENTO DISCIPLINAR?

- Problema: há todo um manancial de potenciais vícios do procedimento disciplinar que podem inquinar um despedimento materialmente válido, nomeadamente os exemplificados no Art.º 381º e 382º do CT:
  - Se se verificar o decurso do prazo de prescrição de um ano para exercer o poder disciplinar, ou o prazo de caducidade de 60 dias para iniciar o procedimento disciplinar artigo 329.º do CT ;
  - Caducidade do direito de aplicar a sanção (artigos 329.º n.ºs 1, 2 e 3, 357.º n.º 1 e 382.º n.º 1 do CT);
  - Falta de declaração da intenção de despedimento e da Nota de Culpa ou sua deficiente formulação (353.º n.º 1 e 382.º n.º alíneas a) e b) do CT)
  - Caso não exista nota de culpa ou esta não contiver a descrição circunstanciada dos factos imputados ao trabalhador ou a decisão de despedimento invoque factos não constantes da Nota de Culpa;
  - Desrespeito do direito do trabalhador consultar o processo e responder à Nota de Culpa (355.º e 382.º n.º 2 alínea c do CT);



## V – FIM OU REFUNDAMENTO DO PROCEDIMENTO DISCIPLINAR?

- Ausência de solicitação do parecer à CITE nos casos em que é obrigatória, ou decisão contra este parecer (63.º e 381.º alínea d do CT);
- Falta da decisão final de despedimento ou sua deficiente formulação (357.º n.ºs 4 e 5 e 382.º n.º 2 alínea d do CT);
- Omissão das diligências probatórias requeridas pelo trabalhador (389.º n.º 2 do CT);
- Falta de comunicação da intenção de despedimento e da nota de culpa às estruturas representativas dos trabalhadores (353.º n.ºs 2 e 4 do CT);
- Falta de apresentação de cópia do processo às estruturas representativas dos trabalhadores para efeitos de emissão do respetivo parecer (356.º n.º 5 e 7 do CT)



## V – FIM OU REFUNDAMENTO DO PROCEDIMENTO DISCIPLINAR?

Fará sentido manter-se nestes moldes um procedimento que leva tanto tempo e incorpora em si uma carga formal que se constitui numa autêntica “Espada de Dâmocles” no pescoço do empregador?

- Há fases que são absolutamente inócuas;
- A resposta à nota de culpa é facultativa, não tem efeito cominatório;
- Apesar da existência de diligências de prova obrigatórias o empregador não está obrigado a fazer uma análise crítica das provas produzidas e a especificação dos meios de prova que foram determinantes para a sua convicção em sede de decisão.
- Mesmo que tenha produzido prova no procedimento disciplinar, o empregador terá que a repetir em sede judicial, se a sanção disciplinar for impugnada;
- *Contrario sensu*, se não fez prova suficiente no procedimento disciplinar, também não é relevante, desde que a prova produzida em tribunal seja suficiente para o efeito, sendo que, aí, não está vinculado aos meios de prova que usou no processo disciplinar.



## V – FIM OU REFUNDAMENTO DO PROCEDIMENTO DISCIPLINAR?

- Princípios que estiveram na génese da obrigatoriedade do procedimento disciplinar, é facilmente subvertida pela prática;
- Na verdade encontra-se anacrónico para ambos os interessados:
- Para o trabalhador que não tem ónus de resposta e cujo contraditório e provas produzidas podem ser simplesmente ignorados;
- Para o empregador, que está sujeito à levada duração do procedimento disciplinar, aos inúmeros vícios formais do mesmo e ao facto de a prova produzida em sede disciplinar ser absolutamente desvalorizada em sede judicial.
- A Quarta Revolução Industrial é velocidade, inovação, conetividade, tecnologia de fusão, prevalência do conteúdo sobre a forma. Dá-nos TEMPO. Para trabalharmos, produzirmos, vivermos. TEMPO...
- Precisamente a antítese do atual procedimento disciplinar rescisório em vigor no direito laboral Português.



## VI – CONCLUSÕES:

- Reformulação do procedimento disciplinar, que o torne mais célere, apelativo e contemporâneo desta nova era;
- Não faz sentido que haja diligências de prova obrigatórias;
- Não faz sentido que as Declarações tenham que ser reduzidas a escrito quando já nem em tribunal, nas audiências de julgamento isso acontece
- Possível aproximação a outras ordens jurídicas, que abordam esta questão de uma perspectiva diversa.



## VI – CONCLUSÕES:

- Espanha:
  - despedimento por motivos disciplinares efetiva-se mediante uma comunicação de uma carta de motivação fundamentada (o trabalhador tem 20 dias para contestar judicialmente o despedimento);
- França:
  - Empregador convoca o trabalhador para uma reunião preliminar, na qual indica os motivos da decisão prevista e recolhe as explicações do trabalhador;
  - Decisão do despedimento fundamentada deve ser comunicada ao trabalhador por carta registada com aviso de receção.
- Permitem celerizar a resolução de um foco de litígio, potencialmente nefasto para ambas as partes, ficando estas com o ónus de em sede judicial fazerem valer as suas posições, privilegiando a materialidade e o conteúdo sobre a forma.



## VI – CONCLUSÕES:

- Haverá provavelmente uma aproximação intermédia;
- Eliminação de diligencias probatórias obrigatórias;
- Redução do leque de potenciais vícios formais, conformadores de ilicitude do despedimento;
- Exclusão da reintegração;
- Abertura as novas tecnologias

Citando William Ford Gibson “o [futuro](#) já chegou. Só não está uniformemente distribuido.”



**BRUNO TOMAZ BERNARDES**  
**ADVOGADO**



**BERNARDES, GONÇALVES & ASSOCIADOS**  
**SOCIEDADE DE ADVOGADOS, RL**

[www.bga.pt](http://www.bga.pt)

Rua Eugénio de Castro n.º 248 1º s/ 135  
4100 – 225 Porto  
Portugal