

**Tribunal da Relação do Porto**  
**Processo nº 263/13.1TTPRT.P1**

**Relator:** JOÃO NUNES

**Sessão:** 13 Outubro 2014

**Número:** RP20141013263/13.1TTPRT.P1

**Votação:** UNANIMIDADE

**Meio Processual:** APELAÇÃO

**Decisão:** NEGADO PROVIMENTO

**PROCEDIMENTO DISCIPLINAR**

**INQUÉRITO PRÉVIO**

**SUSPENSÃO PREVENTIVA DO TRABALHADOR**

**PRAZO**

## Sumário

I - Em regra o procedimento disciplinar inicia-se com a comunicação da nota de culpa, já que é esta que interrompe os prazos de prescrição e caducidade daquele;

II - Mas pode também iniciar-se com o inquérito prévio;

III - A comunicação da entidade empregadora ao trabalhador, no sentido de que teve conhecimento de factos graves imputáveis a este, o “elevado nível de culpa” do mesmo, e que é necessário serem “cabalmente esclarecidos e devidamente circunstanciados” os factos e, para tal fim, a instauração de inquérito nos termos do artigo 352.º do CT, significa que o inquérito visa esclarecer os factos para deduzir nota de culpa;

IV - Em tal situação a suspensão preventiva do trabalhador pode ser determinada nos 30 dias anteriores à notificação da nota de culpa, desde que a empregadora justifique, por escrito, que a presença do trabalhador na empresa é inconveniente;

V - O prolongamento do referido prazo de 30 dias configura uma irregularidade e pode constituir justa causa de resolução do contrato, por violação do dever de ocupação efectiva;

VI - Todavia, não se verifica justa causa de resolução do contrato por parte do trabalhador, que exercia as funções de “Director da empresa” e que tinha à data cerca de 12 anos de antiguidade, no circunstancialismo em que se apura que o prazo de suspensão preventiva excedeu em 19 dias os 30 dias anteriores à notificação da nota de culpa, que logo decorridos cerca de 6 dias sobre o

limite dos 30 dias a empregadora remeteu nota de culpa ao trabalhador, que não foi por este recepcionada por incorrecta indicação da morada na carta, que logo no dia seguinte à devolução da referida carta a empregadora remeteu nova carta, com a nota de culpa e intenção de despedimento, recepcionada pelo trabalhador, constatando-se ainda que após o decurso do referido prazo de suspensão de 30 dias o trabalhador não se apresentou ao trabalho nem alertou a empregadora para a situação de irregularidade da suspensão e que fundamentou a resolução na violação do seu direito à ocupação efectiva, por ter sido excedido o prazo de 30 dias de suspensão sem que fosse notificado da nota de culpa, mas não invocou nenhum concreto dano, patrimonial ou não patrimonial, daí decorrente.

## **Texto Integral**

### **Proc. n.º 263/13.1TTPRT.P1**

Secção Social do Tribunal da Relação do Porto

Relator: João Nunes; Adjuntos: (1) António José Ramos, (2) Eduardo Petersen Silva.

### **Acordam na Secção Social do Tribunal da Relação do Porto:**

#### **I. Relatório**

**B...** (NIF ....., residente na Rua ..., n.º .., ....-... Porto) intentou no Tribunal do Trabalho do Porto a presente acção declarativa, com processo comum, emergente de contrato individual de trabalho, **contra C..., S.A.** (NIPC ....., com sede na Rua ..., n.º ..., ..º Piso Sul, ....-... Porto), pedindo que esta seja condenada:

A) - Reconhecer a justa causa de resolução do contrato de trabalho por iniciativa do Autor B... e a indemnizá-lo em 45 dias de retribuição base por cada ano de antiguidade num total de 11 anos e onze meses.

B) - A considerar a remuneração de base do Autor no valor de 5.763,64 constituída pelo valor de 4.942 de salário base em dinheiro, diuturnidades no valor de 19€, o valor mensal da viatura de 552,64€ e o combustível no valor de 250€ mensais.

C) - A pagar ao Autor a indemnização, por justa causa na resolução do contrato de trabalho, no valor total de 103.025,07€.

D) - A pagar créditos salariais vencidos à data da resolução no valor de 10.941,40 relativos a férias e subsídio de férias do ano de 2012 e ainda aos proporcionais de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal relativos a 2013.

E) - A pagar juros de mora à taxa legal desde a citação, sobre as quantias indicadas, até integral pagamento bem como juros compensatórios se a isso houver lugar.”.

Alegou para o efeito, muito em síntese, que foi admitido ao serviço da Ré em 1 de Março de 2001, com a categoria profissional de “chefe de serviços” e mediante a retribuição base mensal ilíquida de € 4.942,00, acrescida de € 19,00 a título de diuturnidades, estando-lhe ainda entregue uma viatura para uso pessoal e serviço, com a renda mensal total de € 552,64 e cartão de combustível no valor de € 250,00 mensais, ambos por conta da Ré.

Em 5 de Dezembro de 2012 a Ré comunicou-lhe a instauração prévia de inquérito e a suspensão preventiva, sem perda de retribuição, tendo interpretado tal suspensão como sendo ao abrigo do disposto no n.º 2, do artigo 354.º do Código do Trabalho.

E como decorreram mais de 30 dias sobre tal suspensão, sem que fosse notificado da nota de culpa, em 24 de Janeiro de 2013 (por manifesto lapso, na petição inicial o Autor refere o ano de 2012) comunicou à Ré a resolução do contrato por violação do disposto no referido n.º 2 do artigo 354.º.

Peticona, por isso, o pagamento de indemnização por resolução do contrato de trabalho, assim como o pagamento por parte da Ré de diversos créditos salariais que sustenta serem-lhe devidos.

Tendo-se procedido à audiência de partes e não se tendo logrado obter o acordo das mesmas, contestou a Ré, alegando a inexistência de fundamento para a resolução do contrato com justa causa, uma vez que não suspendeu preventivamente o Autor ao abrigo do disposto no n.º 2 do artigo 354.º, do Código do Trabalho, mas sim do n.º 5 do artigo 329.º, do mesmo compêndio legal, o qual não estabelece qualquer limite temporal para a suspensão preventiva do trabalhador que não seja a condução diligente desse processo prévio de inquérito.

Acrescenta que ainda que a suspensão preventiva do Autor tivesse sido ao abrigo do disposto no n.º 2 do artigo 354.º, o não cumprimento do prazo de 30 dias após a suspensão para a notificação da nota de culpa não constituiria no concreto caso justa causa de resolução do contrato por não se mostrarem preenchidos os respectivos requisitos legais.

Finalmente alega que pagou ao Autor todas as quantias emergentes da cessação do contrato.

Pugna, por consequência, pela improcedência da acção.

Respondeu o Autor, mas o articulado não foi admitido, assim como não foi admitida a resposta apresentada pela Ré ao referido articulado, na parte em

que se excedeu a pronúncia sobre a inadmissibilidade do mesmo.

Foi proferido despacho saneador *stricto sensu*, fixado valor à causa (€ 113.966,47), dispensada a realização de audiência preliminar, bem como a fixação da matéria de facto assente e controvertida.

Procedeu-se a audiência de discussão e julgamento, respondeu-se à matéria de facto, sem reclamação das partes, e em 07-02-2014 foi proferida sentença, cuja parte decisória é do seguinte teor:

“Pelo exposto, julgo a acção totalmente improcedente, e em consequência, absolvo a Ré dos pedidos, extinguindo a instância por inutilidade superveniente da lide em relação aos créditos laborais.”.

Inconformado com o assim decidido, o Autor interpôs recurso para este tribunal, tendo apresentado alegações, que concluiu nos seguintes termos:

“1 - A Recorrida Suspendeu Preventivamente o Recorrente por Despacho datado de 3 de Dezembro de 2012, antes da Notificação da Nota de Culpa, e desse despacho - cujo conteúdo foi dado como assente e provado na matéria de facto - consta e cita-se - «Atenta a gravidade dos factos..., os quais carecem de ser cabalmente esclarecidos e devidamente circunstanciados, ..., determina-se a instauração de procedimento prévio de inquérito.

- «..., determina-se a suspensão preventiva sem perda de retribuição após o termo do seu período de férias, uma vez que a presença deste no local de trabalho se mostra inconveniente durante o inquérito ora instaurado, visto que, atenta a sua qualidade de Directo[r] da Empresa e a natureza dos indícios de facto que lhe são imputáveis, a sua presença é susceptível de perturbar as averiguações do procedimento de inquérito.» (Sublinhado e negrito nosso). (As férias acabaram a 4 de Dezembro) (Sic, Expressis Verbis).

2 - O despacho de Suspensão Preventiva contem todas as condições e requisitos legais da Suspensão Preventiva prevista no nº 2 do Artº 354 do C.T.:

- a) - Foi determinado inquérito prévio para melhor esclarecer e circunstanciar os factos que chegaram ao conhecimento da Administração donde e como consequência só se pode extrair que à entidade patronal ainda não era possível elaborar a Nota de Culpa.
- b) - A presença do Recorrente no local de trabalho mostrava-se inconveniente.
- c) - A presença no local de trabalho era susceptível de perturbar as averiguações.
- d) - A Suspensão determinada estava a concretizar-se antes da Emissão e Notificação da Nota de Culpa.

3 - Na sequência desse despacho e sua suspensão preventiva o Recorrente

interpretou que estava Suspenso Preventivamente ao abrigo do disposto no nº 2 do Artº 354 do C.T. e interpretou o despacho conforme o disposto no Artº 236, nº 1 do Cod. Civil.

4 - Não podia o Tribunal “A Quo” dizer simplesmente que o Recorrente não podia interpretar que a sua suspensão era ao abrigo do Artº 354, nº 2 por do texto da suspensão não constar “ que ainda não tinha sido possível elaborar a nota de culpa” porque do texto do despacho de suspensão constava que a entidade patronal iria proceder a inquérito para melhor esclarecer e circunstanciar os factos; ora, quem assim procede é porque não está capaz de emitir a Nota de Culpa; ou seja é o mesmo que dizer que ainda não é possível emitir a Nota de Culpa - é a concretização/materialização da condição “Ad Substantiam” e que dá cumprimento à obrigação do “Sibi imputet” que impende sobre a entidade patronal.

5 - A manutenção da Suspensão Preventiva do Recorrente para além de trinta dias anteriores à notificação da Nota de Culpa constitui violação da proibição imposta à entidade patronal de não poder obstar injustificadamente à prestação efectiva de trabalho pelo Recorrente e constitui, também, violação de garantia legal daquele. (cfr. Artºs, 129, nº 1, alª b) do CT e 354, nº 2 do CT)

6 - Essa violação da garantia do Recorrente é de tal forma grave que o legislador lhe impõe, em matéria de contra-ordenações, a sanção mais grave ao considerar que aquela contra-ordenação é muito grave. (cfr. Artº 129, nº 2).

7 - Os prazos estabelecidos na lei e relativos ao procedimento disciplinar são prazos peremptórios e por isso a sua violação não pode jamais ser considerada de mera irregularidade.

8 - Não existe qualquer contradição, de princípio ou não, entre o disposto no Artº 354, nº 2 e seu prazo de 30 dias com o disposto no Artº 352 e seus prazos, ambos do CT, porque o aparente conflito é afastado por um princípio de “Concordância Prática”; ou seja a entidade patronal sabe que se suspender o trabalhador antes da emissão e notificação da Nota de Culpa só pode manter essa Suspensão sem aquela Notificação por trinta dias e desse modo se mantendo o carácter excepcional da Suspensão relativamente à proibição do Artº 129, nº 1, alª b) do CT pois que se assim não fosse a suspensão perderia a característica de excepção relativamente à proibição do Artº 129 e a proibição do Artº 129 deixaria de fazer sentido diante da suspensão.

9 - Se fosse vontade do legislador que o Inquérito Prévio, previsto no Artº 352 do CT, tivesse qualquer influência sobre os prazos da Suspensão Preventiva do Artº 354, nº 2 do CT, então teria concertado alargado a interrupção ali prevista para os prazos do Artº 329, nº 1 e 2 aos prazos do Artº 354 do CT.

10 - O Artº 354, nº 1 e 2 é a densificação do Artº 329, nº 5 do CT e não constituindo o Artº 329, nº 5 uma espécie diferente de Suspensões das

previstas no Artº 354 (antes ou depois da notificação da nota de culpa).

11 - A suspensão preventiva do trabalhador com uma antecedência superior a 30 dias em relação à data da notificação da nota de culpa, ou com aquela antecedência mas desacompanhada da justificação, por escrito, nos termos fixados no nº 2 deste artigo (Artº 354, nº 2), constitui violação das garantias legais que a lei reconhece ao trabalhador, e, como tal, pode ser invocada por este como justa causa de resolução do contrato, ao abrigo do disposto na alª. b) do nº2 do Artº 394 do CT.

12 - Viola culposamente as garantias legais do trabalhador a entidade patronal que o mantém suspenso para além de trinta dias antes da emissão e notificação da Nota de Culpa, pois que lhe retira o direito à prestação efectiva do seu trabalho, sem fundamento legal ou convencional, o que lhe é proibido pelo Artº 129, nº 1, alª b) do CT e o que constitui justa causa de resolução nos termos do Artº 394, nº 1 e 2, alª b) do CT.

É por isso que decidindo-se como se decidiu se desconsiderou a matéria dada como provada no nº 3 e Fundamentação / Factos Provados da Sentença, fez-se errada subsunção desses factos ao Direito e errada interpretação do disposto nos Artºs 129, nº 1, al. b) do CT, 354, nº 2 do CT, 329, nº 5 do CT e 394, nº 1 e 2, alª b) do CT e ainda do Artº 236, nº 1 do Código Civil.

Deve por isso a Sentença ser Revogada e em consequência proferido Acórdão que considere procedente por provado o pedido do Recorrente e Autor como é de JUSTIÇA”.

A Ré apresentou contra-alegações, a pugnar pela improcedência do recurso.

Para tanto formulou as seguintes conclusões:

“A. A suspensão preventiva do Recorrente não foi promovida pela Recorrida ao abrigo do n.º 2 do artigo 354.º do Código do Trabalho, nem o Recorrente assim o poderia, de boa fé, entender;

B. O n.º 2 do artigo 354.º do Código do Trabalho não é invocado na comunicação que fora dirigida pela Recorrida ao Recorrente e na qual aquela determinou a instauração de um procedimento prévio de inquérito e decretou e fundamentou a suspensão preventiva, pelo que não se afigura legítima qualquer presunção ou conclusão, supostamente com base no texto da comunicação, de que a sua suspensão preventiva foi promovida ao abrigo do referido preceito (cfr. ponto n.º 3 dos factos irretractavelmente provados);

C. O n.º 2 do artigo 354.º do Código do Trabalho não se refere ao procedimento prévio de inquérito, pelo que, tendo a Recorrida mencionado expressamente a instauração daquele procedimento na comunicação dirigida ao Recorrente, este não podia subsumir a sua suspensão no regime previsto naquele normativo;

D. Do texto da comunicação não consta a menção à circunstância de a suspensão preventiva do Recorrente estar a ser determinada pela Recorrida por ainda não ter sido possível a elaboração da nota de culpa, conforme alude a última parte do n.º 2 do artigo 354.º do Código do Trabalho;

E. Pelo contrário, o Recorrente foi informado da instauração de um procedimento prévio de inquérito e da sua suspensão preventiva, sem perda de retribuição, em face da inconveniência da sua presença, nas instalações da Recorrida, para a averiguação dos indícios de comportamentos irregulares, ou seja, todos os elementos constantes do n.º 5 do artigo 329.º do Código do Trabalho;

F. Também pela ausência da menção ao facto de «ainda não ser possível elaborar a nota de culpa», nunca o Recorrente poderia concluir, sem mais, que a sua suspensão preventiva havia sido determinada ao abrigo do n.º 2 do 354.º do Código do Trabalho;

G. Ao alegar que a referência ao facto de as circunstâncias chegadas ao conhecimento da Recorrida carecerem de ser cabalmente esclarecidos e devidamente circunstanciadas é o mesmo que dizer que «ainda não ser possível elaborar a nota de culpa», o Recorrente confunde vários planos distintos na ânsia de justificar as suas posições;

H. A menção a «factos que carecem de ser cabalmente esclarecidos e devidamente circunstanciados» reporta-se à instauração de um procedimento prévio de inquérito (cfr. Acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra, de 29 de Fevereiro de 2012 (Processo n.º 298/10.6TTFIG.C1));

I. A promoção de um procedimento prévio de inquérito não é sinónimo de dedução de nota de culpa, uma vez que a entidade empregadora pode concluir, mediante o resultado inconclusivo ou insatisfatório do dito procedimento, que não existe fundamento para avançar com o procedimento disciplinar, por ausência de factos disciplinarmente censuráveis ou por impossibilidade de imputar responsabilidade disciplinar a um concreto trabalhador (Cfr. ANA LAMBELHO e LUÍSA ANDIAS GONÇALVES, «Poder Disciplinar – Justa Causa de Despedimento», Quid Juris, pág. 71.; Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 10 de Janeiro de 2001);

J. Em sede de inquérito prévio não se coloca a questão da impossibilidade ou oportunidade de elaborar a nota de culpa, uma vez que a acusação disciplinar poderá nem sequer vir a ser formulada;

K. O regime previsto no n.º 2 do artigo 354.º do Código do Trabalho não se revela compatível com o regime previsto no referido diploma para o procedimento prévio de inquérito, donde nunca o Recorrente poderia reclamar a sua aplicação à suspensão preventiva promovida, no âmbito de um procedimento prévio de inquérito, pela Recorrida;

L. Com base no n.º 2 do artigo 354.º do Código do Trabalho, o empregador pode suspender preventivamente o trabalhador em momento anterior à notificação da nota de culpa, desde que a suspensão ocorra nos 30 dias anteriores à dita notificação;

M. O artigo 352.º do Código do Trabalho confere ao empregador a possibilidade de desencadear um procedimento tendente ao apuramento de todos os elementos necessários à fundamentação da nota de culpa, o qual, quando regularmente promovido, apresenta a virtualidade de interromper os prazos de caducidade e prescrição previstos no artigo 329.º do referido diploma (cfr. Acórdão do[] Tribunal da Relação de Coimbra, de 29 de Fevereiro de 2012 (298/10.6TTFIG.C1));

N. O legislador laboral não fixou um concreto limite temporal para a duração do procedimento prévio de inquérito, tendo, antes, definido um critério abstracto de aferição da bondade da sua condução: o procedimento prévio de inquérito deverá ser conduzido «de forma diligente» (Cfr. MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, «Direito do Trabalho - Volume II», Almedina, 3.ª Edição, pág. 922 e 923; Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 28 de Fevereiro de 1996);

O. A ausência de um prazo, apriorística e legalmente definido, para a conclusão do procedimento prévio de inquérito não se revela compatível com a obrigatoriedade de notificar a nota de culpa ao trabalhador no prazo de 30 dias após a suspensão vertido no n.º 2 do artigo 354.º do Código do Trabalho, pelo que admitir a suspensão preventiva no âmbito do inquérito prévio e aplicar a essa suspensão as regras previstas no n.º 2 do artigo 354.º do Código do Trabalho, designadamente a obrigatoriedade de notificação da nota de culpa nos 30 dias subsequentes, implicaria necessariamente que o procedimento prévio de inquérito tivesse de decorrer, no limite, durante os tais 30 dias, circunstância que não poderá deixar de se qualificar como uma contradição insanável (Cfr. ABÍLIO NETO, «Novo Código do Trabalho - Anotado», 3.ª Edição, 2012, pág. 858.);

P. Justificando-se a instauração do procedimento prévio de inquérito para o apuramento das circunstâncias de modo, tempo e lugar da infracção disciplinar e, bem assim, da identidade dos respectivos infractores, o empregador não pode antever a duração e quantidade de diligências necessárias ao apuramento dos elementos então desconhecidos, razão pela qual o legislador laboral não definiu um concreto prazo limite para a conclusão do procedimento prévio de inquérito, impondo apenas que o mesmo seja conduzido de «forma diligente» - circunstância que, de resto, é susceptível de ser sindicada pelo trabalhador e, em última análise, pelo tribunal;

Q. A suspensão preventiva do trabalhador na fase de inquérito prévio encontra fundamento legal no n.º 5 do artigo 329.º do CT, desde que a sua presença na empresa durante a tramitação do referido procedimento se mostre inconveniente e a suspensão não implique perda de retribuição;

R. Este é o comando legal que melhor se coaduna com o regime do inquérito prévio, uma vez que não prevê limites temporais para a suspensão, acompanhando, assim, a ausência de prazo pré-definido para a tramitação do referido procedimento, definindo-se como critério aferidor da regularidade da suspensão a diligência na condução do inquérito (cfr. Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 05.02.2013 (Processo n.º 2050/10.0TTLSB.L1); Sentença proferida, em 6 de Janeiro de 2014, pelo Tribunal do Trabalho do Porto, 4.ª Secção, no âmbito do Processo n.º 1564/13.4TTPRT; NUNO ABRANCHES PINTO, «Instituto Disciplinar Laboral», Coimbra Editora, pág. 133 e134);

S. Sublinhe-se o entendimento jurisprudencial que defende que, caso se afigure necessário instaurar procedimento prévio de inquérito, o procedimento disciplinar, em sentido amplo, inicia-se com essas concretas diligências de investigação, o que sustenta reforçadamente a aplicação deste preceito à suspensão do trabalhador em fase de inquérito prévio (cfr. Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 27 de Outubro de 2004 (Processo n.º 03S3784) e Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 27 de Abril de 2005 (Processo n.º 742/2005));

T. Acresce que a redacção do n.º 2 do artigo 354.º do actual Código do Trabalho - suspensão preventiva do trabalhador nos 30 dias anteriores à notificação da nota de culpa - foi apenas introduzida, com carácter inovador, pelo Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto (cfr. n.º 2 do artigo 417.º);

U. Tal disposição não existia no âmbito da vigência do regime anterior consagrado no Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27/02, prevendo este diploma apenas o normativo consignado no actual n.º 1 do artigo 354.º do Código do Trabalho (cfr. artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 64- A/89, de 27/02), ou seja, a possibilidade da suspensão preventiva do trabalhador no momento da notificação da nota de culpa;

V. Nessa altura, existindo já, como existia, o instituto do procedimento prévio de inquérito, com a mesma redacção que hoje encontramos no artigo 352.º do Código do Trabalho (cfr. n.º 12 do artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27/02), a possibilidade de suspender o trabalhador antes da nota de culpa reconduzia-se exactamente ao regime equivalente ao previsto no actual n.º 5 do artigo 329.º do Código do Trabalho, ou seja, o regime então consignado no n.º 2 do artigo 31.º do Decreto-Lei 49408, de 24-11-69;

W. A suspensão do Recorrente foi legitimamente promovida pela Recorrida ao abrigo do n.º 5 do artigo 329.º do Código do Trabalho, o qual não impõe um prazo máximo findo o qual a nota de culpa deverá ser notificada ao trabalhador, não se verificando, assim, qualquer irregularidade e, por conseguinte, qualquer violação do dever de ocupação efectiva, donde facilmente se conclui que o Recorrente não dispunha de justa causa de resolução do contrato de trabalho;

X. O facto de a Recorrida ter efectivamente promovido a elaboração de uma nota de culpa e de uma comunicação com a intenção de proceder ao despedimento com justa causa do Recorrente em abala essa conclusão, na medida em que esses factos se afiguram posteriores ao decretamento da suspensão e como uma das possíveis conclusões do referido procedimento, sendo certo que o que interessa é aferir se, no momento da suspensão (e não depois), em pleno procedimento de inquérito prévio, o Recorrente poderia legitimamente concluir que a sua suspensão decorria a coberto do n.º 2 do artigo 354.º do Código do Trabalho;

Y. Chamar à colação as declarações prestadas em julgamento pela Dra. D..., Directora de Recursos Humanos da Recorrida, sem indicar, com exactidão, as passagens da respectiva gravação, configura a violação do ónus processual acometido ao Recorrente e previsto na alínea a) do n.º 2 do artigo 640.º do Código de Processo Civil, circunstância que determina a imediata rejeição do recurso quanto a esta concreta alegação;

Z. Sem prejuízo, o que resultou das declarações da referida testemunha foi que, caso se confirmassem os factos indiciariamente conhecidos e que determinaram o decretamento do procedimento prévio de inquérito, o Recorrente deveria ser alvo de um procedimento disciplinar com vista ao seu despedimento com justa causa;

AA. Em qualquer caso, os factos invocados pelo Recorrente, ou seja, a suspensão preventiva para além dos 30 dias previstos no n.º 2 do artigo 354.º do Código do Trabalho, nunca poderiam fundamentar a resolução do contrato de trabalho com justa causa;

BB. Configura justa causa de resolução do contrato de trabalho o comportamento culposo do empregador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho (cfr. n.º 3 do artigo 351.º e números 1 e 3 do artigo 394.º do Código do Trabalho; Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 23 de Abril de 2008 (Processo n.º 961/2008-4); Acórdão do Tribunal da Relação de Évora, de 18 de Maio de 2010 (Processo n.º 56/09.0TTBJA.E1);

DD. A resolução do contrato de trabalho quando em causa se encontrem as denominadas “suspensões irregulares” deverá obedecer ao princípio da boa fé

e à cláusula geral da exigibilidade da manutenção da relação laboral, pelo que a suspensão considerada irregular não determinará, necessária e automaticamente, a existência de justa causa de resolução do contrato, devendo, pelo contrário, todas as circunstâncias que a rodearam ser ponderadas e avaliadas, desde logo a boa fé e a censurabilidade do comportamento adoptado por ambas as Partes. (cfr. PEDRO FURTADO MARTINS, «Cessação do Contrato de Trabalho», 3.ª edição, pág. 214.; Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 19 de Outubro de 2004, (Processo n.º 04S1141); Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 20 de Junho de 2011 (Processo n.º 557/08.8TTVRL.P1));

EE. Vários são os elementos que permitem concluir que a Recorrida actuou de forma justificada e de boa fé, ao passo que o Recorrente actuou em ostensiva precipitação e, mesmo, má fé;

FF. Com efeito: (i) a Recorrida possuía legítimos motivos para afastar o Recorrente da empresa, dada a natureza, gravidade e sensibilidade das condutas entretanto apuradas e, bem assim, às funções por si exercidas (Director de Serviços de Informática) (cfr. pontos 1, 2 e 3 dos factos irrefragavelmente provados); (ii) a Recorrida deu conhecimento da suspensão preventiva e dos seus fundamentos ao Recorrente (cfr. ponto 3 dos factos irrefragavelmente provados); (iii) a Recorrida conduziu o procedimento prévio de inquérito de uma forma muito célere (instaurado a 03.12.2012 e concluído a 10.01.2013, em plena época natalícia e de fim de ano) e promoveu a notificação da nota de culpa ao Autor de forma igualmente célere, ultrapassando, com a brevidade possível, os atrasos na devolução da 1.ª via da nota de culpa, exclusivamente imputáveis aos correios (cfr. pontos 6 a 13 dos factos irrefragavelmente provados); (iv) o prazo de 30 dias foi excedido em apenas 20 dias; (v) nunca o Recorrente se apresentou no seu local de trabalho para trabalhar, nem reclamou da suposta irregularidade da suspensão (cfr. ponto 14 dos factos irrefragavelmente provados) – a boa fé no seio das relações contratuais impunha que o Recorrente, se confrontado com uma suspensão considerada, a seus olhos, irregular, se socorresse de outros mecanismos susceptíveis de «repor o normal funcionamento do seu contrato de trabalho» (nomeadamente recusar-se a cumprir a ordem de suspensão que considera ilegal, apresentando-se ao serviço ou dela reclamando judicialmente), promovendo a resolução do contrato apenas em última ratio, mediante o comportamento, aí sim, grave, reiterado e culposo da sua entidade empregadora; (vi) o Recorrente manteve sempre a sua retribuição (cfr. pontos 3 e 15 dos factos irrefragavelmente provados); (vii) a nota de culpa foi recepcionada no dia 24.01.2013 e, naquele mesmo dia, pelas 20h42, o Recorrente remeteu a comunicação resolutiva, via correio registado, à

Recorrida (cfr. documento n.º 2 junto com a petição inicial e ponto n.º 13 dos factos irretractavelmente provados);

GG. Nesses termos, a suspensão do Recorrente promovida pela Recorrida, ainda que alegadamente irregular, o que não se concede, não assumiu gravidade, nem produziu consequências que colocassem em causa a manutenção da relação laboral entre as Partes, revelando-se insusceptível de configurar um comportamento culposo e grave, donde não se afigurou legítimo o recurso à resolução do contrato com justa causa por parte do Recorrente.

Nestes termos, e nos mais de Direito cujo suprimento de V. Exa. se espera e invoca, deverá o presente recurso ser julgamento totalmente improcedente, mantendo-se a decisão proferida pelo Tribunal a quo, POIS SÓ ASSIM SE FARÁ JUSTIÇA!”.

O recurso foi admitido na 1.ª instância, como de apelação, com subida imediata, nos autos, e efeito meramente devolutivo.

Neste tribunal o Exmo. Procurador-Geral Adjunto emitiu douto parecer no sentido de que a apelação não merece provimento.

Para tanto concluiu que o trabalhador foi suspenso preventivamente ao abrigo do disposto no artigo 329.º, n.º 5, e não do artigo 354.º, n.º 2, ambos do Código do Trabalho, que o prazo de caducidade do procedimento não se mostra ultrapassado, e que mesmo que se tenha ultrapassado o prazo de suspensão preventiva do trabalhador, face ao concreto factualismo não constitui justa causa de resolução do contrato.

Ao referido parecer respondeu o recorrente, a manifestar a sua discordância e a reiterar, em suma, o constante do recurso apresentado.

Cumprido o disposto no artigo 657.º, n.º 2, do Código de Processo Civil, e realizada a conferência, cumpre apreciar e decidir.

## **II. Objecto do recurso**

Sabido como é que o objecto dos recursos é delimitado pelas conclusões das respectivas alegações (cfr. artigo 635.º, n.º 4 e artigo 639.º, n.ºs 1 e 2, do novo Código de Processo Civil, aprovado pela Lei n.º 41/2003, de 26 de Junho, aplicável ex vi do artigo 87.º, n.º 1, do Código de Processo do Trabalho), no caso a questão essencial a decidir centra-se em saber se existiu (existe) justa causa de resolução do contrato de trabalho por parte do recorrente/Autor. Com vista à apreciação de tal questão importa apurar, entre o mais, se a Recorrida/empregadora violou os direitos do recorrente/trabalhador, rectius o

direito à ocupação efectiva, consistentes na sua suspensiva preventiva do trabalho por prazo superior a 30 dias antes da notificação da nota de culpa.

### **III. Factos**

A 1.ª instância deu como provada a seguinte factualidade:

1. O Autor celebrou com a Ré um contrato de trabalho, em 1 de Março de 2001, com a categoria profissional de chefe de serviços informática, tendo prestado a sua actividade no âmbito da organização e sob autoridade da Ré até 24 de Janeiro de 2013;
2. Em 24 de Janeiro de 2013, o Autor tinha a categoria profissional de chefe de serviços, Director de serviços de Informática, e recebia um salário líquido base de € 4.942,00 a que acresciam €19,00 de diuturnidades e estava-lhe adjudicada uma viatura para uso pessoal e serviço com a renda mensal total de € 552,64 da conta da Ré e cartão de combustível no valor de € 250,00 mensais;
3. Em 05 de Dezembro de 2012 foi comunicado ao Autor a sua suspensão tendo recebido, para o efeito, da Ré, uma comunicação escrita intitulada de “Despacho”, datada de 3 de Dezembro, pela qual lhe era comunicado que: “Atenta a gravidade dos factos chegados ao conhecimento da Administração em 28 de Novembro de 2012, os quais carecem de ser cabalmente esclarecidos e devidamente circunstanciados, uma vez que se indicia a prática de infracções disciplinares de extrema gravidade e elevado nível de culpa, violadora dos deveres de sigilo, de obediência e de lealdade para com a Empresa, determina-se, nos termos do disposto no artigo 352.º do Código do Trabalho, a instauração de procedimento prévio de inquérito. Considerando que os factos acima aludidos são indiciariamente imputáveis ao Director de IT da Empresa, Senhor Engº B..., determina-se a sua suspensão preventiva sem perda de retribuição após o termo do seu período de férias, uma vez que a presença deste no local de trabalho se mostra inconveniente durante o inquérito ora instaurado, visto que, atenta a sua qualidade de Director da Empresa e a natureza dos indícios de facto que lhe são imputáveis, a sua presença é susceptível de perturbar as averiguações do procedimento de inquérito.”
4. O Autor remeteu à Ré a carta cuja cópia se encontra junta a fls. 16 a 18, datada de 24 de Janeiro de 2013, cujo teor se dá por reproduzido, através da qual resolveu o contrato de trabalho invocando que foi suspenso preventivamente ao abrigo do artigo 354.º, n.º 2 do C. de Trabalho e a nota de culpa não foi enviada até 04/01/2013, existindo violação do prazo de 30 dias para a notificação da nota de culpa após a suspensão ser decretada durante o Procedimento Prévio de Inquérito;

5. Por carta junta a fls. 20/21, cujo teor se dá por reproduzido, a Ré não reconheceu a justa causa invocada pelo Autor para resolver o contrato;
6. O procedimento prévio de inquérito foi instaurado no dia 3 de Dezembro de 2012, na sequência da tomada de conhecimento pela Administração da R., em 28 de Novembro de 2012, de comportamentos laborais graves e culposos, indiciariamente imputáveis ao ora A.;
7. No dia 5 de Dezembro de 2012, tiveram início as primeiras diligências do inquérito, na presença do Inquirido (e do seu Ilustre Mandatário), no âmbito das quais, com o consentimento do A., se acedeu ao seu computador portátil de serviço, no qual foram recolhidos documentos com relevo para os factos sob investigação, tendo o A. prestado ainda declarações e esclarecimentos;
8. Na sequência de despacho da Inquiridora de 12 de Dezembro de 2012, o Sr. E..., Analista de Sistemas da R., foi ouvido em declarações no dia 14 de Dezembro;
9. No dia 18 de Dezembro de 2012, procedeu-se à junção aos autos do procedimento de inquérito de prova documental recolhida na R. (Descrição de Funções, Contrato de Trabalho, Ficha Individual e 4 recibos de vencimentos referentes aos meses de Agosto a Novembro de 2012);
10. No âmbito do inquérito, foi realizada, pela empresa externa especializada "F...", uma auditoria informática ao computador portátil usado pelo A. ("G..."), a qual foi concluída em 20 de Dezembro de 2012, com a produção de relatório final, apresentado à R. em 28 de Dezembro de 2012;
11. Em 4 de Janeiro de 2013, foi subscrito pela Inquiridora o relatório final do procedimento prévio de inquérito, o qual foi remetido à R., tendo esta determinado, em 10 de Janeiro de 2013, atenta a extrema gravidade e o elevado nível de culpa e censurabilidade do comportamento laboral imputado ao A., processo disciplinar com intenção de despedimento;
12. Em 11 de Janeiro de 2013, foi remetido ao ora A., sob registo e aviso de recepção, carta de intenção de despedimento e a respectiva nota de culpa, as quais foram, contudo, devolvidas à R. por erro na morada do A., apenas em 23 de Janeiro;
13. Logo no dia seguinte, 24 de Janeiro de 2013, corrigido de imediato o erro involuntário na redacção da morada do A., foi este notificado de 2ª via da mesma carta e da mesma nota de culpa, datadas de 11 de Janeiro de 2013.
14. Após o decurso de 30 dias de suspensão, o Autor não se apresentou no seu local de trabalho para trabalhar.
15. A Ré procedeu ao pagamento ao Autor das quantias discriminadas no documento de fls. 259, cujo teor se dá por reproduzido.

Esta a matéria de facto provada, que não vem questionada pelas partes.

Embora nalguns dos factos se remeta para documentos, maxime nos n.ºs 4 e 5, que mais não são do que meios de prova, o certo é que dos mesmos factos consta o que, de essencial, releva dos documentos.

Também sob o n.º 15 da matéria de facto se remete para um documento quanto ao pagamento de quantias efectuadas ao Autor.

Por isso, caso se venha a mostrar necessário atender-se-á, e far-se-á constar, para além do já vertido na matéria de facto, o que, de concreto e relevante, ainda consta dos documentos.

#### **IV. Fundamentação**

1. Da existência ou não de justa causa de resolução do contrato

1.1. Como resulta do relatório supra o Autor resolveu o contrato de trabalho com justa causa invocando a violação dos seus direitos, designadamente o direito à ocupação efectiva, uma vez que a Ré o suspendeu preventivamente por mais de 30 dias antes da notificação da nota de culpa.

Por sua vez, a Ré sustentou que a suspensão do trabalhador se verificou ao abrigo do artigo 329.º, n.º 5, do Código do Trabalho, que não estabelece limite temporal de suspensão preventiva – devendo, contudo, o inquérito prévio ser conduzido de modo diligente –, pelo que não excedeu o prazo de suspensão preventiva; e acrescenta que ainda que assim se não entendesse, face ao concreto factualismo não se verifica justa causa de resolução do contrato. A sentença recorrida concluiu que não foi ofendido o direito à ocupação efectiva do Autor, pois este foi suspenso preventivamente ao abrigo do disposto no artigo 329.º, n.º 5, do Código do Trabalho e que em tal circunstância a legalidade da suspensão depende da verificação dos requisitos previstos no artigo 352.º, ou seja, necessidade de procedimento prévio de inquérito para fundamentar a nota de culpa e que interrupção dos prazos previstos para o procedimento depende da condução diligente do inquérito. Além disso – prosseguiu a sentença recorrida –, ainda que assim se não entendesse, no concreto circunstancialismo não constitui justa causa de resolução do contrato.

Seja nas alegações, seja nas contra-alegações de recurso cada uma das partes retoma e reafirma, no essencial, a argumentação aduzida na petição inicial e contestação, respectivamente, e daí que o Autor se rebele contra a sentença recorrida e a Ré aplauda a mesma.

Vejamos, então, a questão.

1.2. De acordo com o disposto no artigo 394.º, do Código do Trabalho/2009 (aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, e aqui aplicável tendo em conta a data da resolução do contrato de trabalho), ocorrendo justa causa

pode o trabalhador fazer cessar imediatamente o contrato (n.º 1).

No mesmo preceito procede-se à distinção entre a justa causa subjectiva, ou culposa (n.º 2) e a justa causa objectiva, ou não culposa (n.º 3), sendo que só quando a resolução se fundamenta em conduta culposa do empregador tem o trabalhador direito a uma indemnização.

A justa causa é apreciada nos termos previstos no n.º 3 do artigo 351.º, do Código do Trabalho, com as necessárias adaptações, ou seja, tendo em conta o quadro de gestão da empresa, o grau de lesão dos interesses do trabalhador, o carácter das relações entre as partes e as demais circunstâncias que no caso sejam relevantes.

Porém, como adverte Maria do Rosário Palma Ramalho (Direito do Trabalho, Parte II, 3.ª Edição, Almedina, pág. 1011) não poderão apreciar-se tais elementos em moldes tão estritos e exigentes como no caso da justa causa disciplinar: a dissemelhança entre as figuras do despedimento disciplinar e da resolução do contrato por iniciativa do trabalhador assim o impõem.

Isto é, e dito de outro modo: na apreciação de justa causa de resolução pelo trabalhador o grau de exigência tem de ser menor que o utilizado na apreciação de justa causa de despedimento - uma vez que o trabalhador perante o incumprimento contratual do empregador não tem formas de reacção alternativas à resolução, enquanto este perante o incumprimento contratual do trabalhador pode optar pela aplicação de uma sanção conservatória do vínculo laboral, em detrimento da sanção mais gravosa de despedimento.

Como decorre do referido artigo 394.º, exigem-se três requisitos para que se verifique uma situação de justa causa subjectiva para a resolução do contrato com justa causa:

- (i) um requisito objectivo, traduzido num comportamento do empregador violador dos direitos ou garantias do trabalhador;
- (ii) um requisito subjectivo, consistente na atribuição desse comportamento ao empregador;
- (iii) um requisito causal, no sentido de que esse comportamento, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

Deste modo, o trabalhador só pode resolver o contrato de trabalho com justa causa subjectiva se o comportamento do empregador for ilícito, culposo e tornar imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, em razão da sua gravidade e consequências, ou seja, é necessária a existência de nexos de causalidade entre aquele comportamento e a insubsistência da relação laboral

Como princípio geral, a culpa do empregador presume-se, nos termos do artigo 799.º, n.º 1, do Código Civil, de acordo com o qual “incumbe ao devedor provar que a falta de cumprimento ou o incumprimento defeituoso da obrigação não procede de culpa sua”.

Por isso, quando ocorra a violação de um qualquer dever contratual por parte do empregador, vale a regra ínsita no artigo 799.º, n.º 1, do Código Civil, o que significa que, demonstrados os comportamentos que configuram, na sua materialidade, violação de deveres contratuais imputados ao empregador (cuja prova, nos termos do artigo 342.º, n.º 1, do Código Civil, compete ao trabalhador), a culpa do mesmo presume-se, havendo de ter-se por verificada, caso a presunção não seja ilidida pelo empregador.

Todavia, como também já se afirmou, a justa causa de resolução é apreciada nos termos do n.º 3 do artigo 351.º, do Código do Trabalho, com as necessárias adaptações (n.º 4 do artigo em referência): isto é, da existência de culpa no não cumprimento pontual de uma obrigação não decorre, forçosamente, justa causa para a resolução do contrato pelo trabalhador; esta terá de aferir-se nos termos do n.º 3 do artigo 351.º do Código do Trabalho, por remissão feita pelo n.º 4 do artigo 394.º, pelo que deve atender-se ao grau de lesão dos interesses do trabalhador, ao carácter das relações entre este e a sua entidade empregadora, aos demais envolvimentos e circunstâncias precedentes e posteriores ao comportamento invocado como constituindo justa causa [neste sentido, e embora no domínio da anterior legislação, podem ver-se, entre outros, os acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça de 02-04-2008 (Proc. n.º 2904/07 - 4.ª Secção) e de 18-02-2009 (Proc. n.º 3442/08 - 4.ª Secção), ambos disponíveis em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)].

Tudo isto com o fim de apurar se a violação culposa por parte do empregador tornou praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

1.3. Como se disse, o trabalhador ancorou a resolução do contrato de trabalho no facto de ter sido suspenso preventivamente ao abrigo do artigo 354.º, n.º 2, do Código do Trabalho e de essa suspensão se ter prolongado para além de 30 dias sem que tivesse sido notificado da nota de culpa, o que, conclui, constitui violação do seu direito a ocupação efectiva (cfr. facto n.º 4).

Justifica-se, tendo em vista interpretar o regime actual inerente à suspensão preventiva do trabalhador, fazer uma referência breve aos regimes pretéritos. Assim, de acordo com o artigo 31.º, n.º 2, do Decreto-Lei n.º 49 408, de 24-11-69 (LCT), iniciado o procedimento disciplinar, pode a entidade patronal suspender a prestação do trabalho, se a presença do trabalhador se mostrar inconveniente, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição. Por sua vez, no âmbito do processo disciplinar para despedimento, o artigo

11.º, n.º 1, do Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27-02 (LCCT)], ao estabelecer que com a notificação da nota de culpa pode a entidade empregadora suspender o trabalhador, sem perda de retribuição, admite, em tais circunstância, a suspensão preventiva do trabalhador sem quaisquer condicionalismos. Ou seja, nesta situação – processo disciplinar para despedimento – a suspensão do trabalhador estaria justificada, sem mais, tendo em conta a natureza das infracções: no entanto mantinha-se o princípio quanto à generalidade dos casos, de que a suspensão da prestação do trabalho era admitida se a presença do trabalhador se mostrasse inconveniente.

No âmbito do Código do Trabalho de 2003 (aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27-09), o artigo 371.º, n.º 3, corresponde ao referido artigo 31.º, n.º 2, da LCT, enquanto o artigo 417.º, n.º 1, correspondente, grosso modo, ao artigo 11.º, n.º 2, da LCCT.

Mas neste artigo 417.º, n.º 1, embora admitindo-se a possibilidade de com a notificação da nota de culpa o empregador suspender o trabalhador, constitui requisito para a mesma que a presença do trabalhador se mostre “inconveniente”.

Daqui se extrai que na vigência do Código do Trabalho de 2003, se passou a impor em ambas as situações – as que decorrem do artigo 371.º, n.º 3 e do artigo 417.º, n.º 1 – que para que possa haver lugar a suspensão preventiva do trabalhador era necessário que a sua presença se mostrasse “inconveniente”. Escreve, a este propósito, Monteiro Fernandes (Direito do Trabalho, 13.ª Edição, Almedina, pág. 589): “[a] entidade empregadora tem a faculdade de determinar a suspensão preventiva do trabalhador, sem perda de retribuição, durante o desenvolvimento do processo – em regra, a partir da nota de culpa (art. 417.º/1).

Essa possibilidade está também admitida no âmbito do regime geral da acção disciplinar: o art. 371.º/3 prevê-a para o caso de a presença do trabalhador “se mostrar inconveniente” durante o processo disciplinar. O mesmo pressuposto, expresso pelas mesmas palavras, surge no art. 417.º/1.

No entanto, este último artigo admite mesmo (para o processo que vise o despedimento disciplinar) a possibilidade de suspensão preventiva anterior à emissão da nota de culpa, em certas condições que o empregador deve explicitar por escrito (art. 417.º/2).

(...)

Contra a aparência que pode ser sugerida pelo texto da lei – a de que tudo depende de uma apreciação subjectiva do empregador, dependente da sua sensibilidade pessoal, quanto à “conveniência” da presença do trabalhador em actividade durante o processo -, é forçoso reconhecer que a decisão de

suspensão pode ser contestada judicialmente e os fundamentos invocados devem ser encarados de um ponto de vista objectivo, isto é, na óptica de uma pessoa de sensibilidade média colocada na situação concreta de que se trate.”.

No regime estabelecido pelo Código do Trabalho de 2009 (aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, e aqui aplicável) estatui o n.º 5 do artigo 329.º do Código do Trabalho, que o trabalhador pode ser suspenso preventivamente sem perda de retribuição se a sua presença na empresa se mostrar “inconveniente”.

Como assinala Maria do Rosário Palma Ramalho (obra referida, pág. 737), “[e]sta suspensão preventiva é um mecanismo cautelar, cujo objectivo é permitir a condução do processo pelo empregador em liberdade, pelo que apenas deverá ser decretada se a presença do trabalhador, efectivamente, dificultar a instrução [”].

E, no caso de procedimento disciplinar que vise o despedimento, a suspensão ocorre com a notificação da nota de culpa (artigo 354.º, n.º 1); porém, poderá ocorrer 30 dias antes se o empregador justificar por escrito que tendo em conta os indícios de factos imputáveis ao trabalhador, a presença deste na empresa é inconveniente e que ainda não foi possível elaborar a nota de culpa. Como faz notar a mesma autora (obra citada, pág. 924), quanto à condição para a suspensão preventiva do trabalhador prevista no n.º 1 do artigo 354.º, “esta condição equipara a suspensão preventiva do trabalhador no contexto do despedimento disciplinar à figura geral da suspensão preventiva do trabalhador no decurso do processo disciplinar comum, que é prevista no art. 329.º n.º 5 [], o que faz todo o sentido, dado o carácter cautelar da medida.”.

Importa também ter presente que em regra o procedimento disciplinar se inicia com a comunicação da nota de culpa, já que é esta que interrompe os prazos de prescrição e caducidade daquele, constantes do artigo 329.º, n.ºs 1 e 2, respectivamente (353.º n.ºs 1 e 3 do CT).

Porém, no caso do procedimento prévio de inquérito se mostrar necessário para fundamentar a nota de culpa, o seu início interrompe os referidos prazos desde que: a) ocorra nos 30 dias seguintes à suspeita de comportamentos irregulares; b) o procedimento seja conduzido de forma diligente; c) a nota de culpa seja notificada até 30 dias após a conclusão do procedimento prévio (artigo 352.º).

Em tais casos o procedimento disciplinar contra o trabalhador inicia-se com o inquérito prévio necessário.

Isto é, nos termos do artigo 352.º e do n.º 3 do artigo 353.º, a contagem dos prazos previstos nos n.ºs 1 e 2 do artigo 329.º, interrompem-se com o

procedimento prévio de inquérito para fundamentar a nota de culpa ou com a notificação desta.

Como assinala Pedro Furtado Martins (Cessação do Contrato de Trabalho, 3.<sup>a</sup> Edição, 2012, Principia, págs. 200-201), «[e]m rigor, o procedimento não se inicia com a nota de culpa, nem com a respectiva elaboração, nem com a sua comunicação ao trabalhador, embora seja este último momento que a lei toma como referência para a contagem.

(...)

Pensamos que o ato que marca o início do procedimento de despedimento é a decisão do empregador – ou do superior hierárquico com competência disciplinar – de promover a abertura do procedimento contra dado trabalhador.

É certo que se pode dizer que esta decisão em si não faz parte do procedimento, pois parece situar-se a montante do mesmo, só tendo o procedimento início quando é praticado algum ato subsequente, como por exemplo a nomeação do instrutor ou a realização por este de alguma diligência preparatória da nota de culpa. Contudo, tendo presentes as razões que estão por detrás da imposição dos prazos do procedimento – evitar que a inação do empregador se mantenha, depois de ter conhecimento que certo trabalhador praticou determinada infracção grave, suscetível de inviabilizar a prossecução da relação de trabalho –, julgamos que se deve entender que, em regra, este se inicia no momento em que é tomada a decisão de instaurar o procedimento.

Note-se que a instauração de um procedimento prévio de inquérito, nos termos do artigo 352.º, também pressupõe que o procedimento de despedimento se iniciou. Assim o indica a letra do preceito, ao referenciar ao inquérito a elaboração da nota de culpa. E o mesmo sucede com a decisão de suspender preventivamente o trabalhador quando tomada antes da notificação da nota de culpa, nos termos do artigo 354.º, 2 [.]».

1.4. No caso em apreço, como resulta do n.º 3 da matéria de facto, a empregadora comunicou ao trabalhador, Autor na presente acção, que face à gravidade dos factos de que tomou conhecimento, com vista ao cabal esclarecimento dos mesmos determinou, nos termos do artigo 352.º, a instauração prévia de inquérito.

Mais lhe comunicou que os factos lhe são indiciariamente imputáveis e que determinam a sua suspensão preventiva por, atenta as funções exercidas, a sua presença se mostrar “inconveniente” durante o inquérito instaurado.

Assim, de tal comunicação da empregadora decorre:

i) o conhecimento de factos graves imputáveis ao trabalhador;

- ii) a necessidade de esclarecimento desses factos;
- iii) para tal efeito, a instauração de processo de inquérito prévio, nos termos do artigo 352.º, do Código do Trabalho;
- iv) que face à gravidade dos factos e às funções exercidas pelo trabalhador (“Director da Empresa”) se mostra inconveniente a sua presença durante o inquérito.

Note-se que a empregadora invoca expressamente que o inquérito é instaurado ao abrigo do artigo 352.º do Código do Trabalho.

O referido artigo encontra-se inserido na Secção IV, “Despedimento por iniciativa do empregador”, Subsecção I, “Modalidades de despedimento” e Divisão I, “Despedimento por facto imputável ao trabalhador”, e, sob a epígrafe de “Inquérito prévio”, reza assim:

“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”.

É sabido que a interpretação e integração das declarações negociais, deve fazer-se em conformidade com o que se encontra previsto nos artigos 236.º a 238.º do Código Civil.

Assim, nos termos do n.º 1 do referido artigo 236.º, a declaração vale com o sentido que um declaratório normal, colocado na posição do real declaratório, possa deduzir do comportamento do declarante, salvo se este não puder razoavelmente contar com ele.

Como assinala Mota Pinto (Teoria Geral do Direito Civil, 3.ª Edição, Coimbra Editora, 1999, pág. 425), “(...) a concludência dum comportamento, no sentido de permitir concluir «a latere» um certo sentido negocial, não exige a consciência subjectiva por parte do seu autor desse significado implícito, bastando que, objectivamente, de fora, numa consideração de coerência, ele possa ser deduzido do comportamento do declarante.”.

Ora, no caso, se a empregadora afirma ter conhecimento de factos graves imputáveis ao trabalhador, a necessidade de esclarecimento dos mesmos, e, para tal fim, a instauração de inquérito nos termos do artigo 352.º – que estabelece consequências da instauração de inquérito prévio para fundamentar a nota de culpa –, tal só poderá querer significar que o inquérito visa esclarecer os factos para deduzir nota de culpa.

Por isso, ressalvado o respeito de diferente interpretação, não se vislumbra como invocando a empregadora a necessidade de instaurar inquérito prévio nos termos do artigo 352.º, e prevendo esta norma aquele inquérito prévio

quando seja necessário para fundamentar a nota de culpa, se possa entender tal declaração como reportando-se apenas ao apuramento dos factos para verificar da existência ou não de infracção disciplinar.

Aliás, note-se que na comunicação ao trabalhador a empregadora afirma ter conhecimento de factos graves imputáveis ao trabalhador, indiciadores de “elevado nível de culpa” do mesmo, e que é necessário serem “cabalmente esclarecidos e devidamente circunstanciados”, o que parece inculcar o entendimento que tem por adquiridos que os factos constituem infracção disciplinar e justificam o procedimento disciplinar de despedimento, mas que é necessário melhor esclarecê-los e circunstanciá-los com vista a fundamentar a nota de culpa, pois, tenha-se presente, nos termos da lei (artigo 354.º, n.º 1, do CT) a nota de culpa deve conter a “descrição circunstanciada” dos factos imputados ao trabalhador.

Em reforço deste entendimento atente-se também que o processo prévio de inquérito foi instaurado em 3 de Dezembro de 2012, na sequência de comportamentos graves e culposos, indiciariamente imputáveis ao trabalhador (facto n.º 6) e que no dia 5 foram recolhidos elementos tendo o trabalhador prestado declarações e esclarecimentos; embora a matéria de facto não o precise, tudo indica que na sequência de elementos já recolhidos a empregadora entendeu a necessidade de recolha de elementos complementares para fundamentar a nota de culpa, e daí que tenha ancorado a suspensão preventiva do trabalhador, entre o mais, no disposto no artigo 352.º do CT.

De resto, consentâneo com esta interpretação da declaração negocial apresenta-se a subsequente tramitação do procedimento disciplinar, maxime com a dedução da nota de culpa.

E assim sendo, como se entende, o prazo de suspensão preventiva do trabalhador encontrava-se sujeito ao limite temporal de 30 dias anteriores à notificação da nota de culpa, tal como decorre do disposto no artigo 354.º, n.º 2, do CT.

Abílio Neto adverte (Novo Código do Trabalho e Legislação Complementar Anotados, 3.ª Edição – Setembro de 2012, Ediforum, pág. 858) que “[n]ão fixando a lei qualquer prazo máximo para a duração do inquérito e dispondo o empregador de um prazo de 30 dias para, após a conclusão do inquérito, proceder à notificação da nota de culpa (art. 352.º), não será prudente, nas generalidade das situações, que, conjuntamente com a notificação feita ao trabalhador de que lhe foi instaurado procedimento prévio de inquérito, seja ordenada a sua suspensão preventiva, uma vez que esta só pode ser determinada 30 dias antes da notificação da nota de culpa (art. 354.º-2).

Analisado no seu conjunto, este regime sofre de uma incoerência grave: se a suspensão preventiva anterior à notificação da nota de culpa visa garantir a averiguação dos factos imputáveis ao trabalhador, como é que ela pode ter lugar, no limite, quando o inquérito já está findo e está a correr o prazo (de 30 dias) para a notificação da nota de culpa. Atenta a sua razão de ser, esta suspensão devia coincidir com o início do inquérito.”.

Porém, segundo se extrai da lei, podendo o empregador suspender preventivamente o trabalhador durante o inquérito prévio para fundamentar a nota de culpa, deverá harmonizar tal período de suspensão com os 30 dias limite de que dispõe antes da notificação da nota de culpa e, por isso, caso se justifique, acelerar o procedimento disciplinar de modo a não ultrapassar aquele prazo.

Nessa medida não se vislumbra a “incoerência grave” do regime: o que sucede é que em caso de suspensão preventiva do trabalhador na fase de inquérito prévio deve este ser acelerado de modo a não ultrapassar o prazo de 30 dias de suspensão do trabalhador até à notificação da nota de culpa.

Este parece também ser o entendimento que se colhe do ensinamento de Pedro Furtado Martins, quando escreve (Obra citada, pág. 213):

“A notificação da nota de culpa marca o momento em que, por regra, o empregador pode lançar mão da suspensão preventiva do trabalhador, afastando-o da empresa enquanto decorre o processo de despedimento, sem prejuízo do pagamento da respectiva retribuição (artigo 354.º, 1) [].

Admite-se que a suspensão preventiva ocorra antes da notificação da nota de culpa. O ponto era controvertido, mas foi resolvido no artigo 417.º, 2 do CT/2003, de onde transitou para o actual artigo 354.º, 2 []. Sendo a suspensão aplicada antes da nota de culpa, esta tem de ser comunicada ao trabalhador nos 30 dias subsequentes.

Mas há uma diferença entre as duas hipóteses. Na primeira o empregador não necessita de fundamentar a suspensão, podendo aplicar a medida sempre que a «presença (do trabalhador) na empresa se mostrar inconveniente», sendo que as razões dessa inconveniência resultarão da própria nota de culpa, ou seja, da imputação dos factos aí descritos ao trabalhador preventivamente suspenso. Na segunda hipótese ainda não foi formulada nenhuma causação, não se conhecendo os factos que justificam a instauração do procedimento de despedimento, razão pela qual a lei exige que o empregador «justifique, por escrito, que, tendo em conta indícios de factos imputáveis ao trabalhador, a presença deste na empresa é inconveniente, nomeadamente para a investigação de tais factos, e que ainda não foi possível elaborar a nota de culpa».

No caso o Autor não questiona que a sua suspensão preventiva se mostre devidamente justificada, no sentido de a sua presença se mostrar “inconveniente” para a empresa: a sua discordância refere-se ao facto de ter sido excedido o prazo de 30 dias de suspensão antes da notificação da nota de culpa.

Ora, tendo em conta que o Autor recebeu a comunicação de suspensão em 5 de Dezembro de 2012, último dia de férias de acordo com a sua comunicação que consta do facto n.º 4, o referido prazo expirava em 4 de Janeiro de 2013. Porém essa suspensão preventiva manteve-se até 24 de Janeiro de 2013, data em que o Autor comunicou à Ré a resolução do contrato e, simultaneamente, foi notificado da nota de culpa, com intenção de despedimento.

É hoje incontroversa a existência de um dever de ocupação efectiva por parte do empregador.

Com efeito, embora no domínio anterior ao CT/2003 não existisse uma disposição expressa que consagrasse o dever de ocupação efectiva do trabalhador, várias normas da LCT, designadamente os artigos 19.º, n.º1, alínea b), e artigo 21.º, alínea a), já permitiam justificar a sua existência, como era admitido na jurisprudência e doutrina, dever esse que configurava um verdadeiro dever de prestação por parte do empregador e se traduzia na exigência de ser dada ao trabalhador a oportunidade de exercer efectivamente e sem quaisquer dificuldades ou obstáculos a actividade contratada (neste sentido e entre outros, vejam-se, entre outros, os acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça de 02-05-2007, de 04-03-2007 e de 07-05-2009, Recursos n.º 4474/06, n.º 3699/08 e n.º 156/09, respectivamente, disponíveis em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)).

A fundamentação de tal dever entronca no princípio geral de boa fé, que as partes devem observar, tanto no cumprimento das obrigações, quanto no exercício do dever correspondente.

E, sendo o contrato de trabalho caracterizado como um contrato sinalagmático ou bilateral, na medida em que dele emergem, para ambas as partes, direitos e obrigações de forma recíproca e interdependente, ao mesmo são aplicáveis as regras gerais do direito das obrigações, designadamente as regras do cumprimento ou não cumprimento das obrigações (cfr. artigos 762.º e segts. e 790.º e segts. do Código Civil).

Dito de outro modo: em matéria de responsabilidade contratual, de acordo com o disposto no artigo 798.º, do Código Civil, o devedor que falte culposamente ao cumprimento da obrigação torna-se responsável pelo prejuízo que causa ao credor; e é ao devedor que incumbe provar que a falta de cumprimento ou o incumprimento defeituoso da obrigação não procede de

culpa sua (artigo 799.º, do Código Civil).

No âmbito do CT/2003 [artigo 122.º, alínea b)] e, posteriormente, no âmbito do CT/2009 [artigo 129.º, n.º 1, alínea b)] consagrou-se expressamente tal dever de ocupação efectiva do trabalhador.

Como assinalam Pedro Romano Martinez, Pedro Madeira de Brito e Guilherme Dray, a propósito desta última norma (Código do Trabalho Anotado, 2013, 9.ª Edição, Almedina, pág. 343), «[a] alínea b) do preceito sob anotação foi inovadora no sentido em que incorpora finalmente e sem reservas no ordenamento laboral o habitualmente denominado “dever de ocupação efetiva” (ou, visto de outro prisma, “direito à ocupação efetiva”) já admitidos em termos doutrinários e jurisprudenciais. Com a nova redacção, todas as dúvidas e querelas em torno do fundamento legal do aludido dever de ocupação efectiva (...) tornam-se desnecessários. O fundamento legal passa a residir no presente preceito, sem margem para dúvidas. Em todo o caso, na medida em que se afirma que o empregador não pode obstar injustificadamente à prestação efetiva de trabalho, não deixa de ser dispensável o recurso à boa fé para efeitos de apuramento e concretização daquele conceito indeterminado. Como dispõe o nº 2 do artigo 762º do CC, o empregador (credor da prestação), no exercício do direito correspondente, deve proceder de boa fé. Importa apurar, caso a caso, se a não atribuição ao trabalhador de uma ocupação efectiva é ou não, à luz da boa fé, justificável, o mesmo é dizer, se estamos perante uma situação em que a não atribuição de uma ocupação tem em vista causar prejuízos ao trabalhador ou pressioná-lo em termos inaceitáveis, ou se, pelo contrário, ela se justifica por resultar de um facto não imputável ao empregador.».

Assim, só existirá violação do dever de ocupação efectiva se a não ocupação do trabalhador for culposamente imputável ao empregador, o que se presume (artigo 799.º do Código Civil), pelo que compete ao empregador alegar e provar que a inactividade do trabalhador não lhe é (a ele, empregador) imputável.

No caso, tendo a empregadora mantido o trabalhador suspenso para além do dia 4 de Janeiro de 2013, mostra-se violado o dever da empregadora à ocupação efectiva do trabalhador.

Por isso, e retornando aos requisitos da justa causa de resolução do contrato, verifica-se o requisito objectivo da justa causa de resolução do contrato, ou seja, um comportamento violador dos direitos do trabalhador.

E também se verifica o requisito subjectivo, consistente na atribuição desse comportamento à empregadora, na medida em que, como se deixou afirmado, ao manter a suspensão do trabalhador, a inactividade deste é imputável

àquela.

Porém, pergunta-se: esse comportamento, pela sua gravidade e consequências tornou imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho?

A nossa resposta, adiante-se já, é negativa.

Expliquemos porquê.

1.5. Como se deixou afirmado supra, a justa causa de resolução é apreciada nos termos do n.º 3 do artigo 351.º, com as necessárias adaptações (n.º 4 do artigo em referência); isto é, da existência de culpa no não cumprimento pontual de uma obrigação não decorre, forçosamente, justa causa para a resolução do contrato pelo trabalhador; esta terá de aferir-se nos termos do n.º 3 do artigo 351.º do Código do Trabalho, por remissão feita pelo n.º 4 do artigo 394.º, pelo que deve atender-se ao grau de lesão dos interesses do trabalhador, ao carácter das relações entre este e a sua entidade empregadora, aos demais envolvimentos e circunstâncias precedentes e posteriores ao comportamento invocado como constituindo justa causa [neste sentido, e embora no domínio da anterior legislação, podem ver-se, entre outros, os acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça de 02-04-2008 (Proc. n.º 2904/07 - 4.ª Secção) e de 18-02-2009 (Proc. n.º 3442/08 - 4.ª Secção), ambos disponíveis em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)].

Tudo isto com o fim de apurar se a falta de pagamento em causa, pela sua gravidade e consequências, tornou praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

No caso, em 5 de Dezembro de 2012 a empregadora comunicou ao trabalhador a sua suspensão preventiva, face à gravidade de factos de que havia tomado conhecimento do anterior dia 28 de Novembro de 2012, sendo certo que nesse mesmo dia realizou diligências várias de inquérito.

E nos termos do artigo 352.º do CT, a fim de os factos serem “cabalmente esclarecidos e devidamente circunstanciados”, e tendo em conta as funções que o trabalhador desempenhava - Director da empresa, mais concretamente Director dos serviços de informática -, concluiu que a presença deste era “inconveniente” na empresa e, por isso, suspendeu-o.

Procedeu a diligências várias (cfr. factos n.ºs 5 a 11), até que em 11 de Janeiro de 2013 remeteu nota de culpa ao trabalhador com intenção de despedimento. Porém, por incorrecção na indicação da morada deste que constava da carta, esta não foi entregue pelos CTT ao destinatário, tendo sido devolvida à empregadora no dia 23 de Janeiro de 2013.

E logo no dia seguinte, 24 de Janeiro de 2013, remeteu 2.ª via da mesma carta (datada de 11 de Janeiro de 2013) e da nota de culpa ao trabalhador.

Ora, embora o atraso na notificação da nota de culpa ao trabalhador seja imputável à empregadora, face ao circunstancialismo descrito, o comportamento desta assume diminuta gravidade, sendo que dos factos descritos sob os n.ºs 6 a 12 da matéria de facto é legítimo concluir que foi diligente na condução do inquérito: não se olvide para tanto que sendo o Autor Director dos Serviços de informática o apuramento dos factos era susceptível de demandar a necessidade de realização de perícias e/ou auditorias, como se verificou.

É certo que a lei qualifica para efeitos contra-ordenacionais de muito grave a violação do direito à ocupação efectiva do trabalhador (cfr. artigo 129.º, n.º 2, do CT).

Contudo, como adverte Pedro Furtado Martins (Obra citada, pág. 214), a lei não estipula sanção, designadamente invalidade do procedimento, para a irregularidade consistente no prolongamento do prazo de suspensão para além dos 30 dias antes da notificação da nota de culpa (artigo 382.º, n.º 2, do CT).

E acrescenta o mesmo autor:

“Admite-se que em casos extremos de patente injustificação ou excessivo prolongamento do afastamento do trabalhador a suspensão preventiva irregular possa configurar uma violação da proibição de «obstar injustificadamente à prestação efectiva do trabalho» [artigo 129.º, 1, b)], com a inerente possibilidade de configurar a prática de uma contraordenação muito grave (artigo 129.º, 2) []. E, nas hipóteses mais graves, não é de excluir que a ordem ilegítima de suspensão represente uma violação culposa de uma garantia do trabalhador suscetível de fundamentar a resolução do contrato com justa causa, nos termos do artigo 394.º, 2, b) [].

O que antecede não significa que exista uma ligação automática e imediata entre a irregularidade da suspensão e a violação culposa de garantias do trabalhador.”.

Como resulta do que já se deixou exposto, para os fins de apreciação de justa causa de resolução, o que importa é apurar se no quadro da empresa essa inactividade do trabalhador assume gravidade que torne impossível a subsistência da relação de trabalho.

O trabalhador foi admitido ao serviço da empregadora em 1 de Março de 2001, pelo que à data da resolução tinha cerca de 12 anos de antiguidade (cfr. factos n.ºs 1 e 4).

A sua suspensão ocorreu na sequência do período de férias.

E terminado o período de 30 dias de suspensão, o trabalhador não se apresentou no seu local de trabalho para trabalhar, nem resulta da matéria de

facto que tenha alertado ou advertido a empregadora para a situação de irregularidade da suspensão; dentro do princípio da boa fé que deve nortear o cumprimento dos contratos e tendo ainda em conta as funções exercidas pelo trabalhador (Director de empresa), se entendia que a inactividade estava a lesar os seus direitos afigura-se que se justificava tal comportamento: no entanto, ele “limitou-se” a no dia 24 de Janeiro de 2013 remeter uma carta à empregadora a comunicar-lhe a resolução do contrato, por, ao fim e ao resto, se manter inactivo.

Ou seja, e realçando este último aspecto, da leitura da referida carta de resolução contratual retira-se que o trabalhador “apenas” invocou a violação do prazo de 30 dias de suspensão e, com ele, o seu direito à ocupação efectiva: mas nenhum facto concreto invoca, v.g. danos patrimoniais ou não patrimoniais, que daí pudesse ter decorrido.

Aliás, a carta foi remetida à empregadora no mesmo dia em que recebeu desta a nota de culpa, com intenção de despedimento, desconhecendo-se se foi aquela remetida antes do recebimento desta, ou se já após o recebimento da carta da empregadora é que o trabalhador comunicou à empregadora a resolução do contrato.

Seja como for, no concreto circunstancialismo, não obstante a suspensão preventiva do trabalhador se manter 19 dias para além do limite permitido por lei (um “ligeiro atraso”, como bem assinala o Exmo. Procurador-Geral Adjunto no seu douto parecer), entende-se que não se tornou imediata e praticamente impossível a relação de trabalho e, por conseguinte, que não se verifica justa causa de resolução do contrato.

Uma vez aqui chegados, só nos resta concluir pela improcedência do recurso, mantendo-se a decisão recorrida, embora com fundamentação jurídica não totalmente coincidente com a dela constante.

Porque ficou vencido no recurso, deverá o recorrente suportar o pagamento das custas respectivas (artigo 527.º, do Código de Processo Civil).

## **V. Decisão**

Face ao exposto, acordam os juízes da Secção Social do Tribunal da Relação do Porto em **negar provimento ao recurso interposto por B..., e, em consequência, confirmam a sentença recorrida, embora com fundamentação jurídica não totalmente coincidente com a dela constante.**

Custas pelo recorrente.

\*\*

\*

Porto, 13 de Outubro de 2014

João Nunes

António José Ramos

Eduardo Petersen Silva

---

Sumário elaborado pelo relator (artigo 663.º, n.º 7, do Código de Processo Civil):

- i) em regra o procedimento disciplinar inicia-se com a comunicação da nota de culpa, já que é esta que interrompe os prazos de prescrição e caducidade daquele;
- ii) mas pode também iniciar-se com o inquérito prévio;
- iii) a comunicação da entidade empregadora ao trabalhador, no sentido de que teve conhecimento de factos graves imputáveis a este, o “elevado nível de culpa” do mesmo, e que é necessário serem “cabalmente esclarecidos e devidamente circunstanciados” os factos e, para tal fim, a instauração de inquérito nos termos do artigo 352.º do CT, significa que o inquérito visa esclarecer os factos para deduzir nota de culpa;
- iv) em tal situação a suspensão preventiva do trabalhador pode ser determinada nos 30 dias anteriores à notificação da nota de culpa, desde que a empregadora justifique, por escrito, que a presença do trabalhador na empresa é inconveniente;
- v) o prolongamento do referido prazo de 30 dias configura uma irregularidade e pode constituir justa causa de resolução do contrato, por violação do dever de ocupação efectiva;
- vi) todavia, não se verifica justa causa de resolução do contrato por parte do trabalhador, que exercia as funções de “Director da empresa” e que tinha à data cerca de 12 anos de antiguidade, no circunstancialismo em que se apura que o prazo de suspensão preventiva excedeu em 19 dias os 30 dias anteriores à notificação da nota de culpa, que logo decorridos cerca de 6 dias sobre o limite dos 30 dias a empregadora remeteu nota de culpa ao trabalhador, que não foi por este recepcionada por incorrecta indicação da morada na carta, que logo no dia seguinte à devolução da referida carta a empregadora remeteu nova carta, com a nota de culpa e intenção de despedimento, recepcionada pelo trabalhador, constatando-se ainda que após o decurso do referido prazo de suspensão de 30 dias o trabalhador não se apresentou ao trabalho nem alertou a empregadora para a situação de irregularidade da suspensão e que fundamentou a resolução na violação do seu direito à ocupação efectiva, por ter sido excedido o prazo de 30 dias de suspensão sem

que fosse notificado da nota de culpa, mas não invocou nenhum concreto dano, patrimonial ou não patrimonial, daí decorrente.

João Nunes