CARLOS F. SANTOS CARVALHO
ADVOGADO

MÊS: Junho

CIRCULAR N.º 54/2016

ASSUNTO: O "alcance" das palavras.
Cessação do contrato, modalidade do "despedimento".

Toda a gente sabe: é necessário ter cuidado com o que se diz; ou, escreve. As palavras valem com o sentido que o seu declaratório as proferiu. Mas, qual foi esse sentido? – Aqui é que começam os problemas. Ora,

Em campo do direito laboral, a situação complica-se ainda mais. As cautelas a ter serão ainda maiores. Uma expressão, dita pelo Empregador pode ter várias interpretações: depende muitas vezes de o "destinatário", o Trabalhador, estar de boa ou má fé. As "palavras" depois de ditas, – da boca para fora –, o próprio não tem controle sobre as mesmas.

"Largada" a palavra, por vezes será difícil pará-la depois. Vejamos uma situação onde esse "perigo" é real: **a cessação do contrato pelo despedimento**. Como se sabe, esta modalidade da cessação do contrato de trabalho, dita,

DESPEDIMENTO POR INICIATIVA DO EMPREGADOR

surge normalmente num momento de crise, de grande tensão. Daí, os intervenientes, o Empregador (chefias) e o Trabalhador não "medem" as palavras, o seu alcance e consequências. Está tudo a "ferver"! – O descontrole emocional é grande.

Saem as palavras pela boa fora, e as suas consequências podem ser terríveis; para ambos. Vejamos, a palavra **"despedir"**:

As versões podem ser muitas: "decidir despedir"; "despedir"; "intenção de despedir"; "está despedido"; etc.. Ora,

Nesta modalidade de cessação do contrato, o **procedimento escrito** é essencial. Não esqueça: o n.º 2, art.º 353, Código Trabalho, não deixa dúvidas:

> " 1 – No caso em que se verifique algum comportamento susceptível de constituir justa causa de despedimento o empregador comunica, **por escrito**, ao trabalhador (...), a intenção de proceder ao seu despedimento (...)."

Portanto, ao calor da discussão; no momento de crise, deve-se medir as palavras e nunca proferir a frase "está despedido", ou outra de igual alcance. Como se vê,

É já na fase do "escrito", – e não das palavras –, que o Empregador vai empregar a palavra "despedir". Repare, na excepção, moderada, cautelosa: **"intenção de despedir"**. E, vai fazê-lo, obrigatoriamente, em escrito, que pode ser de 2 tipos:

PR. GEN. HUMBERTO DELGADO, N.º 287, 5.º ESQ. – SALAS 65 A 67, 4000-288 PORTO ||
TELF.: 222 005 332 || FAX: 222 088 321
carlosfsantoscarvalho-1417p@adv.oa.pt

— a dar conhecimento dessa sua intenção, abrindo a seguir processo de inquérito –, veja o art.º 352, Código; ou,
— com a feitura e a apresentação da "nota de culpa" (acusação), concomitante com esta –, veja o n.º 1, art.º 353, Código.

Ao contrário do que infelizmente está divulgado, o facto de ter a "INTENÇÃO" de despedir, e o ter expresso por escrito, não quer dizer que não mude de opinião, e no fim do procedimento disciplinar aplique uma simples sanção conservatória do contrato – X dias de suspensão do trabalho, com perda de retribuição (al. e), n.º 1, art.º 328, CT); ou, até outra menos gravosa.

Acresce: é necessário meter as palavras no contexto, em que foram proferidas. Não apreciá-las isoladamente. Daí, MUITO IMPORTANTE,

Mesmo que no "calor" da discussão tenha sido proferida, sem se medir o seu alcance, algo no género "está despedido", é necessário que o Empregador **repare** o alcance da expressão. Como?

— se o trabalhador saíu pela porta fora, – natural, está a cumprir uma ordem –, que é a situação mais grave; ou,
— continua no local de trabalho, mas a sua presença não é conveniente,
— o Empregador deve, imediatamente, "compor", "reparar", a situação, escrevendo uma carta a **"suspender preventivamente"** o trabalhador. Tal procedimento,
— porque feito por escrito, sobrepõe-se ao disparate de ter despedido verbalmente o trabalhador; a seguir,
— deve enviar novo escrito, a manifestar a intenção de despedir, – se for o caso –, tendo em atenção à dupla situação e oportunidade acima apresentada. E,
— continuará o procedimento disciplinar, cumprindo a Lei. Assim,

O disparate, a precipitação, de ter "despedido" o trabalhador, ilicitamente, **será reparada**. Espera-se... Para terminar,

Repare neste Acordão do S.T.J., de 14 Março 2007:

> " 1 – "Decidir despedir" e "despedir" são expressões com um sentido totalmente diferente, mas, porque o sentido das palavras não é sempre o mesmo, as mesmas não podem ser interpretadas isoladamente, mas sim dentro do contexto em que se encontram inseridas."

Carlos F. Santos Carvalho

PR. GEN. HUMBERTO DELGADO, N.º 287, 5.º ESQ. – SALAS 65 A 67, 4000-288 PORTO ||
TELF.: 222 005 332 || FAX: 222 088 321
carlosfsantoscarvalho-1417p@adv.oa.pt