

CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

CIRCULAR: Nº 06/2010

ASSUNTO : Processo Disciplinar – Processo crime
Processos diferentes – Soluções diferentes

Muitas vezes, os factos que são causa da abertura de um processo Disciplinar, contra um Trabalhador, são, concomitantemente, factos que denunciam um crime: por ex., agressões dentro da Empresa; roubo de material ou bens; furto de segredos de fabrico por via informática, etc..

Daí pode correr (ou não) um duplo processo contra o trabalhador: um processo disciplinar; e, um processo crime. Ora,

Quando isto acontece, cada um dos processos pode ter um desfecho diferente: por ex., ser arquivado o processo crime; e, ser o trabalhador despedido, no processo disciplinar, pelos mesmo factos. Naturalmente,

Pode-se interrogar: o desfecho de um Processo não condiciona o outro ? – Se o trabalhador, no processo crime, viu o mesmo ser mandado arquivar, por falta de provas, isso não obrigará a encerramento do processo disciplinar, sem qualquer sanção?

Nada disso. Existe um Acórdão, do S.T.J., de 31 Março 2005, que trata ao pormenor este problema, resolvendo-o com clareza. Aliás, já o Acórdão do S.T.J., de 15 Maio 91, dizia:

“A infracção disciplinar e a infracção criminal são duas formas distintas de repressão, exercidas separadamente e a condenação de uma não implica necessariamente a condenação da outra, tal como a absolvição de uma em relação a outra”.

o que, em relação a um caso concreto, injúrias, ainda é mais claro este Acórdão do S.T.J., de 26 Fev. 2003:

“A decisão absolutória do processo crime relativo às injúrias que fundamentaram o despedimento não condiciona nem prejudica a decisão do despedimento pois os pressupostos e objectivos dos dois processos são distintos: enquanto neste se analisam os factos em termos de infracção disciplinar, de forma a apurar se os mesmos constituem justa causa de despedimento, no processo penal, averigua-

se se constituem crime e na perspectiva de uma eventual aplicação de uma pena criminal”.

Dentro desta linha de jurisprudência, o Acórdão do S.T.J. de 3 Março 2005, decidiu que

“VI – Se bem que os factos imputados à autora no processo disciplinar tenham sido “objecto de queixa-crime apresentada pela Empresa”; e, a qual teve como resultado “um despacho de não pronuncia” (equivalente a absolvição) não se pode concluir “que se está perante a necessidade de ter em conta a existência de um caso julgado”.

pelo que invocar no processo disciplinar o “caso julgado”, no processo crime, “... é uma falsa questão”.

Como conclui o Acórdão,

“IX – Os pressupostos objectivos dos dois processos, crime e disciplinar, são distintos: enquanto no processo disciplinar se analisam os factos em termos de infracção disciplinar de forma a apreciar se os mesmos constituem justa causa de despedimento, no processo penal averigua-se se constituem crime, na perspectiva de eventual aplicação de uma pena criminal. Por isso, a decisão absolutória do processo crime não condiciona nem prejudica a decisão de despedimento”.

Como se vê, não se pode ser mais claro. E, quem faz estas afirmações, são os Srs. Conselheiros do mais alto TRIBUNAL do País.

Numa palavra, os factos são os mesmos, que fundamentam, o processo crime e o processo disciplinar. O que vão ser é analisados sob um prisma diferente. Daí, as decisões podem não coincidir.

Não esquecer que, o nº2, do artº351, do Código do Trabalho/versão 09, e apenas a título exemplificativo, indica os comportamentos do trabalhador que podem ser considerados “justa causa” de despedimento. Aí, ligados com este assunto, temos pelo menos estes dois casos (alíneas i) e j)):

- “i)- Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhador da empresa, elemento dos corpos sociais ou empregador individual não pertencente a estes seus delegados ou representantes;
- “j)- Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior”.

Janeiro 2010

Carlos F. Santos Coutinho