

Conferência

Processos Disciplinares

4 de maio de 2017

A TRAMITAÇÃO E INSTRUÇÃO DO PROCEDIMENTO DISCIPLINAR

Diogo Leote Nobre / Cathy Stevens

MIRANDA

Miranda & Associados Sociedade de Advogados, SP, RL

APOIO



ASSOCIAÇÃO
COMERCIAL
DO PORTO



1

Prazo para iniciar o Procedimento Disciplinar?

Prazo para iniciar o Procedimento Disciplinar?

- **60 dias** subsequentes àquele em que o empregador, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infração (art. 329.º/2 CT)
- Conta-se a partir do conhecimento da infração, o que pressupõe que já está identificado o infrator

Prazos Relevantes

- O direito de exercer o poder disciplinar prescreve **1 ano** após a prática da infração (art. 329.º/1 CT)
- Caso o facto praticado pelo infrator constitua igualmente um crime, no **prazo de prescrição da lei penal** (art. 329.º/1 CT)
- O procedimento disciplinar prescreve decorrido **1 ano** contado da data em que é instaurado se, nesse prazo, o trabalhador não for notificado da decisão final (art. 329.º/3 CT)



2

**Como determinar o momento da infração,
para efeitos de prescrição?**

Como determinar o momento da infração,
para efeitos de prescrição?

- a) **Infrações Instantâneas:** O prazo de prescrição da infração disciplinar começa a correr a partir do momento em que a infração é cometida, seja qual for a sua natureza e independentemente do seu conhecimento por parte da entidade patronal

- b) **Infrações Continuadas:** O prazo prescricional só se iniciará após findar o último ato que integra a infração (art. 119.º do Código Penal)

Vantagens em Instaurar um Procedimento Prévio de Inquérito

- a) Inquérito Prévio** = Procedimento constituído pelo conjunto de atos necessários para o apuramento de factos com eventual relevo disciplinar, ou seja, as circunstâncias de tempo, modo e lugar em que os mesmos ocorreram, com vista à fundamentação da Nota de Culpa
- b) Com** Inquérito Prévio, os prazos de caducidade (60 dias) e prescrição (1 ano) são interrompidos e o empregador dispõe de:
- **30 dias** entre a suspeita de factos irregulares e início do inquérito para o exercício da ação disciplinar;
 - **30 dias** após a conclusão do inquérito para a notificação da nota de culpa.
- c) Sem** Inquérito Prévio, o empregador dispõe de:
- 60 dias após o conhecimento dos factos para comunicar a Nota de Culpa ao trabalhador

Distinção entre o Procedimento Prévio de Inquérito e outros Procedimentos

- **Procedimento Prévio de Inquérito**
 - Pressupõe que já está identificado o trabalhador que incorreu no comportamento infrator
 - Visa suportar a elaboração da Nota da Culpa, através do apuramento do circunstancialismo em que os factos terão ocorrido
 - Integra o procedimento disciplinar
- **Outros Procedimentos (e.g. Auditorias Internas)**
 - Não está identificado o autor da infração
 - Destina-se a apurar eventuais infrações cometidas e/ou os trabalhadores que as praticaram
 - Não integra o procedimento disciplinar



3

Quem conduz o procedimento?

Quem conduz o procedimento?

- **O empregador, por si ou através de instrutor que tenha nomeado (artigo 356.º n.º 1)**
- **Procedimento interno ou de parte, que serve de suporte à decisão de quem o realiza**
- **A instrução não tem de ser isenta, independente ou imparcial**
 - Não tem qualquer fundamento a pretensão do trabalhador arguido no sentido da substituição do instrutor, alegando que não é independente do empregador ou que atua com falta de isenção (o próprio empregador pode conduzir diretamente a instrução ou nomear como instrutor um seu outro trabalhador)



4

**O que prova o procedimento
disciplinar?**

O que prova o procedimento disciplinar?

- **Em rigor, nada prova, pois que:**
 - O empregador não é obrigado a demonstrar em sede de procedimento disciplinar a efetiva ocorrência dos factos imputados ao trabalhador
 - A prova realizada no procedimento disciplinar não inverte o ónus da prova em caso de impugnação de despedimento, não liberta o empregador da obrigação de demonstrar em tribunal os factos que justificaram o despedimento
 - Se produziu prova no procedimento disciplinar, o empregador terá de a repetir em sede judicial, se a sanção disciplinar for impugnada/Se não fez prova suficiente no procedimento disciplinar, isso pouco importa, desde que a prova produzida em tribunal seja suficiente para o efeito, sendo que, aí, não está vinculado aos meios de prova que usou no processo disciplinar



5

Se o empregador quiser despedir, quando deve comunicar essa intenção ao trabalhador?

Se o empregador quiser despedir, quando deve comunicar essa intenção ao trabalhador?

- **Deve fazê-lo com a apresentação da Nota de Culpa (353.º n.º 1)**
- **Em comunicação escrita autónoma ou na própria Nota de Culpa?**
 - A redação do n.º 1 do artigo 353.º sugere que a intenção de despedimento deve ser comunicada em separado, no entanto nada impede que conste da Nota de Culpa
(nesse sentido, Acórdãos STJ de 4/6/1997 e de 12/1/2000)
- **E se não comunicar a intenção de despedimento com a Nota de Culpa?**
 - O despedimento é inválido e, como tal, ilícito (alínea b) do n.º 2 do artigo 382.º)



6

E se o trabalhador não receber ou se recusar a receber a Nota de Culpa com a intenção de despedimento?

E se o trabalhador não receber ou se recusar a receber a Nota de Culpa com a intenção de despedimento?

- **Se o empregador fizer prova do envio da comunicação de intenção de despedimento e da Nota de Culpa para a residência que o trabalhador indicou à Empresa, a circunstância de não levantar o aviso postal deixado na caixa do correio ou de ter alterado a sua residência sem disso dar conhecimento ao empregador não impede a plena eficácia da comunicação**



7

Qual a importância da Nota de Culpa?

Qual a importância da Nota de Culpa?

- **Na decisão final, o empregador não pode alegar factos que não constem da Nota de Culpa (ou da defesa escrita do trabalhador, que se reporta à Nota de Culpa), salvo se atenuarem a sua responsabilidade (357.º n.º 4)**
- **Só através da descrição circunstanciada dos factos imputados ao trabalhador se poderá este defender**
- **Mas: as pretensas deficiências de concretização da Nota de Culpa devem ter-se por sanadas quando o trabalhador, na sua resposta, mostre ter compreendido a acusação**
- **E se faltar a Nota de Culpa, esta não contiver a descrição circunstanciada dos factos imputados ao trabalhador ou a decisão de despedimento invoque factos não constantes da Nota de Culpa?**
 - O despedimento é inválido e, como tal, ilícito (alíneas a) e d) do n.º 2 do artigo 382.º)



8

O trabalhador pode ser suspenso preventivamente na pendência do procedimento disciplinar?

O trabalhador pode ser suspenso preventivamente na pendência do procedimento disciplinar?

- **Sim, com a entrega da Nota de Culpa (354.º n.º 1) – se a presença na Empresa se mostrar inconveniente**
- **No período de 30 dias antes da entrega da Nota de Culpa (354.º n.º 2) – sim, se o empregador justificar por escrito que, tendo em conta indícios de factos imputáveis ao trabalhador, a presença deste na Empresa é inconveniente, nomeadamente para a averiguação de tais factos, e que ainda não foi possível elaborar a Nota de Culpa**
 - Na suspensão preventiva com a entrega da Nota de Culpa, a inconveniência da presença na Empresa resulta da própria Nota de Culpa, da imputação dos factos aí descritos ao trabalhador
- **Suspensão não prejudica a retribuição**

O trabalhador pode ser suspenso preventivamente na pendência do procedimento disciplinar?

- **E se o trabalhador se mantiver suspenso decorridos mais de 30 dias sem apresentação de Nota de Culpa?**
 - Tal não afeta a validade do procedimento de despedimento
 - Pode, quanto muito, configurar uma violação do dever de ocupação efetiva (artigo 129.º n.º 1 alínea b)) e, como tal, também a prática de uma contraordenação muito grave (129.º n.º 2). No limite, em casos de suspensão irregular prolongada, pode representar uma violação culposa de uma garantia do trabalhador suscetível de fundamentar a resolução do contrato com justa causa

9

Consulta do processo disciplinar – o que deve constar do processo disciplinar aquando da consulta? Como se efetiva?

Consulta do processo disciplinar – o que deve constar do processo disciplinar aquando da consulta? Como se efetiva?

- **O único documento que o Código do Trabalho obriga a que conste do processo é a própria Nota de Culpa, acompanhada da intenção de despedimento**
- **Se, antes da Nota de Culpa, o empregador tiver junto ao processo outros documentos, como o despacho de instauração do processo disciplinar ou eventuais Autos das declarações recolhidas para a elaboração da Nota de Culpa, o direito de consulta abrange esses documentos**
- **O processo deve estar disponível para consulta em local acessível ao trabalhador**
- **O empregador não é obrigado a facultar cópia de quaisquer documentos constantes do processo**

Consulta do processo disciplinar – o que deve constar do processo disciplinar aquando da consulta? Como se efetiva?

- **E se o empregador impedir a consulta do processo?**
 - O despedimento é inválido e, como tal, ilícito (alínea c) do n.º 2 do artigo 382.º) – Parece, no entanto, uma consequência excessiva se o empregador demonstrar que a violação do direito de consulta em nada prejudicou a defesa do trabalhador, designadamente naqueles casos em que o processo nada contém de relevante para além do que já foi notificado ao trabalhador



10

Resposta à Nota de Culpa

Resposta à Nota de Culpa

- **E se o empregador se recusar a recebê-la?**
 - Se for entregue/enviada dentro do prazo legal (10 dias úteis) – a recusa em recebê-la determina a invalidade do procedimento e a consequente ilicitude do despedimento (382.º n.º 2 alínea c))
 - Se for entregue/enviada fora do prazo legal – o empregador não é obrigado a recebê-la, embora o possa fazer e considerar o que nela vem invocado

Resposta à Nota de Culpa

- **Quais as consequências da não apresentação de Resposta à Nota de Culpa pelo trabalhador?**
 - Não há qualquer cominação para o trabalhador – designadamente, a falta de Resposta não pode ter o significado de uma confissão ou reconhecimento dos factos alegados na Nota de Culpa
 - O trabalhador pode ter interesse em não divulgar antecipadamente os seus argumentos, a sua estratégia de defesa



11

**Que diligências probatórias pode
requerer o trabalhador?**

Que diligências probatórias pode requerer o trabalhador?

- **Inquirição de testemunhas, junção de documentos e outras “que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade” (por exemplo, exames periciais)**
- **Cabe ao trabalhador assegurar a comparência das testemunhas, bem como as condições necessárias para a efetivação das restantes diligências requeridas**
- **As declarações das testemunhas devem ser reduzidas a escrito (nesse sentido, Acórdão da Relação de Lisboa de 24/5/2000)**



12

Pode o empregador recusar-se a realizar diligências requeridas pelo trabalhador?

Pode o empregador recusar-se a realizar diligências requeridas pelo trabalhador?

- **Pode, se as considerar patentemente dilatórias ou impertinentes, devendo fundamentar a sua recusa por escrito (356.º n.º 1)**
- **E se o empregador não fundamentar essa recusa ou a fundamentar insuficiente ou inadequadamente?**
 - Tal determina a mera irregularidade do procedimento – se forem declarados procedentes os motivos justificativos invocados para o despedimento, o trabalhador tem apenas direito a metade da indemnização a que poderia aspirar em caso de despedimento ilícito (ficando excluída a reintegração)
 - Esta consequência deve considerar-se excessiva, no entanto, nos casos em que as diligências em falta sejam irrelevantes para a defesa do trabalhador



13

O empregador tem de observar o contraditório na realização das diligências instrutórias?

O empregador tem de observar o contraditório na realização das diligências instrutórias?

- **Não – Não é obrigatória a presença do trabalhador ou do respetivo mandatário na inquirição das testemunhas/Caso se admita a sua presença (por mera cortesia ou porque o instrutor nisso não vê qualquer inconveniente), por maioria de razão se deve entender que o instrutor não é obrigado a facultar a prerrogativa da inquirição ao trabalhador ou ao seu mandatário, devendo a inquirição ser conduzida pelo instrutor/O trabalhador não tem de ser ouvido, consultado ou notificado dos documentos juntos ou outros elementos de prova carreados para o processo**



14

Qual a intervenção da comissão de trabalhadores ou da associação sindical de que o trabalhador seja representante?

Qual a intervenção da comissão de trabalhadores ou da associação sindical de que o trabalhador seja representante?

- **O empregador deve remeter-lhes cópia da Nota de Culpa e intenção de despedimento (353.º n.º 2)**
- **Após a conclusão das diligências probatórias, o empregador deve remeter-lhes cópia integral do processo para efeitos de emissão de parecer (não vinculativo) [356.º n.º 5]**

Qual a intervenção da comissão de trabalhadores ou da associação sindical de que o trabalhador seja representante?

- **E se o empregador não o fizer?**
 - Tal não afeta a validade do despedimento (nem poderia ser de outra forma, dado que o parecer não é vinculativo)
 - Configura contraordenação grave ou (sendo o trabalhador representante sindical) muito grave
- **E, se o empregador decidir não despedir (optando, por hipótese, pela aplicação de outra sanção), estas obrigações mantêm-se?**
 - Não, a cominação da contraordenação só se aplica a “despedimento” (356.º n.º 7 e 357.º n.º 8)



15

Qual o momento que releva na contagem do prazo de 30 dias para a decisão de despedimento – o da emissão da decisão ou o do seu recebimento pelo trabalhador?

Qual o momento que releva na contagem do prazo de 30 dias para a decisão de despedimento – o da emissão da decisão ou o do seu recebimento pelo trabalhador?

- **A letra da lei (357.º n.º 1) parece apontar como relevante o momento em que o empregador profere a decisão de despedimento e não aquele em que o trabalhador a recebe (nesse sentido, Furtado Martins, Ac. STJ de 14/5/2008)**

Qual o momento que releva na contagem do prazo de 30 dias para a decisão de despedimento – o da emissão da decisão ou o do seu recebimento pelo trabalhador?

- **À cautela: se o empregador não quiser correr riscos de entendimento diferente dos tribunais, é recomendável que proceda ao envio da decisão de despedimento com uma margem de pelo menos dois/três dias antes do decurso do prazo de 30 dias. Em todo o caso, se o trabalhador, por culpa sua, não receber a decisão de despedimento (porque não está em casa no momento em que se tenta a entrega, porque não levanta o aviso de receção postal deixado na caixa de correio, porque não levanta a carta nos correios, porque mudou de residência e não informou o empregador desse facto), tal não pode ser imputável ao empregador, tudo se passando, para este efeito, como se tivesse recebido a comunicação na data em que se tentou a entrega**

16

O que deve entender-se como último ato de instrução (a partir do qual, na ausência de estrutura representativa dos trabalhadores, se inicia a contagem do prazo de 30 dias para proferir decisão)?

O que deve entender-se como último ato de instrução (a partir do qual, na ausência de estrutura representativa dos trabalhadores, se inicia a contagem do prazo de 30 dias para proferir decisão)?

- **Qualquer diligência pertinente, ainda que realizada por iniciativa do empregador. Dado que a lei não distingue, para este fim devem relevar tanto as diligências requeridas pelo trabalhador como as promovidas pelo empregador (embora se reconheça que a instrução versa, essencialmente, sobre meios de prova requeridos pelo trabalhador) – Acs. STJ de 14/5/2008, de 7/10/2010, RC de 18/11/2010, RL de 19/1/2011**
- **Pode haver diligências instrutórias depois do parecer da estrutura representativa dos trabalhadores?**
 - Excecionalmente, poderão ser admitidas, se for o próprio parecer a sugeri-las ou se as mesmas se tornarem necessárias em função de questões suscitadas pelo parecer

O que deve entender-se como último ato de instrução (a partir do qual, na ausência de estrutura representativa dos trabalhadores, se inicia a contagem do prazo de 30 dias para proferir decisão)?

- **O Relatório Final de Instrução ainda pode ser considerado um (último) ato de instrução?**
 - Embora possam invocar-se alguns argumentos nesse sentido (Furtado Martins), a lei (n.º 5 artigo 356.º) aponta para a solução contrária, sendo que, em todo o caso, a mais elementar prudência exige que se contem 30 dias desde a última diligência probatória, não se contando com o Relatório de Instrução



17

**O que acontece se a decisão não for proferida
no prazo de 30 dias?**

O que acontece se a decisão não for proferida no prazo de 30 dias?

- **Caduca o direito de aplicar a sanção (357.º n.º 1) e o despedimento é ilícito e inválido (com os efeitos do artigo 389.º n.º 1)**

18

Pode a decisão de despedimento ser fundamentada por remissão para o Relatório Final de Instrução?

Pode a decisão de despedimento ser fundamentada por remissão para o Relatório Final de Instrução?

- **Pode, desde que o Relatório Final de Instrução seja anexado à decisão, e remetido ao trabalhador em conjunto com esta. Essa é, aliás, uma boa prática, a de remeter para o Relatório Final de Instrução, em lugar de repetir ou reproduzir na decisão de despedimento os fundamentos constantes desse Relatório.**



19

**Uma vez remetida a decisão de despedimento,
quando se deve considerar que o contrato de
trabalho cessa?**

Uma vez remetida a decisão de despedimento, quando se deve considerar que o contrato de trabalho cessa?

- **Nos termos do n.º 7 do artigo 357.º, logo que a decisão chega ao poder do trabalhador ou quando só por culpa do próprio não foi oportunamente recebida**
- **Enquanto tal não suceder, o contrato de trabalho continua em vigor, podendo interpor-se outras causas de cessação, designadamente a resolução do contrato pelo trabalhador ou mesmo um despedimento ilícito (por exemplo: caso em que o empregador comunica verbalmente o despedimento antes que a comunicação escrita de despedimento seja enviada ou, mesmo tendo sido enviada, antes que chegue ao poder do trabalhador sem culpa deste)**

20

No caso de despedimento de trabalhadora grávida, puérpera e lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental, se o parecer solicitado à CITE for desfavorável ao despedimento e a decisão judicial, pelo contrário, reconheça a justa causa, tem o empregador, ainda assim, de proferir decisão de despedimento? Em que prazo?

No caso de despedimento de trabalhador grávida, puérpera e lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental, se o parecer solicitado à CITE for desfavorável ao despedimento e a decisão judicial, pelo contrário, reconheça a justa causa, tem o empregador, ainda assim, de proferir decisão de despedimento? Em que prazo?

- **Sim, a decisão de despedimento é um ato do empregador, pelo que se exige que seja proferida por escrito, nos termos legais, mesmo quando antecedida de decisão judicial que declare a existência dos motivos justificativos.**
- **Embora neste caso a lei não estabeleça qualquer prazo, recomenda-se que a decisão seja proferida no prazo de 30 dias (a não observância pode fazer perigar a impossibilidade prática da subsistência da relação de trabalho e, como tal, a existência de justa causa)**



21

Vícios do processo

Vícios do processo

Vícios invalidantes

- **Incumprimento dos prazos de: instauração do procedimento; prescrição da infração; prescrição do procedimento; caducidade do direito de aplicar a sanção (artigos 329.º n.ºs 1, 2 e 3, 357.º n.º 1 e 382.º n.º 1);**
- **Falta de declaração da intenção de despedimento e da Nota de Culpa ou sua deficiente formulação (353.º n.º 1 e 382.º n.º alíneas a) e b))**
- **Desrespeito do direito do trabalhador consultar o processo e responder à Nota de Culpa (355.º e 382.º n.º 2 alínea c));**
- **Ausência de solicitação do parecer à CITE nos casos em que é obrigatória, ou decisão contra este parecer (63.º e 381.º alínea d))**

Vícios do processo

- **Falta da decisão final de despedimento ou sua deficiente formulação (357.º n.ºs 4 e 5 e 382.º n.º 2 alínea d))**

Vícios determinantes da mera irregularidade do despedimento

- **Omissão das diligências probatórias requeridas pelo trabalhador (389.º n.º 2)**

Vícios irrelevantes para a validade e regularidade do despedimento

- **Falta de comunicação da intenção de despedimento e da nota de culpa às estruturas representativas dos trabalhadores (353.º n.ºs 2 e 4)**
- **Falta de apresentação de cópia do processo às estruturas representativas dos trabalhadores para efeitos de emissão do respetivo parecer (356.º n.º 5 e 7)**

Conferência

Processos Disciplinares

4 de maio 2017

Obrigado

Diogo Leote Nobre

Diogo.Leote@mirandalawfirm.com

Cathy Stevens

Cathy.Stevens@mirandalawfirm.com

MIRANDA

Miranda & Associados Sociedade de Advogados, SP, RL

APOIO



ASSOCIAÇÃO
COMERCIAL
DO PORTO