

CARLOS F. SANTOS CARVALHO
ADVOGADO

C I R C U L A R: Nº 96/2010

ASSUNTO: Processo Disciplinar – Aplicação de sanção de despedimento
Diligências requeridas pelo trabalhador.
Acórdão do Trib. Constitucional, de 15 Out. 2010 (Proc.nº175/09)

Como se sabe, um dos meios para fazer cessar, legalmente, um contrato de trabalho é o

"Despedimento por facto imputável ao trabalhador"

tal como consta da alínea c), do artº340, do Código do Trabalho.

Efectivamente, no conjunto de sanções disciplinares previstas nas alíneas, do nº1, artº328, consta na alínea f), o

"f)- Despedimento sem indemnização ou compensação"

Ora, a aplicação desta sanção, o despedimento, com invocação de justa causa e por iniciativa do empregador (da empresa), é um procedimento que o Código do Trabalho rodeia de cuidados muito especiais. Aliás,

Compreende-se, pois a Constituição da Republica tem um artº53, que sobre o título "Segurança no Emprego", que diz:

"É garantida aos Trabalhadores a segurança no emprego, sendo **proibidos os despedimentos sem justa causa, ou por motivos políticos ou ideológicos."**

Daí, um capítulo próprio (VII), tratando da "Cessação de contrato de trabalho", temos uma Secção IV, com o título: **"Despedimento por iniciativa do empregador"**. Aí, devemos ter em **muita atenção**, desde logo,

Ao nº1, artº351, que enumera as características que deve ter o comportamento indisciplinado do trabalhador, para que se considere "justa causa", e fundamente o despedimento. São elas:

- a) – comportamento culposo do trabalhador;
- b) – a gravidade e consequências desse comportamento; o que,
- c) – tornará imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

Portanto, não é qualquer comportamento do trabalhador que justifica a aplicação da sanção do despedimento. Terá, **obrigatoriamente**, de preencher todas aquelas condições. Mas, não só: outras há como, por ex., a prática disciplinar da Empresa; ou, as atenuantes a valorar. Em suma,

NUNCA se ponha a despedir um trabalhador, actuando por si; ou, exija que lhe façam um despedimento, por dá cá aquela palha ! Despedir é um acto de muita responsabilidade, pelas consequências graves que pode ter. Cabeça fria e recorrerá sempre a um técnico de direito.

No nº2, do artº351, a título de exemplo, encontrará a descrição de 12 comportamentos que **podem vir** a ser considerados justa causa para despedimento. Depois,

Nos artºs 352 a 357, Código, vai encontrar o procedimento disciplinar, --- como se deve fazer o Processo Disciplinar ---, tornado necessário para aplicar a sanção disciplinar. São vários esses procedimentos:

- o inquérito prévio, sempre útil (artº352);
- o lavrar a "Nota de Culpa", com indicação de visar o despedimento (artº353);
- possível suspensão preventiva do trabalhador, sem perda de retribuição (artº354);
- resposta do trabalhador á "Nota de Culpa" (artº355);
- cumprimento das **diligências requeridas pelo trabalhador, na resposta** (artº356);
- decisão do despedimento, ou não, do trabalhador (artº357).

Ora, acaba de ser publicado no D.R. nº216, 1ª série, de 8 Novembro 2010 um Acórdão do Tribunal Constitucional, que veio considerar inconstitucional o **nº1, artº356**, do Código Trabalho. Diz este nº1:

"1- Cabe ao empregador decidir a realização das diligências probatórias requeridas na resposta á nota de culpa".

e, o TC considerou que este nº1, artº356, viola o direito de defesa, expresso no artº32, da Constituição Republica. Logo, feriu/matou este nº1, por inconstitucionalidade. Além disso, ainda violava o princípio da segurança no emprego, --- ver Fls. 5000, do D.R. nº216, 1ª série, de 8 Nov. 2010, onde vem publicado todo o Acórdão.

Portanto, continua a ser obrigatório as Empresas realizarem as diligências de provas que o trabalhador tenha requerido na resposta á "Nota de Culpa". Contudo, continua a vigorar,

➤ o nº3, do artº356, Código, que determina:

"3- (...), o empregador não é obrigado a proceder á audição de mais de três testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa, nem mais de 10 no total."

Além disso, o nº1, artº355, Código, exige que na resposta á "Nota de Culpa", podendo o arguido/trabalhador requerer diligências probatórias, o faça em termos

"1- (...) que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade"

o que muitas vezes não acontece e, para protelar a aplicação da sanção, requerem diligências que são meramente dilatórias. Mas, insistimos, quem pode apreciar do cabimento, ou não dessas diligências, terá de ser um técnico de direito, ou alguém com muita prática disciplinar.

Portanto, e em resumo: o Tribunal Constitucional decretou, o que tem força de Lei, que o nº1, artº356, Código Trabalho, é inconstitucional, logo, é obrigado a proceder ás diligências requeridas pelo trabalhador/arguido, apenas não o sendo nas duas condições acima indicadas.

Novembro 2010

