

O PROCEDIMENTO DISCIPLINAR COM VISTA À APLICAÇÃO DA SANÇÃO DE DESPEDIMENTO COM JUSTA CAUSA SEM INDEMNIZAÇÃO OU COMPENSAÇÃO

No seio laboral o empregador pode ser confrontado com factos praticados pelo trabalhador reveladores de um comportamento culposos que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

Nestes casos para poder vir a fundamentar uma decisão final de despedimento importará, contudo, que o empregador, obrigatoriamente, comunique por escrito, ao trabalhador autor dos comportamentos identificados, a intenção de proceder ao seu despedimento, elaborando uma nota de culpa, com a descrição circunstanciada dos factos imputados [o empregador pode, cumulativa ou previamente, suspender preventivamente o trabalhador, se a sua presença na empresa se mostrar inconveniente (mantendo o pagamento da retribuição); se for necessário à fundamentação da nota de culpa, ainda pode ser iniciado um procedimento prévio de inquérito].

Aquela "acusação" do empregador é obrigatoriamente notificada ao trabalhador, dispondo este de 10 dias úteis (suspendendo-se o prazo aos sábados, domingos e feriados) para: (a) consultar o processo; e (b) responder à nota de culpa [podendo apresentar a sua defesa escrita, com a indicação dos elementos considerados relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, nomeadamente com junção de documentos e solicitação de diligências probatórias pertinentes ao esclarecimento da verdade, exemplificativamente, identificando testemunhas].

A necessidade de organização e condução de um procedimento disciplinar e o respeito pelo contraditório, resultam das garantias constitucionais de audiência e defesa, bem como da segurança no emprego, de acordo com a qual são proibidos os despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos.

Se o trabalhador requerer diligências probatórias [aconselhando-se a respectiva estruturação, mediante a intervenção de advogado(a)] cabe ao empregador [ou ao instrutor nomeado, recomendando-se que se constitua advogado(a) para o efeito] a respectiva realização, excepto se forem evidentemente dilatórias ou impertinentes.

Concluída a instrução, o processo é integralmente apresentado à comissão de trabalhadores (caso esta exista) e, se o trabalhador for representante sindical, à associação sindical respetiva, podendo aquelas, no prazo de 5 dias úteis, enviar o seu parecer fundamentado.

Recebidos aqueles pareceres (nos casos em que os mesmos existam) ou decorrido o prazo para o efeito, o empregador tem 30 dias para tomar uma decisão de despedimento, sob pena de caducar o direito de aplicar a sanção de despedimento, a qual determina a cessação do contrato logo que chegue ao poder/conhecimento do trabalhador.

Podem justificar a ocorrência de justa causa de despedimento alguns comportamentos tipificados do trabalhador, nomeadamente, que importem:

- (i) desobediência ilegítima às ordens de responsáveis hierarquicamente superiores;
- (ii) violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- (iii) provocação repetida de conflitos com trabalhadores da empresa;
- (iv) desinteresse repetido pelo cumprimento, devidamente diligente, de obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho;



- (v) lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- (vi) falsas declarações relativas à justificação de faltas;
- (vii) faltas injustificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa, ou cujo número atinja, em cada ano civil, 5 seguidas ou 10 interpoladas, independentemente de prejuízo ou risco;
- (viii) falta culposa de observância de regras de segurança e saúde no trabalho;
- (ix) prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhador da empresa, elemento dos corpos sociais ou empregador individual não pertencente a estes, seus delegados ou representantes;
- (x) sequestro ou em geral crime contra a liberdade de trabalhador da empresa, elemento dos corpos sociais ou empregador individual não pertencente a estes, seus delegados ou representantes;
- (xi) incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisão judicial ou administrativa;
- (xii) reduções anormais de produtividade.

Para além destes, poderão reunir condições constitutivas de justa causa de despedimento outros comportamentos do trabalhador que sendo culposos, pela sua gravidade e consequências, tornem imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

Indispensavelmente, na apreciação da justa causa, terá de se atender, no quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso sejam relevantes.

Importa por fim delimitar que:

- i. o direito de exercer o poder disciplinar prescreve 1 ano após a prática da infracção, ou no prazo de prescrição da lei penal se o facto constituir igualmente crime.
- ii. o procedimento disciplinar deve iniciar-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o empregador, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção.
- iii. o procedimento disciplinar prescreve decorrido 1 ano contado da data em que é instaurado quando, nesse prazo, o trabalhador não seja notificado da decisão final.

As publicações da FMS - Sociedade de Advogados, S.P., R.L., possuem fins meramente informativos. O seu conteúdo não é vinculativo, não constitui aconselhamento jurídico, nem implica a existência de uma relação entre Advogado e Cliente.

Para mais informações: geral@fms-advogados.com



T.: 215956569

www.fms-advogados.com

