## CARLOS F. SANTOS CARVALHO

## **ADVOGADO**

**Mês:** Novembro

CIRCULAR N.º 95/2016

ASSUNTO: Procedimento disciplinar – INQUÉRITO PRÉVIO.

O que é - Para que serve - Cuidados a ter.

Convém sempre recordar: um dos "poderes" do Empregador é: o PODER DISCIPLINAR. Apresentado no art.º 98, Código Trabalho (CT).

Embora em termos não tão claros como acontece no reconhecimento constitucional dos "Direitos dos Trabalhadores", art.º 59, da Constituição, podemos entroncar aquele PODER DISCIPLINAR no art.º 86, Constituição, precisamente com o título: "Empresas Privadas", --- vide ainda a al. b), art.º 80.

A definição do PODER DISCIPLINAR, no art.º 98, CT, é:

" O empregador tem poder disciplinar sobre o trabalhador ao seu serviço, enquanto vigorar o contrato de trabalho".

o que não nos diz nada, pelo que, tal como vem no "Glossário do Direito Trabalho", da Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Trabalho, ficamos melhor elucidados com isto:

" P.D. é a faculdade legalmente reconhecida ao empregador de aplicar certas medidas coactivas (sanções disciplinares) para reprimir as condutas dos trabalhadores que ponham em perigo a organização empresarial ou se traduz em violação dos seus deveres contratuais."

acrescentando que o PODER DISCIPLINAR <u>existe</u> como uma forma de garantia do PODER DE DIRECÇÃO do Empregador: é a manifestação da sujeição jurídica do Trabalhador perante o Empregador. Ora,

O exercício do PODER DISCIPLINAR, sempre exercido por via escrita, --- Processo Disciplinar ---, comporta várias fases. Uma delas, das iniciais, é o: INQUÉRITO PRÉVIO. Ou seja,

Iniciando-se o P.D., necessariamente, com uma comunicação escrita, --- "participação" ---, previu o Legislador, e autorizou, no art.º 352, CT, que

" (...) ao início do processo Disciplinar, a entidade patronal proceda a um **processo de averiguações** sobre os factos de que tem conhecimento (participados) (...)."

o que será o procedimento mais seguro para que o Empregador possa, sem dúvida, exercer a acção disciplinar. Sem o impor, diz o art.º 352, CT:

"Caso o procedimento prévio de inquérito seja necessário para fundamentar a <u>nota</u> <u>de culpa</u>, o seu início interrompe a contagem dos prazos estabelecidos no art.º 329, <u>desde que</u> ocorra nos 30 dias seguintes à suspeita de comportamentos

## CARLOS F. SANTOS CARVALHO

## **ADVOGADO**

irregulares; e, o procedimento seja conduzido de forma diligente e a nota de culpa seja notificada até 30 dias após a conclusão do mesmo."

o que deve ser tomado em muita consideração. Ora,

Só isto é pouco. Daí, transcrevemos o douto <u>Acordão do TRIBUNAL RELAÇÃO DE COIMBRA</u>, de 28 Fevereiro 2012:

"I – O inquérito prévio a que alude o art. 352.º do CT/2009 é um procedimento constituído, no seu essencial, pelo conjunto de actos necessários para se apurar factos com eventual relevo disciplinar, as circunstâncias de tempo, modo e lugar em que os mesmos ocorreram, e as consequências deles eventualmente decorrentes.

II – Para efeitos de análise do momento da sua conclusão, relevante para efeitos de caducidade do direito de exercício da acção disciplinar, o mesmo é integrado, apenas, pelas diligências probatórias necessárias ao referido apuramento, sendo de excluir dessa análise um relatório final do instrutor do processo de inquérito."

Portanto, além de nos elucidar (I) para que serve o INQUÉRITO PRÉVIO; repare no II que apenas as diligências de apuramento, --- inquérito, averiguações ---, dos factos são os que interrompem o prazo, inscrito no n.º 2, art.º 329, CT,

"O procedimento disciplinar deve iniciar-se nos 60 dias subsequentes aquele em que o empregador (...) teve conhecimento da infracção".

e tendo em atenção os 2 (dois) prazos de 30 dias, inscritos no art.º 352.

Portanto, sempre que necessário, proceda o Inquérito Prévio. Mas, faça as diligências com atenção aos prazos.