

# CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

## CIRCULAR: Nº 17/2010

**ASSUNTO:** Alteração do Código do Trabalho – Nº35  
Consulta do processo Disciplinar, pelo Trabalhador/arguido

A referência a alteração, na "Consulta do Processo Disciplinar", no Código Trabalho/versão 2009 em relação ao CT/versão 03, é mínima. Contudo, convém dar a conhecer. Como se sabe, --- e continua a ser na mesma, tal como consta do artº355, CT/2009---, depois de receber a NOTA DE CULPA, o trabalhador/arguido tem **10 dias úteis** para:

- a) – consultar o processo;
- b) - responder á nota de culpa, por escrito;
- c) - juntar documentos, com a resposta ou em singelo; e,
- d) - requerer diligências probatórias que se mostrem pertinentes.

Ora, se não permitir estes direitos ao trabalhador, comete uma contra-ordenação grave (nº2, artº355), como já acontecia. A novidade é que se estiver em causa o despedimento de representante sindical, a violação daqueles direitos em relação a tal trabalhador constitui --- **contra-ordenação muito grave** ---, nº2, artº355.

Posto isto, vamos ao que interessa: a CONSULTA DO PROCESSO pelo trabalhador/arguido. Como se vê, pela ordem acima apresentada, é o primeiro passo que o trabalhador pode dar, e está autorizado por Lei a fazer.

Só que, ou porque a empresa, por ignorar os direitos do arguido (princípio do contraditório), resolve criar problemas, impedindo de todo o acesso ao processo; ou, porque o trabalhador é conflituoso e resolve exigir mais direitos dos que tem, estoiram muitas vezes graves conflitos nesta parte do direito de resposta e consulta do trabalhador/arguido. Daí,

Os Tribunais superiores, volta e meia, estão a apreciar esses conflitos, graves. Vejamos este recente Acórdão do S.T.J., de 26 Out. 2009:

"I- O direito de consulta de processo disciplinar (previsto no nº1, artº355, CT/2009), obriga a que seja facultado ao trabalhador a possibilidade de consultar o processo disciplinar, **incluindo** a documentação probatória que dele conste, **mas não abrange** a obrigação de ser facultada cópia dessa documentação.

"II – A permissão de consulta dessa documentação probatória, **mas não de entrega** ou extracção de fotocópia da mesma, não determina a invalidade disciplinar (...)"

o que nos dá orientações firmes, e esclarecedoras, ou não viessem do Supremo Tribunal Justiça. Ora,

O mesmo Supremo, T. Justiça por Acórdão de 17 Jan. 1996, já tinha decidido que:

"I- A obrigação de facultar a consulta do processo disciplinar **só surge** para a entidade patronal **quando o trabalhador**, concluindo pela sua necessidade, **lho solicitar**".

Vejamos agora outro aspecto que os Tribunais Superiores resolvem. Este Acórdão Relação Lisboa, de 5 Abril 1995:

"I- Nada na Lei **obriga a entidade patronal** comunicar ao trabalhador, na carta que acompanha a nota de culpa, o local, dia e hora, em que o processo disciplinar pode ser consultado. **O que importa** é que o processo lhe seja facultado para ele organizar a sua defesa."

aliás, Acórdão que foi confirmado pelo S.T.J., de 17 Out. 1995, nestes termos:

"I- Não viola o direito que o trabalhador tem de consultar o processo disciplinar, (...), o facto de a entidade patronal **não ter indicado** verbalmente ou por escrito, na comunicação que acompanhou a nota de culpa, onde e quando pode consultar o processo disciplinar."

já que, como diz este último Acórdão,

"II – É ao trabalhador, perante os factos que lhe são imputados na nota de culpa, que cabe aferir da necessidade ou não de consultar o processo disciplinar".

Portanto, com base na douta opinião dos Senhores Juízes Desembargadores e Conselheiros, apresentamos o que a Empresa deve fazer; pode fazer; e, não é obrigada fazer, para dar cumprimento ao artº355, do Código Trabalho, no que respeita á consulta do Processo Disciplinar, após ter sido lavrada a Nota de Culpa, --- e, levada a mesma ao conhecimento do Trabalhador/Arguido.

Acrescentamos mais uma lembrança, que não tendo a ver com a consulta do Proc. Disciplinar, é conveniente **não esquecer**. Nos termos do nº2, artº353, Código:

"2- Na mesma data (em que a Empresa envia o original da Nota de Culpa ao trabalhador/arguido) o empregador remete cópias da comunicação (carta enviada ao trabalhador/arguido) e da Nota de Culpa á comissão de trabalhadores (se tiver) e, caso o trabalhador seja representante sindical, á associação sindical respectiva."

Fevereiro 2000

Carlos F. Santos Cavalão