organização

ORDEM DOS ADVOGADOS
CONSELHO REGIONAL DE LISBOA

ORDEM DOS ADVOGADOS
CONSELHO REGIONAL DOS AÇORES

ORDEM DOS ADVOGADOS
CONSELHO REGIONAL DE COIMBRA

ORDEM DOS ADVOGADOS
CONSELHO REGIONAL DE ÉVORA

ORDEM DOS ADVOGADOS
CONSELHO REGIONAL DE FARO

Q&A

DESPEDIMENTO

com justa causa disciplinar: da **infração disciplinar** até à **decisão final**

orador

Sérgio Pires Brás

Advogado, Formador e Assistente da Faculdade de Direito da Universidade Lusíada de Lisboa

organização

ORDEM DOS ADVOGADOS
CONSELHO REGIONAL DE LISBOA

ORDEM DOS ADVOGADOS
CONSELHO REGIONAL DOS AÇORES

ORDEM DOS ADVOGADOS
CONSELHO REGIONAL DE COIMBRA

ORDEM DOS ADVOGADOS
CONSELHO REGIONAL DE ÉVORA

ORDEM DOS ADVOGADOS
CONSELHO REGIONAL DE FARO

conferência on-line **COVID-19**

DESPEDIMENTO

com justa causa disciplinar: da **infração disciplinar** até à **decisão final**

21.MAI | 15h00

CONFERÊNCIA **GRATUITA**

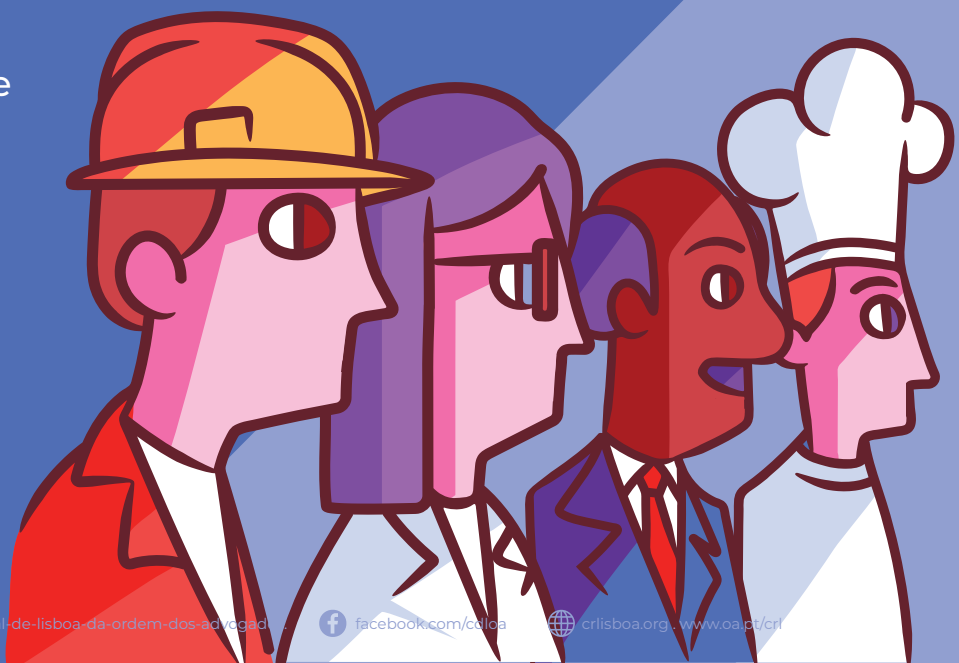
orador

Sérgio Pires Brás

Advogado, Formador e Assistente da Faculdade de Direito da Universidade Lusíada de Lisboa

destinatários
Advogados
Advogados Estagiários

inscrições
crlisboa.org



crlisboa@crl.oa.pt conselho-regional-de-lisboa-da-ordem-dos-advogad facebook.com/cdlloa crlisboa.org www.oa.pt/crl

conferência on-line

O DESPEDIMENTO COM JUSTA CAUSA DISCIPLINAR: da infracção disciplinar à decisão final

VEJA NO YOUTUBE

https://www.youtube.com/watch?v=BBgS92EYrkk

DIPLOMAS*

DECRETO-LEI N.º 47344
Diário do Governo n.º 274/1966, Série I de 1966-11-25

Aprova o Código Civil e regula a sua aplicação - Revoga, a partir da data da entrada em vigor do novo Código Civil, toda a legislação civil relativa às matérias que o mesmo abrange

https://dre.pt/legislacao-consolidada/-/lc/34509075/view

CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA PORTUGUESA
Diário da República n.º 86/1976, Série I de 1976-04-10

Decreto de aprovação da constituição

https://dre.pt/legislacao-consolidada/-/lc/34520775/view

DECRETO-LEI N.º 48/95
Diário da República n.º 63/1995, Série I-A de 1995-03-15

Código Penal

https://dre.pt/web/guest/legislacao-consolidada/-/lc/107981223/201708230200/indice

LEI N.º 7/2009
Diário da República n.º 30/2009, Série I de 2009-02-12

Código do Trabalho

https://dre.pt/legislacao-consolidada/-/lc/34546475/view

* A presente compilação não pretende ser exaustiva e não prescinde a consulta destes e de outros textos legais publicados em Diário da República, disponíveis em https://dre.pt/.

Sérgio Pires Brás
Advogado

O despedimento com justa causa disciplinar

Da infracção disciplinar à decisão final

Conselho Regional de Lisboa da Ordem dos Advogados

2020

1. **Justas causas** (art. 338º CT, art. 53º CRP)
   - Subjectiva (art. 351º CT)
     - Comportamento culposo do trabalhador → Procedimento disciplinar
       - Despedimento disciplinar (arts. 351º a 358º CT)
         - Procedimento (arts. 352º a 358º CT)
   - Objectivas (arts. 359º a 380º CT)
     - Motivos relacionados com a empresa, que inviabilizam a manutenção da relação
     - Despedimento colectivo (arts. 359º a 366º CT)
       - Procedimento (arts. 360º a 363º CT)
     - Despedimento por extinção do posto de trabalho (arts. 367º a 372º CT)
       - Procedimento (arts. 369º a 371º CT)
     - Despedimento por inadaptação (arts. 373º a 380º CT)
       - Procedimento (arts. 376º a 378º CT)

2. **Justa causa subjectiva**
   - Prática de uma infracção disciplinar (arts. 97º, 98, 128º CT)
     - Pressupõe a vigência do contrato de trabalho (art. 98º CT)

3. **Sanções disciplinares**
   - Elenco (art. 328º/1 CT)
   - Proporcionalidade (arts. 330º/1, 351º/3, 357º/4 CT)

4. **Prazos**
   - Infracção disciplinar (art. 329º/1 CT)
     - 1 ano a contar da prática dos factos (maior em caso de crime)
     - Instantânea (momento da prática do facto)
     - Continuada (momento da prática do último facto – art. 119º CP)
   - Instauração do procedimento disciplinar (art. 329º/2 CT)
     - 60 dias após o conhecimento dos factos
   - Inquérito prévio (art. 352º CT)
     - Visa fundamentar a nota de culpa
     - Interrupção dos prazos de prescrição e de caducidade
   - Procedimento disciplinar (art. 329º/3 CT)
     - 1 ano a contar da instauração
   - Prolação da decisão (art. 357º/1 CT)
     - 30 dias a contar do último acto de instrução
     - Aplicável por analogia mesmo nas sanções conservatórias
   - Aplicação da sanção (art. 330º/2 CT)
     - 3 meses após a prolação da decisão
     - Inaplicável em caso de despedimento (arts. 351º/1, 357º/1 CT)
   - Eventual existência de IRCT (art. 2º CT)
     - Relação entre fontes de regulação (art. 3º CT)

5. **Procedimento disciplinar**
   - **Em geral (art. 329º/6 CT)**
     - Necessidade de consultar o IRCT em matéria de prazos e indemnizações (art. 339º/2 CT)
       - Relação entre fontes de regulação (art. 3º CT)
       - Princípio da filiação (art. 496º CT)
       - Escolha da convenção (art. 497º CT)
       - Portaria de extensão (art. 514º CT)
   - **Com vista ao despedimento**
     - **Em geral (arts. 351º a 357º CT)**
       - Justa causa (art. 351/1 CT)
       - Condução do processo
         - Empregador ou instrutor nomeado (art. 356º/1 CT)

       - **Nota de culpa (art. 353º CT)**
         - Comunicação da intenção de despedir (art. 353º/1 CT)
           - A omissão gera a ilicitude do despedimento (art. 382º/1-b) CT)
         - Descrição circunstanciada dos factos acusatórios (art. 353º/1 CT)
           - A omissão gera a ilicitude do despedimento (art. 382º/1-a) CT)
           - Vinculação temática (art. 357º/4 CT)
             - A violação gera a ilicitude do despedimento (art. 382º/1-d) CT)
         - Regime aplicável às declarações receptícias (art. 224º CC)
         - Estruturas representativas dos trabalhadores (art. 353º/2 CT)
           - Comissão de trabalhadores
           - Associação sindical respectiva no caso de o trabalhador ser representante sindical
           - O não envio não afecta a validade da decisão
             - Constitui contraordenação grave ou muito grave em caso de <u>despedimento</u> (art. 353º/4 CT)

       - **Suspensão preventiva**
         - Não determina perda de retribuição
         - Com a entrega da nota de culpa (art. 354º/1 CT)
           - Fundamento – Presença na empresa inconveniente
         - Antes da entrega da nota de culpa (art. 354º/2 CT)
           - Fundamento – Presença na empresa inconveniente para o apuramento dos factos necessários para fundamentar a nota de culpa
           - Violação do dever de ocupação efectiva se o prazo de 30 dias for ultrapassado (art. 129º/1-b) CT)

       - **Resposta à nota de culpa (art. 355º CT)**
         - Direito de consulta do processo (não implica o fornecimento de cópias)
           - A violação gera a ilicitude do despedimento (art. 382º/2-c) CT)
         - Prazo de 10 dias úteis – Declaração expeditícia (art. 224º/1 CC *in fine*)
           - A recusa em considerá-la gera a ilicitude do despedimento (art. 382º/2-c) CT)
         - Inexistência de cominação em caso de falta de resposta à nota de culpa

- **Instrução (art. 356º CT)**
  - Diligências probatórias pertinentes para a descoberta da verdade
    - Requeridas pelo trabalhador ou pelo empregador
      - Inquirição de testemunhas
        - Limite de 3 por cada facto e 10 no total
        - O trabalhador ou o seu mandatário não têm o direito de assistir ou de participar na inquirição
        - Redução a escrito do depoimento das testemunhas
      - Junção de documentos
      - Perícias
    - Compete ao trabalhador assegurar a presença das testemunhas
      - Relevância do local da inquirição
    - A violação pode só gerar a irregularidade do despedimento (art. 389º/2 CT)
  - Estruturas representativas dos trabalhadores (art. 356º/5 CT)
    - Cópia integral do processo para emissão de parecer não vinculativo:
      - A comissão de trabalhadores
      - A associação sindical respectiva no caso de o trabalhador ser representante sindical
    - O não envio não afecta a validade da decisão
      - Constitui contraordenação grave ou muito grave em caso de <u>despedimento</u> (art. 356º/7 CT)

- **Decisão (art. 357º CT)**
  - No prazo de 30 dias contados da data do envio dos pareceres ou do termo do prazo para o efeito
    - Releva o momento da decisão e não o do conhecimento pelo trabalhador
    - Por cautela, deverá ser enviada de forma a assegurar o recebimento no prazo de 30 dias
    - O início da contagem do prazo pode ser alargado pela necessidade de realizar outras diligências probatórias, em função do conteúdo do parecer
  - No prazo de 30 dias contados da realização do último acto de instrução (art. 357º/2 CT)
    - No caso de não existirem estruturas representativas dos trabalhadores
  - Caducidade do direito de aplicar a sanção em caso de incumprimento do prazo de 30 dias (art. 357º/1 CT)
    - Gera a ilicitude do despedimento (art. 389º/1 CT)
  - A decisão tem de ser fundamentada (art. 357º/5 CT)
    - Pode remeter para o relatório final, se este acompanhar a decisão
  - A decisão é comunicada (art. 357º/6 CT)
    - Ao trabalhador
    - À comissão de trabalhadores
    - À associação sindical caso o trabalhador seja representante sindical

- **Cessação do contrato (art. 357º/7 CT)**
  - Quando a decisão chega ao poder do trabalhador
    - Regime aplicável às declarações receptícias (art. 224º CC)

1.

Mesmo nos procedimentos disciplinares que não se destinam ao despedimento o empregador deve proferir a decisão final em não mais de 30 dias, atenta a celeridade da tramitação deste procedimento e considerando que a complexidade do mesmo, à partida, é inferior à de um procedimento que visa o despedimento, sendo que neste caso o art. 357, nº 1 do Código do Trabalho só concede 30 dias para tal, caducando, de outro modo, o direito ao exercício do poder disciplinar do empregador.

Ac. TRL 06/11/2019

2.

A particularidade própria do procedimento de despedimento de que a comunicação da decisão ao trabalhador determina a imediata cessação do vínculo laboral afasta o regime previsto no art. 330º, nº 2 do Código do Trabalho, que dispõe que a aplicação da sanção deve ter lugar nos três meses subsequentes à decisão, sob pena de caducidade.

A comunicação ao trabalhador da decisão de despedimento, para se tornar eficaz e ter a virtualidade de fazer cessar o vínculo laboral, terá de ser efetuada dentro do prazo perentório concedido pelo legislador para a tramitação do procedimento, que é de um ano contado da data em que for instaurado.

Ac. STJ 30/03/2017

3.

A resposta à nota de culpa não constitui uma declaração receptícia.

Considerar que tem aplicação o disposto no artigo 224º, nº 1 do Código Civil à apresentação da resposta à nota de culpa é, no fundo, restringir parcialmente o prazo concedido ao trabalhador para contestar a acusação do empregador, com prejuízo evidente para o exercício do direito de audição.

É tempestiva a resposta à nota de culpa remetida por via postal no último dia do prazo, sendo irrelevante a data em que chega ao conhecimento do Réu.

Ac. TRL 25/10/2017

4.

A direcção e organização do processo disciplinar compete à entidade empregadora e nessa medida cabe-lhe o direito de designar o local de inquirição das testemunhas arroladas pelo trabalhador na resposta à nota de culpa.

Todavia, esse direito não pode ser exercido de modo a impedir ou dificultar gravemente o exercício do direito de defesa do trabalhador arguido (art. 334º do Código Civil), que deve prevalecer em caso de colisão com aquele (art. 335º do Código Civil).

Alegando o trabalhador dificuldades económicas, profissionais e pessoais para apresentar, em Lisboa, as nove testemunhas por si arroladas (todas funcionárias judiciais em Coimbra) e solicitando, por isso, que as mesmas fossem ouvidas em Coimbra, onde a entidade empregadora tinha uma Delegação, a sua pretensão devia ter sido atendida.

O facto de a entidade empregadora ter avançado para a decisão final, sem ouvir as testemunhas e sem dar qualquer resposta à solicitação feita pelo trabalhador, configura um caso de violação do direito de defesa~~, com a consequente nulidade do processo disciplinar e ilicitude do despedimento.~~ → cfr. art. 389º/2 CT

Ac. STJ 26/02/2004

5.

Não se pode extrair da conjugação do disposto no nº 1 do art. 357º do Código do Trabalho, com o seu nº 7, que o trabalhador deva ter conhecimento da decisão final sobre o despedimento antes de decorrido o prazo de 30 dias para o empregador proferir a decisão. Há que distinguir a natureza recetícia da decisão de despedimento da contagem do prazo para a sua emissão.

Ac. STJ 30/03/2017

6.

O direito de exercer o poder disciplinar prescreve um ano após a prática da infração ou no prazo de prescrição da lei penal se o facto constituir igualmente crime.

Para que o prazo da prescrição penal seja aplicável, exige-se que os factos também consubstanciem, em abstrato, a prática de um crime.

A lei laboral não estabelece um conceito de infração disciplinar continuada, pelo que deverão aplicar-se no âmbito do direito disciplinar do trabalho, por analogia, os princípios de direito penal quanto àquela figura.

Por efeito da continuação, poderá relegar-se o início do prazo da prescrição para a cessação da execução, ou seja, para a prática do último ato que integra a continuação.

Ac TRG 07/01/2016

7.

O despedimento com justa causa constitui um poder vinculado conferido ao empregador no sentido de extinguir o contrato de trabalho fundado no incumprimento de deveres obrigacionais por parte do trabalhador, pressupondo: (i) o objetivo incumprimento de deveres obrigacionais, em qualquer das modalidades possíveis: incumprimento definitivo, mora ou cumprimento defeituoso; (ii) sobre tal incumprimento haja de recair um juízo de censurabilidade ético-jurídica [culpa], por via de uma atuação dolosa ou negligente; (iii) tal incumprimento assuma um caráter de gravidade que torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação laboral.

Ac. STJ 10/09/2014

8.

Para que se verifique justa causa de despedimento, é necessário um comportamento culposo e ilícito do trabalhador e que desse comportamento decorra como consequência necessária a impossibilidade prática e imediata de subsistência do vínculo laboral, pautando-se este juízo por critérios de razoabilidade, exigibilidade e proporcionalidade.

Ac. STJ 05/12/2018

9.

Para que se verifique justa causa de despedimento, é necessário um comportamento culposo e ilícito do trabalhador e que desse comportamento, na medida em que tenha quebrado a relação de confiança, decorra como consequência necessária a impossibilidade prática e imediata de subsistência do vínculo laboral.

Ac. STJ 06/06/2018

10.

Para que se verifique justa causa de despedimento, é necessário um comportamento culposo e ilícito do trabalhador e que desse comportamento, pela sua gravidade e/ou

consequências, decorra a impossibilidade prática e imediata de subsistência do vínculo laboral, a ser aferida não em termos de impossibilidade objetiva, mas de inexigibilidade para a outra parte da manutenção daquele vínculo laboral em concreto, considerando "o entendimento de um bonus pater familias, de um empregador razoável", pautando-se este juízo por critérios de razoabilidade e de proporcionalidade.
Ac. STJ 06/11/2019

11.

Para que se verifique justa causa de despedimento, é necessário um comportamento culposo e ilícito do trabalhador e que desse comportamento decorra como consequência necessária a impossibilidade prática e imediata de subsistência do vínculo laboral, pautando-se este juízo por critérios de razoabilidade, exigibilidade e proporcionalidade.
Ac. STJ 05/12/2018

12.

O despedimento-sanção, correspondendo à *ultima ratio* das penas disciplinares, reserva-se aos comportamentos culposos e graves do trabalhador subordinado, violadores de deveres estruturantes da relação, que reclamem um forte juízo de censura, *maxime* quando a relação de confiança em que assenta o vínculo seja fatalmente atingida, tornando inexigível ao empregador a manutenção do contrato. É de afirmar a justa causa para o despedimento (atenta a violação do dever de lealdade por parte do trabalhador, dever que tem subjacente o valor absoluto da honestidade), quando está demonstrado que o trabalhador furtou duas garrafas de vinho do restaurante do seu empregador, onde prestava serviço, levando-as para casa, e aí as consumindo, não relevando, para o efeito, o seu valor pecuniário.
Ac. STJ 02/12/2013

13.

A apropriação dolosa, por parte do trabalhador e em proveito próprio, de importâncias pecuniárias pertencentes à entidade empregadora, configura violação grave do dever de lealdade, e integra o conceito de justa causa para despedimento.
A relativamente longa antiguidade do trabalhador, e a inexistência de antecedentes disciplinares, não afetarão a adequação e a proporcionalidade do despedimento ao comportamento do trabalhador, na medida em que tenha sido irremediavelmente quebrada a relação de confiança que deve estar subjacente a um qualquer vínculo laboral subordinado.
Ac. TRE 11/01/2017

QUESTÕES**

https://www.youtube.com/watch?v=BBgS92EYrkk

QUESTÃO 1

"A propósito do poder disciplinar cessar com a extinção do contrato de trabalho, gostaria de questionar o seguinte: Imaginemos que o empregador instaura procedimento disciplinar e, já no decurso do prazo de resposta à nota de culpa pelo trabalhador, ele (o trabalhador) denuncia o contrato por caducidade. Nesta situação, o procedimento disciplinar também se extingue? Não há lugar à decisão final?"

RESPOSTA

1:49:49 a 1:54:09

https://www.youtube.com/watch?v=BBgS92EYrkk#t=1h49m49s

QUESTÃO 2

"Na situação de aplicação da sanção e a sua comunicação (artigo 357/1º do CT) ao trabalhador nos 30 dias subsequentes ao último acto de instrução, se o empregador, ao fazer essa comunicação por correio com aviso de recepção, enganou-se no endereço e só se apercebe disso porque a carta lhe foi devolvida (ao empregador) e já no 33º ou 34º dia (re) comunica, por carta c/AR, a sanção ao trabalhador, o direito de aplicar a sanção caducou ou não?"

RESPOSTA

1:54:15 a 2:00:53

https://www.youtube.com/watch?v=BBgS92EYrkk#t=1h54m15s

QUESTÃO 3

"Neste momento os prazos de prescrição e caducidade face à legislação em vigor decorrente da pandemia estão suspensos?"

RESPOSTA

2:00:54 a 2:02:48

https://www.youtube.com/watch?v=BBgS92EYrkk#t=2h00m54s

** A presente compilação transcreve, sem revisão, as questões colocadas pelos advogados aos oradores relativamente a cada temática.

QUESTÃO 4

"A suspensão dos prazos nos termos do art.º 7.º da Lei 1-A de 19/03 é extensível aos Procedimentos disciplinares? Nomeadamente o prazo para responder à nota de culpa?"

RESPOSTA

2:02:50 a 2:03:59

https://www.youtube.com/watch?v=BBgS92EYrkk#t=2h02m50s

QUESTÃO 5

"E se o empregador resolve "inventar" mais um ato, no âmbito do Inquérito Prévio, para ganhar mais um tempo (v.g. 4 dias) no sentido de adiar os 30 dias para a conclusão, protelando para além dos 60 dias a conclusão do Procedimento Disciplinar?"

RESPOSTA

2:04:01 a 2:07:56

https://www.youtube.com/watch?v=BBgS92EYrkk#t=2h04m01s

QUESTÃO 6

"Existe algum prazo para conclusão da fase da instrução?"

RESPOSTA

2:07:58 a 2:09:08

https://www.youtube.com/watch?v=BBgS92EYrkk#t=2h07m58s

QUESTÃO 7

"E se o empregador se aperceber da omissão de mencionar a intenção de despedir e a fizer posteriormente?"

RESPOSTA

2:09:10 a 2:11:03

https://www.youtube.com/watch?v=BBgS92EYrkk#t=2h09m10s

QUESTÃO 8

"Na fase da instrução, refere o n.º 1 do artigo 356.º do C.T. que o instrutor realiza as diligências probatórias requeridas na nota de culpa...As diligências probatórias por parte da entidade patronal em vista da elaboração da nota de culpa são efetuadas (nomeadamente a recolha do depoimento das testemunhas) previamente à dita nota de culpa, certo?

Faço esta pergunta, porque tive um caso em que o meu cliente (trabalhador) recebeu a N. de C. e tendo eu ido consultar o procedimento disciplinar, o mesmo apenas tinha a nota de culpa e a Colega disse que só na fase da instrução é que ia recolher os depoimentos relativamente aos factos que já constavam na nota de culpa, nomeadamente das testemunhas que o acusavam de assédio. Ora, se a N. de C. acusava o trabalhador de assédio, teve que elaborar tal acusação com base na prova recolhida previamente à elaboração da N. de C, correto?

Acabámos por chegar a acordo e fiquei sem saber se é legal o procedimento adotado pela minha (nossa) Colega."

RESPOSTA

2:11:04 a 2:16:56

https://www.youtube.com/watch?v=BBgS92EYrkk#t=2h11m04s

QUESTÃO 9

"Quando há suspensão preventiva e inquérito por não estar determinado qual o trabalhador concreto, podem ser suspensos mais de um trabalhador? Nessa situação é comunicada a existência de inquérito?"

RESPOSTA

2:16:56 a 2:18:30

https://www.youtube.com/watch?v=BBgS92EYrkk#t=2h16m56s

QUESTÃO 10

"Requisitos formais do processo físico disciplinar. Tem que ser numerado? Ou podem ser folhas avulsas? Composição ou elementos obrigatórios que terão que constar desse processo."

RESPOSTA

2:18:34 a 2:21:20

https://www.youtube.com/watch?v=BBgS92EYrkk#t=2h18m34s

QUESTÃO 11

"O guião que o professor seguiu e a listagem dos acórdãos poderão ser disponibilizados?"

RESPOSTA

2:21:21 a 2:22:15

https://www.youtube.com/watch?v=BBgS92EYrkk#t=2h21m21s

QUESTÃO 12

"Uma situação em que o trabalhador tenha sido notificado da Nota de Culpa, com suspensão preventiva posterior (alguns dias depois e ainda dentro do prazo para apresentação de Resposta à Nota de Culpa) do trabalhador, este responde à dita Nota de Culpa, solicita diligências, porém, após o envio desta Resposta, nada mais foi dito ao trabalhador: nem a decisão final do procedimento disciplinar, nem alteração da suspensão preventiva, nem recebeu qualquer outra remuneração...

Atenta a situação, o Trabalhador enviou uma carta à entidade empregadora, invocando ele próprio a Justa Causa para despedimento, com fundamento no facto de nada mais lhe ser dito e invocando mais alguns factos sucedidos entretanto.

A ideia do trabalhador é avançar com um processo junto do Tribunal de Trabalho para invocar essa Justa Causa e solicitar o pagamento de todos os seus créditos salariais.

Qual a opinião do Dr. Sérgio acerca desta situação concreta?"

RESPOSTA

2:22:15 a 2:27:34

https://www.youtube.com/watch?v=BBgS92EYrkk#t=2h22m15s