

CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

CIRCULAR N.º 85

MÊS: OUTUBRO

ASSUNTO: PODER DISCIPLINAR – PROCESSO DISCIPLINAR.
“INSTRUÇÃO” DO PROCESSO DISCIPLINAR.

É da Lei, da al. c), art.º 381, Código Trabalho (CT):

“(…) o despedimento por iniciativa do empregador é ilícito:

c) – se não for precedido do respectivo procedimento.”

Antes, o art.º 98, CT, diz:

“ O empregador tem poder disciplinar sobre o trabalhador (…).”

e, o art.º 328, no n.º 1, CT, determina que

“ 1 – No exercício do poder disciplinar, o empregador pode aplicar (...) sanções.”

Portanto, o procedimento disciplinar, resultante do poder disciplinar, pode levar à aplicação de uma sanção. Sanção essa que pode ser uma das 6 (seis) indicadas no n.º 1, art.º 328, CT. E, não mais.

Repare, porque importante: a sanção prevista na al. e), n.º 1, art.º 328, CT,

“ e) – Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade”.

e, logo o al. c), do n.º 3, deste art.º 328, vem esclarecer:

“ c) – A suspensão do trabalho não pode exceder 30 dias por cada infracção e, em cada ano civil, o total de 90 dias”.

Portanto, repare, normalmente esta sanção “satisfaz” o poder disciplinar do Empregador. Pode chegar aos 30 dias! – Noventa dias no ano! – Infelizmente, os Empregadores têm a tendência de ir para a sanção do despedimento! – Repare mais no seguinte:

Se aplicar uma sanção de 25 dias, por ex., e o trabalhador recorrer da mesma para Tribunal, o Sr. Juíz só pode:

a) - confirmar a sanção; nunca alterar a mesma; ou,

b) - anular a sanção, totalmente. Logo,

Se a sanção for justa, o Empregador está salvaguardado pela “decisão” do Tribunal. O Sr. Juíz irá confirmar a “sanção”.

Ora, o que pretendemos com a presente circular é chamar a atenção para este artigo do Código: art.º 356, cujo título é: “INSTRUÇÃO”. Aí, no n.º 1, exige que o Empregado, no processo disciplinar (PD), ao responder o arguido/trabalhador à “Nota de Culpa”,

“ 1 – (...), deve realizar as diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, (...).”

A instrução de qualquer processo é algo que se tem vindo a afirmar, cada vez mais; e, até mereceu especial atenção na última alteração ao Cód. Proc. Civil, art.º 411.

E, como se viu, tem um artigo próprio, art.º 356, no CT:

“ 1 – O empregador, (...) deve realizar as diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, (...).”

Portanto, é obrigação do Empregador (ou quem nomear), na função de instrutor de um P.D. ouça as testemunhas que o trabalhador/arguido indicou; e, efectue as diligências requeridas, pelo mesmo. Mas;

E aqui reside o problema: qual o alcance da expressão “diligências probatórias”, que vimos constar do n.º 1, art.º 356, CT?

Acaba de ser publicado, numa Revista jurídica, um douto Acórdão, do Supremo Tribunal de Justiça, de 12 Janeiro de 2017, que nos pode ajudar a responder à pergunta. Diz o Acórdão:

“ 1 – As “diligências probatórias” a que se reporta o art.º 356, n.º 1, do CT, são não apenas as requeridas na resposta à nota de culpa, mas também às determinadas oficiosamente pelo instrutor do processo, destinadas a esclarecer os factos imputados na nota de culpa ou invocados na resposta a esta, sejam ou não susceptíveis de atenuar a responsabilidade do trabalhador”.

Portanto, o Código do Trabalho, neste n.º 1, art.º 356, faz uma correcta interpretação do que seja, “instruir um processo”, tal como consta do art.º 411, do Código Proc. Civil, que diz:

“Incumbe ao juiz realizar ou ordenar, mesmo oficiosamente, todas as diligências necessárias ao apuramento da verdade e à justa composição do litígio, quanto aos factos de que lhe é lícito conhecer”.

Portanto, o instrutor deve proceder a todas as diligências, “...destinadas a esclarecer os factos imputados”; ou, como diz o Código Processo, “...todas as diligências necessárias ao apuramento da verdade”,

Mesmo que não tenham sido requeridas pelo trabalhador/arguido,

Tudo em prole da descoberta da VERDADE.

Não esqueça!

