

O princípio da coerência disciplinar no Direito do Trabalho

The principle of disciplinary coherence in Labour Law

Inês Neves

Advogada-estagiária na Morais Leitão, Galvão Teles, Soares da Silva & Associados,
Sociedade de Advogados, RL

Avenida da Boavista, 3265 – 4.2, Edifício Oceanvs

4100-137 Porto, Portugal

ines.if.neves@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0003-0448-2951>

Setembro de 2018

RESUMO: O trabalho ora apresentado pretende constituir uma exposição precisa e sucinta do princípio da coerência disciplinar no Direito do Trabalho. Após proceder a um enquadramento da problemática, procede-se à análise atenta de jurisprudência dos nossos Tribunais, procurando, com a mesma visão casuística, limar as arestas da chamada “coerência ou igualdade de tratamento disciplinar”, caracterizando a figura enquanto instrumento da maior valia na sindicância do conceito de justa causa de despedimento e no respeito pelos princípios da igualdade e da proporcionalidade, os quais devem presidir ao procedimento disciplinar laboral.

PALAVRAS-CHAVE: Princípio da coerência disciplinar; Direitos dos trabalhadores; Poder Disciplinar; Procedimento disciplinar; Discricionariedade; Igualdade de tratamento.

ABSTRACT: Our work intends to be a precise and succinct explanation of the principle of disciplinary coherence in Labour Law. After presenting the framework of the problematic, which calls for the elaboration of the principle on a case by case basis, we carefully analyse the jurisprudence of our Courts, seeking to smooth the edges of the so-called “coherence or equal disciplinary treatment”, through the characterization of this principle, as an instrument of great value for the understanding of the concept of just cause of dismissal and for the principles of equality and proportionality, which should guide the labour disciplinary procedure.

KEY WORDS: Principle of disciplinary coherence; Employees’ rights; Disciplinary authority; Disciplinary procedure; Discretion; Equal treatment.

SUMÁRIO*:

1. Enquadramento sumário
 2. Porquê um (autónimo) princípio da coerência disciplinar?
 3. Posição da Jurisprudência
 4. Conclusão
- Bibliografia
- Jurisprudência citada

* O presente estudo atualiza, em parte, a investigação desenvolvida no âmbito do Curso de Práticas Processuais em Direito do Trabalho, na Faculdade de Direito da Universidade do Porto, durante o ano letivo 2016/2017.

1. Enquadramento sumário

A relação laboral reveste uma natureza *sui generis*, um dado indesmentível e ao qual a realidade dos tempos tem vindo a dar guarida. Com efeito, desde há muito se conclui pela insuficiente idoneidade dos instrumentos jurídico-civis tradicionais para acomodar a singularidade da relação humana de poder-submissão por que se pauta o contrato de trabalho¹.

Se ao empregador é facultado um conjunto de poderes, estes conhecem a sua tradução, no que ao trabalhador concerne, numa compressão insofismável dos seus direitos (e também enquanto indivíduo). Desde logo, ao disponibilizar a sua força de trabalho, obriga-se a uma prestação de natureza pessoal. Em segundo, a nota de subordinação jurídica por que se caracteriza o contrato de trabalho faz o trabalhador surgir, na grande maioria dos casos, como contraente mais fraco, por a retribuição constituir, em regra, o seu único meio de subsistência. É, assim que, confrontado com o espectro de não alcançar ou de vir a perder “a sua” fonte de sobrevivência, o subordinado – mais do que uma qualquer outra contraparte – se vê psicologicamente condicionado na reivindicação dos seus direitos, liberdades e garantias. Ciente desta compressão e da inalienabilidade dos direitos do trabalhador (de dignidade e personalidade, sobretudo) – que se mantêm fortes, mesmo em sede laboral (onde aquele se obriga a uma prestação, matizada por circunstâncias temporais e locais várias) - o legislador compreendeu, e bem, que a sua atenção deveria deslocalizar-se para os direitos fundamentais do assalariado no âmbito da relação de trabalho. Nasce, assim, a chamada “cidadania na empresa”², isto é, o cuidado em torno de direitos fundamentais não especificamente laborais, mas que condicionam, também eles, a relação que se estabelece entre empregador e trabalhador, “impregnando” o contrato de trabalho³. Ainda no âmbito deste entorno legislativo, emerge o cuidado em garantir ao trabalhador um procedimento disciplinar justo e legalmente estatuído, com o fim de dar concretização plena ao princípio da segurança no emprego, vertido no artigo 53.º da Constituição da República Portuguesa.

Nas palavras de Pedro Ferreira de Sousa, “A ideia de, por um lado, permitir ao trabalhador o exercício pleno e efectivo do contraditório, de molde a evitar a aplicação da sanção

¹ Usando das palavras de JESÚS RAFAEL MERCADER UGUINA, *Los principios de aplicación del Derecho del Trabajo – Formación, decadencia y crisis*, 1.ª ed., Valencia, Tirant lo blanch, 2014, p. 28 “Es evidente que el ordenamiento laboral partió de un principio básico e incontestable: su carácter tuitivo y garantista, pero no puede afirmarse que en sus fases iniciales de elaboración existieran propiamente “principios laborales” propios. La idea de principio se declinaba en singular. Las razones para la construcción de la citada idea hunden sus raíces en el proceso de formación de las categorías laborales básicas y, en particular, del contrato de trabajo. La simetría contractual predicada por los Códigos Civiles mostraba manifiestas insuficiencias a la hora de proyectar su sombra sobre la realidad social del trabajo por cuenta ajena”.

² JOSÉ JOÃO ABRANTES, *Contrato de Trabalho e Direitos Fundamentais*, 1.ª ed., Coimbra, Coimbra Editora, 2005, p. 59 e ss.

³ A expressão é de MANUEL CARLOS PALOMEQUE LÓPEZ e MANUEL ÁLVAREZ DE LA ROSA, *Derecho del Trabajo*, 7.ª ed., Madrid, Colección Ceura, Editorial Centro de Estudios Ramón Areces, S.A., 1999, p. 140. Referem os Autores: “Al propio tiempo, otros derechos constitucionales de carácter general y, por ello, no específicamente laborales pueden ser ejercidos, sin embargo, por los sujetos de las relaciones de trabajo (...) Se produce así una “impregnación laboral” de derechos de titularidad general o inespecífica por el hecho de su ejercicio por trabajadores asalariados (...) Son derechos atribuidos con carácter general a los ciudadanos, que son ejercidos en el seno de una relación jurídica laboral por ciudadanos que, al propio tiempo, son trabajadores y, por lo tanto, se convierten en verdaderos derechos laborales por razón de los sujetos y de la naturaleza de la relación jurídica en que se hacen valer, en derechos constitucionales laborales inespecíficos”.

expulsiva, e, por outro lado, de obrigar o empregador a observar um conjunto de regras formais que visam exactamente assegurar a qualidade desse exercício, confere ao procedimento disciplinar uma importância central na cessação do contrato de trabalho por motivo imputável ao trabalhador⁴. E essa importância, cumpre notar, não se revela apenas ao nível da sanção despedimento, sendo ainda de significativo interesse na aplicação das demais sanções disciplinares, previstas no artigo 328.º do Código do Trabalho, por ordem crescente de gravidade, bem assim, de todas as que possam resultar de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

Todavia, as normas positivas, por si sós, revelam-se inócuas para atacar e impedir as investidas discricionárias e desproporcionais do empregador. Nessa senda, não ficou o aplicador do direito indiferente. Apoquentados pela falta de préstimo da letra da lei, e urgidos pela necessidade de dar uma solução justa e adequada aos casos concretos, os nossos Tribunais souberam ultrapassar os obstáculos com que se debatiam, perscrutando os fundamentos da Ordem Jurídica e elaborando um princípio novo, ajustado à natureza e ao conflito de interesses imanente ao procedimento disciplinar.

A verdade é que, mais do que qualquer outro domínio jurídico, o Direito do Trabalho convoca a atuação conjunta da Jurisprudência e da Doutrina, no intuito de dar sentido aos preceitos legais e atualizar a vontade do legislador histórico, de cujos normativos aqueles se servem, procurando preencher eventuais lacunas, corrigir hipóteses de manifesta injustiça; enfim, evidenciando o quão exigente é uma relação vincada pela subordinação jurídica. Certamente, o dirimir de conflitos é uma tarefa imemorial do Direito⁵. Não obstante, quando da relação humana está ausente a paridade típica do negócio jurídico, aquela função surge exponenciada pela premência de uma atuação corretora das desigualdades material e formal que se deixam entrever, não apenas na constituição, como ainda, na pendência e, eventualmente, *post factum finitum* da relação. E apresentando-se falho o instrumento legal, cumpre lançar um olhar mais atento sobre a realidade, missão esta que impende sobre aqueles que, além da previsão abstrata, dispõem, graças ao carrear dos factos pelas partes⁶, do circunstancialismo concreto, da situação tal qual sentida pelos sujeitos, sofrida pelos partícipes e vivenciada pelas partes⁷.

⁴ PEDRO FERREIRA DE SOUSA, *O Procedimento Disciplinar Laboral - Uma Construção Jurisprudencial*, 2.ª ed., Coimbra, Almedina, 2017, p. 19.

⁵ Seguindo PEDRO FERREIRA DE SOUSA, ob. cit., p. 21, "A importância da Jurisprudência para uma análise integrada e sistemática do procedimento disciplinar laboral resulta, a nossos olhos, da conjugação de dois factores distintos. Em primeiro lugar, o característico papel concretizador e densificador reservado à actividade judicial, nomeadamente através da aplicação de cláusulas gerais ou de conceitos indeterminados ao caso concreto, assume, no âmbito do procedimento disciplinar laboral, uma clara expressão. (...) Em segundo lugar, o legislador optou por verter no CT apenas uma espécie de esqueleto procedimental, no qual (...) se identificam diferentes fases processuais e as respectivas finalidades, mas que omite, muitas das vezes, talvez em excesso, uma resposta concreta (...)". É preciso, de facto, encontrar as respostas concretas "omissas".

⁶ À luz do Princípio do Pedido (com consagração no artigo 3.º do Código do Processo Civil).

⁷ Este circunstancialismo fático exige um Direito ativo e interventivo, racional e ponderado, que se pautar por critérios *praeter legem*. Nesta fase, irrompem os princípios, com toda a sua vis expansiva, superando-se já o seu entendimento como mera consagração de um dever moral, cultural ou permanente, antes e sobremaneira atuando enquanto reforço do poder normativo das leis ou regras positivadas; auxiliando na definição e distinção entre normas abertas e fechadas; incrementando a certeza e segurança jurídicas (e assim fortalecendo a

Nasceu, assim, o princípio da coerência disciplinar⁸.

2. Porquê um (autónimo) princípio da coerência disciplinar?

O instituto disciplinar laboral tem por objeto o conjunto de regras e procedimentos a adotar pelo empregador no uso da faculdade-prerrogativa de aplicação de uma sanção ao trabalhador. Esta “faculdade”⁹, pressupõe, por sua vez, um desvio pelo trabalhador ao programa contratual estabelecido, mediante comportamentos que podem revestir graus diversos de gravidade. É pois que, enquanto reflexo do carácter idiossincrático da relação laboral, o procedimento disciplinar laboral assume um papel importante¹⁰.

Isto posto, o procedimento disciplinar não pode, em nosso ver, ser entendido em sentido estrito e unilateral como mero poder do empregador¹¹. Pelo contrário, a exigência de procedimentalização é, em nosso entendimento, e na senda de Habermas, uma condição de legitimidade do Direito e da produção de resultados dotados de *fairness*. Assim, como refere Monteiro Fernandes, a “existência de uma situação susceptível de constituir justa causa disciplinar não autoriza, sem mais, o despedimento imediato”¹².

Por isso o legislador consagra uma secção do Código do Trabalho ao poder disciplinar, não sem deixar de autonomizar um artigo relativo ao “Procedimento disciplinar e prescrição”, bem assim um outro onde elenca um conjunto de “sanções abusivas”¹³. Um primeiro olhar sobre o conjunto de normativos logo faz ressaltar a imagem de um procedimento influenciado não apenas pela matriz base do regime disciplinar do trabalho em funções públicas, como também por apontamentos do direito processual penal, o que lhe confere, nas palavras de Monteiro Fernandes, uma tonalidade “para-jurisdicional”. Mais do que um esquema, porém, o que estes normativos revelam é uma teleologia imanente que nos permite arredar o entendimento unitário de procedimento-poder, considerando-o, antes, como duplamente balizado: não só e apenas a mera *potestas* mas também e sobretudo, o procedimento-garantia.

legitimidade do *iter* por que se pauta uma tomada de decisão); para não mencionar o seu contributo enquanto bases para novas regras legais; fatores de flexibilização da lei; enfim...

⁸ Acórdão do STJ de 28.05.2014 (Fernandes da Silva) in <<http://www.dgsi.pt>> (19.06.2018).

“Sabido que a coerência disciplinar do empregador, não sendo factor operatório expressamente convocado pelo legislador, está subliminarmente presente, por regra, aquando da aferição do princípio da igualdade de tratamento, visando obstar ao exercício arbitrário do poder disciplinar (...) o invocado critério da coerência disciplinar não é uma realidade estática, temporalmente imutável e inflexível”.

⁹ A natureza jurídica da faculdade é controversa, pelo que remetemos para a apresentação das varias posições feita por NUNO ABRANCHES PINTO, *Instituto Disciplinar Laboral*, 1.ª ed., Coimbra, Coimbra Editora, 2009, p. 16 e ss.

¹⁰ Nas palavras de MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho: Parte II – Situações Laborais Individuais*, 4.ª ed., Coimbra, Almedina, 2012, p. 635, somos levados à “conclusão no sentido da importância fundamental do poder disciplinar laboral, tanto no contexto do incumprimento, como, genericamente, para a delimitação da posição jurídica do empregador no contrato de trabalho”.

¹¹ E com uma plêiade de conteúdos: prescritivo, ordenador, sancionatório ou punitivo. Idem, p. 636 e ss.

¹² E prossegue o Autor: “É necessário que o empregador proceda à averiguação do ocorrido, ouça o que o trabalhador arguido tiver a alegar em sua defesa e pondere com alguma detença as circunstâncias do caso e a decisão a tomar”. ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *Direito do Trabalho*, 17.ª ed., Coimbra, Almedina, 2014, p. 537.

¹³ Vide artigos 328.º e ss. do Código do Trabalho (Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, na sua versão mais recente, dada pela Lei n.º 14/2018, de 19/03).

Importante é recordar, desde já, que podemos distinguir o procedimento disciplinar comum¹⁴ do procedimento especial, sendo este último o alvo da nossa maior consideração¹⁵, na medida em que corresponde ao trâmite procedimental que antecede a aplicação da sanção mais grave – o despedimento sem indemnização ou compensação (cfr. alínea f) no n.º 1 do artigo 328.º do Código do Trabalho).

No entanto, sempre se diga que em ambos se denota uma omissão normativa que deve ser combatida pela busca do seu sentido último.

Ora, conhecedores da valia dos elementos ocultos na força e vinculatividade das normas, os nossos Tribunais não se rendem ao que é certo e evidente, perscrutando as entranhas dos institutos jurídicos, buscando a sua fundamentação e justificando a sua aplicação concreta, com base em ideais preexistentes, enraizados na consciência jurídica e social¹⁶.

Com efeito, no antípoda da subordinação jurídica do trabalhador, emerge o conjunto dos poderes do empregador, os quais merecem um agrupamento triádico, conforme nos ensina o nosso mestre Jorge Leite¹⁷. Em primeiro, assumem-se sob o figurino do “poder de direção”, pautado pela sua natureza geral de comando sobre os subordinados, no exercício e por causa das funções desempenhadas em contexto laboral. Em segundo, assumem as vestes de “poder regulamentar”, consubstanciado no direito de elaborar o regulamento interno (“verdadeira carta das condições de trabalho, contendo disposições gerais”). Por último, e para o que agora nos importa considerar, o “poder disciplinar”, enquanto prerrogativa em que mais urge tutelar a peculiar posição indefesa do trabalhador, à luz de garantias procedimentais e processuais adequadas, proporcionais e necessárias, e, sobretudo, consentâneas com as injunções internacionais e nacionais, atinentes à tutela jurisdicional efetiva.

Mas não é só a proporcionalidade que merece reinar nesta fase¹⁸. Na verdade, se o primeiro destes poderes, que alguma Doutrina tende a erigir como poder único (relativamente ao qual todos os outros se apresentariam como derivações) se pode formalizar, ainda que precariamente, no poder regulamentar, seria utopia atribuir-lhe uma qualquer efetividade, à míngua do poder disciplinar. Na verdade, só este faculta ao empregador a possibilidade de

¹⁴ E que, segundo PEDRO FERREIRA DE SOUSA, ob. cit., p. 22, corresponde àquele que “visa a aplicação de uma qualquer sanção disciplinar à exceção do despedimento com justa causa”.

¹⁵ Sem prejuízo de tecermos, na conclusão, algumas considerações específicas sobre o procedimento disciplinar comum, deve o leitor estar ciente de que a opção pelo campo especial não prejudica a importação das mesmas notas para o campo comum. Neste caso, justifica-se partir do especial para o geral, na medida em que o mais grave – o despedimento - nos permite evidenciar o mais premente.

¹⁶ Como refere JESÚS RAFAEL MERCADER UGUINA, ob. cit. p. 214 “Ciertamente, los principios nos permiten entender el Derecho no como un simple conjunto de pautas, sino como un conjunto ordenado, esto es, como un conjunto dotado de sentido”.

¹⁷ JORGE LEITE, *Direito do Trabalho: notas sumárias*, Organização e Coordenação: Francisco Liberal Fernandes; Maria Raquel Guimarães, Maria Regina Redinha, Porto, FDUP | CIJE, 2016, p. 89 e ss.

¹⁸ Apesar de o seu reconhecimento não suscitar quaisquer refrações. Vide, MANUEL CARLOS PALOMEQUE LÓPEZ e MANUEL ÁLVAREZ DE LA ROSA, ob. cit., pp. 947 e 948: “No cualquier incumplimiento contractual legitima el despido; éste ha de ser grave y culpable y, por tanto, individualizado en razón de la conducta del propio trabajador y a los efectos que ha producido sin tener en cuenta, ni para atenuar ni para agravar, circunstancias extrañas a la empresa (...) por cuanto es preciso, para ejercitar legítimamente esta facultad extintiva, que “exista una perfecta proporcionalidad y adecuación entre el hecho, la persona y la sanción” (STS 20-2-1991, A. 854; o la necesidad de realizar siempre un estudio específico y concreto de cada caso, valorando el factor humano, STS 2-4-1992, A. 2590)”.

impor, observadas as garantias e interesses do trabalhador e as injunções legais em geral (mesmo as estabelecidos em convenção coletiva de trabalho ou no regulamento interno), de sanções aos seus subordinados, quando desrespeitem alguns dos deveres que se lhes impõem. Note-se a este respeito, que, pese embora o carácter obrigacional da relação, a mesma pode bem classificar-se como uma relação obrigacional complexa, onde, a par do dever de prestação principal (no caso, o trabalho), se aglomera um feixe de deveres secundários e acessórios de informação, conduta e lealdade¹⁹. Esta nota caracterizadora adicional convoca a observação do critério, já não do empregador concreto, mas do empregador razoável, colocado na concreta empresa, envolto na realidade da organização e ciente da capacidade dos seus concretos subordinados.

Para o que releva para as nossas observações, cumpre que nos foquemos no poder disciplinar “especial” e nas notas caracterizadoras de que o mesmo se deverá revestir. Para o efeito, não nos basta a letra da lei. Dada a *ultima ratio* inerente ao despedimento, enquanto sanção disciplinar constante do elenco do artigo 328.º do Código do Trabalho (doravante CT), urge importar alguns dos princípios do Direito Processual Penal, área onde o valor dos bens jurídicos em jogo demanda, também ele, a proteção mais efetiva. Para além, pois, do princípio da proporcionalidade, chamamos o contraditório, a verdade material e o *in dubio pro reo*; e fazemo-lo por ser no trabalho que a pessoa humana se realiza e reflete a sua intrínseca dignidade, não apenas nele se autodeterminando, mas ainda, por via dele auferindo uma “retribuição”²⁰. É a concatenação destes princípios e garantias que dota o trabalhador dos instrumentos necessários à sindicância do seu despedimento, em caso de irregularidade ou ilicitude²¹.

Não obstante, e antes de prosseguirmos na desenvoltura do princípio que nos move, importa compreender em que consiste o procedimento disciplinar comum, enquanto concretização do poder disciplinar. Na verdade, uma definição apriorística poderá consistir numa compreensão sua como sucessão concatenada de atos tendentes ao apuramento da verdade necessária e subjacente à aplicação de uma das sanções disciplinares previstas no artigo 328.º do CT. Revestindo uma natureza essencialmente inquisitória e não acusatória, não é mera questão de semântica a opção do Código do Trabalho de 2003 (continuado pelo de 2009) pela utilização da expressão “procedimento disciplinar” em vez de “processo disciplinar”²². Ora, o facto de este procedimento não ocorrer em sede judicial, impede a certeza da observância de

¹⁹ Como refere NUNO ABRANCHES PINTO, ob. cit., p. 53 “Da conjugação dos preceitos enunciados [126.º e 128.º] decorrem dois apontamentos: por um lado, o elenco dos deveres do trabalhador é integrado por regras de conduta abertas, isto é, existem deveres que constituem cláusulas genéricas susceptíveis de serem preenchidas por um conteúdo de múltiplos comportamentos concretos (referimo-nos à obrigação de actuar de boa fé ou de guardar lealdade); por outro lado, o elenco de deveres não é taxativo (“Sem prejuízo de outras obrigações – art. 128.º”).

²⁰ Que não se resume a uma mera soma pecuniária, antes se assumindo com a importância capital de principal ou exclusiva fonte de rendimento do sujeito.

²¹ É que, como salienta ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, ob. cit., p. 538 “A hipertrofia procedimental do regime do despedimento disciplinar não tem, decerto, contribuído para que deixem de ocorrer despedimentos injustificados (ou para salvaguarda de trabalhadores inocentes), mas forneceu seguramente pretextos para a inutilização de um bom número de despedimentos com verdadeira justa causa”.

²² PAULO PINHEIRO, “Procedimento disciplinar ou processo disciplinar? – Uma questão puramente terminológica ou verdadeiramente substancial?” in *PDT* n.ºs 76, 77 e 78, Coimbra, Coimbra Editora, Jan.-Dez. (2007), p. 171 e ss.

determinadas garantias, antes se revelando a nítida superioridade de quem vem a decidir – o empregador, parte interessada e não equidistante - e a menor solenidade dos atos praticados. Certo que é facultado ao trabalhador, em ação de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento (processo especial previsto nos artigos 98.º-B a 98.º-P do Código de Processo de Trabalho, doravante CPT), a possibilidade de alegar tudo o que de pertinente reputar importante para a sua defesa. Todavia, verdade também é o constrangimento ao contraditório no decorrer deste procedimento. Talvez por isso a jurisprudência tenha tido e continue a ter o cuidado de densificar os critérios legais, fazendo uso de princípios, numa tutela postecipada, mas que ainda vem em tempo de eliminar ou minorar, senão todos, pelo menos grande parte dos efeitos perversos de uma ação ilícita.

Cumpra outrossim notar que para além da legislação nacional, há todo um enquadramento da questão a nível internacional e europeu. Veja-se, a esse propósito, a Convenção n.º 158 da Organização Internacional do Trabalho (doravante OIT)²³ - “Convenção sobre o Despedimento”, a qual indica no seu artigo 7.º 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”. Apesar de a Convenção não densificar a defesa aberta ao trabalhador, a Recomendação n.º 166 (1982),²⁴ associada à dita Convenção, identifica não só procedimentos que o empregador deve adotar antes de efetivar o despedimento, como a necessidade de dirigir um aviso prévio ao trabalhador cujo desempenho se revele insatisfatório, concedendo-lhe um prazo razoável para modificar a sua conduta; como também garantias de que o trabalhador dispõe, designadamente, o direito de assistência.

Ora, em face do exposto, uma leitura *en passant* poderia levar o leitor mais incauto e imprevidente a concluir pela previsão de um procedimento normativo adequado e devidamente protetor. De facto, note-se, por exemplo que, de acordo com o disposto no n.º 1 e al. a) do n.º 2 do artigo 382.º do CT, a falta da nota de culpa ou da descrição circunstanciada dos factos imputados ao trabalhador determina a invalidade e, conseqüentemente, a ilicitude do despedimento²⁵. Por outra parte, segundo o artigo 355.º

²³ Ratificada pelo DPR n.º 68/94, de 27.08 e publicada no DR I série n.º 198 de 27.08.1994.

²⁴ Recomendación sobre la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador. Adopción: Ginebra, 68ª reunión CIT (22 junio 1982)
[in<http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_COD E:312504,es:NO >](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_COD E:312504,es:NO) (19.06.2018).

²⁵ Seguindo MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, ob. cit., podemos dividir os fundamentos de ilicitude do despedimento em duas causas maiores – gerais e específicas - , sendo as primeiras elencadas no artigo 381.º do CT e as segundas referidas no artigo 382.º. No entanto, e tal como a Autora alerta, p. 853, “deve atentar-se no facto de apenas determinarem a invalidade do procedimento disciplinar para despedimento os vícios mais graves desse processo (...) outras irregularidades processuais – incluindo a falta de instrução (...) não constituem fundamento da ilicitude do processo disciplinar”. Por outro lado, e ainda no que ao exemplo do texto se refere, não podemos deixar de observar o que tem sido defendido pela jurisprudência: ainda que a nota de culpa contenha factos que não obedecem à imposição de descrição circunstanciada, tal não significa a invalidade do procedimento, caso o trabalhador haja entendido suficientemente aquilo que lhe era imputado e não tenha sido prejudicado nas suas garantias de defesa. É assim que, se o trabalhador tiver respondido à nota de culpa sem manifestar qualquer desconhecimento ou incompreensão daquilo que lhe é imputado, não se verifica a falta de fundamentação da nota de culpa, já que o não foi o mesmo impedido de exercer o

n.º 1 do CT, o trabalhador pode, em 10 dias úteis, proceder à consulta do processo e responder por escrito à nota de culpa, bem como juntar documentos e requerer que sejam efectuadas diligências probatórias.

No que concerne à instrução, breves considerações merece a manutenção do seu carácter obrigatório, significando que ao empregador apenas é permitido não realizar aquelas diligências probatórias, na hipótese de as considerar patentemente dilatórias ou impertinentes, circunstância que terá de alegar por escrito e fundamentar.²⁶ A este propósito, a jurisprudência é unânime em afirmar que, para que a dispensa de realização das diligências probatórias seja legítima, não basta que o empregador as considere dilatórias ou impertinentes - importa também que elas realmente o sejam. Isto é, na apreciação da conduta do empregador é mister sempre indagar, por um lado, se as razões de facto invocadas na fundamentação aduzida para dispensar as diligências probatórias são, em abstracto, idóneas para alicerçar a conclusão de manifesta impertinência ou dilação e, por outro lado, se, no caso concreto, essas mesmas razões de facto se verificam.²⁷ Por último, no tangente ao conteúdo e forma da decisão, regem os n.ºs 4 e 5 do artigo 357.º do CT, que impõem uma decisão fundamentada, que enuncie os factos consubstanciadores de justa causa (embora a jurisprudência aceite que tal fundamentação opere por via da remissão para outro documento, seja ele a nota de culpa ou o relatório elaborado pelo instrutor do processo disciplinar²⁸). Impõe-se que sejam ponderadas as circunstâncias do caso, a adequação do despedimento à culpabilidade do trabalhador e os pareceres das estruturas representativas dos trabalhadores (n.º4 do artigo 357.º do CT).

O exposto acarreta, ainda, não esquecer que a nota de culpa baliza o *thema decidendum*, na medida em que na decisão final não podem constar factos não vertidos na nota de culpa ou na resposta ao trabalhador, salvo se atenuarem a responsabilidade deste.

Isto posto, cumpre que nos questionemos: será que estas exigências bastam? Cremos que não... O procedimento disciplinar é um processo de parte, na disponibilidade e sob tutela do empregador, conduzido por ele, e por sua conta e risco, cabendo-lhe decidir da realização, ou não, de diligências probatórias que sustentem a nota de culpa e a decisão do despedimento²⁹. Talvez por esta supremacia inalienável, o Tribunal da Relação do Porto já se tenha pronunciado em vários arestos sobre o valor probatório do procedimento disciplinar, todos marchando num mesmo sentido (itálico nosso):

contraditório. Neste sentido, veja-se, entre outros, os acórdãos do STJ, de 30.04.2003 in *CJ STJ*, T. II, p. 247 e ss. e de 27.02.2008 (Vasques Dinis) in <<http://www.dgsi.pt>> (19.06.2018).

²⁶ Recorde-se que, no acórdão publicado no Diário da República, 1.ª série, de 08/11/2010 (acórdão n.º 338/2010), o Tribunal Constitucional declarou a inconstitucionalidade, com força obrigatória geral, do artigo 356.º n.º 1 do CT. Em consequência, a lei n.º 23/2012, de 25 de junho, revogou o n.º 2 e alterou a redação dos n.ºs 1, 3, 5 e 7 do artigo 356.º do CT.

²⁷ Acórdão do STJ, de 28.04.2010 (Vasques Dinis), in <<http://www.dgsi.pt>> (19.06.2018).

²⁸ Acórdão do STJ, de 13.01.2010 (Sousa Peixoto), in <<http://www.dgsi.pt>> (19.06.2018).

²⁹ Como alertam MANUEL CARLOS PALOMEQUE LÓPEZ e MANUEL ÁLVAREZ DE LA ROSA, ob. cit., p. 947, "La resolución por incumplimiento, en su regulación jurídico laboral, deja en manos del empresario la facultad de decidir, de plano, la extinción del contrato (...) De ahí, del importantísimo poder que el ordenamiento concede al empresario, que la regulación sea cuidadosa y proliza en la conformación de la voluntad unilateral y en sus consecuencias".

— Acórdão de 22.11.2010³⁰: “III – O processo disciplinar é um documento particular que tem a força probatória estabelecida pelo artº 376º nº 1 e 2 do Código Civil, *não constituindo pois prova plena e suficiente dos factos imputados ao trabalhador arguido*”.

— Acórdão de 23.03.2015³¹: “O que sucede no procedimento disciplinar é que, apesar duma estrutura formalmente acusatória, *a coincidência da posição de acusador e da posição de decisor não permite considerar provados os factos que em tal procedimento o decisor tenha julgado provados*, de novo, porque não é a ele, decisor disciplinar, que o legislador comete a possibilidade de apreciar a validade e licitude do despedimento. Nem mesmo tal estrutura procedimental garante a isenção e credibilidade dos depoimentos que nos procedimentos tiverem ocorrido, sendo absolutamente claro que o tribunal validá-los corresponderia à validação de um mero depoimento escrito, sem que o juiz pudesse confrontar ou simplesmente aperceber-se da linguagem verbal e não verbal da testemunha, que é fonte de imenso e intenso conhecimento para o julgador, permitindo-lhe efectivamente perceber se a testemunha fala, sim ou não, a verdade”.

Acolhendo esta desconfiança, prosseguimos a nossa jornada, entrando, agora, no *punctum saliens* das considerações que nos propomos tecer. Tal como supramencionado, a Jurisprudência assume um papel de relevo na construção de um Direito do Trabalho efetivo e reativo. O princípio da coerência disciplinar ou, usando da sua formulação negativa, o princípio da não incoerência disciplinar, é um exemplo acabado de como as normas positivas não são aptas a tutelar a relação igualitária veleidosa que é o vínculo laboral. Para o efeito, cumpre atender nos princípios gerais de Direito e enformá-los com os temperamentos de uma ligação idiossincrática - aquela que se estabelece entre trabalhador e empregador.

Sendo o poder disciplinar, como já tivemos oportunidade de caracterizar, discricionário; e cabendo ao empregador decidir da oportunidade do seu exercício, de acordo com critérios que julgue apropriados à prossecução dos interesses da organização de que é titular, essa discricionariedade não pode ser exacerbada a ponto de sobre ela não poder impender qualquer apreciação – cumpre, pois, corrigir tal ideia, apondo-lhe a caracterização devida: uma discricionariedade, sim, mas vinculada. Conforme refere Monteiro Fernandes³², “as decisões disciplinares hão de ser tomadas, não isoladamente, mas como emanações de um critério, obedecendo a uma lógica que vincula a entidade patronal a não se desviar dela em decisões subsequentes, quer perante o mesmo trabalhador, quer relativamente a outros da empresa em causa”.

E, também segundo Jorge Leite³³ “[a] prática disciplinar da empresa, como circunstância a atender para apreciação da existência de justa causa, constitui uma espécie de critério de uniformização disciplinar e visa impedir tratamentos desiguais ou discriminatórios num domínio tão importante e tão sensível como é o dos despedimentos, o que, diga-se de passagem, já resultaria do princípio da igualdade, consagrado constitucionalmente (artigo

³⁰ Acórdão do TRP, de 22.11.2010 (Eduardo Petersen Silva) in <<http://www.dgsi.pt>> (19.06.2018).

³¹ Acórdão do TRP, de 23.03.2015 (Eduardo Petersen Silva) in <<http://www.dgsi.pt>> (19.06.2018).

³² ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, ob. cit., p. 534.

³³ JORGE LEITE, *Colectânea de leis do trabalho*, coord. Jorge Leite, F. Jorge Coutinho Almeida, 1.ª ed., Coimbra, Coimbra Editora, 1985, p. 25.

13.º da Constituição da República Portuguesa). Afinal o que se pretende é evitar que, a pretexto de uma infracção disciplinar, se façam despedimentos por motivos políticos, ideológicos, sindicais ou outros que a ordem jurídica considera ilegítimos”.

Ora, destas palavras se adivinha já um conjunto de conclusões, não passíveis de extrair de uma leitura desavisada da lei (nomeadamente dos artigos 23.º a 28.º do CT- em matéria de igualdade e não discriminação -; daquelas referentes ao procedimento disciplinar - artigos 329.º e 330.º, 352.º a 358.º também do CT -; nem sequer da exígua redacção do artigo 381.º do CT), antes reclamando uma interpretação adequada do princípio da igualdade, conforme previsto no artigo 13.º da CRP, conjugado com o princípio da proporcionalidade^{34 35}.

Devemos todavia notar que, enquanto conjunto concatenado de atos com vista a uma decisão final, o procedimento não deve ser analisado apenas na sua lógica intrínseca e procedimental. Cumpre olhar ao ato final (que se projeta para o exterior e que produz efeitos na esfera jurídica do trabalhador) - a sanção disciplinar aplicada - cuja tipologia vem indicada no n.º 1 do artigo 328.º do CT, e cuja classificação doutrinal varia, sendo, porém, valiosa a bipartição entre sanções conservatórias e não conservatórias. Seja como for, a todas elas preside um conjunto de princípios, entre eles o da proporcionalidade, a propósito do qual se tem operado a autonomização do princípio da coerência disciplinar. O nosso objetivo é o de, para além de uma análise da jurisprudência dos nossos Tribunais, verdadeiros construtores do novo parâmetro de atuação e critério de validade procedimental, salientar o seu relevo enquanto verdadeiro princípio e não já mera “ideia” ou “decorrência”. Com efeito, e não obstante reconheçamos a incindível ligação com os princípios da igualdade e da proporcionalidade, o certo é que a coerência disciplinar se assume como princípio autónomo³⁶, na hora de cuidar dos casos concretos e reais. Com efeito, é necessária e urgente não apenas a ideia de macro-coerência, como, sobretudo, o vetor da micro-coerência, capaz de solucionar casos semelhantes com recurso a um mesmo quadro de atuação³⁷.

³⁴ Seguindo ANABELA DA COSTA LEÃO, “Notas sobre o princípio da proporcionalidade ou da proibição do excesso”, in *Estudos em comemoração dos cinco anos (1995-2000) da Faculdade de Direito da Universidade do Porto*, Coimbra, Coimbra Editora, pp. 1004 e 1005, o princípio da proporcionalidade pode ser desdobrado em três subprincípios constitutivos, sendo eles o princípio da conformidade ou adequação de meios; exigibilidade ou necessidade; proporcionalidade em sentido estrito.

³⁵ Recorrendo às palavras de ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, ob. cit., p. 534, “A valoração da falta (...) releva, antes do mais, do critério objetivado na prática disciplinar da empresa. É aí que fundamentalmente se realiza a “proporcionalidade” exigida pelo art. 330º CT (...) Quer dizer, uma importante limitação do poder disciplinar consiste justamente na coerência interna da prática disciplinar da empresa”.

³⁶ Tradicionalmente, os princípios são caracterizados como um algo genérico, básico, um pressuposto subjacente ou um preceito, dando corpo e forma a propósitos regulatórios básicos ou valores fundamentais, assim proporcionando um guia orientador para o desenvolvimento de regras e normas positivas, as quais se deixam pautar por uma orientação mais vinculada no respeito a um comportamento específico ou a um problema particular. Com efeito, bem podemos aderir à consideração dos princípios como “intellectual foundations of any legal order”. SUJIT CHOUDHRY, “Globalization in Search of Justification: Toward a Theory of Comparative Constitutional Interpretation” in *Indiana Law Journal*, Vol. 74, Iss. 3, Article 4, Bloomington, 1999, p. 843.

³⁷ “(...) what we should really be seeking is what I refer to as deep coherence—which is another way of saying legal coherence. Without legal coherence we will not have, nor should we seek, consistency or consensus in legal results either vertically or horizontally. For this reason, deep coherence is the necessary basis for any sustainable system of fundamental labor rights”. BRIAN LANGILLE, “Consistency, Consensus, or Coherence? Legal Interpretation of Fundamental Labor Rights”, in *Ensuring Coherence in Fundamental Labor Rights Case Law*:

Sem a certeza de que a atuação do empregador não será incoerente face a casos anteriores “equivalentes”, o trabalhador não estará seguro nem certo relativamente à punição que poderá esperar. Todavia, segundo cremos, a importância capital do princípio não é preventiva. Não cremos que o seu valor resida (pelo menos, a título singular) em “avisar” o trabalhador do caráter da sanção que lhe possa vir a ser aplicada, tanto mais que nos movemos nos terrenos da discricionariedade. Pelo contrário, havemos de o encontrar na imposição que se ergue ao empregador de respeito pelos “quadros de exercício do poder disciplinar” instituídos na empresa e variáveis de empregador para empregador³⁸, sem prejuízo de critérios objetivos de diferenciação poderem ser acolhidos³⁹, se e quando justificados racional e objetivamente.

Ou seja, se o princípio não vai a ponto de eliminar um certo grau de discricionariedade do empregador, esta não pode converter-se numa discricionariedade arbitrária, apresentando-se antes como discricionariedade vinculada. Vinculada pela lei e pelos princípios. Vinculada pela atuação anterior, no sentido de que um desvio reclamará uma fundamentação que justifique o tratamento distinto que é aplicado ao trabalhador, seja com base na alteração das circunstâncias (caso em que já não haverá verdadeira igualdade a reclamar tutela, segundo cremos), seja com fundamento numa mudança da estratégia empresarial, que reclame olhar os desvios contratuais com olhos distintos.

Bebendo de uma lógica de valor reforçado, diríamos que o conjunto das decisões anteriores relativas a casos semelhantes criam no trabalhador uma expectativa de atuação conforme e coerente, de modo que se apresenta razoável esperar do empregador uma conduta sob lógica semelhante. Ora, dois esclarecimentos importa dar. O primeiro para referir que não queremos com isto dizer que o empregador esteja vinculado a uma decisão única e singular anterior⁴⁰. O segundo para sublinhar que não aventamos a hipótese de eliminar, por completo, o “poder disciplinar” do empregador. O que pretendemos deixar é uma ideia de autoconformação que o mesmo poder sofre no decorrer do tempo, autoconformação esta que lima as suas arestas e define os seus contornos.

Não podemos, por isso, concordar sem mais com afirmação de Maria do Rosário Palma Ramalho, segundo a qual “A discricionariedade do poder disciplinar permite, por exemplo, que, perante uma infração disciplinar idêntica, cometida por dois trabalhadores, o empregador decida, com base em juízos de oportunidade ou de gestão, aplicar uma sanção apenas a um dos trabalhadores ou aplicar duas sanções disciplinares de valor diferente a

Challenges and Opportunities Conference Papers and Contributions, The Hague, Social Justice Expertise Center, p. 61,

<<https://www.universiteitleiden.nl/binaries/content/assets/rechtsgeleerdheid/instituut-voor-publiekrecht/sociaal-recht/ensuring-coherence-in-fundamental-labor-rights-case-law.pdf>> (19.06.2018).

³⁸ Respeitados, claro está, os princípios gerais da atuação disciplinar, esses, limites inultrapassáveis e gerais.

³⁹ A este respeito, veja-se JEAN PELISSIER, ALAIN SUPIOT e ANTOINE JEAMMAUD, *Droit du travail*, 20.^a ed., Paris, Dalloz, 2000, p. 888, « L'employeur a la faculté, « dans l'exercice de son pouvoir d'individualisation des mesures disciplinaires et dans l'intérêt de l'entreprise » de sanctionner différemment des salariés qui ont participé aux mêmes faits fautifs ou commis des fautes analogues. Mais là est le seul motif licite de distinction, et certains motifs susceptibles d'inspirer une différence de traitement entre salariés sont bannis par la loi (...) ».

⁴⁰ Esta não permite criar o tal “quadro de exercício do poder disciplinar” com que o trabalhador pode legitimamente contar.

cada um deles”⁴¹. Na verdade, não podemos conceber que o empregador não dê a conhecer o seu percurso lógico, mediante fundamentação mais exigente, passível de convencer o trabalhador e, eventualmente, o decisor colocado perante a questão. Com efeito, logo à frente, a Autora ressalva que “a sujeição do poder disciplinar aos limites gerais da boa fé impede que a discricionariedade do poder se transforme em arbitrariedade, não sendo admissível um tratamento disciplinar diferenciado dos trabalhadores não justificado por interesses de gestão ou outros interesses atendíveis do empregador, ou baseado em motivos persecutórios”.

Ora, não obstante esta ressalva final, cremos que apelar a interesses de gestão ou “outros interesses atendíveis” não é suficiente para legitimar um tratamento desigual⁴², se os conceitos indeterminados não forem densificados com base em factos passíveis de os preencher. Se a autonomia privada é um valor que merece inegável tutela, não nos podemos esquecer da premissa com que iniciamos – a insuficiência de uma aproximação estritamente contratualista a uma relação com implicações sociais, e em que o pressuposto de base do contrato não se verifica (falha a igualdade material). Assim, não pode a liberdade contratual obnubilar o que se oculta por detrás do instrumento utilizado. E, por conseguinte, entendemos que há uma vinculação a um conjunto de diretrizes, ideias essas que visam, afinal, garantir que o poder de um não absorve a personalidade do outro.

3. Posição da Jurisprudência

Em face de um princípio, e perante a incerteza de um cânone que o legislador não indicou e que parece colidir com a amplitude conferida ao poder disciplinar⁴³, os nossos Tribunais

⁴¹ MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, ob. cit. P. 641. A Autora parte do entendimento do poder disciplinar como um direito subjetivo, na modalidade de direito potestativo, usando como argumento a letra do artigo 328.º do CT, sem razão, segundo cremos. Com efeito, se o verbo “poder” legitima uma atuação discricionária, esta tem de se apresentar vinculada aos direitos e garantias de que o sujeito goza enquanto tal, direitos estes que ele não perde ao entrar na empresa. Aceitar o contrário é esquecer, afinal, que o trabalhador é um sujeito e não um objeto que o empregador possa usar em proveito da prestação que pretende realizada em seu favor. Sempre se diria, na verdade, caso se pretendesse argumentar com o teor literal dos preceitos, que o artigo 13.º da CRP se impõe à possibilidade aberta pelo 328.º do CT.

⁴² O nº 1 do artigo 18º da Constituição não deixa grande margem para dúvidas quanto ao âmbito de aplicação dos direitos, liberdades e garantias. Estes, de acordo com a norma em questão, são diretamente aplicáveis e vinculam entidades públicas e privadas. Não é nosso propósito analisar as teorias que, de forma variada, defendem a eficácia dos direitos fundamentais nas relações jurídico-privadas. No entanto, cumpre notar que elas possuem vários elementos de convergência. Em primeiro, “convergem na ideia de que o papel do legislador é fundamental: a ele cabe, em primeira instância, conformar a convivência entre as esferas de autonomia e liberdade dos cidadãos, ponderando o interesse na realização dos valores”, até porque decorre da própria legitimação parlamentar inerente ao espírito democrático que os textos constitucionais hodiernos inspiram. Em segundo, convergem “ainda, eventualmente, na ideia de que cabe ao juiz, designadamente ao constitucional, verificar, à luz dos parâmetros da Constituição se aquela composição feita pelo legislador é constitucionalmente aceitável”. Finalmente, todas elas reconhecem não apenas a estatura e a proteção constitucional, mas ainda a importância que a autonomia privada exerce sobre os negócios e a vida privada individual, motivo pelo qual nenhuma delas, se interpretada de modo correto, pretende proscrever a autonomia individual da ordem jurídica. Para mais desenvolvimentos, vide JORGE REIS NOVAIS, *Direitos Fundamentais: trunfos contra a maioria*, 1.ª ed., Coimbra, Coimbra Editora, 2006, pp. 74 e 75.

⁴³ MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, ob. cit. p. 634 aplaude a recolocação sistemática da matéria no novo CT, entendendo que “se coaduna melhor com a importância decisiva deste poder na posição de domínio do empregador no contrato de trabalho, ao mesmo tempo que viabiliza o reconhecimento das suas duas valências: a valência ordenatória ou prescritiva e a valência sancionatória.

resolveram assumir, com toda a legitimidade, a nobre tarefa de dar solução à realidade concreta que se lhes apresentava, e para a qual a norma positiva revelava manifesta mángua.

Já em 1999, o Supremo Tribunal de Justiça, dizia em acórdão de 13 de outubro (sublinhado nosso)⁴⁴:

“I - Um dos elementos relevantes para a negação da existência da justa causa de despedimento é o princípio da igualdade e da coerência disciplinar. II - A coerência disciplinar do empregador, porém, *só pode resultar da observação da sua actuação no âmbito e aquando do exercício do seu poder disciplinar, anterior ou contemporâneo da actuação com a qual se pretende estabelecer paralelo de comparação*”.

Daqui se pode retirar já uma das vertentes de aplicação do princípio. Ele servirá, pois, a densificação da noção de justa causa de despedimento, contida no artigo 351.º do CT, e reflexo das imposições decorrentes do artigo 4.º da Convenção n.º 158 da OIT, e do artigo 30.º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia. Com ele, afastar-se-ão as hipóteses de falsa “justa causa”. Se a mesma se verifica quando se trata de comportamento do indivíduo A, não pode a mesma deixar de existir, em se tratando de facto praticado pelo sujeito B, nas mesmas circunstâncias, e observados os requisitos da cláusula geral presente no n.º1 do artigo 351.º (comportamento culposos; cuja gravidade e consequências; tornem imediata; e praticamente impossível a subsistência da relação laboral).

Também em 2005, o Supremo teve oportunidade de se pronunciar, desta feita em acórdão datado de 4 de maio⁴⁵:

“VIII - A entidade patronal está vinculada ao chamado princípio da coerência disciplinar ou da igualdade de tratamento em matéria disciplinar, princípio que *visa evitar que infracções idênticas sejam disciplinarmente censuradas de forma diversa quando não haja razões para essa discriminação*. IX - Não viola este princípio a entidade patronal que adopta procedimentos disciplinares diversos face a comportamentos com graus de ilicitude e de culpa diferentes”.

Para além de nos apresentar uma outra formulação do princípio, a qual demonstrativa da natureza do mesmo (decorrente do princípio da igualdade), este aresto vem limar as arestas da coerência, dado que se impõe que aqueles que reclamam um tratamento igual hajam procedido com graus de culpa e ilicitude semelhantes. Na verdade, o número 1 do artigo 351.º do CT é preenchido por um conjunto de conceitos indeterminados, talvez merecedores de uma análise crítica, na medida em que, pese embora apropriados na hora de abarcar situações novas e impassíveis de cair no espectro de previsão do legislador, se revelam insuficientes e inadequados a um juízo objetivo e circunscrito. Ciente da indeterminação a eles inerente e dado o paralelismo com a ordem jurídico-penal, na qual a certeza e segurança jurídicas são parâmetro aferidor da legitimidade dos preceitos, o legislador laboral optou, no número 2 do mesmo artigo, pela “técnica dos exemplos – padrão” (técnica esta

⁴⁴ Acórdão do STJ, de 13.10.1999 (José Mesquita) in <<http://www.pgdlisboa.pt/jurel/>> (19.06.2018).

⁴⁵ Acórdão do STJ, de 04.05.2005 (Mário Pereira) in <<http://www.pgdlisboa.pt/jurel/>> (19.06.2018).

importada da Alemanha, e hoje vertida em vários preceitos do Código Penal)⁴⁶. Na aferição da justa causa de despedimento não encontramos, pois, só as operações lógico-substantivas a que se reporta o sistema do ónus da prova mas, também, juízos de prognose e valorativos, necessários para o preenchimento individualizado de uma hipótese legal indeterminada e, portanto, incompleta⁴⁷.

Como dizem Jorge Leite e Coutinho de Almeida⁴⁸, o legislador transfere para o julgador a tarefa de concretizar, em cada momento, a aplicação da "cláusula geral" (justa causa), estimulando, desse modo, a prática de uma justiça individualizante⁴⁹.

Ora, o grande óbice que se pode colocar à dita coerência é a aferição dessa similitude entre desvalores que, porque internos, são de árdua averiguação pelo empregador, e de ainda mais controversa sindicância pelo órgão judicial. Somos, assim, forçados a concluir o que já tínhamos sublinhado supra – existe, de facto, um inalienável ingrediente de autonomia. Na verdade, não é possível, *in concreto*, eliminar totalmente a margem de livre apreciação do empregador. Assim, o mérito do princípio da coerência ver-se-á, sobretudo, dirigido à sindicância de decisões indubitavelmente atentórias do princípio da igualdade⁵⁰.

Retomando o acervo jurisprudencial, em 2006, o Supremo lança, novamente, mão do princípio, em acórdão de 3 de maio⁵¹:

"II - A coerência disciplinar da empresa deve ser levada em consideração na apreciação da justa causa, dado que *o poder disciplinar que a lei confere ao empregador deve ser por este exercido segundo critérios de justiça*, respeitando, nomeadamente, o princípio da igualdade, e não de forma arbitrária. III - Deste modo e em princípio, a prática da mesma infracção disciplinar por vários trabalhadores deve ser disciplinarmente punida com a mesma sanção, desde que o respectivo grau de culpa e os demais elementos de natureza subjectiva que relativamente a cada um deles se mostrem relevantes sejam idênticos. IV - O facto de se ter provado que nem todos os trabalhadores que cometeram a infracção referida em I foram despedidos não constitui falta de coerência disciplinar, se provado estiver também que a ré aplicou a sanção disciplinar máxima a todos os trabalhadores que, com idêntico grau de culpa, conhecimento e experiência, cometeram a dita infracção. V - *Compete ao trabalhador alegar e provar os factos que permitam concluir pela violação da coerência disciplinar da empresa*, uma vez que tal violação constitui um facto impeditivo da justa causa invocada para o despedir".

⁴⁶ Os exemplos-padrão indiciam e explicitam o sentido da cláusula geral (presente no n.º 1) que, por sua vez, corrige o conteúdo objectivo daqueles, de sorte que a verificação, no caso concreto, de um ou mais exemplos-padrão não significa, necessariamente, a realização daquele comportamento culposo tal como caracterizado no inaugurar da norma, da mesma forma que a não verificação de um qualquer exemplo-padrão não impede a qualificação, desde logo pelo uso, no n.º 2 do artigo 351.º, da expressão "nomeadamente", a qual indica que não estamos perante um elenco taxativo. O que se exige, com efeito, é a verificação, no caso concreto, de elementos substancialmente análogos aos tipicamente descritos ou seja, de fatores que embora não expressamente previstos na lei, correspondam ao sentido, desvalor e gravidade de um exemplo-padrão.

⁴⁷ BERNARDO DA GAMA LOBO XAVIER, *Curso de Direito do Trabalho*, 2.ª ed., Lisboa, Verbo, 1993, p. 511 a 513.

⁴⁸ JORGE LEITE, *Colectânea...* ob. cit., p. 251.

⁴⁹ Vide também JORGE LEITE, *Direito do Trabalho*, vol. II, 1.ª ed., Coimbra, Coimbra Editora, 1999, p. 315.

⁵⁰ Poder-se-á, em nosso entendimento, chamar ainda o conforto de uma última opção ao dispor do julgador – a decisão *in dubio pro reo* (em havendo dúvida sobre a violação do princípio da coerência).

⁵¹ Acórdão do STJ, de 03.05.2006 (Sousa Peixoto) in < <http://www.dgsi.pt> > (19.06.2018).

Também esta passagem é fecunda em conclusões. Em primeiro, reforça a ideia de discricionariedade vinculada, que já tivemos oportunidade de propagandear – ao empregador está vedado o caminho da arbitrariedade, dadas as imposições decorrentes dos princípios e normativos legais. Em segundo, sublinham-se os pressupostos de aplicabilidade do princípio, nomeadamente o da verificabilidade do mesmo grau de culpabilidade nos trabalhadores responsáveis pela infração cometida. Por último, e como elemento inovador, alude-se à temática do ónus da prova, em obediência ao número 2 do artigo 342.º do Código Civil, segundo o qual “A prova dos factos impeditivos, modificativos ou extintivos do direito invocado compete àquele contra quem a invocação é feita”. Isto é, sendo o elemento aqui invocado a justa causa, competirá ao trabalhador provar a violação do princípio da coerência disciplinar, como facto impeditivo do preenchimento do conceito.

No mesmo sentido vai o acórdão do STJ datado de 12 de setembro de 2012⁵²:

“É neste contexto que a *prática disciplinar da empresa*, como expressão do *princípio da coerência disciplinar se transforma num dos elementos a atender no preenchimento dos elementos que integram a justa causa de despedimento*, nomeadamente, por força do disposto no n.º 3 do artigo 351.º do Código do Trabalho. No que se refere à distribuição do ónus da prova relativo à violação do princípio da coerência disciplinar, tem esta secção repetidamente afirmado que incumbe ao trabalhador fazer prova dos «factos que permitam concluir que o seu despedimento não respeitou» a *prática disciplinar da empresa*”.

Para além de considerações que se repetem, o interesse da passagem transcrita vai em tratar do fundamento normativo atribuído ao princípio da coerência disciplinar. Entende a Jurisprudência que o mesmo se pode extrair do número 3 do artigo 351.º do CT, na medida em que aí se elencam os critérios a adotar na apreciação da justa causa, e recorre o legislador a mais um conceito indeterminado - “e demais circunstâncias que no caso sejam relevantes”. Além de aumentar aquele *quantum* de discricionariedade que cremos irrefutável, o conceito constitui, nos seus antípodas, base para a atuação corretiva (quando não haja conformidade *ex ante*) da Jurisprudência, que assim se permite expandir o leque de critérios de aferição da legitimidade e licitude da conduta, nomeadamente, por recurso ao princípio que agora nos ocupa.

Prestes a alcançar o fim, não nos permitimos esquecer um outro acórdão do Supremo⁵³, de 10 de abril de 2014:

“3. Em sede de sindicância judicial da forma como o poder disciplinar é exercido pelo empregador *incumbe aos tribunais ponderar se a sanção aplicada respeita o princípio da proporcionalidade, estando a escolha em concreto da sanção aplicada relegada para a discricionariedade da entidade empregadora*. Não pode, deste modo, o tribunal envolver-se na concretização da sanção que julgue adequada aos factos e ao conjunto de elementos a ponderar no processo de determinação da sanção. Com efeito, o poder disciplinar laboral visa a realização de fins que se inserem na normalidade de funcionamento da empresa, espaço onde não é legítima a intervenção da autoridade pública, salvo na medida em que as sanções

⁵² Acórdão do STJ, de 12.09.2012 (Leones Dantas) in < <http://www.dgsi.pt> > (19.06.2018).

⁵³ Acórdão do STJ, de 10.04.2014 (Leones Dantas) in < <http://www.dgsi.pt> > (19.06.2018).

em que se materialize o exercício daquele poder possam colidir com princípios fundamentais relativamente à restrição de direitos, nomeadamente, por violação do disposto no artigo 18.º, n.º 2, da Constituição da República. É por isso que a intervenção dos tribunais, no que se refere à escolha da sanção, se esgota na ponderação da proporcionalidade da sanção aplicada e é igualmente por isso mesmo que os tribunais não podem intervir na fixação, em concreto, da sanção, substituindo-se à entidade empregadora. Deste modo, constatado o desrespeito pelo princípio da proporcionalidade, o tribunal limita-se a anular a decisão que tenha aplicado a sanção impugnada, incumbindo à entidade empregadora proferir nova decisão e encontrar aí a sanção adequada. Trata-se de orientação há muito estabilizada nesta Secção (...) entre outros, no acórdão de 16 de Maio de 2012 (...), «O critério de graduação das sanções pertence ao empregador [...], norteado pragmaticamente por princípios gestionários e de oportunidade, e apenas condicionado pela tipologia legal das sanções e pelos seus limites, estes estabelecidos concretamente quanto às penas de feição pecuniária e de suspensão do trabalho – arts. 366.º e 368.º do Código do Trabalho/2003. O princípio norteador é o da proporcionalidade – art. 367.º da mesma Codificação – sendo vectores determinantes, para o efeito, a gravidade da infracção e a culpa do infractor. (...) Tudo isto para ilustrar o já adiantado entendimento de que os vectores relevantes, no exercício do poder disciplinar, pelo empregador, são os contidos no princípio geral da proporcionalidade (gravidade da infracção vs. culpabilidade do infractor), temperado, quando seja caso disso, pelo padrão de coerência disciplinar do empregador”.

Não quisemos deixar de mencionar o acórdão assim cuidado, por duas ordens de razões. Em primeiro, ele funciona como síntese perfeita da contingência inerente à sindicância judicial, numa área onde o empregador é o verdadeiro *dominus*. No entanto, se este se assume como titular do poder disciplinar, devemos salientar que são duas coisas distintas a de saber a quem compete fixar as sanções e aquela outra de aferir da licitude das mesmas. Com efeito, se o empregador pode, de facto, decidir aplicar uma sanção diferente a dois trabalhadores cujas situações sejam manifestamente idênticas, ele estará, no entanto, sujeito à sindicância judicial da sua atuação, a qual, porque extravasa o quadro do exercício disciplinar anterior, reclama uma fundamentação passível de legitimar a sanção aplicada e justificar o desvio à coerência disciplinar, como ideia motriz do procedimento. Em segundo, o aresto reforça uma ideia ainda não vincada nos demais: a incidível ligação entre o princípio da proporcionalidade e o da igualdade de tratamento disciplinar. E isto permite-nos retomar o nosso entendimento. De facto, se os dois princípios atuam em conjunto, permitindo ao aplicador superar as limitações que impendem sobre o seu juízo, o certo é que não se confundem, nem pode a sua autonomia ser negada pela convocação simultânea que normalmente os Tribunais operam, na hora de decidir.

Salientaríamos, ainda, um aresto já referido supra⁵⁴ que, no concernente ao tema eleito, é também matriz efetiva e plena da elaboração jurisprudencial do princípio, encerrando, com toda a lidimidade, o périplo de casos que nos propusemos apresentar. Em 28 de maio de 2015, decidiu o STJ:

⁵⁴ Acórdão do STJ de 28.05.2014. Vide nota de rodapé 8.

“Com efeito, por um lado – sabido que a coerência disciplinar do empregador, não sendo factor operatório expressamente convocado pelo legislador, está subliminarmente presente, por regra, aquando da aferição do princípio da igualdade de tratamento, visando obstar ao exercício arbitrário do poder disciplinar –, não só são diferenciadas as circunstâncias de facto em cotejo, (não se vê que condutas idênticas tenham sido arbitrariamente tratadas de modo diverso), *como o invocado critério da coerência disciplinar não é uma realidade estática, temporalmente imutável e inflexível*. As situações referidas, distanciadas no tempo, não têm igual contexto e conteúdo, não demandando da Ré, por isso, o mesmo juízo de valor... Sem que isso afronte, por pretensa arbitrariedade, o falado princípio da igualdade”.

Reforçando a natureza do princípio da coerência enquanto corolário da proporcionalidade e da igualdade de tratamento⁵⁵, desenvolvido por via jurisprudencial, este acórdão acrescenta mais um traço distintivo: o carácter mutável e flexível da coerência. Com efeito, tal como a realidade dinâmica da vida se impõe como verdade inarredável, também a empresa sofre mutações, em face das quais os princípios não podem quedar estanques. E é essa justamente a sua maior valia relativamente às regras positivadas. Se estas, não obstante passíveis de uma interpretação atualista ou até abrogante, podem ser acusadas de incongruência, face aos dados do presente e à evolução sociocultural da sociedade, os princípios são maleáveis e permeáveis o suficiente para fagocitar a ambiência em seu redor, adaptando-se a essa transformação e permitindo que as suas soluções se mantenham condicentes com o sistema e justas para com os indivíduos que nelas depositam a sua confiança. Nesta senda, não pode o critério de aferição deixar de conhecer balizas temporais, mais ou menos delimitadas, no sentido de se legitimar a utilização de uma situação como padrão comparativo da sua semelhante. Tal como a sociedade se tornou mais exigente, podem também as circunstâncias determinar uma prática empresarial mais ou menos escrupulosa e criteriosa. Tal serve para concluir pela relatividade que sempre inere a uma avaliação. Certos de que cumpre estremar a discricionariedade e o relativismo, cumpre não levar a ingenuidade a ponto de não reconhecer que o tempo influi nas relações jurídicas duradouras, moldando-as de forma inevitável e conformando-as com as maiores ou menores exigências que a vida na micro-sociedade que é a empresa (utilizamo-la, enquanto paradigma do local de trabalho, sem esquecer a incorreção patente na sinonímia) demandam.

Não fique o leitor com a perceção de que o princípio é apenas discutido em sede do Supremo. Até aí chegar, também a primeira e a segunda instâncias deram o seu contributo. A opção pelos arestos supramencionados daquele prende-se com o carácter mais perfunctório com que estas abordam o princípio. Ainda assim, e para que não sejamos acusados de leviandade, deixamos uma passagem do Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa⁵⁶, de 15 de fevereiro de 2012:

“Cabe frisar que para a apreciação da justa causa o Tribunal deve atender, no quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses da entidade empregadora, ao carácter

⁵⁵ Mas, segundo cremos, deles se autonomizando.

⁵⁶ Acórdão do TRLx, de 15.02.2012 (Leopoldo Soares) in <<http://www.dgsi.pt>> (19.06.2018).

das relações entre as partes ou entre os trabalhadores e seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso se mostrem relevantes – vide nº 3º do artº 351º do actual CT. Tal como referia Menezes Cordeiro (in Manual de Direito de Trabalho, Almedina, obra citada, pág. 824 e 825) em face da lei anterior – sendo certo que se continuam a reputar inteiramente válidos tais ensinamentos à luz do actual CT a concretização da justa causa exige sempre uma actividade criativa da decisão, na qual *além dos elementos mencionados no aludido preceito devem ainda tomar-se em conta outros factores ambientais* como sejam:

“- elementos normativos, como os usos e costumes a observar, os valores morais em jogo, a *justiça distributiva, a igualdade dos trabalhadores e a coerência disciplinar*; - elementos fácticos ambientais como a linguagem de meio e o “animus injuriandi”, a posição do trabalhador, possível fonte do dever agravado de não cometer a infracção, os reflexos na empresa de crimes praticados fora dela e a falta de ligação ou de reflexos entre essa conduta e a própria empresa; - elementos relativos às *consequências da decisão, sendo de ponderar a necessidade de assegurar na empresa um bom ambiente, a ordem e a disciplina*, o bom nome da entidade empregadora, a organização produtiva, evitando-se um clima de agitação e desassossego”.

Neste sentido, ultimá-riamos com as palavras de Romano Martinez. Se, por um lado, temos por verdadeiro que “o exercício do poder disciplinar” se relaciona umbilicalmente com a “atividade empresarial, relativamente à qual a liberdade de iniciativa não pode ser coartada”, por outro, também não se pode deixar de se afirmar que a discricionariedade aqui aceite tem por limite o princípio da igualdade, resultando em que não deverá, em princípio, ser possível ao empregador instaurar um “procedimento disciplinar a um trabalhador se, anteriormente, deixou impunes idênticas infrações praticadas por outros trabalhadores, e tal mudança de atitude se fundar num intuito persecutório”⁵⁷.

Apesar de a nossa Jurisprudência estudar o nosso tema, sobretudo sob a lente do procedimento especial, algumas notas devemos deixar relativamente à aplicação das demais sanções previstas no artigo 328.º do CT, de que são exemplos a repreensão, a perda de dias de férias ou, mesmo, a sanção pecuniária, e outras eventualmente decorrentes de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

A primeira é para referir que toda a vinculação abordada deve valer não só ao nível da querela “despedir-não despedir”, mas similarmente, na hora de escolher uma determinada sanção em vez de outra (quando em causa estejam comportamentos idênticos).

Com efeito, é ainda mais evidente que o princípio da coerência resulta violado quando, perante comportamentos idênticos, se vê ser aplicada ao trabalhador A a repreensão e o trabalhador B, por seu turno, é “contemplado” com a perda de dias de férias. E pode, de facto, não estar em causa o princípio da igualdade, *tout court*. Se por exemplo se tratar de comportamentos distanciados no tempo, não se verificará já o requisito “situação materialmente igual”, que preside à aplicação do referido princípio. É antes a coerência que irrompe para impedir a discricionariedade arbitrária. Só a vinculação a um quadro de atuação

⁵⁷ PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Direito do Trabalho*, 7.ª ed., Coimbra, Almedina, 2015, p. 641.

determinado salvaguarda o trabalhador, protegendo os seus direitos e tutelando as garantias não efetivadas pela simples letra dos preceitos.

O segundo apontamento é para recordar que, pese embora entendamos que o quadro de atuação possa mudar no decorrer dos tempos, essa mudança tem de ser paulatina e justa, não sendo possível que, de um dia para o outro e de forma inesperada, o empregador entenda que um comportamento *x* merece, já não a sanção anteriormente aplicada, mas uma outra, mais ou menos grave (e isto porque, para além de não poder ser prejudicado, não deve ele sair beneficiado, sob pena de se autorizar, por essa via, o prejuízo do trabalhador já sancionado).

Em suma, e retomando o nosso ponto de partida: o poder disciplinar, uma vez inserido no procedimento disciplinar, tem de se conter nos limites deste, enquanto legitimação da atuação e garantia do trabalhador, mais do que nas vestes de mero exercício discricionário da *potestas* do empregador.

4. Conclusão

Em nosso entendimento, o procedimento disciplinar não pode ser visto como mera sucessão de atos concatenados e com origem no poder discricionário do empregador. Pelo oposto, consideramos que ele não pode surgir desacompanhado da sua função primeira – a de legitimar a decisão final, tornando-a transparente, sindicável e fundada. Nesse sentido, defendemos a importância de um autónomo princípio da coerência disciplinar, como forma de refrear a *potestas* do empregador, circunscrevendo os seus poderes a um quadro de vinculação funcional, atento ao modelo organizacional da empresa (caso exista esse conjunto unitário, organizado e funcional de meios), modelo este que vai sendo construído ao longo dos tempos, com recurso às várias decisões tomadas pelo empregador, considerando as reações dos trabalhadores às mesmas, e sempre no respeito pelos preceitos legais ou regulamentares aplicáveis.

Notamos a origem jurisprudencial do princípio, o que não surpreende, numa área em que as insuficiências da letra da lei vão sendo testadas pelo imaginário dos atores da realidade. Procuramos apresentar as várias passagens da Jurisprudência nacional que nos permitiram limar as arestas do princípio aqui analisado.

Concluimos pela importância de um poder disciplinar discricionário, sim, mas vinculado. De entre os seus limites, foi nosso intuito o de dar alguma concretização a este princípio. Posto isto, e em face de comportamentos semelhantes, ainda que distanciados no tempo e mesmo ocorrendo em concurso, não pode o empregador ser incoerente na hora de decidir despedir ou não um determinado trabalhador, bem assim, e em termos latos, sempre que deva optar pela aplicação de uma determinada sanção disciplinar, em preterição de uma outra. Na medida em que instituído um determinado quadro de atuação, o empregador estará

vinculado aos atos anteriormente praticados. Desta feita, estará o trabalhador protegido de uma qualquer arbitrariedade que oculte, a final, uma verdadeira discriminação. Seria, pois, importante, que o legislador prevenisse, no artigo 330.º do CT, qualquer tipo de desrespeito do princípio, tutelando o seu sentido primeiro, tal como densificado neste escrito. Assim, sugeriríamos uma nova formulação para o preceito, nos termos que se seguem.

Artigo 330.º

Critério de decisão e aplicação de sanção disciplinar

1 - A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infracção.

2 - *Na escolha da sanção a aplicar, o empregador está vinculado ao modelo de atuação anterior, devendo pautar a sua decisão pela necessária coerência entre as sanções aplicadas aos diferentes trabalhadores.*

3 - A aplicação da sanção deve ter lugar nos três meses subsequentes à decisão, sob pena de caducidade.

4 - O empregador deve entregar ao serviço responsável pela gestão financeira do orçamento da segurança social o montante de sanção pecuniária aplicada.

5 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 3 ou 4.

Além do mais, e apesar de a violação do princípio da proporcionalidade não constituir contraordenação grave, nos termos do vigente n.º 4 do artigo 330.º, seria importante prever expressamente a ilicitude do procedimento que conduza à aplicação de qualquer uma das sanções disciplinares, em desrespeito da coerência e da proporcionalidade imperativas nesta sede, talvez classificando o comportamento como contraordenação, nos termos do artigo 548.º do CT, acompanhado do respetivo escalão de gravidade (cfr. artigo 553.º do CT).

Em face da omissão legislativa, permanece válida a nossa visão – assumirá a Jurisprudência o papel de guardiã e escudo protetor último do trabalhador.

Bibliografia

ABRANTES, JOSÉ JOÃO, *Contrato de Trabalho e Direitos Fundamentais*, 1.ª ed., Coimbra, Coimbra Editora, 2005

CHOUDHRY, SUJIT, "Globalization in Search of Justification: Toward a Theory of Comparative Constitutional Interpretation" in *Indiana Law Journal Vol. 74, Iss. 3, Article 4.*, Bloomington, 1999, pp. 820-892

LEÃO, ANABELA DA COSTA, "Notas sobre o princípio da proporcionalidade ou da proibição do excesso", in *Estudos em comemoração dos cinco anos (1995-2000) da Faculdade de Direito da Universidade do Porto*, Coimbra, Coimbra Editora, pp. 999-1039

SOUSA, PEDRO FERREIRA DE, *O Procedimento Disciplinar Laboral - Uma Construção Jurisprudencial*, 2.ª ed., Coimbra, Almedina, 2017

FERNANDES, ANTÓNIO MONTEIRO, *Direito do Trabalho*, 17.ª ed., Coimbra, Almedina, 2014

LANGILLE, BRIAN, "Consistency, Consensus, or Coherence? Legal Interpretation of Fundamental Labor Rights", in *Ensuring Coherence in Fundamental Labor Rights Case Law: Challenges and Opportunities Conference Papers and Contributions*, The Hague, Social Justice Expertise Center, pp. 61-72

<<https://www.universiteitleiden.nl/binaries/content/assets/rechtsgeleerdheid/instituut-voor-publiekrecht/sociaal-recht/ensuring-coherence-in-fundamental-labor-rights-case-law.pdf>> (19.06.2018)

LEITE, JORGE, *Direito do Trabalho: notas sumárias*, Organização e Coordenação: Francisco Liberal Fernandes, Maria Raquel Guimarães, Maria Regina Redinha, Porto, FDUP | CIJE, 2016

LEITE, JORGE, *Colectânea de leis do trabalho*, Coordenação: Jorge Leite, F. Jorge Coutinho Almeida, 1.ª ed., Coimbra, Coimbra Editora, 1985

LEITE, JORGE, *Direito do Trabalho*, vol. II, 1.ª ed., Coimbra, Coimbra Editora, 1999

XAVIER, BERNARDO DA GAMA LOBO, *Curso de Direito do Trabalho*, 2.ª ed., Lisboa, Verbo, 1993

MERCADER UGUINA, JESÚS RAFAEL, *Los principios de aplicación del Derecho del Trabajo - Formación, decadencia y crisis*, 1.ª ed., Valencia, Tirant lo blanch, 2014

NOVAIS, JORGE REIS, *Direitos Fundamentais: trunfos contra a maioria*, 1.ª ed., Coimbra, Coimbra Editora, 2006

RAMALHO, MARIA DO ROSÁRIO PALMA, *Tratado de Direito do Trabalho: Parte II - Situações Laborais Individuais*, 4.ª ed., Coimbra, Almedina, 2012

PALOMEQUE LÓPEZ, MANUEL CARLOS; ÁLVAREZ DE LA ROSA, MANUEL, *Derecho del Trabajo*, 7.ª ed., Madrid, Colección Ceura, Editorial Centro de Estudios Ramón Areces, S.A., 1999

PÉLISSIER, JEAN / SUPIOT, ALAIN; JEAMMAUD, ANTOINE, *Droit du travail*, 20.ª ed., Paris, Dalloz, 2000

PINTO, NUNO ABRANCHES, *Instituto Disciplinar Laboral*, 1.ª ed., Coimbra, Coimbra Editora, 2009

MARTINEZ, PEDRO ROMANO, *Direito do Trabalho*, 7.ª ed., Coimbra, Almedina, 2015

PINHEIRO, PAULO SOUSA, "Procedimento disciplinar ou processo disciplinar? - Uma questão puramente terminológica ou verdadeiramente substancial?" in *PDT* n.ºs 76, 77 e 78, Coimbra, Coimbra Editora, Jan.-Dez. (2007), pp. 171-195

Jurisprudência citada

Acórdão do STJ de 28.05.2014 (Fernandes da Silva) in <<http://www.dgsi.pt>> (19.06.2018).

- Acórdão do STJ, de 30.04.2003 *in CJ STJ, T. II*, p. 247 e ss.
- Acórdão do STJ de 27.02.2008 (Vasques Dinis) *in* <<http://www.dgsi.pt>> (19.06.2018).
- Acórdão do STJ, de 28.04.2010 (Vasques Dinis), *in* <<http://www.dgsi.pt>> (19.06.2018)
- Acórdão do STJ, de 13.01.2010 (Sousa Peixoto), *in* <<http://www.dgsi.pt>> (19.06.2018)
- Acórdão do STJ, de 13.10.1999 (José Mesquita) *in* <<http://www.pgdlisboa.pt/jurel/>> (19.06.2018)
- Acórdão do STJ, de 04.05.2005 (Mário Pereira) *in* <<http://www.pgdlisboa.pt/jurel/>> (19.06.2018)
- Acórdão do STJ, de 03.05.2006 (Sousa Peixoto) *in* < <http://www.dgsi.pt>> (19.06.2018)
- Acórdão do STJ, de 12.09.2012 (Leones Dantas) *in* < <http://www.dgsi.pt>> (19.06.2018)
- Acórdão do STJ, de 10.04.2014 (Leones Dantas) *in* < <http://www.dgsi.pt>> (19.06.2018)
- Acórdão do Tribunal Constitucional, n.º 338/2010, *in Diário da República, 1.ª série, de 08/11/2010*
- Acórdão do TRLx, de 15.02.2012 (Leopoldo Soares) *in* < <http://www.dgsi.pt>> (19.06.2018)
- Acórdão do TRP, de 22.11.2010 (Eduardo Petersen Silva) *in* <<http://www.dgsi.pt>> (19.06.2018)
- Acórdão do TRP, de 23.03.2015 (Eduardo Petersen Silva) *in* <<http://www.dgsi.pt>> (19.06.2018)

(texto submetido a 6.7.2018 e aceite para publicação a 24.08.2018)