

CARLOS F. SANTOS CARVALHO
ADVOGADO

Circular: 11

MÊS Setembro

Assunto: Processo Disciplinar – Formalidades.

Modo e local de consulta do processo disciplinar.

É do Código do Trabalho: a aplicação de sanção disciplinar, conservatória; ou, não conservatória do contrato, (o despedimento), obriga a um **procedimento disciplinar**, --- art.º 329, CT. Ora,

A palavra “facilidades” não se encontra no procedimento disciplinar. Está em causa a Honra pessoal e/ou profissional; ou a sobrevivência material do trabalhador, e seu agregado; daí, todo o cuidado é pouco na elaboração do processo disciplinar. Dois momentos são imprescindíveis: o acusatório e o contraditório. E, pelo meio, um sem número de outras pequenas obrigações. Acontece que,

Á não existência do processo disciplinar, tem logo como consequência, a **ilicitude do despedimento**. É o que consta da al. c), do art.º 381, CT. Mas, mesmo existindo processo, o despedimento pode ser ilícito se, como dizem as quatro alíneas do n.º 2, art.º 382, CT:

- a) – faltar a nota de culpa; ou se esta não for escrita ou não contiver a descrição circunstanciada dos factos imputados ao trabalhador;
- b) – faltar a comunicação da intenção do despedimento junto à nota de culpa;
- c) – não tiver sido respeitado o direito do trabalhador a consultar o processo a responder à nota de culpa ou, ainda, o prazo para resposta à nota de culpa;
- d) – a comunicação ao trabalhador da decisão do despedimento e dos seus fundamentos não for feita por escrito ou não esteja elaborada nos termos do n.º 4, art.º 357 ou do n.º 2, do art.º 358 (CT).

Agora, por favor, **repare** em dois aspectos:

- 1º - Estes 4 aspectos, que levam à invalidade do procedimento, são apenas estes e mais nenhuns. Não são meramente exemplificativos. São estes, ponto final.
- 2º - Na al. c) refere-se, apenas, o “... direito do trabalhador consultar o processo”, e nada mais.

Efectivamente, no n.º 1, art.º 355, CT, refere-se que, o trabalhador,

“... dispõe de 10 (dez) dias úteis para consultar o processo.”

Ora, ao longo dos anos, há um problema associado a esta fase do processo disciplinar, que tem feito correr rios de tinta:

CARLOS F. SANTOS CARVALHO
ADVOGADO

— **Será que** o empregador tem de informar o trabalhador do modo, local e data, em que este poderá consultar o processo disciplinar?

Para não ir mais longe, a questão tem sido resolvida pelos Tribunais Superiores no sentido negativo, como por ex.:

— Acórdão Relação Lisboa, 30/11/94 – Não constitui nulidade insuprível do processo disciplinar o facto de na nota de culpa não ser indicado o tempo e o local onde o processo possa ser consultado.

— Acórdão STJ, 17/01/96 – A entidade patronal não está obrigada a informá-lo da data e lugar onde poderá consultar o processo disciplinar.

Mas, sendo a Jurisprudência, --- e até a doutrina ---, neste sentido, o certo é que o problema surge ciclicamente; há quem aposte em que o empregadora, -- leia-se, o instrutor do processo --, ao lavrar a nota de culpa deve indicar onde está o processo para ser consultado; horas de acesso; e, de que modo pode ser consultado. Daí,

Não admira que a questão tenha chegado ao Tribunal Constitucional; que, por Acórdão de 14 Outubro 2014, --- recentemente, portanto ---, decidiu que:

“(...) o empregador não tem de comunicar ao trabalhador arguido em processo disciplinar, conjuntamente com a nota de culpa, o modo e o local de consulta do processo disciplinar, por não ofender o direito de audiência e de defesa do trabalhador.”

Mas, claro o empregador **não pode abusar** do direito. Por ex., o empregador deve ter o processo à disposição; nas horas normais de expediente; à disposição de consulta do trabalhador; no local (empresa) onde este presta serviço (serviços administrativos, por ex.). Não seria e não é admissível, por ex.,

Que sendo a empresa do Porto; o trabalhador a prestar serviço nas instalações sitas na Rua do Almada, se obrigue o trabalhador a ir consultar o processo ao escritório do Advogado X, que foi seu instrutor, e tem o escritório em... Braga!

Isto é compreensível. O processo deve estar acessível, no local que constituía o lugar da prestação do trabalho, com um mínimo de condições para que seja consultado.

