

Tribunal da Relação de Guimarães
Processo nº 5041/25.2T8VNF.G1

Relator: MARIA LEONOR BARROSO

Sessão: 05 Março 2026

Número: RG

Votação: UNANIMIDADE

Meio Processual: APELAÇÃO

Decisão: APELAÇÃO PROCEDENTE

PROCEDIMENTO DISCIPLINAR

CADUCIDADE DO DIREITO DE ACÇÃO DISCIPLINAR

INFRACÇÕES PERMANENTES E/OU CONTINUADAS

Sumário

Não estando em causa uma infracção disciplinar instantânea e não tendo o trabalhador sequer alegado quando é que o empregador teve conhecimento da infracção continuada/permanente (o que lhe competia), não ocorreu caducidade do procedimento disciplinar.

Maria Leonor Barroso (relatora)

Texto Integral

I - RELATÓRIO

O trabalhador, AA, deu início a acção especial de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento, apresentando requerimento de oposição ao despedimento - 98º/C, CPT.

A empregadora “EMP01..., Lda.,” apresentou articulado motivador do despedimento e procedimento disciplinar, propugnando pela sua licitude - 98º/2- G, 98º/1-J, CPT.

Como fundamento o despedimento alega o seguinte: o trabalhador estava encarregue de proceder à descarga e análise de tacógrafos enviados

pelas empresas clientes da R. relativos à condução de motoristas de viaturas pesadas de mercadorias, competindo-lhe depois elaborar “templates” e relatórios com análise dos horários de condução (relatórios tacográficos) e enviá-los mensalmente a todos os clientes; os ditos relatórios são fundamentais para as cientes da R, mormente para rastreamento e defesa de eventual prática de contra-ordenações; sucede que em **18 de abril 2025** (quando o autor se encontrava de baixa) a R. recebeu **um email da cliente EMP02..., S.A. a reclamar o envio dos relatórios** e da análise referentes aos meses de janeiro, fevereiro e março; veio depois a apurar-se que, na verdade, este cliente já não recebia qualquer relatório de análise desde setembro de 2024, trabalho da responsabilidade do Autor, o que levou à posterior rescisão do contrato de avença com o cliente; **após, ainda durante o mês de abril e maio de 2025**, começaram a chegar diversas chamadas ao telefone profissional da Ré de clientes a solicitar o envio da análise tacográfica e de templates referentes ao último trimestre de 2024, bem como a janeiro de 2025, o que era da responsabilidade do A; acedendo ao computador profissional, a R apercebeu-se que o autor desde setembro de 2024 deixou de enviar os relatórios de análise tacográfica a 32 do total dos seus 49 clientes, que mensalmente pagam à Ré a prestação de tal serviço, entre os quais se destaca a sociedade EMP03... Sa a maior cliente da empregadora, EMP04..., SA; outros relatórios foram efectuados de forma deficiente ou com atraso, como ocorreu com a EMP05..., Sa, **que em maio de 2025 reclamou da falta de envio de relatórios** referente a alguns dos motoristas ; pelo que o A violou gravemente os deveres de zelo e diligência, de cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes a execução ou disciplina do trabalho e de promover ou executar os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa; verificou-se ainda que o computador do A., apesar de adstrito unicamente a uso profissional, continha diversos acessos a sítios da internet de jogos de azar (casino online) e plataformas de streaming (...).

O trabalhador apresentou contestação e formulou reconvenção- 98º-L, CPT. Entre o mais, e no que contende com o recurso, excepcionou a caducidade do direito de a empregadora exercer o poder disciplinar por **desrespeito pelo prazo de 60 dias subsequentes àquele em que teve conhecimento das infrações em 18-04-2025, data em que iniciou o inquérito disciplinar, tendo sido notificado da nota de culpa em 18-06-2025, ou seja, no 61º dia-** 329º, 2, CT. Ademais, a ré comunicou-lhe a suspensão de funções em 2-06-2025 e, nesse acto, informa-o de que tinha instaurado processo prévio de inquérito, data em que igualmente já tinham decorrido 30 dias desde a suspeita de comportamento irregulares em 18-04-2025(352º CT), para além de que o inquérito não foi conduzido de forma diligente pois as diligências datam

de 9 de junho. Assim, não ocorreu a interrupção do prazo de caducidade. No mais, refere que parte dos relatórios em falta reclamados pelos clientes reportam-se a período em que já se encontrava de baixa.

Em resposta a empregadora refere, entre o mais, que iniciou o procedimento disciplinar no prazo de 60 dias.

*

Foi proferido despacho saneador, onde, entre o mais, se conheceu **da exceção de caducidade, julgando-a procedente e, em consequência, declarou-se ilícito o despedimento**, decisão ora alvo de recurso, prosseguindo os autos apenas para apuramento do demais pedido.

DECISÃO RECORRIDA (DISPOSITIVO):

“Pelo exposto, decido julgar procedente a exceção de caducidade do procedimento disciplinar deduzida pelo trabalhador e, em decorrência, declaro ilícito o despedimento do trabalhador AA, condenando, em consequência, a empregadora EMP06..., Lda.:

a) a pagar ao trabalhador AA as retribuições vencidas desde a data do despedimento e as que se vencerem sucessivamente até à data do trânsito em julgado da presente decisão, que se liquidam desde a data do despedimento e até à data da apresentação da contestação em €2.610,00, todas acrescidas de juros de mora à taxa civil, vencidos desde a data de vencimento de cada uma das retribuições e vincendos até efetivo e integral pagamento;

b) a pagar ao trabalhador a quantia de €2.610 (dois mil, seiscentos e dez euros), a título de indemnização pela antiguidade, em substituição da reintegração, acrescido dos juros de mora vencidos desde a citação e vincendos até efetivo e integral pagamento.”

*

A EMPREGADRA RECORREU. CONCLUSÕES (segmentos):

i. Foi o aqui recorrente notificado do despacho saneador, no qual a Mm.^a Juiz a quo, decidiu do mérito da causa, julgando assim procedente a exceção de caducidade do procedimento disciplinar, declarando assim o despedimento ilícito do aqui recorrido, com base na caducidade do procedimento disciplinar.

ii. Acontece que, o conceito de “início do procedimento prévio de inquérito” é uma figura lata, sem definição jurídica, mas que se entende como a prática de qualquer ato que demonstre a intenção da entidade empregadora em descobrir a veracidade do ato que teve conhecimento e a descoberta de atos análogos.

iii. Ora, no caso em concreto, a entidade empregadora foi confrontada no pretérito dia 18 de abril de 2025, pelas 17h37, com um email de um cliente a reclamar a falta de trabalho que seria responsabilidade do aqui recorrido.

iv. No próprio dia foi nomeada instrutora a Dr.ª BB e deu-se início ao procedimento disciplinar através do despacho de instauração do mesmo.

v. O início do procedimento disciplinar implica também o início do procedimento prévio de inquérito, onde a entidade empregadora reuniu toda a documentação e informação necessária ao apuramento dos factos descritos na nota de culpa.

vi. Foi então necessário cerca de 1 mês para a recolha de todas as informações necessárias, sendo que o trabalhador que se encontrava a gozar férias.

vii. Mais, vejamos ainda que a 18 de abril de 2025, foi emitido o termo de abertura (fls. 3 junto com o procedimento disciplinar), onde consta claramente que “Procede-se à abertura de inquérito para averiguação e apuramento da eventual responsabilidade do referido trabalhador.”.

viii. Sendo que, posteriormente, a 20 de maio de 2025 foi emitido o despacho (fls. 4 e ss. junto com o procedimento disciplinar) com a junção aos autos dos elementos recuperados e que configuram provas físicas dos atos do trabalhador-arguido, que foram recolhidos desde o início do procedimento de inquérito prévio, nos 32 dias anteriores.

ix. Ora, face ao sobredito, dúvidas não restam que o procedimento disciplinar foi bem conduzido, todos os prazos cumpridos e como tal, não pode, nem deve, ser o despedimento declarado ilícito.

x. Assim sendo, e face ao sobredito e mesmo face ao teor da Lei aplicável in casu, deve o despacho ora recorrido ser anulado, sendo declarado como não caduco o procedimento disciplinar, por não se poder retirar tal conclusão dos factos constantes nos autos.

Assim, face a toda a retórica supra vertida, revogando-se a Sentença do Tribunal a quo e ao ser proferido Acórdão....

CONTRA-ALEGAÇÕES - sustenta-se a improcedência do recurso.

PARECER DO MINISTÉRIO PÚBLICO: sustenta que o recurso deve improceder.

SEM RESPOSTA AO PARECER.

O recurso foi apreciado em conferência.

QUESTÕES A DECIDIR (o âmbito do recurso é delimitado pelas conclusões do recurso^[1]): caducidade do direito de acção disciplinar.

II - FUNDAMENTAÇÃO

A - FACTOS

Factos provados:

1) Por documento escrito denominado “Auto de Ocorrência”, datado de 18 de Abril de 2025, a empregadora declarou:

“O Trabalhador AA, ... , praticou as seguintes condutas:

- a) No presente dia (18/04/2025), teve a Entidade Empregadora conhecimento de que o trabalhador AA, desde setembro de 2024 que o mesmo não tem cumprido assiduamente as funções para as quais foi contratado;*
- b) Concretizando, no dia 18 de abril 2025, a Entidade Empregadora recebeu um e-mail do cliente EMP02..., S.A. a apresentar uma reclamação pela falta de envio dos relatórios e análises mensais;*
- c) Nesse contexto e, uma vez que o trabalhador AA não se encontrava na empresa em virtude de baixa médica, a Entidade Empregadora, não teve outra solução que não fosse verificar o seu computador de trabalho, por forma a verificar se, efetivamente, o serviço de peritagem estava a ser realizado.*
- d) Nesse seguimento, a Entidade Empregadora deparou-se com situações que afetam gravemente a situação patrimonial da empresa.*
- e) O serviço de peritagem, que era da única e exclusiva competência do trabalhador AA não se encontrava a ser realizado de acordo com as instruções diretas que o mesmo tinha.*
- f) Nesta sequência, a Entidade Empregadora já recebeu 5 (cinco) rescisões contratuais de contratos de avenças.*

Ora, Tais condutas, para além de afetarem a confiança e o respeito que existe na relação de trabalho que tínhamos com o trabalhador, constituem as condutas praticadas como infração disciplinar.

Motivo pelo qual determinamos que seja instaurado o competente inquérito disciplinar ao trabalhador AA de modo a aferir qual a sua culpa e responsabilidade nos termos da lei.

Para o efeito, nomeamos como instrutora a Exma. ...” conforme documento junto aos autos com o processo disciplinar, e cujo teor aqui se dá por fiel e integralmente reproduzido.

2) Por documento escrito denominado “Termo de abertura”, datado de 18 de Abril de 2025, foi declarado pela instrutora do processo disciplinar referido em 1) que “Aos 18 dias de abril de 2025, no seguimento da nota de ocorrência junta pela Entidade Empregadora ..., referente ao comportamento alegadamente praticado pelo trabalhador ... suscetível de integrar sanção

disciplinar... Procede-se à abertura de inquérito para averiguação e apuramento da eventual responsabilidade do referido trabalhador.”, conforme documento junto com o processo disciplinar, cujo teor aqui se dá por fiel e integralmente reproduzido.

3) Por documento escrito, denominado “despacho”, datado de 20 de Maio de 2025, pela instrutora do processo foi determinada a junção da certidão permanente da empregadora, do contrato de trabalho do trabalhador, e dos emails dos clientes, conforme documento junto com o processo disciplinar, cujo teor aqui se dá por fiel e integralmente reproduzido.

4) Por carta registada com aviso de receção, datada de 2 de Junho de 2025, a empregadora comunicou ao trabalhador que:

“Pelo presente comunica-se a V.Exa que a EMP06..., Id., teve conhecimento dos comportamentos adotados por si suscetíveis de constituir infração disciplinar, os quais carecem de ser cabalmente esclarecidos e devidamente circunstanciados, tendo-se determinado em 02 de junho de 2025, a instauração de procedimento prévio de inquérito.

Apesar de ainda não ter sido possível a elaboração e notificação da nota de culpa, comunica-se a sua suspensão preventiva sem perda de retribuição, com efeitos a partir do termo do seu período de férias, ou seja, 13 de junho de 2025, uma vez que sua presença no local de trabalho se mostra inconveniente para o normal funcionamento da atividade da empresa, tendo em conta os indícios de facto imputáveis, bem como por a sua presença ser suscetível de perturbar as averiguações do procedimento de inquérito, ...”, conforme documento junto ao processo disciplinar, cujo teor aqui se dá por fiel e integralmente reproduzido.

5) Por documento denominado “Despacho”, datado de 9 de Junho de 2025, a instrutora do processo disciplinar referido em 1) determinou que se convocassem duas testemunhas, as quais foram ouvidas a 12 e 26 de Junho de 2025, conforme documento e auto de declarações, juntos ao processo disciplinar, cujo teor aqui se dá por fiel e integralmente reproduzido.

6) Por carta registada, datada de 18 de Junho de 2025, a empregadora comunicou ao trabalhador a “nota de culpa”, onde declara a intenção de proceder ao seu despedimento, conforme documento junto ao processo disciplinar, cujo teor aqui se dá por fiel e integralmente reproduzido.

B -CADUCIDADE DO PROCEDIMENTO DISCIPLINAR

Importa averiguar da caducidade do procedimento disciplinar.

A decisão recorrida julgou procedente a exceção de caducidade do direito do acção disciplinar por terem decorrido 61 dias entre o conhecimento da

infracção (**18-04-2025**) e a notificação da data de culpa (**18-06-2025**) e, ainda, porque o procedimento prévio de inquérito foi instaurado mais de 30 dias após aquele conhecimento, dele não se vislumbrando a sua necessidade e não sendo conduzido de forma diligente - 329º, 2, e 352º, CT.

Nesse sentido destacam-se as seguintes passagens da sentença:

“(...)De acordo com o artigo 329.º, n.º 2 do Código do Trabalho “O procedimento disciplinar deve iniciar-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o empregador, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção”, inexistindo dúvidas que tal prazo de 60 dias para o exercício da ação disciplinar é um prazo de caducidade, embora atípico, já que se prevê a possibilidade da sua interrupção.

O prazo de 60 dias estipulado assenta “na ideia de que a maior ou menor lentidão no desencadeamento do processo disciplinar exprime o grau de relevância atribuído pelo empregador à conduta infractora; se o procedimento disciplinar não se iniciar dentro dos 60 dias subsequentes ao conhecimento da referida conduta, esse facto constitui presunção iuris et de iure de irrelevância disciplinar.”, neste sentido Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 25.06.2008, proferido no processo 3986/2008-4.

O processo disciplinar inicia-se com a entrega ao trabalhador da “nota de culpa”, nos termos do disposto no artigo 353º, nº 1 e 3 do CT, sendo que a notificação ao trabalhador da referida nota de culpa interrompe, no que ora releva, a contagem do prazo de caducidade previsto no nº 2 do artigo 329º. Por outro lado, o artigo 352º do CT estatui que “Caso o procedimento prévio de inquérito seja necessário para fundamentar a nota de culpa, o seu início interrompe a contagem dos prazos estabelecidos nos n.os 1 ou 2 do artigo 329.º, desde que ocorra nos 30 dias seguintes à suspeita de comportamentos irregulares, o procedimento seja conduzido de forma diligente e a nota de culpa seja notificada até 30 dias após a conclusão do mesmo.”

Da articulação dos normativos citados decorre, de forma clara, que o prazo de 60 dias para o início do procedimento disciplinar, com a notificação da nota de culpa, pode ser interrompido pela instauração de procedimento prévio de inquérito, desde que este seja necessário à instrução da nota de culpa, se inicie nos 30 dias seguintes à suspeita de comportamentos irregulares, seja conduzido de forma diligente e a nota de culpa seja notificada até 30 dias após a conclusão do mesmo.

Não sendo cumpridos estes requisitos, o procedimento prévio de inquérito não tem eficácia interruptiva do prazo, que é, como se referiu, de 60 dias.

Ora, no caso concreto, da matéria de facto provada decorre que a 18 de Abril de 2025 e entidade patronal elaborou “Auto de Ocorrência” no qual declara que “teve a Entidade Empregadora conhecimento de que o trabalhador AA,

desde setembro de 2024 que o mesmo não tem cumprido assiduamente as funções para as quais foi contratado” e na mesma data “Termo de abertura” de inquérito para averiguação da matéria que, de forma concretizada, imputa ao trabalhador.

Por outro lado, o trabalhador aceita que foi notificado da nota de culpa a 18 de Junho de 2025, pelo que dúvida não há de que efetivamente se mostra ultrapassado o prazo de 60 dias previsto no artigo 329º, nº 2 do CT, já que o trabalhador só foi notificado no 61º dia após a data em que o empregador teve conhecimento da infração (de 18 de Abril a 18 de Junho correm 61 dias).

Note-se que a lei fixou especificamente o prazo a correr em dias, 60 dias após o conhecimento da infração, o que, no caso concreto, atento o disposto nos artigos 279º e 296º ambos do Código Civil, ocorreu a 17 de Junho de 2025.

Por outro lado, conforme de resto a empregadora reconhece, é manifesto que a instauração de procedimento prévio de inquérito não teve no caso concreto efeito interruptivo do prazo de caducidade.

Em primeiro lugar, não se mostra aduzido qualquer fundamento para a necessidade da existência do procedimento prévio de inquérito.

Por outro lado, a empregadora declara que ter “determinado em 2 de Junho de 2025, a instauração de procedimento prévio de inquérito” (facto provado 4), muito além dos 30 dias após o conhecimento da infração, que foi a 18 de Abril. Finalmente, é manifesto que o procedimento não foi tramitado de forma diligente, o que ressalta do facto de as diligências de prova determinados no procedimento prévio, a audição da trabalhadora CC e da sócia gerente da empregadora, apenas ocorreram a 12 e 16 de Junho, ou seja, quase 2 meses após o conhecimento da infração.

*Assim sendo, dúvida não há de que caducou o procedimento disciplinar.”- **fim de citação.***

Discordamos da análise feita pelo tribunal a quo, a qual envolve alguma complexidade.

É apontada ao trabalhador uma reiteração de actos/omissões que se prolongam no tempo durante vários meses e reportados a clientes diversos, essencialmente violadora dos seus deveres de realização do trabalho com zelo e **não apenas a prática de um acto concreto, isolado e instantâneo.**

Conforme consta da nota de culpa (ver ponto provado 6 e relatório deste acórdão), estão em causa diversos comportamentos omissivos do autor que se prolongam no tempo, a saber a não realização das tarefas de peritagens de tacógrafos e envio mensal aos clientes, num total de 32 clientes, omissão que alegadamente se prolongou durante meses, e cujo estado antijurídico se mantinha à data da comunicação da nota de culpa (o A. não os fez).

Ora, somente vem provado que em 18-04-2025 a empregadora teve conhecimento da falta de elaboração e envio de relatórios relativamente ao cliente EMP02..., S.A, por nesta data este cliente ter enviado à R. (pelas 17h37m, diga-se) um email reclamando da falta de envio dos relatórios e análises mensais.

O que deu origem à elaboração de um denominado “auto de ocorrência” com nomeação de instrutor e à abertura imediata de procedimento disciplinar.

Mas, **não vem evidenciado nos autos que a R. nessa altura (18-04-2025) tenha tido conhecimento dos outros factos com relevância disciplinar**

que aponta ao trabalhador na nota de culpa (e na decisão final), que, diga-se, a terem ocorrido, não são de pouco monta, por se reportarem à omissão de análises e relatórios de tacógrafos em diversos meses e respeitantes a mais 31 clientes. Assim, em nosso ver, dos autos apenas resulta provado que os factos que lhe terão chegado ao conhecimento em 18-04-2025 constituiriam uma parte ínfima da “cascata” de comportamentos e omissões no cumprimento dos deveres de elaboração e envio de relatórios a dezenas de clientes da ré.

Não é pelo facto de uma empregadora iniciar o procedimento disciplinar logo que lhe chega o conhecimento de uma determinada infracção que se passa a contar a partir de então o conhecimento de outras infracções que venha a ter durante a inquérito. A caducidade do direito de acção disciplinar conta-se a partir do conhecimento da infracção se ela for uma, ou das infracções se forem várias.

Ademais, ressalvado o caso da cliente EMP02..., S.A, a empregadora alegou que posteriormente a esta primeira queixa (18-04-25) teve conhecimento de outros factos durante abril e maio de 2025, o que seria suficiente para interromper a caducidade dado que a nota de culpa foi comunicada ao trabalhador em 18-06-2025.

O que o trabalhador não afirmou, limitando-se a alegar a caducidade conexcionada ao facto de em 18-04-25 ter chegado ao conhecimento da R, por email, os alegados comportamentos do A. referentes ao cliente EMP02..., S.A. - ver Relatório do acórdão.

A jurisprudência tem afirmado inequivocamente que recai sobre o trabalhador o ónus de alegar e provar os factos que permitam concluir que o prazo de caducidade já tinha decorrido quando recebeu a nota de culpa, por se tratarem de factos constitutivos do direito que acciona (a ilicitude do despedimento)- 342º, 1, CC- neste sentido entre outros, acórdãos do STJ de 17-10-2007, proc. 07S2314 e de 13-10-2020, proc. 673/03.2TTBRR.L1.S1 (fonte das demais citações jurisprudenciais que doravante sejam feitas sem ressalva de origem).

O trabalhador não fez essa prova, ademais nem sequer alegou factos que nesta matéria pudessem a vir a ser objecto de prova em julgamento (ressalvado os referentes à referida cliente).

*

O supra referido implica, ainda, que nos detenhamos um pouco sobre a natureza das infrações disciplinares, que podem ser instantâneas, continuadas ou permanentes.

Na verdade, a caducidade da acção disciplinar conta-se do conhecimento da infração, o que pressupõe que se defina a natureza da infração que está em causa (329º, 2, CT “2 - O procedimento disciplinar deve iniciar-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o empregador, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção.”

A classificação da infração disciplinar quanto ao seu modo de execução terá de ser feita com recurso supletivo a princípios de outros ramos de direito como o penal, por inexistir regra própria e por semelhantes serem as questões- ac. STJ de 14-05-1997, proc.96S217.

Segundo o disposto no art. 3º CP : “O facto considera-se praticado no momento em que o agente actuou ou, no caso de omissão, deveria ter actuado, independentemente do momento em que o resultado típico se tenha produzido”.

A infração instantânea esgota-se num acto ou omissão concreta e momentânea, perfeitamente identificada e temporalmente delimitada, ali começando e acabando, momento em que se considera consumada a lesão do dever jurídico. Podemos dar o exemplo da agressão física a gerente ou a colega, o furto de dinheiro da caixa ou de objecto valioso, ou a danificação de um equipamento de trabalho.

A infração continuada desdobra-se numa pluralidade de actos ou omissões singulares, separadas e autónomas entre si, obedecendo a intentos diversos, mas que a lei reúne e ficciona como sendo uma infracção continuada sujeitando-a a regime específico e diferente ao que resultaria da soma de todas as infrações concretas, em razão de ser levada cabo “no quadro da solicitação de uma mesma situações exterior que diminui consideravelmente a culpa do agente” - 30º, 2, CP. Costuma-se dar o exemplo de diversos furtos praticados ao longo de um período delimitado de tempo, em que o agente é tentado pelo circunstancialismo de o bem não estar vigiado e ser mais acessível.

A infracção permanente é aquela que resulta de actuação ou omissão que se prolonga no tempo, o que acontece porque o infractor, além da conduta ilícita inicial, omite seguidamente o dever de a cessar e de restaurar a legalidade, cumprindo o dever omitido, sendo disso exemplo típico no domínio penal o

sequestro. Segundo Eduardo Correia, Direito Criminal, I, 1968, págs. 309, 310, crimes permanentes “*são aqueles em que o evento se prolonga por mais ou menos tempo... Na estrutura dos crimes permanentes distinguem-se duas fases: uma que se analisa na produção de um estado antijurídico e que não tem aliás nada de característico em relação a qualquer outro crime; outra, e esta propriamente típica, que corresponde à permanência, ou, vistas as coisas de outro lado, à manutenção desse evento*”.

*

No caso, com referimos, o trabalhador é acusado essencialmente de durante meses não elaborar avaliações e relatórios de tacógrafos de 32 clientes e de não os enviar no final de cada mês, conduta omissiva que, segundo a nota de culpa, se prolonga no tempo, violando-se sobretudo o dever de “realizar o trabalho com zelo e diligência” - 128º, 1, c), CT.

Claramente, **não estamos assim perante a prática de uma infracção instantânea e concreta.**

Teoricamente poderíamos congeminar tanto a prática de uma infração continuada como permanente, consoante as circunstâncias que se apurasse, no que não nos vamos deter, porque para a problemática em causa o resultado será equivalente, pois determinante é o facto de não estar em causa uma infracção que se esgotou em acto isolado e temporalmente delimitado. Sendo uma infracção disciplinar continuada, a caducidade da acção disciplinar terá de se adaptar a esta natureza, pelo que “*este prazo só se inicia quando termina a infração*” - Pedro Romano Martinez, Direito do Trabalho, 9ª ed., 1019, pág. 1013, e no mesmo sentido Maria do Rosário Palma Ramalho, Tratado do Direito do Trabalho, Parte II-Relações Individuais, 4ª ed. pág. 654. Ou seja, inicia-se quando acaba o último comportamento infactor (acção ou omissão).

Na jurisprudência veja-se acórdãos do STJ de:

25-09-1996, proc. 96S081 “*A actuação do Autor de recusa ao trabalho e aos ensinamentos sobre o funcionamento das máquinas, é uma situação continuada, pelo que só a partir da data que se lhe ponha termo começa a decorrer o prazo de 60 dias para instaurar o processo disciplinar.*”

12-02-2009, proc.08S3965 “- *Se no prazo de sessenta dias contados **desde o conhecimento pelo empregador do último acto integrante da infracção continuada**, for, ao trabalhador, comunicada a nota de culpa ou for instaurado processo prévio de inquérito (nas condições e termos previstos no n.º 12, do art. 10.º do regime jurídico aprovado pelo Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro), não se poderá falar em que o exercício do direito disciplinar titulado pelo empregador esteja caduco, ficando, de todo o modo, interrompido o prazo prescricional da infracção se sobre o cometimento desta*

não passou mais de um ano.”- negrito nosso.

Caso classifiquemos a infracção disciplinar de permanente, a situação do ponto de vista do direito laboral tem sido tratada de modo similar fazendo-se equivaler os conceitos (pese embora haja alguma flutuação terminológica), entendendo-se que só deverá iniciar-se o prazo de caducidade quando cessa o comportamento omissivo de antijuricidade, isto é, quando o trabalhador retoma o cumprimento dos deveres- vd os supra referidos acórdãos, e ainda da RL de 15-03-2000, proc. 0009924, e de 3-10-2001, proc. 0067404 e na doutrina os supra referidos autores.

*

No caso dos autos, além de permanecer a conduta omissiva quando o trabalhador foi notificado da nota de culpa (18-06-2023), **não se evidencia que nesta altura a ré tivesse tido conhecimento cabal e total das infracções continuadas/permanentes**, ónus de prova que àquele competia. Perante a **particularidade de estarmos perante condutas disciplinares reiteradas no tempo** - que ademais vão avolumando a gravidade da conduta infractora-, não se pode, sem mais, entender que a empregadora teve conhecimento efectivo com a simples recepção de um email recebido ao fim da tarde do dia 18 de abril/25 e que continha a queixa de um único cliente, quando na nota de culpa (e decisão disciplinar) são imputadas inúmeras infracções por omissão de relatórios durante vários meses e referentes a mais 31 clientes. Terá tido apenas um conhecimento atomístico e não global do que se estava a passar.

Uma coisa é estarmos perante uma infracção disciplinar instantânea logo cognoscível, pese embora pela sua complexidade (por ex. quanto à extensão dos danos) possa justificar um inquérito prévio para averiguar da sua extensão e caracterização. Outra coisa é estarmos perante infracção continuada/permanente decomposta em várias actuações/omissões repetidas e das **quais o empregador não tem em simultâneo um conhecimento cabal e pleno**. Portanto, não lhe é possível, nem exigível, logo reagir disciplinarmente. A questão da abertura do inquérito prévio não tem assim interesse analítico para o caso.

*

Sendo inequívoco que não estamos perante uma infracção disciplinar instantânea e não tendo o trabalhador sequer alegado quando é que o empregador teve conhecimento da infracção continuada/permanente (o que lhe competia), é de concluir que não ocorreu caducidade do procedimento disciplinar.

*

I.I.I. DECISÃO

Pelo exposto, acorda-se em julgar procedente o recurso e em consequência:

- a) julga-se improcedente a exceção de caducidade;
- b) revoga-se totalmente a decisão recorrida e determina-se a continuação dos autos para apuramento da existência de justa causa e questões a ela associadas.

Custas a cargo do Recorrido.

Notifique.

5-03-2026

Maria Leonor Barroso (relatora)

Vera Sottomayor

Francisco Sousa Pereira

[\[1\]](#) Segundo os artigos 635º/4, e 639º e 640º do CPC.