

CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

C I R C U L A R :

Nº 68/2012

ASSUNTO: Alteração ao Código do Trabalho (10ª Circular)

Despedimento pelo empregador – Sobre o processo disciplinar

No Código do Trabalho, com início no artº351, encontramos uma secção cujo título é: “**Despedimento por iniciativa do empregador**”. É aí que se encontra a obrigação de, em sede disciplinar, a sanção ser aplicada por meio de um processo disciplinar, lavrado por escrito, --- o que confirmado pelo artº382, CT ---, e cuja “instrumentação” deve obedecer a certos procedimentos. Assim,

Além da “Nota de Culpa”, no caso do trabalhador responder , os passos a seguir constam do **artº356**, CT. Ora, com a LEI nº23/2012,

Este artigo foi muito alterado. O nº1 e depois da sua redacção dada na revisão de 2009 ter sido considerada inconstitucional, voltou agora á redacção inicial, e cuja importância nunca é demais sublinhar:

“1- O empregador, por si ou através de instrumentos que tenha nomeado, **deve realizar** as diligências probatórias requeridas na resposta á nota de culpa, a menos que as considere patentemente dilatórias ou impertinentes, devendo neste caso alega-lo fundamentadamente por escrito.”

devendo alertar o Sr. Industrial que nunca deve decidir, só por si, --- sem ouvir um técnico ---, a considerar as diligências requeridas como “dilatórias ou impertinentes”. O direito do contraditório é dos mais protegidos pelo que tenha cuidado com aquele advérbio de modo, “... patentemente”. Muito cuidado.

O nº3, deste artº356, CT, também foi alterado e, na m/ opinião, uma alteração subtil, mas que pode ter implicações. Enquanto que, até agora se referia á “... instrução requerida pelo trabalhador”, como se vai ver, já a seguir, não se refere essa condição. Fica tudo na mesma? – É provável, mas pode ser diferente. A nova redacção deste nº3, artº356, é a seguinte:

“3- O empregador não é obrigado a proceder á audição de mais de 3 testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa, nem mais de 10 no total”.

O nº5, deste artº356, reproduz, com leves alterações, a apresentação do processo a órgãos de defesa dos trabalhadores. Só que, só terá de cumprir a exigência se tiver comissão de trabalhadores. Diz o nº5

“5- Após a conclusão das diligências probatórias, o empregador apresenta cópia integral do processo á comissão de trabalhadores, e caso o trabalhador seja representante sindical, á associação sindical

respectiva, que podem, no prazo de cinco dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado”.

O nº6, também foi alterado mas não tem importância.

O **artº357**, CT, que á “decisão” a lavrar pelo empregador diz respeito, também foi alterado. Foi revogado o nº3, que marcava um prazo. E, o nº8, a alteração decorrer da revogação do nº3.

A que parece grande alteração, nesta Secção, diz respeito ao **artº358**, que diz respeito ao procedimento, em caso de **microempresa**. Comos e sabe, microempresa é aquela, nos termos da al.a), nº1, artº100, CT,

“a)- Microempresa (é) a que emprega menos de 10 trabalhadores”.

Ora, no entanto, visto ao pormenor, afinal as alterações, em grande parte, decorrem das alterações aos dois artigos anteriores. E, até acontece que o reproduzido nº2, deste artigo, é a transcrição integral do que já constava, com excepção da supressão de uma vírgula.

Quanto ao nº3, deste artigo, e que aos prazos em que pode ser lavrada a decisão diz respeito, alterou-se a al.b), que ficou agora

“b) – 30 dias a contar da conclusão da última diligência”
o que é o mesmo, que estava antes.

Quanto a al.c), deste nº3, suprimiu-se a mesma, o que tem razão de ser. E, não vale a pena perder tempo com isto.

Note-se que, aconselhamos sempre que as microempresas façam tábua rasa das “simplificações” constantes do artº358, Código. Não tem interesse e podem precipitar estas empresas em situações graves. Aliás, o que interessa é que elas, tal como todas as outras, na “decisão”, têm de cumprir como se exige no nº2, do artº358, o disposto no nº4, do artº351:

- ponderar as circunstâncias de cada caso, visando:
- ao quadro de gestão da empresa (ao “costume” da empresa);
 - ao grau de lesão dos interesses do empregador;
 - ao carácter das relações entre as partes (empregador e trabalhador); ou, entre o trabalhador e os seus companheiros de trabalho; e,
 - ás demais circunstâncias que no caso sejam relevantes.
- e nunca esquecendo ainda o que se contem no nº1, do mesmo artº351, CT.

Na n/ opinião, “despedir” é o acto de maior responsabilidade que se exige ao Empregador; e, essas exigências, mesmo no aspecto formal não dependem de a empresa ser micro ou grande empresa.

Julho 2012

Carlos F. Santos Carvalh