



NOTA INFORMATIVA

DIREITO LABORAL

Abril 2014

DESPEDIMENTO COM JUSTA CAUSA: Alguns Aspectos Práticos

O Código do Trabalho (Lei n.º 07/2009, de 12 de Fevereiro) tem sido alvo de sucessivas alterações legislativas que não deixaram incólume o modo de exercício do poder disciplinar pelo empregador, no que respeita ao processo que deve anteceder a aplicação da sanção disciplinar de despedimento com justa causa e que constitui requisito essencial da sua validade.

Não obstante a ocorrência de tais alterações e do processo disciplinar se encontrar regulado de forma rigorosa pelo Código do Trabalho e por um significativo número de Instrumentos de Regulamentação Colectiva, a verdade é que subsistem ainda algumas dúvidas de aplicação prática, conforme se ilustrará.

Em regra, o poder disciplinar do empregador prescreve um ano após a prática da infracção pelo trabalhador, ou no prazo de prescrição da lei penal caso tratar-se igualmente de crime. Acresce que o processo disciplinar deve ser iniciado nos sessenta (60) dias subsequentes àquele em que o empregador, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, tenha tomado conhecimento da infracção.

O processo disciplinar, além de servir para determinar a gravidade do ilícito e a culpabilidade do infractor, visa permitir a defesa do trabalhador de decisões imprevistas e/ou irreflectidas do empregador. Neste âmbito, é exigível a observância dos princípios do contraditório, da celeridade processual e do recurso.

Em termos estruturais o processo disciplinar divide-se em quatro fases, a saber: (i) iniciativa processual do empregador

através da emissão de nota de culpa; (ii) defesa do trabalhador; (iii) instrução; e (iv) decisão final emitida pelo empregador.

A atempada e correcta emissão da nota de culpa é fulcral, ou seja, se faltar a nota de culpa, ou se esta não for escrita ou não contiver a descrição circunstanciada dos factos imputados ao trabalhador, o procedimento disciplinar é legalmente considerado inválido.

Saliente-se, igualmente, que a nota de culpa tem de ser acompanhada de comunicação da intenção de despedimento, consubstanciando a falta deste documento motivo de invalidade do procedimento.

Assim, o empregador deve assegurar-se que procede à entrega da nota de culpa e da referida comunicação antes de verificar-se o prazo prescricional supra aludido. Tais documentos só produzem efeitos quando chegam efectivamente ao poder do trabalhador, salvo se por culpa deste não forem oportunamente recebidos (e.g. não levantamento do aviso de recepção postal pelo trabalhador).

Se após a notificação dos referidos documentos ao trabalhador, o empregador tomar conhecimento de outros elementos poderá, ainda, elaborar um aditamento à nota de culpa, devendo, neste caso, conceder novo prazo para apresentação de resposta do trabalhador e admitir a consulta do processo para o efeito.

Com a notificação da nota de culpa, o empregador pode suspender preventivamente o trabalhador cuja presença na empresa se mostre inconveniente (desde que mantenha o pagamento da retribuição). Esta suspensão também pode ser

determinada nos 30 dias anteriores à notificação, desde que o empregador, neste caso, justifique, por escrito, os motivos pelos quais a presença do trabalhador se revela inconveniente.

Quanto à resposta à nota de culpa, este documento serve para o trabalhador apresentar a sua defesa e requerer diligências probatórias. O trabalhador tem 10 dias úteis para a respectiva emissão, não sendo obrigatório que a sua preparação seja efectuada por advogado. A não apresentação de resposta ou a sua apresentação tardia (caso em que o empregador pode recusar recebê-la) não implicam qualquer confissão por parte do trabalhador. Acresce que competirá sempre ao empregador fazer prova em Tribunal dos factos imputados ao trabalhador, caso este venha a impugnar o despedimento.

Com vista a auxiliar o trabalhador na preparação da sua defesa, o empregador está legalmente obrigado a permitir a consulta do processo pelo trabalhador.

No que respeita à instrução, refira-se que a Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho, introduziu algumas novidades, ou seja na fase de instrução: (i) o empregador encontra-se obrigado, por si ou através de instrutor que tenha nomeado, a realizar as diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere patentemente dilatórias ou impertinentes, devendo neste caso alegá-lo fundamentadamente por escrito; (ii) o empregador não é obrigado a proceder à audição de mais de 3 testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa, nem mais de 10 no total; e (iii) o empregador concluídas as diligências probatórias, sob pena de praticar uma contra-ordenação, deve apresentar cópia integral do processo à comissão de trabalhadores e, caso o trabalhador seja representante sindical, à associação sindical respectiva, que podem, no prazo de 5 dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado. Atentas estas alterações foram eliminadas, no Código do Trabalho, todas as referências à possibilidade do empregador poder optar por não realizar as diligências probatórias na fase de instrução e, consequentemente, ajustados os prazos relacionados com tal opção.

Além do exposto, destaque-se que na fase de instrução o trabalhador e/ou respectivo advogado não têm legalmente direito a proceder à inquirição das testemunhas, mesmo que por eles apresentadas. Este tem sido o entendimento perfilhado pelo Supremo Tribunal de Justiça.

Finda a fase instrutória do processo, cabe ao empregador emitir a decisão final nos termos legalmente prescritos. A cessação do contrato ocorre logo que a decisão final chegue ao poder do trabalhador ou seja dele conhecida ou, ainda, quando só por culpa do trabalhador não seja por ele oportunamente recebida.

Inconformado com a decisão de despedimento do empregador, o trabalhador poderá (i) requerer a suspensão preventiva do despedimento, no prazo de 5 dias úteis a contar da data da recepção da comunicação de despedimento, mediante apresentação de providência cautelar no Tribunal seguida da respectiva acção principal; ou (ii) apenas iniciar acção de apreciação judicial do despedimento mediante apresentação de requerimento em formulário próprio, junto do tribunal competente, no prazo de 60 dias a contar da data da recepção da comunicação de despedimento ou da data de cessação do contrato.

Note-se que é obrigatória a apresentação do processo disciplinar ao Tribunal, nos termos legalmente previstos, tendo este dever dado azo a decisões jurisprudenciais recentes, como é o caso do Acórdão 471/12.2TTBRR.L1-4, de 15 de Janeiro de 2014, proferido pelo Tribunal da Relação de Lisboa que refere: "Ocorrendo a tentativa não conseguida de remessa via CITIUS do procedimento disciplinar no último dia do prazo e a horas em que já não havia possibilidade de, nesse dia, fazer a entrega tempestiva no Tribunal em suporte papel, o artigo 10.º-3-4 da Portaria 1538/2008 de 30 de Dezembro, permite que a parte, nessa situação e em cinco dias, faça a entrega física dos documentos em falta, mesmo que ainda naquele dia ainda tivesse a possibilidade do envio do procedimento disciplinar em requerimento autónomo de forma a não exceder os 3 Mb, ainda que de forma faseada. O procedimento disciplinar é, em si mesmo um documento, atento no artigo 362.º do CC, pois reproduz um conjunto ordenado e sequencial de factos destinando a alcançar um objectivo específico, nada obstando a que à sua junção se aplique o estabelecido no artigo 10.º-3-4, da Portaria 1538/2008." Uma vez ultrapassado o referido prazo de cinco dias, o empregador não poderá juntar em momento posterior o processo disciplinar declarando o juiz a ilicitude do despedimento do trabalhador.

Ana Sofia Catarino | ana.catarino@tfra.pt

Teixeira de Freitas, Rodrigues & Associados, SP RL

Esta Nota Informativa é de distribuição reservada e não deve ser interpretada como qualquer forma de publicidade. A sua cópia ou circulação é expressamente proibida e o seu conteúdo não pode ser reproduzido. Toda a informação facultada nesta Nota Informativa e opiniões expressas são de carácter geral, não substituindo o aconselhamento jurídico para a resolução de casos jurídicos concretos. Caso deseje obter esclarecimentos adicionais sobre estes ou outros assuntos de carácter jurídico contate Ana Sofia Catarino (ana.catarino@tfra.pt).

PORTUGAL

Lisboa
Av. da República, 32 - 4.º Esq.
1050-193 Lisboa
T +351 217 815 660
F +351 217 815 679
lawfirm@tfra.pt

Funchal
Edifício Marina Forum, Av. Arriaga, 77 - 6.º
9000-060 Funchal – Madeira
T +351 291 232 374
F +351 291 230 32

ANGOLA

Luanda
Masuika Office Plaza
Rua Centro de Convenções S8, Bloco B, 4.º andar A.
Talatona - Luanda
T +244 938 709 036
F +244 927 121 466
lga@legallgroupafrica.com