

### ASSUNTO:

Circular n.º 69/2018

- O “poder disciplinar” (3.ª).
- O direito de consulta – o direito ao contraditório.

O **poder disciplinar** é um “direito” do Empregador, --- art.º 98, Código Trabalho.

Um das “manifestações” do poder disciplinar, e seu exercício, é a abertura de um **Processo Disciplinar** (PD), para a aplicação ou não, de uma sanção, --- art.º 328, Código Trabalho (CT).

O “procedimento disciplinar”, --- **modo de fazer** o PD ---, não está regulado ao pormenor no Código. Apenas se refere prazos; quem o pode exercer; direito do contraditório, --- art.º 329, CT; e, com mais informações e as mais importantes, nos arts. 352 a 357, Código Trabalho. ora,

O elemento mais importante do PD é o **direito do contraditório** do trabalhador/arguido; entrosar o trabalhador/arguido no PD. Esse direito,

Manifesta-se, desde logo, pela obrigação, sempre, da

“(...) audiência prévia do trabalhador”.

é esta a serventia do P.D.; a participação do trabalhador/arguido no P.D..

É a base do P.D.; é o coração do P.D.; que se exerce depois pelo lavrar da “NOTA DE CULPA” (a acusação) a qual deverá conter, é absolutamente obrigatório,

“... a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputados”.

como diz o n.º 1, art.º 353, do Código Trabalho. E, nunca esqueça,

— Circunstanciado é sinónimo de pormenorizado. Não é de qualquer maneira; é descrever “ao pormenor” o que se acusa o trabalhador.

Ora, é muito importante este pormenor, que consta do n.º 1, art.º 355, CT:

“ 1 – O trabalhador dispõe de 10 dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa (...).”

é o chamado “direito de consulta”, do trabalhador/arguido. O que, como “direito”, reconhecido naquele n.º 1, art.º 355, afasta por parte do empregador qualquer tentativa de obstruir o acesso do trabalhador/arguido ao P.D.

E para que não fiquem dúvidas, desde já, transcreve-se o douto **Acórdão** do Supremo Tribunal Justiça, de 4 Fevereiro 2004:

# CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

“ 1 – O (...), --- hoje, como se viu acima, o n.º 1, art.º 355 ---, impõe à entidade patronal o ónus de facultar ao arguido a consulta do processo, dentro do prazo de 10 dias úteis, após a notificação da nota de culpa, o que significa que o processo deverá encontrar-se à disposição do trabalhador para esse efeito entre o termo inicial e o termo final do respectivo prazo.

“ II – Há preterição (negação) do direito à audiência e defesa do Arguido, por incumprimento do ónus, quando o arguido fica impossibilitado de aceder ao processo disciplinar em duas ocasiões em que pretendeu consultá-lo, ou porque o processo se encontrava ainda confiado ao instrutor, que não deu instruções para o facultar ao arguido; ou porque apenas lhe foi exigido um conjunto de documentos que correspondia apenas a uma parte fotocopiada desse processo”.

o que são duas claras “manias” dos instrutores do PD considerarem o mesmo sua propriedade! – O PD é da Empresa; eles, são meros fazedores do DP. Depois da notificação da Nota de Culpa, o trabalhador/arguido tem, naqueles 10 dias úteis tanto direito a aceder ao PD, como o seu instrutor. Aliás,

O trabalhador/arguido pode, ou não, exercer esse seu direito: ir consultar o PD. Tudo depende da maneira como vai organizar a sua defesa. Pode acontecer que não haja no PD algo que interesse à organização da defesa. Por ex.: os factos já se passaram há mais de 90 dias; ora, o n.º 2, art.º 329, CT, exige que,

“ 2 – O procedimento disciplinar deve iniciar-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o empregador, (...), teve conhecimento da infracção”.

Normalmente, deve o arguido ir ver o PD, pois poderá ver através da consulta se há conformidade de acusação com os factos apurado, por ex.; ou, se o depoimento das testemunhas, --- ou, quiça, o conteúdo dos documentos juntos ---, corresponde ao que se contém na Nota de Culpa (acusação). Como diz o Acórdão, acima identificado,

Cabe ao Arguido, e só a ele, ajuizar da utilidade ou não da consulta ao PD. Portanto,

Qualquer tipo de recusa ou dificuldade criada pelo Empregador de acesso ao PD., depois da “Nota de Culpa”, tem como resultado, o claramente inscrito na al. c), do n.º 2, do art.º 382, CT:

“ 2 – O procedimento é inválido (logo, ilicitude do despedimento, por ex.):

c) – Não tiver sido respeitado o direito do trabalhador a consultar o processo, (...).”

