

CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

CIRCULAR: Nº56/2013

ASSUNTO: Procedimento disciplinar – No despedimento com justa causa

Uma das sanções que a Empregadora pode aplicar no exercício do poder disciplinar, poder este reconhecido no artº98, Código Trabalho (CT),

“O empregador tem poder disciplinar sobre o trabalhador ao seu serviço, enquanto vigorar o contrato de trabalho”.

é a sanção disciplinar do: “Despedimento sem indemnização ou compensação”.

Mas, nunca esqueça: para aplicar esta sanção terá **obrigatoriamente** de cumprir determinados procedimentos, desde logo, abrir processo disciplinar, e depois estar atento que essas “obrigações” estão dispersas no Código, dizemos nós, propositadamente ! --- Assim,

Leia com atenção os artºs 329, 330 e 331, CT, desde logo; depois, os artºs 351 a 358, do mesmo CT. E, porque não, os artºs 381 e 382; artº389 a 392, CT, que é para ficar ciente do que lhe vai custar, se fizer asneira e despedir á toa. Ora,

Como decorre do artº53, Constituição, só se pode pôr termo ao contrato de trabalho, com a sanção do despedimento, havendo **justa causa**. E, o que isso seja, --- há centenas e centenas de Acordãos a discutir esse conceito, em casos concretos ---, resulta da definição do nº1, artº351, Código Trabalho:

“1- Constitui justa causa de despedimento o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação do trabalho”.

Repare-se na parte sublinhada. É necessário ter em atenção que além da culpa, --- a gravidade do acto de indisciplina que o trabalhador praticou ---, que a relação empregador/trabalhador fica de tal modo comprometida, que a sua ruptura (o despedimento) é irremediável. Impôr a manutenção do contrato seria, como se disse já,

“... ferir, de modo exagerado e violento, a sensibilidade e a liberdade psicológica de uma pessoa normal, colocada na posição de empregador”.

Aliás, não esquecer que algo inerente, --- acorrentado, a gravidade da situação ---, é a possibilidade de o empregador “suspender o trabalhador das funções na empresa, dita, “suspensão preventiva do trabalhador”, --- artº354, CT. Como este artigo reconhece que a suspensão é uma possibilidade, não uma obrigação, pode parecer que a nossa afirmação inicial neste parágrafo é

exagerada. Pense como quiser, mas mantemos que se a "asneira" cometida pelo trabalhador é grave, ao ponto de explicar o despedimento, então a suspensão preventiva é uma ... inevitabilidade !

Acontece ainda que o Legislador não quer a decisão do despedimento a "marinar" por muito tempo, e no nº1, artº357, CT, impõe que

"... o empregador dispõe de 30 dias para proferir a decisão de despedimento"

Ora, acontece muitas vezes que a empregadora arranja pretextos para atrasar, deferir, o corte de relações contratuais. O mais vulgar, é o facto de o trabalhador a despedir ter férias a gozar !

E, se quer saber, até existe um Acórdão, da Relação de Coimbra, de 11 Julho 2012, que refere expressamente:

"Assistindo ao empregador justa causa para despedir o trabalhador, na decisão de despedimento o empregador pode deferir os seus efeitos para momento posterior ao da comunicação dessa decisão, permitindo ao trabalhador a prestação laboral até ao fim do mês da decisão e o gozo de férias vencidas e anteriormente programadas".

Na nossa opinião, este procedimento, mesmo vindo de Jurisprudência de um alto TRIBUNAL não é de aceitar e seguir, pelos empregadores . Por várias razões:

- a) – trata-se apenas de um acórdão, que não faz lei; aliás,
- b) – sendo os acórdãos tirados por 3 Senhores Desembargadores, no caso concreto houve logo um deles que votou contra; precisamente,
- c) – por considerar que, se a empregadora andou a protelar o despedimento é porque a "asneira" do trabalhador não tornava imediata e praticamente impossível a subsistência do contrato de trabalho.

Portanto, se tiver de aplicar a sanção do despedimento, cumpra rigorosamente os preceitos que são impostos no Código Trabalho para a execução do processo disciplinar, obrigatório; e,

Quando chegar ao fim não esteja a protelar o cumprimento da decisão.

7 Julho 2013

Alfonso F. Santos Carvalho