

ASSUNTO:

Circular n.º 71/2018

— O “poder disciplinar” (5.ª).

— Sanção de despedimento – Actuação correcta.

Uma das modalidades da cessação do contrato de trabalho, previstas no art.º 340, Código Trabalho (CT) é, como consta da alínea c),

“ c) – Despedimento por facto imputável ao trabalhador”. Ora,

O “procedimento disciplinar” da parte do Empregador, está regulado no art.º 329, CT. Daí, como refere o n.º 6, deste art.º 329,

“ 6 – A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador”, ou seja, sem o ser por escrito; obrigatoriamente, na nossa opinião. Palavras, leva-as o vento... Isto é particularmente necessário quando a sanção prevista seja: “o despedimento por facto imputável ao trabalhador”, regulado nos arts. 351 a 358, CT:

- inquérito prévio, quando necessário, art.º 352, CT;
- “nota de culpa”, a acusação do comportamento indisciplinado, art.º 353, CT;
- a suspensão preventiva do trabalhador, art.º 354, CT;
- a resposta à “nota de culpa”, defesa do trabalhador, art.º 355, CT;
- a instrução do processo, diligências de prova (testemunhas, etc.), art.º 356, CT;
- a “decisão”, sentença do Empregador a aplicar o despedimento, art.º 357, CT, e, algumas outras, não comuns, como o pedido de “parecer” (grávidas, por ex.), al. d), art.º 381, CT.

Posto isto, vejamos um caso concreto:

- 1 - O motorista de uma Empresa, no acto de executar a sua função de conduzir viatura automóvel da Empresa, tem grave acidente por estar a conduzir com 1,05 gr./lt. de álcool no sangue;
- 2 - do acidente resultou, apenas e felizmente, a perda do veículo; ou, danos graves;
- 3 - sem abrir qualquer procedimento disciplinar, nos termos exigidos no Código Trabalho, e acima descritos ao pormenor,
- 4 - escreve-lhe uma carta a Empresa declarando:
 - que está suspenso o contrato de trabalho;
 - apresenta-lhe as verbas, discriminadas, do que tem a receber; incluindo, direitos vencidos;
 - as quais “foram postas à sua disposição no dia __, do corrente mês”;
 - depois de apurados os prejuízos na viatura, advindos do procedimento de conduzir embriagado.

CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

Pois bem: como certamente já concluiu, trata-se de asneira grossa do Empregador. O conteúdo da carta, os seus termos, denotam e só tem uma leitura: despedimento. Ou seja,

Aplicação da referida sanção disciplinar sem a abertura de processo disciplinar. Sem o trabalhador que, sem sombra de dúvidas, praticou grave acto de indisciplina, --- previstos nas als. c), e), g) e j)), do n.º 1, art.º 128, CT ---, contudo,

Foi despedido de forma ilícita, é ilícito, como determina a al. c) do art.º 381, CT,

* “c) – Se não for procedido do respectivo procedimento”.

Agora, vejamos os prejuízos que acarretou para a Empresa, e que foram apurados em TRIBUNAL:

- A - terá de lhe pagar uma indemnização por “...todos os danos causados, patrimoniais não patrimoniais”, al. a), n.º 1, art.º 389, CT;
- B - a reintegração do trabalhador, se ele a pedir, sem prejuízo da sua categoria e antiguidade, al. b), n.º 1, art.º 289, CT; e,
- C - ainda, e sem prejuízo do direito a receber ou integrar-se, a retribuição que deixar de auferir desde o despedimento até ao trânsito em julgado da decisão do Tribunal que declare a ilicitude do despedimento. Repare,
- D - 14 (catorze) meses ano; com o subsídio de refeição, quando devido (fora dos subsídios de férias e Natal).

Repare: o processo pode vir a ser decidido, em definitivo, no Suprem Tribunal Justiça. Isto pode representar anos de tribunal. Anos de pagamento de retribuição, por trabalho não prestado.

Moral da história: uma asneira destas representa para a Empresa o pagamento de milhares de Euros. A que pode acrescer a vergonha de ver o trabalhador entrar pela porta dentro, novamente. Uma asneira de alguém na Empresa, que vai ficar muito caro.

Lembre-se: cumpra a Lei. Não tenha reacções a quente. Informe-se, antes de agir.

No caso de aplicação de sanções disciplinares, faça sempre processo disciplinar. Para aplicar a sanção do despedimento: apenas e só se houver justa causa; cumpra sempre as várias fases deste processo disciplinar, especial.

Veja a jurisprudência: Acórdão da Relação de Coimbra, 14 Março 2012, Col. Jurisp., 2002, Tomo II, Fh. 61.

