

**Supremo Tribunal de Justiça**  
**Processo nº 890/23.9T8VLG-A.P1.S1**

**Relator:** JOSÉ EDUARDO SAPATEIRO

**Sessão:** 24 Janeiro 2024

**Votação:** UNANIMIDADE

**Meio Processual:** REVISTA

**Decisão:** NEGADA A REVISTA.

INVALIDIDADE

PROCEDIMENTO DISCIPLINAR

NOTA DE CULPA

## Sumário

I - A Nota de Culpa traduz-se num documento escrito que tem, em regra, de narrar a totalidade dos factos que, do ponto de vista material e de direito, sejam não apenas necessários como suficientes para caracterizar a infração ou infrações disciplinares imputadas ao trabalhador arguido.

II - A Nota de Culpa, caso seja lida por um declaratório normal colocado na posição do trabalhador recorrido [artigos 236.º a 239.º do Código Civil], tem de ser entendida ou, pelo menos, interpretada por ele com a certeza e a segurança que o legislador laboral reclama, importando também realçar a importância que para os julgadores dos tribunais do trabalho possui a clareza e compreensão que esse documento deve evidenciar, atenta a sua natureza e papel fulcral na economia de qualquer procedimento disciplinar, quer vise ou não a cessação do contrato de trabalho que está subjacente ao mesmo.

III - A Nota de Culpa não se queda unicamente por possuir uma natureza interna, particular, respeitante apenas às partes que são titulares da relação laboral que através daquela pode estar em causa ou em crise, naquele momento e por força de algum comportamento considerado violador dos deveres profissionais do trabalhador, mas tem também reflexos jurídicos externos, que derivam não apenas da aplicação das sanções disciplinares conservatórias ou não do vínculo laboral ao arguido e da eventual inserção no mercado de trabalho de um novo desempregado, como principalmente da possibilidade da suspensão ou impugnação judiciais da decisão final tomada no dito procedimento disciplinar, o que obriga a que o texto da acusação propriamente dita, quer em si como no seu confronto com aquela decisão final,

possa e deva ser devida e corretamente interpretado e ponderado pelos juízes que, funcionalmente, o vão ter de analisar e avaliar juridicamente, quer formal, como materialmente.

IV - Os factos disciplinares constantes da Nota de Culpa e dos documentos que, porventura, a complementam e esclarecem não podem ser supridos, quanto a eventuais omissões ou deficiências de que tal Nota de Culpa padeça e que iniquem a sua validade jurídica, por factos alegados e demonstrados, posteriormente, quer em sede da ação de impugnação judicial da licitude e regularidade do despedimento, quer na ação com processo comum laboral, por via, respetivamente, do articulado motivador do despedimento ou da contestação e dos meios de prova que foram apresentados conjuntamente com um ou outro.

## **Texto Integral**

RECURSO DE REVISTA N.º 890/23.9T8VLG-A.P1.S1 (4.ª Secção)

Recorrente: **QUADTEL - MONTAGENS ELÉTRICAS, LDA.**

Recorrido: **AA**

(Processo n.º 890/23.9T8VLG - Tribunal Judicial da Comarca do Porto - Juízo do Trabalho de ... [Juiz ...])

**ACORDAM NESTE TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE LISBOA:**

## **I - RELATÓRIO**

**AA** apresentou, em 8 de março de 2023, formulário para impulsionar ação especial de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento contra “**QUADTEL - MONTAGENS ELÉTRICAS, LDA.**” manifestando oposição ao seu despedimento, ocorrido em 02/03/2023, juntando cópia de decisão proferida em procedimento disciplinar que lhe foi instaurado.

\*\*\*

Realizada a «Audiência de Partes», frustrou-se a conciliação das mesmas.

\*\*\*

Notificada, então, a Ré para poder apresentar articulado de motivação do despedimento (AMD), a mesma apresentou tal articulado, juntando o procedimento disciplinar que instaurou ao Autor, alegando, em resumo, que no dia 19/12/2022 a equipa de inspeção dos equipamentos elétricos em montagem detetou várias falhas em equipamentos que tinham sido montados pelo Autor; foi comunicado ao Autor que deveria corrigi-las, mas ao ser efetuada segunda inspeção, antes do envio dos equipamentos à cliente, foi verificado que nenhuma das falhas tinha sido corrigida; o Autor agiu de forma consciente ao não corrigir as falhas que tinha cometido na montagem, com o intuito de prejudicar a Ré; terminou dizendo dever ser declarada a regularidade e licitude do despedimento do trabalhador/Autor, com as legais consequências.

\*\*\*

Notificado, o Autor apresentou contestação, com dedução de reconvenção, pedindo que fosse declarado (i) inválido o procedimento disciplinar e, por isso,

ilícito o despedimento do Autor (ii) ilícito o despedimento por inexistência de justa causa; mais pedindo a reintegração ou em alternativa indemnização por antiguidade, retribuições que deixou de auferir, indemnização por danos não patrimoniais, juros de mora, pedindo ainda a condenação por litigância de má-fé.

Alegou, quanto à invalidade do procedimento disciplinar, em sínteses, que da nota de culpa apenas constam meras conclusões, vagas e genéricas que não permitem exercer devidamente o contraditório, não se sabendo que falhas são imputadas ao trabalhador.

\*\*\*

A Ré apresentou resposta concluindo pela plena validade e regularidade do procedimento disciplinar.

\*\*\*

Foi realizada «Audiência Prévia», sendo admitida a reconvenção, e foi proferido despacho saneador, conhecendo da invalidade do procedimento disciplinar invocada pelo Autor na contestação, concluindo que o modo de atuação do arguido contidas na nota de culpa está suficientemente circunstanciadas, improcedendo assim a arguição de invalidade do procedimento disciplinar, afirmando a validade e regularidade da instância.

\*\*\*

Não se conformando com a decisão proferida, dela veio o Autor interpor recurso de Apelação que tendo sido admitido por despacho judicial de 17/8/2023 e onde foi também fixado o valor de **30.000,01** € à presente ação, veio a seguir a sua legal e normal tramitação, tendo visto ser sobre ele proferido, com data de 09/10/2023, acórdão pelo Tribunal da Relação do Porto que, em síntese, decidiu o litígio nos termos seguintes:

“Pelo exposto, acordam os juízes desembargadores da Secção Social do Tribunal da Relação do Porto em conceder provimento ao recurso e, em consequência, revogar a decisão recorrida, devendo ser substituída por outra que considere o procedimento disciplinar inválido nos termos do art.º 382.º, n.º 2, al. a) do Código do Trabalho.

Custas a fixar a final.

Valor do recurso: o da ação (art.º 12.º, n.º 2 do RCP).

Notifique e registre.”

\*

A Ré **QUADTEL - MONTAGENS ELÉTRICAS, LDA.**, inconformada com tal acórdão veio interpor recurso do mesmo para este Supremo Tribunal de Justiça, que foi admitido por despacho judicial de 16/11/2023, como de Revista, a subir de imediato, nos próprios autos e com efeito meramente devolutivo.

\*

A recorrente apresentou alegações de recurso, onde, formulou as seguintes conclusões:

*“Conclusões:*

*1. O Tribunal da Relação do Porto revogou a decisão da 1.<sup>a</sup> instância, alegando que a descrição dos factos na nota de culpa era vaga e genérica, violando o direito de defesa do trabalhador, considerando o procedimento disciplinar inválido.*

*2. A Recorrente discorda da decisão do Tribunal da Relação, notando que a descrição dos factos na nota de culpa e no documento anexo é suficientemente detalhada para que o Autor/Trabalhador compreendesse as acusações e se defendesse.*

*3. O Tribunal da Relação deveria ter entendido o que o Tribunal da 1.<sup>a</sup> instância entendeu, contudo, vagueou num paradoxo de interpretação extensiva daquilo que é a descrição circunstanciada dos factos.*

*4. O Tribunal da Relação destacou, com grande ênfase, a descrição circunstanciada dos factos imputados ao Autor/Trabalhador em correlação com a não defesa do mesmo no processo disciplinar.*

*5. A referida correlação não faz qualquer sentido no processo em contenda.*

6. *É necessário que, na nota de culpa, figurem todas as circunstâncias de modo, tempo e lugar dos factos imputados ao Autor/Trabalhador, mas não podemos cair no abismo de colocar um infinito na descrição circunstanciada.*

7. *O artigo 353.º do Código do Trabalho exige que a nota de culpa contenha uma descrição circunstanciada dos factos imputados ao trabalhador, contudo, essa exigência não deve ser interpretada de maneira estrita a ponto de demandar uma descrição extremamente detalhada na nota de culpa em si.*

8. *O legislador permite que informações mais detalhadas estejam em documentos anexos, desde que a nota de culpa ofereça uma descrição suficientemente clara para que o trabalhador compreenda a acusação contra si.*

9. *A descrição não precisa de ser excessivamente detalhada na nota de culpa em si, desde que um documento anexo ofereça informações mais detalhadas de maneira clara e acessível.*

10. *A nota de culpa, juntamente com o documento anexo, forneceu informações detalhadas sobre as falhas cometidas, permitindo ao trabalhador entender as acusações e exercer o seu direito de defesa.*

11. *Ressalva-se que a não resposta do trabalhador à nota de culpa não é necessariamente indicativa da sua falta de compreensão dos factos imputados.*

12. *Portanto, o Autor/Trabalhador, dada sua especialização na área e a documentação fornecida, era capaz de compreender as acusações e de se defender, não justificando a anulação da decisão de 1ª instância com base nessa dúvida.*

*13. Em resumo, a descrição dos factos na nota de culpa e no documento anexo era suficientemente detalhada para permitir que o trabalhador compreendesse as acusações e se defendesse, contradizendo a decisão do Tribunal da Relação.*

*14. Por conseguinte, não se considera inválido o procedimento disciplinar nos termos do artigo 382.º, n.º 2, al. a) do Código do Trabalho.*

*Nestes termos e nos melhores doutamente supridos por V.as Ex.as, deve ser dado provimento ao presente recurso, revogando-se a decisão recorrida, com as legais consequências, fazendo-se assim JUSTIÇA!!”*

\*

O Autor apresentou contra-alegações dentro do prazo legal, na sequência da notificação que para esse efeito lhe foi feita, tendo formulado as seguintes conclusões:

*«1. Por duto acórdão do Tribunal da Relação do Porto, foi o procedimento disciplinar movido pela Recorrente ao Recorrido considerado inválido, em virtude de a descrição dos factos na nota de culpa não se encontrar devidamente circunstanciada, não permitindo ao trabalhador saber que concretas falhas se reporta a empregadora;*

*2. De facto, compulsada quer a nota de culpa, quer o documento que a acompanhou, não se descortina um único facto que seja imputado ao trabalhador, não passando tudo quanto consta daqueles de meras conclusões;*

*3. Defende a Recorrente que o legislador permite que a descrição circunstanciada dos factos imputados ao trabalhador seja efetuada através de documentos que acompanham a nota de culpa, sem que, no entanto, ao longo de toda a sua alegação, seja capaz de elencar um único facto que conste deste documento;*

*4. E, não o consegue, porque, de facto, nada consta daquele documento, não passando o mesmo de um imenso vazio factual no que a factos imputados ao trabalhador diz respeito;*

*5. Sem a necessária descrição circunstanciada, não pode o trabalhador defender-se, porque, desde logo, não sabe sobre o que é que tem de se defender;*

*6. A nota de culpa não cumpre com o disposto no artigo 353.º, n.º 1 do Código do Trabalho, motivo pelo qual é o procedimento disciplinar inválido - Cf. Artigo 382.º, n.º 1 e n.º 2, al. a) do CPC;*

*7. A decisão recorrida não merece qualquer censura.*

*Termos em que, deverá o recurso ser julgado improcedente, com a consequente manutenção da decisão recorrida.*

*Assim se fazendo inteira justiça.!»*

*\**

O ilustre Procurador Geral Adjunto colocado junto deste Supremo Tribunal de Justiça proferiu, ao abrigo do número 3 do artigo 87.º do Código de Processo do trabalho, Parecer com data de 21/12/2023 e que vai no seguinte sentido: *«Pelo exposto, e concordando-se, assim, com a fundamentação do douto acórdão recorrido, somos de parecer que o presente recurso deverá ser improcedente, mantendo-se o aresto em causa.»*

\*\*\*

Tendo as partes sido notificadas do teor de tal Parecer, vieram responder-lhe dentro do prazo legal de 10 dias, tendo o Autor recorrido concordado com o mesmo ao passo que a Ré recorrente discordou daquele e reiterou as suas alegações recursórias.

Cumprе apreciar e decidir em Conferência.

## **II - OS FACTOS**

O tribunal da 2.ª instância considerou provados os seguintes factos:

### **«II.1.a) FACTOS PROVADOS**

Para apreciação dessa questão importa ter presentes os seguintes factos [uns admitidos pelo Autor no seu articulado de contestação - cf. artigo 14.º -, e outros resultantes da análise do procedimento disciplinar junto ao processo]:

**A)** O Autor foi admitido para trabalhar sob autoridade e direção da Ré, como Eletricista Grau 9, no dia 15 de julho de 2019.

**B)** Ultimamente, auferia a retribuição líquida de € 760,00 (setecentos e sessenta euros), acrescida de um subsídio de refeição de € 6,00 (seis euros) por cada dia de trabalho prestado.

**C)** O Autor executava um período de trabalho de 40 horas semanais, dividido em 8 horas diárias de segunda-feira a sexta-feira.

**D)** O despedimento do Autor foi precedido de procedimento disciplinar.

**E)** No dia 10 de fevereiro de 2023, a Ré remeteu ao Autor Nota de Culpa, da qual consta, designadamente, o seguinte:

(...)

*3. No dia 19 de dezembro de 2022, num dia normal de trabalho, foram detetadas pela equipa de inspeção realizada pelo colaborador BB, várias falhas nos equipamentos CBT das obras 5337 e 5338 Q2022-0916.*

*4. A produção desses equipamentos, com várias falhas, conforme esquema elétrico é da responsabilidade do Arguido AA.*

*5. O Arguido foi devidamente informado pela equipa de inspeção que os equipamentos possuíam várias falhas devidas à não obediência de montagem com esquema elétrico antecipadamente fornecido.*

6. Foi ainda informado que deveria corrigir as falhas antes de o equipamento ser expedido para o cliente E.....

7. Após uma segunda inspeção de verificação, já com os equipamentos prestes a ser despachados para o cliente, foram detetadas exatamente as mesmas falhas.

8. O Arguido não tinha realizado qualquer correção das falhas que lhe tinham sido mencionadas pela equipa de inspeção.

9. As falhas nos equipamentos, causadas por erros de montagem da responsabilidade do Arguido, colocavam em causa a segurança e funcionamento dos equipamentos.

10. Conforme procedimento interno foi emitida a devida nota de Não Conformidade Interna, elaborada pelo colaborador CC - Responsável pela Qualidade, cuja cópia o diante se junta e aqui se dá por integralmente reproduzida (Doc. n.º 1).

(...)

13. Com o comportamento supra descrito, o arguido:

- Não realizou o trabalho com zelo e diligência;

*- Não cumpriu as ordens e instruções dadas por um superior hierárquico.*

*14. Violando o Arguido, entre outros, os deveres previstos nas alíneas c), e), g) e h) do n.º 1 e n.º 2 do artigo 128.º do Código do Trabalho.*

(...)

**F)** Como anexo à nota de culpa, foi remetido ao trabalhador documento com o seguinte teor:

**G)** A nota de culpa foi rececionada pelo Autor no dia 13 de fevereiro de 2023, tendo o mesmo assinado o aviso de receção junto ao procedimento disciplinar.

**H)** O Autor não se encontrava inscrito em qualquer Sindicato, e na Ré não existe Comissão de Trabalhadores nem Comissão Intersindical ou Comissão Sindical.

**I)** No dia 19 de dezembro de 2022, na sede da Ré, o Autor prestava trabalho na linha de montagem de equipamentos elétricos, da qual era responsável pela correta montagem, seguindo um esquema previamente fornecido.

**J)** Os equipamentos são dotados de muitas especificidades técnicas, nomeadamente etiquetagem e organização de fios com vários componentes.

**K)** No dia 01 de março de 2023, a Ré comunicou ao Autor o seu despedimento imediato, com justa causa, pelas razões constadas do relatório final do procedimento disciplinar, que aqui se dá por integralmente reproduzido.

**L)** O Autor dirigiu-se à Ré, depois da comunicação do despedimento, para levantar os seus bens pessoais, bem como os recibos em falta, terminando a relação de forma harmoniosa.»

\*\*\*

### **III - OS FACTOS E O DIREITO**

É pelas conclusões do recurso que se delimita o seu âmbito de cognição, nos termos do disposto nos artigos 87.º do Código do Processo do Trabalho e 679.º, 639.º e 635.º, n.º 4, todos do Novo Código de Processo Civil, salvo questões do conhecimento officioso (artigo 608.º n.º 2 do NCPC).

\*

#### **A - REGIME ADJECTIVO E SUBSTANTIVO APLICÁVEIS**

Importa, antes de mais, definir o regime processual aplicável aos autos dos quais depende o presente recurso de revista, atendendo à circunstância da instância daquela ação de impugnação judicial de regularidade e ilicitude do despedimento ter-se iniciado no dia 8 de março de 2023, com a apresentação, pelo Autor, do Formulário do artigo 98.º-D do Código de Processo do Trabalho, ou seja, muito depois das alterações introduzidas pela Lei n.º 107/2019, datada de 4/9/2019 e que começou a produzir efeitos em 9/10/2019.

Tal ação, para efeitos de aplicação supletiva do regime adjectivo comum, foi instaurada depois da entrada em vigor do Novo Código de Processo Civil, que ocorreu no dia 1/9/2013.

Será, portanto e essencialmente, com os regimes legais decorrentes da atual redação do Código do Processo do Trabalho e do Novo Código de Processo Civil como pano de fundo adjetivo, que iremos apreciar as diversas questões suscitadas neste recurso de Revista.

Também se irá considerar, em termos de custas devidas no processo, o Regulamento das Custas Processuais, que entrou em vigor no dia 20 de Abril de 2009 e se aplica a processos instaurados após essa data.

Importa, finalmente, atentar na circunstância dos factos que se discutem no quadro destes autos recursórios terem ocorrido na vigência do Código de Trabalho de 2009, que, como se sabe, entrou em vigor em 17/02/2009, sendo, portanto, o regime dele decorrente que aqui irá ser chamado à colação em função da factualidade a considerar e consoante as normas que se revelarem necessárias à apreciação e julgamento do objeto do presente recurso de Revista.

## B - OBJETO DA PRESENTE REVISTA

A única questão que se discute neste recurso de revista que subiu em separado, respeita à validade substancial da Nota de Culpa que, no quadro do procedimento disciplinar que foi instaurado contra o trabalhador e aqui recorrido, foi remetida pela sua empregadora, Ré e recorrente nos autos.

## C - FUNDAMENTAÇÃO DA SENTENÇA DA 1.<sup>a</sup> INSTÂNCIA

A sentença do Juízo do Trabalho de ... reconheceu e declarou a validade jurídica da referida Nota de Culpa, em sede do Despacho Saneador que

proferiu, nos moldes constantes da sua argumentação que agora se reproduz:

«Invoca o Autor na contestação a invalidade do procedimento disciplinar pelo facto de que não é imputável ao trabalhador um único facto digno de registo, apenas constando da nota de culpa meras conclusões, vagas e genéricas que não permitiram nem permitem ao trabalhador o seu direito ao contraditório.

Vejamos.

Preceitua o art.º 353.º, n.º 1 do Código do Trabalho:

*“Nota de culpa*

*1 - No caso em que se verifique algum comportamento suscetível de constituir justa causa de despedimento, o empregador comunica, por escrito, ao trabalhador que o tenha praticado a intenção de proceder ao seu despedimento, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputados.”*

E nos termos do n.º 2, do art.º 382.º:

*“2 - O procedimento é inválido se:*

*a) Faltar a nota de culpa, ou se esta não for escrita ou não contiver a descrição*

*circunstanciada dos factos imputados ao trabalhador;”*

Não concretizou, todavia, o legislador quais os requisitos ou em que consiste a imposta descrição circunstanciada dos factos.

Tem este o Supremo Tribunal de Justiça entendido que “os comportamentos imputados ao trabalhador, suscetíveis de integrar infração disciplinar, devem ser descritos na nota de culpa com a narração, tão concreta quanto possível, do circunstancialismo de tempo, lugar e modo em que ocorreram, de forma a permitir ao arguido o perfeito conhecimento dos factos que lhe são atribuídos, a fim de poder organizar adequadamente a sua defesa”, (Acórdão do STJ, de 27.02.2008; [www.dgsijstj.pt-Proc. n.º 3523/07](http://www.dgsijstj.pt-Proc. n.º 3523/07)).

Por sua vez, Maria do Rosário da Palma Ramalho, in *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II – Situações Laborais Individuais*, Almedina, 5.ª Edição, pág.976 e 977, refere:

“(...) Deste preceito resulta que a estrutura da nota de culpa deve obrigatoriamente integrar as seguintes indicações:

- a descrição completa e detalhada (i.e., circunstanciada) dos factos concretos que consubstanciam a violação do dever do trabalhador, não bastando, pois, uma simples referência ao dever violado pelo trabalhador, nem, muito menos, a remissão para a norma legal que comina tal dever;

- a referência à infração a que corresponde o comportamento faltoso do trabalhador; tendo em conta que o comportamento do trabalhador pode ser um comportamento extra-laboral (nos termos acima indicados), é nestes casos, especialmente importante o estabelecimento, na nota de culpa, do entre

aquele comportamento e o dever laboral relevante para efeitos de despedimento;

- a aferição da gravidade e da culpa do trabalhador na prática de tal infração, de acordo com os critérios gerais da justa causa para o despedimento enunciados no art.º 353.º, n.º e 3. “

*E, em nota de rodapé, acrescenta: “Apesar do modo exigente como a lei se refere à nota de culpa, a jurisprudência tem admitido que as deficiências da nota de culpa se considerem sanadas, desde que, na sua defesa, o trabalhador mostre ter compreendido o teor da nota de culpa (...). É uma posição que se subscreve, tendo em conta a finalidade das exigências de indicação circunstanciada dos factos da nota de culpa: visando estas indicações assegurar o direito de defesa do trabalhador, se este se defende em relação a um facto não completamente circunstanciado, mostra que o conhecia, pelo que a finalidade da norma se deve considerar cumprida.”*

Segundo Pedro Furtado Martins, in *“Cessação do Contrato de Trabalho”*, Principia, 4.ª edição, pág. 208 e seguintes, *“[E]xige-se que a nota de culpa contenha uma “descrição circunstanciada dos factos” de cuja prática o trabalhador é acusado. Significa isto que não basta uma indicação genérica e imprecisa do comportamento imputado ao trabalhador. É necessário especificar os factos em que esse comportamento se traduziu, bem como as circunstâncias de tempo e lugar em que tais factos ocorreram.*

(...)

*Contudo, importa não sobrevalorizar esta exigência, sob pena de a mesma se poder tornar inultrapassável, a ponto de ser mais difícil elaborar uma nota de culpa do que deduzir uma acusação em processo penal.*

*A razão que fundamenta as exigências quanto ao conteúdo da nota de culpa justifica igualmente que as deficiências da nota de culpa se tenham por sanadas sempre que o trabalhador demonstre ter compreendido a acusação. (...) Prevalece o que Monteiro Fernandes designa por “critério de adequação formal” da nota de culpa.”*

No caso dos autos a empregadora acusou na nota de culpa o trabalhador de:

*1- “No dia 19 de dezembro de 2022, num dia normal de trabalho, foram detetadas pela equipa de inspeção realizada pelo colaborador BB, várias falhas nos equipamentos CBT das obras 5337 e 5338 Q2022-0916”*

*2 - “A produção desses equipamentos, com várias falhas, conforme esquema elétrico é da responsabilidade do Arguido AA.”*

*3 - “O Arguido foi devidamente informado pela equipa de inspeção que os equipamentos possuíam várias falhas devidas à não obediência de montagem com esquema elétrico antecipadamente fornecido.”*

*4 - “Foi ainda informado que deveria corrigir as falhas antes de o equipamento ser expedido para o cliente E.....”*

*5 - “Após uma segunda inspeção de verificação, já com os equipamentos prestes a ser despachados para o cliente, foram detetadas exatamente as mesmas falhas.”*

*6 - “O Arguido não tinha realizado qualquer correção das falhas que lhe tinham sido mencionadas pela equipa de inspeção.”*

*7 - “As falhas nos equipamentos, causadas por erros de montagem da responsabilidade do Arguido, colocavam em causa a segurança e funcionamento dos equipamentos.”*

Sendo certo que, conforme consta do processo disciplinar junto por apenso por linha, consta como anexo da nota de culpa o documento junto a fls. 9.<sup>a</sup> (1), permitindo tal documento compreender quais foram as falhas dos equipamentos em causa.

Destarte, importa concluir que o modo de atuação do arguido contidas na nota de culpa está suficientemente circunstanciadas, im procedendo assim a arguição de invalidade do procedimento disciplinar.

Notifique.».

#### D - ACÓRDÃO DO TRIBUNAL DA RELAÇÃO DO PORTO

O Tribunal da Relação do Porto, chamado a decidir o recurso de Apelação que foi interposto pelo Autor do mencionado Despacho Saneador, veio a julgar o mesmo procedente com base na seguinte fundamentação jurídica:

*«Estipula o n.º 2 do art.º 382.º do Código do Trabalho que o procedimento só poderá ser declarado inválido nas situações aí previstas, entre elas [f]altar a nota de culpa, ou se esta não for escrita ou não contiver a descrição circunstanciada dos factos imputados ao trabalhador [alínea a)].*

*Como se vê, a falta de uma descrição circunstanciada dos factos imputados ao trabalhador equivale à ausência de nota de culpa, determinando a invalidade do procedimento disciplinar, e, por conseguinte, a ilicitude do despedimento (art.º 382.º, n.º 1 do Código do Trabalho).*

*Em conformidade, consta do n.º 1 do art.º 353.º do Código do Trabalho que a nota de culpa deve conter a descrição circunstanciada dos factos imputados ao trabalhador, vindo-se a entender que essa descrição circunstanciada envolve, por regra, a necessidade de indicação das circunstâncias de tempo, modo e lugar dos factos.*

*Assim, a nota de culpa não pode limitar-se a indicar comportamentos genéricos, obscuros e abstratos do trabalhador <sup>1</sup> [ ]*.

*Esta exigência prende-se com o exercício do direito de defesa do trabalhador <sup>2</sup> [ ] e com o princípio da vinculação temática, este consagrado no art.º 357.º, n.º 4 do Código do Trabalho, de acordo com o qual na decisão de despedimento não poderão ser invocados factos não constantes da nota de culpa <sup>3</sup> [ ], nem referidos na defesa escrita do trabalhador, salvo se atenuarem a sua responsabilidade, e sem prejuízo de poderem ser atendidos factos meramente circunstanciais, complementares ou esclarecedores das infrações disciplinares imputadas ao trabalhador <sup>4</sup> [ ]*.

*A necessidade de descrição circunstanciada dos factos imputados ao trabalhador prende-se também, como se disse, com o exercício do direito de defesa, devendo tal descrição ser apta a dar a conhecer ao trabalhador os concretos comportamentos que justificam, segundo o empregador, a justa causa invocada.*

*Estando em causa o conhecimento pelo trabalhador da acusação que lhe é dirigida, de modo a poder defender-se adequadamente, não se vê obstáculo a que se considere satisfeita a exigência legal em causa no caso de a nota de culpa remeter a descrição de facto para documento anexo à nota de culpa [ 5 ].*

*In casu, o Recorrente não afasta as considerações acabadas de fazer, tudo estando em aferir se, em concreto, a nota de culpa notificada ao Autor, contendo um documento em anexo, satisfaz as exigências legais: defendendo o tribunal a quo que sim - ao dizer: [s]endo certo que, conforme consta do processo disciplinar junto por apenso por linha, consta como anexo da nota de culpa o documento junto a fls. 9 (1), permitindo tal documento compreender quais foram as falhas dos equipamentos em causa -, e defendendo o Recorrente que não.*

*Vejamos.*

*Podemos dividir a acusação constante da nota de culpa em duas infrações imputadas ao Autor:*

*1) falta de zelo e diligência na realização do trabalho;*

*2) desobediência em relação a ordens/instruções de superior hierárquico.*

*Quanto à primeira, está suportada em falhas na montagem dos equipamentos CBT das obras 5337 e 5338 Q2022-0916, por não observância do esquema elétrico antecipadamente fornecido (essencialmente artigos 3.º a 5.º e 9.º da nota de culpa).*

*Admitindo que o Autor soubesse descodificar o que CBT quer dizer, identificando a que equipamento se refere, e identificasse as obras com a referência do seu número, por ser natural que o fizesse, parece-nos cristalino que as falhas detetadas (desconformidades com o esquema pré fornecido) não estão de todo concretizadas (nem num mínimo que se pudesse aceitar), e tal não acontece quer na nota de culpa quer no documento anexo [o reproduzido na alínea F) dos factos provados], sendo que apenas há que fazer apelo a esse documento e não a outros que eventualmente tenham sido depois juntos, designadamente já com o processo em juízo.*

*Com efeito, desse documento anexo [o reproduzido na alínea F) dos factos provados], retira-se que se trata de “não conformidade interna”, elaborada na sequência de “controlo da qualidade”, dele constando a descrição da “não conformidade” de forma genérica e vaga, pois está dito: [n]a semana 50 foram verificados os equipamentos CBT das obras 5337 e 5338 Q2022-0916 pela equipa de Inspeção realizada pelo colaborador BB. O fabrico das mesmas, conforme esquema elétrico, é da responsabilidade do colaborador AA. / Durante a inspeção foi detetado várias falhas a serem corrigidas antes de expedição para cliente E..... (...) Falhas que foram detetadas punham em causa segurança e funcionamento dos equipamentos (sublinhou-se).*

*E a nota de culpa seguiu o que consta desse documento, que se traduz na descrição pela equipa de inspeção da “não conformidade” detetada, como se disse de forma vaga e genérica, pois são referidas “várias falhas” sem qualquer concretização, não se podendo de todo dizer que desconformidades com o esquema de montagem foram em concreto detetadas, inviabilizando que se afira da sua gravidade e que o trabalhador sobre elas se pudesse pronunciar.*

*Discorda-se, pois, com a afirmação da decisão recorrida de que permitindo tal documento compreender quais foram as falhas dos equipamentos em causa, pois afigura-se-nos claro não ser possível tal compreensão, seja da leitura da nota de culpa por si, seja da leitura da nota de culpa conjugada com o documento à mesma anexo.*

*Aqui chegados, sabido que se a falta de uma descrição circunstanciada for relativa apenas a alguns factos não determina a invalidade do procedimento disciplinar, mas tão só a impossibilidade de se atender dessa parte <sup>6</sup> [ ], dir-se-ia poder ser atendida a nota de culpa na parte em que imputa ao Autor a desobediência em relação a ordens/instruções de superior hierárquico, de suprir as falhas, como consta dos artigos 6.º a 8.º da nota de culpa [sendo referida a violação do dever constante da alínea e) do n.º 1 do art.º 128.º do Código do Trabalho no artigo 16.º da nota de culpa].*

*Só que está em causa ter sido informado para proceder à correção das ditas falhas e o Autor nada ter feito nesse sentido, pelo que sem se saber de que falhas em concreto se trata não se pode fazer, primeiro um juízo sobre a sua verificação, e depois um juízo comparativo sobre a sua supressão (fosse total ou parcial).*

*Note-se que no referido documento anexo à nota de culpa, a este propósito, também nada é concretizado, estando expresso que [a] equipa de Inspeção informou o colaborador AA das correções necessárias a fazer nos equipamentos./ Essas correções, após segunda verificação, não foram executadas pelo colaborador AA conforme tinha informado a equipa inspeção (sublinhou-se), ficando de toda sem se saber em concreto que correções eram necessárias.*

*A conclusão a retirar só pode, então, ser a de que a descrição dos factos na nota de culpa não se encontra devidamente circunstanciada, estando feita de forma vaga, genérica, sem que permita ao trabalhador saber a que concretas falhas se reporta a empregadora, sendo, por consequência, o procedimento disciplinar inválido nos termos do art.º 382.º, n.º 2, al. a) do Código do Trabalho.»*

## E - REGIME LEGAL APLICÁVEL

Movendo-nos nós no âmbito de um procedimento disciplinar com intenção de despedimento do Autor/trabalhador, com fundamento na invocação de uma justa causa subjetiva, importa convocar para aqui as disposições legais que regulam a matéria da Nota de Culpa no seio do Código do Trabalho de 2009, sendo os sublinhados a negrito da nossa responsabilidade:

### **Artigo 353.º**

#### **Nota de culpa**

**1 - No caso em que se verifique algum comportamento suscetível de constituir justa causa de despedimento, o empregador comunica, por escrito, ao trabalhador que o tenha praticado a intenção de proceder ao seu despedimento, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputados.**

2 - Na mesma data, o empregador remete cópias da comunicação e da nota de culpa à comissão de trabalhadores e, caso o trabalhador seja representante sindical, à associação sindical respetiva.

3 - A notificação da nota de culpa ao trabalhador interrompe a contagem dos prazos estabelecidos nos n.ºs 1 ou 2 do artigo 329.º

4 - Constitui contraordenação grave, ou muito grave no caso de representante sindical, o despedimento de trabalhador com violação do disposto nos n.ºs 1 ou 2.

## **Artigo 355.º**

### **Resposta à nota de culpa**

**1 - O trabalhador dispõe de 10 dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo por escrito os elementos que considera relevantes para esclarecer os factos e a sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.**

2 - Constitui contraordenação grave, ou muito grave no caso de representante sindical, o despedimento de trabalhador com violação do disposto no número anterior.

## **Artigo 357.º**

### **Decisão de despedimento por facto imputável ao trabalhador**

1 - Recebidos os pareceres referidos no n.º 5 do artigo anterior ou decorrido o prazo para o efeito, o empregador dispõe de 30 dias para proferir a decisão de despedimento, sob pena de caducidade do direito de aplicar a sanção.

2 - Quando não exista comissão de trabalhadores e o trabalhador não seja representante sindical, o prazo referido no número anterior conta-se a partir da data da conclusão da última diligência de instrução.

3 - (Revogado.)

**4 - Na decisão são ponderadas as circunstâncias do caso, nomeadamente as referidas no n.º 3 do artigo 351.º, a adequação do despedimento à culpabilidade do trabalhador e os pareceres dos representantes dos trabalhadores, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa ou da resposta do trabalhador, salvo se atenuarem a responsabilidade.**

5 - A decisão deve ser fundamentada e constar de documento escrito.

6 - A decisão é comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador, à comissão de trabalhadores, ou à associação sindical respetiva, caso aquele seja representante sindical ou na situação a que se refere o n.º 6 do artigo anterior.

7 - A decisão determina a cessação do contrato logo que chega ao poder do trabalhador ou é dele conhecida ou, ainda, quando só por culpa do trabalhador não foi por ele oportunamente recebida.

8 - Constitui contraordenação grave, ou muito grave no caso de representante sindical, o despedimento de trabalhador com violação do disposto nos n.ºs 1, 2 e 5 a 7.

## **Artigo 382.º**

## **Ilicitude de despedimento por facto imputável ao trabalhador**

**1 - O despedimento por facto imputável ao trabalhador é ainda ilícito se tiverem decorrido os prazos estabelecidos nos n.ºs 1 ou 2 do artigo 329.º, ou se o respetivo procedimento for inválido.**

**2 - O procedimento é inválido se:**

**a) Faltar a nota de culpa, ou se esta não for escrita ou não contiver a descrição circunstanciada dos factos imputados ao trabalhador;**

b) Faltar a comunicação da intenção de despedimento junta à nota de culpa;

c) Não tiver sido respeitado o direito do trabalhador a consultar o processo ou a responder à nota de culpa ou, ainda, o prazo para resposta à nota de culpa;

d) A comunicação ao trabalhador da decisão de despedimento e dos seus fundamentos não for feita por escrito, ou não esteja elaborada nos termos do n.º 4 do artigo 357.º ou do n.º 2 do artigo 358.º

**Artigo 387.º**

**Apreciação judicial do despedimento**

1 - A regularidade e licitude do despedimento só pode ser apreciada por tribunal judicial.

2 - O trabalhador pode opor-se ao despedimento, mediante apresentação de requerimento em formulário próprio, junto do tribunal competente, no prazo de 60 dias, contados a partir da receção da comunicação de despedimento ou da data de cessação do contrato, se posterior, exceto no caso previsto no artigo seguinte.

**3 - Na ação de apreciação judicial do despedimento, o empregador apenas pode invocar factos e fundamentos constantes de decisão de despedimento comunicada ao trabalhador.**

4 - Em casos de apreciação judicial de despedimento por facto imputável ao trabalhador, sem prejuízo da apreciação de vícios formais, o tribunal deve sempre pronunciar-se sobre a verificação e procedência dos fundamentos invocados para o despedimento.

Passemos então a abordar a única questão que se suscita nos autos, com base em tais regras normativas.

## F - FACTOS PROVADOS RELEVANTES

Afigura-se-nos importante começar por reproduzir os factos relevantes para a abordagem desta questão:

«**E**) No dia 10 de fevereiro de 2023, a Ré remeteu ao Autor Nota de Culpa, da qual consta, designadamente, o seguinte:

(...)

3. No dia 19 de dezembro de 2022, num dia normal de trabalho, foram detetadas pela equipa de inspeção realizada pelo colaborador BB, várias falhas nos equipamentos CBT das obras 5337 e 5338 Q2022-0916.

4. A produção desses equipamentos, com várias falhas, conforme esquema elétrico é da responsabilidade do Arguido AA.

5. O Arguido foi devidamente informado pela equipa de inspeção que os equipamentos possuíam várias falhas devidas à não obediência de montagem com esquema elétrico antecipadamente fornecido.

6. Foi ainda informado que deveria corrigir as falhas antes de o equipamento ser expedido para o cliente E.....

7. Após uma segunda inspeção de verificação, já com os equipamentos prestes a ser despachados para o cliente, foram detetadas exatamente as mesmas falhas.

8. O Arguido não tinha realizado qualquer correção das falhas que lhe tinham sido mencionadas pela equipa de inspeção.

9. As falhas nos equipamentos, causadas por erros de montagem da responsabilidade do Arguido, colocavam em causa a segurança e funcionamento dos equipamentos.

*10. Conforme procedimento interno foi emitida a devida nota de Não Conformidade Interna, elaborada pelo colaborador CC - Responsável pela Qualidade, cuja cópia o diante se junta e aqui se dá por integralmente reproduzida (Doc. n.º 1).*

*(...)*

*13. Com o comportamento supra descrito, o arguido:*

*- Não realizou o trabalho com zelo e diligência;*

*- Não cumpriu as ordens e instruções dadas por um superior hierárquico.*

*14. Violando o Arguido, entre outros, os deveres previstos nas alíneas c), e), g) e h) do n.º 1 e n.º 2 do artigo 128.º do Código do Trabalho.*

*(...)*

**F)** Como anexo à nota de culpa, foi remetido ao trabalhador documento com o seguinte teor:

**G)** A nota de culpa foi rececionada pelo Autor no dia 13 de fevereiro de 2023, tendo o mesmo assinado o aviso de receção junto ao procedimento disciplinar.»

PEDRO FURTADO MARTINS <sup>7</sup> [7], no que toca a esta matéria do teor obrigatório da Nota de Culpa, para efeitos do cumprimento da parte final do número 1 do artigo 353.º do CT/2009, afirma o seguinte:

*«III - Exige-se que a nota de culpa contenha uma “descrição circunstanciada dos factos” de cuja prática o trabalhador é acusado. Significa isto que não basta uma indicação genérica e imprecisa do comportamento imputado ao trabalhador, sendo necessário especificar os factos em que esse comportamento se traduziu, bem como as circunstâncias de tempo e lugar em que tais factos ocorreram. <sup>8</sup> [8] Assim, se se pretender acusar o trabalhador de ter faltado injustificadamente ao trabalho mais de cinco dias consecutivos [artigo 351.º, n.º2, g)], a nota de culpa tem de indicar expressamente quais os dias em que as faltas tiveram lugar. Da mesma forma, se a acusação respeitar a atos de desobediência [artigo 351.º, 2, a)], é necessário mencionar qual a ordem desrespeitada, a atitude que, em concreto, o trabalhador assumiu perante essa ordem, quando e onde teve lugar o ato ou atos em que a desobediência se traduziu. Não basta, pois, uma imputação não especificada, do género “o trabalhador faltou injustificadamente sete dias consecutivos” ou “o trabalhador recusou-se a cumprir ordens legítimas que lhe foram dadas pelos responsáveis hierárquicos”.*

*Trata-se de uma exigência de óbvia justificação: o trabalhador só tem possibilidade de se defender perante acusações concretas e minimamente identificadas. Assim, na hipótese adiantada, é essencial que o trabalhador tenha conhecimento dos dias em que é acusado de não ter comparecido ao trabalho, pois só assim poderá defender-se, quer negando diretamente a prática da infração quer apresentando a justificação que, em seu entender, desqualifica a ausência como injustificada - por exemplo, alegando que, até à data em que a ausência teve lugar, a prática da empresa era a de não exigir a comprovação dos motivos invocados para justificar as faltas (...) <sup>9</sup> [9]*

*A importância da nota de culpa é decisiva, desde logo porque contribui de forma essencial para delimitar os factos suscetíveis de fundamentar o despedimento. Nos termos do artigo 357.º, 4, na decisão final o empregador não pode invocar factos que não constem da nota de culpa ou que não tenham sido referidos na defesa escrita do trabalhador, salvo se tais factos atenuarem ou afastarem a sua responsabilidade».* <sup>10</sup> [ ]

Já o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 23/07/1980, processo n.º 137, publicado em BMJ n.º 299, páginas 186 e seguintes, sustentava no seu Sumário, o seguinte:

*«Em processo disciplinar laboral a acusação deve ser formulada através de factos precisos e concretos, enunciando, com precisão, todas as circunstâncias conhecidas de modo, lugar e tempo dos factos imputados ao arguido, com referência aos preceitos legais infringidos. A acusação que não obedeça a tais requisitos e contenha imputações vagas ou genéricas ou meros juízos de valor sobre factos não discriminados, ou não possibilite ao arguido compreender o verdadeiro relevo das faltas, consubstancia falta de audiência do arguido, que constitui nulidade insuprível, torna ilegal o processo disciplinar e anulável a decisão punitiva».*

Outra jurisprudência mais recente deste mesmo tribunal superior tem sustentado idêntica posição, quer ainda no quadro do regime jurídico do Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27/02, quer no âmbito do Código do Trabalho de 2003, quer, finalmente, no quadro do atual Código de Trabalho, como é o caso dos seguintes Arestos:

- Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 27/02/2002, Proc.º n.º 02S2239, em que foi relator o Juiz Conselheiro Emérico Soares e adjuntos os Juízes-Conselheiros Ferreira Neto e Manuel Pereira, publicado em <http://www.dgsi.pt/>

[jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/9412fcd2a07dcd7080256cd3002c287d?OpenDocument](http://jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/9412fcd2a07dcd7080256cd3002c287d?OpenDocument), com o seguinte Sumário:

*«1) - As causas de nulidade do processo disciplinar laboral previstas no artigo 12.º, n.º 3, da LCCT89 são taxativas.*

*2) - A exigência legal de que a nota de culpa contenha uma descrição circunstanciada dos factos que são imputados ao arguido tem por óbvia finalidade permitir a este o perfeito conhecimento dos factos (faltas disciplinares) que lhe são atribuídos, a fim de poder organizar adequadamente a sua defesa, daí que, embora elaborada deficientemente a nota de culpa, se constatar, através da defesa apresentada pelo arguido, que o mesmo entendeu convenientemente a acusação, deverá considerar-se sanado aquele vício, em virtude de se mostrar alcançado o fim tido em vista com aquela exigência legal.»*

- Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 19/12/2007, Recurso n.º 3422/07 - 4.ª Secção, em que foi relator o Juiz Conselheiro Bravo Serra e adjuntos os Juizes Conselheiros Mário Pereira e Sousa Peixoto, publicado em <http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/170ea2c84774bbf9802573d4003dc10e?OpenDocument>, com o seguinte Sumário parcial:

*«I - A nota de culpa desempenha a função própria da acusação em processo-crime: por isso, nela deve constar a descrição circunstanciada, em termos de modo, tempo e lugar, dos factos de onde se extraia a imputação de uma infração ao trabalhador.*

*II - Não cumpre tal desiderato e, por isso, é inválido o procedimento disciplinar em que a nota de culpa se limita a acusar genericamente o trabalhador de «desviar» clientela, ou potencial clientela, da empregadora, aumentando o dano desta, de adquirir (à empregadora), por interpostas*

*peessoas, o material que transaciona, em condições privilegiadas e a preços inferiores à tabela, desobedecendo a ordens legítimas superiores que proíbem a venda de mercadorias a funcionários, e de existir uma prática concertada entre aquele trabalhador e outros trabalhadores, que é grave para a empregadora.*

III - [...]»

- Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 18/06/2008, Proc.º n.º 08S933, em que foi relator o Juiz Conselheiro Bravo Serra e adjuntos os Juízes Conselheiros Mário Pereira e Sousa Peixoto, publicado em <http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/dfa404318924e09d8025747f00399c64?OpenDocument>, com o seguinte Sumário Parcial:

*«I - Resulta das disposições insertas no artigos 411.º, n.º 1, 415.º, n.º 3, e 435.º, n.º 3, todos do Código do Trabalho, que a nota de culpa deve conter, inter alia, a descrição circunstanciada dos factos que são imputados ao trabalhador; que na decisão sancionatória disciplinar impositora do despedimento devem ser ponderadas as circunstâncias do caso e a adequação do despedimento à culpabilidade do trabalhador, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa nem referidos na defesa escrita do trabalhador, salvo se atenuarem ou diminuírem a responsabilidade; e que na ação de impugnação de despedimento, o empregador apenas pode invocar factos e fundamentos constantes da decisão de despedimento comunicada ao trabalhador.*

*II - Não reveste a característica de descrição circunstanciada dos factos que são imputadas ao trabalhador e que são exigidas pelo art.º 411.º, n. 1, do Código do Trabalho, a nota de culpa que imputa ao trabalhador o comportamento de, em estado de grande exaltação, sem qualquer razão aparente, em local e data indicados, ter «insultado» e «agredido» um outro trabalhador, coordenador de uma empresa de estiva para quem [aquele] tinha*

*sido escalado para trabalhar.*

*III - A referida expressão «agressão», é representativa de um resultado, não transmitindo, com um profundo detalhe, a concreta atuação do arguido trabalhador, quando é certo que a forma como se alcançou a «agressão» pode ser mais ou menos censurável, pela reiteração de atuações ou pelos meios como foi levada a efeito.*

*IV - Não sendo discriminadas, na nota de culpa, as precisas formas em que se vazou o comportamento do trabalhador ao agredir outrem, não poderá, em sede de ação de impugnação, atender-se a uma discriminação resultante de prova incidente sobre factos alegados pela entidade patronal, nomeadamente se essa discriminação comporta, em abstrato, um mais acentuado juízo de reprovabilidade.*

*V - [...]»*

- Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 14/11/2018, Proc.º n.º 94/17.0T8BCL.G1.S1 (Revista - 4.ª Secção), em que foi relator o Juiz Conselheiro Ribeiro Cardoso e adjuntos os Juízes Conselheiros Ferreira Pinto e Chambel Mourisco, publicado em <https://jurisprudencia.csm.org.pt/ecli/ECLI:PT:STJ:2018:94.17.0T8BCL.A.G1.S1.EF/>, com o seguinte Sumário:

*«A nota de culpa deve conter a descrição circunstanciada dos factos imputados ao trabalhador, em termos de modo, tempo ainda que aproximado, e de lugar, de forma a permitir que aquele organize, de forma adequada, a sua defesa, sob pena de invalidade do procedimento disciplinar.»*

H - LITÍGIO DOS AUTOS

Cruzando os factos dados como provados com a legislação antes transcrita e com a interpretação que dela faz a doutrina e jurisprudência indicada, é manifesta a insuficiência factual do teor da Nota de Culpa dos autos, em termos da necessária circunstanciação dos factos imputados ao trabalhador arguido no procedimento disciplinar levantado pela entidade empregadora e aqui recorrente e que segundo esta última consubstanciam a justa causa subjetiva do despedimento daquele.

A Ré, na Nota de Culpa e no documento que a acompanha, limita-se a invocar, em moldes genéricos e abstratos, falhas técnicas da responsabilidade do aqui Autor, sem as nomear e descrever com o mínimo de rigor e exatidão que permitisse ao destinatário daquele documento acusatório identificar, sem margem para dúvidas, as mesmas e, nessa sequência, defender-se, consciente, objetiva e convenientemente do teor das condutas ilícitas que na Nota de Culpa lhe eram imputadas.

A Nota de Culpa, caso fosse lida por um declaratório normal colocado na posição do trabalhador recorrido [artigos 236.º a 239.º do Código Civil], não seria certamente entendida ou, pelo menos, interpretada por ele com a certeza e a segurança que o legislador laboral reclama, importando também realçar a importância que para os julgadores dos tribunais do trabalho possui a clareza e compreensão que esse documento deve evidenciar, atenta a sua natureza e papel fulcral na economia de qualquer procedimento disciplinar, quer vise ou não a cessação do contrato de trabalho que está subjacente ao mesmo.

Importa realçar, no caso dos autos, que o trabalhador arguido não apresentou qualquer resposta à Nota de Culpa no seio do aludido procedimento disciplinar que se mostra junto a esta ação [não sendo assim possível averiguar, através da leitura de tal documento de defesa do trabalhador, que este teria afinal e apesar dos vícios daquela Nota de Culpa, entendido o seu conteúdo e se apercebido suficientemente a que falhas técnicas se referia esta última], sendo certo que de tal procedimento disciplinar não consta qualquer

documento que, ao identificar e concretizar essas precisas falhas, fosse suscetível de ser apercebido pelo aqui recorrido através da sua consulta, nem o documento que acompanhou a dita Acusação permite minimamente tal conhecimento.

A Nota de Culpa traduz-se num documento escrito que tem, em regra, de narrar a totalidade dos factos que, do ponto de vista material e de direito, sejam não apenas necessários como suficientes para caracterizar a infração ou infrações disciplinares imputadas ao trabalhador arguido.

A Nota de Culpa não se queda unicamente por possuir uma natureza interna, particular, respeitante apenas às partes que são titulares da relação laboral que através daquela pode estar em causa ou em crise, naquele momento e por força de algum comportamento considerado violador dos deveres profissionais do trabalhador, mas tem também reflexos jurídicos externos, que derivam não apenas da aplicação das sanções disciplinares conservatórias ou não do vínculo laboral ao assalariado arguido e da eventual inserção no mercado de trabalho de um novo desempregado, como principalmente da possibilidade da suspensão ou impugnação judiciais da decisão final tomada no dito procedimento disciplinar, o que obriga a que o texto da acusação propriamente dita, quer em si como no seu confronto com aquela decisão final, possa e deva ser devida e corretamente interpretado e ponderado pelos juízes que, funcionalmente, o vão ter de analisar e avaliar juridicamente, quer formal, como materialmente.

A Nota de Culpa não pode ser assim configurada como um simples documento de trabalho, suscetível de apenas conter um resumo ou uma síntese das assacadas condutas disciplinares e de, nessa medida, consentir, não somente um alcance e sentido meramente implícitos ou tácitos quanto aos comportamentos descritos, como permitir, por parte da empregadora, a sua subsequente regularização, em termos da sua legal completude - no que de crucial ou essencial se ache nela omitido - com a apresentação de elementos exteriores ao seu texto [e aos documentos complementares que a acompanhavam] após a notificação da decisão disciplinar ao trabalhador [designadamente, no âmbito da ação judicial de impugnação que seja

posteriormente proposta contra ela pelo visado pelo procedimento disciplinar].

Verifica-se, com efeito, que os factos disciplinares constantes da Nota de Culpa e dos documentos que, porventura, a complementam e esclarecem não podem ser supridos, quanto a eventuais omissões ou deficiências de que tal Nota de Culpa padeça e que inquinem a sua validade jurídica, por factos alegados e demonstrados, posteriormente, quer em sede da ação de impugnação judicial da licitude e regularidade do despedimento, quer na ação com processo comum laboral que possua a mesma finalidade, por via, respetivamente, do articulado motivador do despedimento ou da contestação e dos meios de prova que foram apresentados conjuntamente com um ou outro.

Logo, pelo conjunto de argumentos deixados expostos, tem este recurso de Revista de ser julgado improcedente, assim se confirmando o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto.

#### **IV - DECISÃO**

Por todo o exposto, nos termos dos artigos 87.º, número 1, do Código do Processo do Trabalho e 679.º e 663.º do Novo Código de Processo Civil, acorda-se, neste Supremo Tribunal de Justiça em julgar improcedente o presente recurso de Revista interposto pela Ré **QUADTEL - MONTAGENS ELÉTRICAS, LDA.**, confirmando-se, nessa medida, o recorrido Acórdão do Tribunal da Relação do Porto

Custas do presente recurso a cargo da recorrente - artigo 527.º, número 1 do Novo Código de Processo Civil.

Registe e notifique.

Lisboa, 24 de janeiro de 2024

José Eduardo Sapateiro (Relator)

Júlio Gomes

Domingos José de Morais

---

1. «*Para jurisprudência a este propósito, vd. Pedro Ferreira de Sousa, “O Procedimento Disciplinar Laboral - uma construção jurisprudencial”, Almedina, 2021, 4.ª edição reimpressão, págs. 60-64.*» - NOTA DE RODAPÉ DO TEXTO TRANSCRITO, COM O NÚMERO 4. [↵](#)

2. «*Cfr. o acórdão do STJ citado no parecer do M.º P.º, o aresto de 14/11/2018 (consultável em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), processo n.º 94/17.0T8BCL-A.G1.S1).*» - NOTA DE RODAPÉ DO TEXTO TRANSCRITO, COM O NÚMERO 5. [↵](#)

3. «*Cfr. o acórdão do TRC citado no parecer do M.º P.º, o aresto de 19/03/2021 (consultável em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), processo n.º 954/20.0T8CTB.C1).*» - NOTA DE RODAPÉ DO TEXTO TRANSCRITO, COM O NÚMERO 6. [↵](#)

4. «*Sobre a questão, vd. Pedro Ferreira de Sousa, ibidem, pág. 71.*» - NOTA DE RODAPÉ DO TEXTO TRANSCRITO, COM O NÚMERO 7. [↵](#)

5. «Assim, Pedro Ferreira de Sousa, *ibidem*, pág. 61 (nota de rodapé 67).» - NOTA DE RODAPÉ DO TEXTO TRANSCRITO, COM O NÚMERO 8.↵

6. «Cfr. o acórdão desta Secção Social do TRP de 10/09/2012, consultável em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), processo n.º 448/11.5TTVFR-A.P1.» - NOTA DE RODAPÉ DO TEXTO TRANSCRITO, COM O NÚMERO 9.↵

7. Em “*Cessação do Contrato de Trabalho*», 4.ª Edição revista e atualizada, setembro de 2017, PRINCIPIA, página 211 a 213.↵

8. «*Sobre o alcance da descrição circunstanciada dos factos exigida para a nota de culpa ver, HENRIQUE SALINAS, [“Algumas questões sobre as nulidades do processo disciplinar”, RDES, 1992, n.º 1-2-3], 49-51, com outras indicações*» - NOTA DE PÉ DE PÁGINA DO TEXTO TRANSCRITO COM O NÚMERO 88.↵

9. Muito embora este mesmo autor recorde que «*contudo, importa não sobrevalorizar esta exigência, sob pena de a mesma se poder tornar inultrapassável, a ponto de ser mais difícil elaborar uma nota de culpa do que deduzir uma acusação em processo penal*».↵

10. Cfr., também, SÓNIA KIETZMANN LOPES, em “*Notas práticas sobre o procedimento disciplinar e a ilicitude e irregularidade do despedimento disciplinar*”, em *Prontuário do Direito do Trabalho* n.º 87, Setembro-Dezembro de 2010, Edição do CEJ, Coimbra Editora - grupo WOLTERS KLUWER, páginas 251 a 278, com especial relevância para páginas 252 a 255.↵