

CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

CIRCULAR: Nº14/2013

ASSUNTO: Despedimento c/ invocação de justa causa
O prazo para lavrar a "decisão"

Uma das modalidades da cessação do contrato de trabalho, --- seja qual for: definitivo; certo; incerto; a tempo parcial; comissão de serviço, etc ---, é o

----- despedimento por facto imputável ao trabalhador -----

o que pressupõe, necessariamente, "**justa causa**". Como diz o artº338, Código do Trabalho,

"É proibido o despedimento sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos"

sendo que, exemplos de "justa causa" constam do nº2, artº351, C.T. . Contudo,

Podem ser estes, e muitos outros, desde que:

- ⇒ resulte do comportamento culposo do trabalhador;
- ⇒ tenha elevado grau de gravidade de tal forma que, por esta,
- ⇒ e pelas suas consequências, torna imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, ---nº1, artº351, CT.

A sanção do despedimento, a verificar-se, tem de resultar da abertura de um "PROCESSO DISCIPLINAR", o qual está sujeito a um determinado procedimento. Com ou sem inquérito prévio, --- aconselhamos sempre uma fase inicial de inquérito necessariamente rápida ---, a que se seguirá a parte mais importante,

A audição do Trabalhador/arguido, lavrando-se para tanto a "**Nota de Culpa**". Fase processual delicada e complicada, a merecer toda a atenção. Respeite-se o prazo de resposta, --- 10 dias úteis. E,

Visando o despedimento, --- por haver justa causa e preencher as restantes condições ---, indique-se expressa e claramente, "(...) a intenção de proceder ao seu despedimento", --- artº353, CT.

Cumprindo o "contraditório", --- no caso de ser indicadas testemunhas; requeridas diligências; junção de documentos ---, surge a fase inicial, a "**decisão**" (no fundo, a "sentença"). Ora,

O trabalhador não pode, nem deve, ser mantido no desconhecimento, por muito tempo, da tal "decisão". E,

Aqui o objectivo desta Circular. Há uma questão, ligada com a "decisão", que deve ser esclarecida:

O nº1, artº357, CT, refere que, após a efectivação de umas diligências impostas por Lei,

"1-(...), o empregador dispõe de **30 dias** para proferir a decisão de despedimento, sob pena de caducidade do direito de aplicar a sanção".

ora, como a sanção (do despedimento, como qualquer outra sanção) tem de ser levada ao conhecimento do trabalhador/arguido, levanta-se, muitas vezes a dúvida: aqueles 30 dias são para lavrar a "decisão"; ou, inclui-se também neste prazo o levar-se ao conhecimento do trabalhador/arguido a decisão ?

Não esquecer que, por força do nº1, do artº224, do Código Civil, a declaração de vontade de (despedir) só se torna eficaz ao chegar ao poder ou conhecimento do destinatário.

O que coloca um problema melindroso, pois: isto de abrir um processo; com fundamento na actuação indisciplinada do trabalhador; cuja gravidade exigia que se pusesse fim á relação contratual de trabalho; e,

Depois, no fim, ficar tudo sem efeito por não se cumprir um prazo, é algo que custa a aceitar e tem custos graves. Daí,

Para tirar dúvidas, existem dois Acordãos, de Tribunais de 2ª Instância, a esclarecer:

⇒ No Tribunal da Relação de Lisboa, Acórdão de 10 Fevereiro 2010,

"O prazo mencionado no nº1, do artigo 415, do CT/2003 (hoje nº1, artº356, CT/versão 2009) respeita á prolação (pronúncia) da decisão final e não ao seu conhecimento pelo trabalhador /arguido".

o que aliás já tinha sido dito pelo Acórdão da Relação de Coimbra, de 8 Novembro 2007.

Ou seja, o prazo de 30 dias é o que tem a Empregadora para "dar" a decisão. Nada tem a ver com a notificação da "decisão" ao trabalhador/arguido. Naturalmente,

Que é de todo conveniente que, existindo a "decisão", a empregadora diligencie por comunicar a mesma ao trabalhador. Mas, aqui, já não há prazo marcado , na Lei.

Não esquecer, também, que a "decisão" deve obedecer ao que consta dos nº4 e nº5, do artº357, CT: em especial, a adequação do despedimento á culpabilidade do trabalhador; não invocar factos que não constem da "Nota de Culpa"; ou, da resposta do trabalhador. Pelo que,

A "decisão" deve ser deviamente fundamentada e constar, obrigatoriamente, de documento escrito.

O que nos leva a aconselhar: não se meta a fazer processos disciplinares, sozinho. Recorra a quem o possa ajudar, no bom sentido. E, principalmente, não use do P.D. para despedir a "custo zero", fazendo um uso reprovável e ilícito desta modalidade para fazer cessar o contrato de trabalho.

Janeiro 2013

Alfonso F. Santos