

PROCESSO DISCIPLINAR

Despedimento por facto imputável ao trabalhador

1ª FASE: INSTRUÇÃO INICIAL E ACUSACÃO:

Nota de Culpa:

Art.411 nº1 C.T: Quando se verifique algum comportamento susceptível de integrar o conceito de justa causa (**Artigo 396º**) o empregador deve emitir uma nota de culpa mencionando a intenção de proceder ao despedimento.

***Prazos: Artigo 411º, n4 e 372º**

O prazo de 60 dias de caducidade do procedimento disciplinar conta-se a partir da identificação do autor da infracção.

O prazo de um ano de prescrição do procedimento disciplinar conta-se a partir do momento da prática da infracção

Excepção: se a infracção também for criminal os prazos aplicar são os da lei penal.

***Exigências formais e materiais da nota de culpa**

A quem é comunicada:

- o Trabalhador **Artigo 411º, nº1**
- O Comissão de trabalhadores, e eventualmente à associação sindical, **Artigo 411º, nº2 e nº3**

*** Forma:**

A nota de culpa tem que ser apresentada por escrito- **Artº 411 nº1 C.T**

*** Conteúdo da nota de culpa: Artigo 411º, nº1**

- 1) Obrigatoriedade de manifestar a intenção de proceder ao despedimento;
- 2) Necessidade de proceder a uma descrição circunstanciada dos factos, ou seja deve conter as circunstancias de lugar, tempo, modo do comportamento imputado ao trabalhador.

*** Recepção da nota de culpa**

o Por notificação pessoal.

o Por carta registada com aviso de recepção, caso em que a notificação é a do aviso de recepção.

<u>FASE PRÉVIA: PROCESSO PRÉVIO DE INQUÉRITO</u>
--

Artigo 412º CT

*** Prazos:**

O processo de inquérito não determina, em regra, a interrupção da dos prazos para o exercício da acção disciplinar.

Tal apenas sucederá quando cumulativamente se verifiquem os seguintes pressupostos: **Artigo 412.º C. Trabalho**

- o Que o inquérito se mostre necessário para fundamentar a nota de culpa;

- o Que seja iniciado e conduzido de forma diligente
- o Não mediando mais de 30 dias entre a suspeita de existência de comportamentos irregulares e o início do inquérito
- o E que no prazo máximo de 30 dias, após a conclusão do inquérito, se proceda à notificação da nota de culpa.

SUSPENSÃO PREVENTIVA DO TRABALHADOR

Art. 417º

- **Momento:**

- Com a notificação da nota de culpa
- 30 dias antes da notificação da nota de culpa- **nº 2 do artº 417º** mas para que tal seja possível tem que justificar por escrito que a presença na empresa do trabalhador é inconveniente para averiguação dos factos.

2ª FASE: DEFESA DO TRABALHADOR E INSTRUÇÃO DO PROCº

Princípio do contraditório: Defesa do trabalhador

- **Defesa do trabalhador**- Art. 413º e ss

O trabalhador dispõe de 10 dias úteis para responder à nota de culpa, por escrito.

Diligências que o trabalhador pode requerer:

- junção de documentos
- audição de testemunhas

- exames periciais e outros

Limites:

- * **Art. 414º nº1:** não podem ser patentemente dilatórias ou impertinentes
- * **Art.414º nº2:** 3 testemunhas por facto, 10 no total.

- **Envio do processo à comissão de trabalhadores e associação sindical-** art. 414º nº3

- **Casos especiais:**

Trabalhadora grávida, puérpera ou lactante (art.34 E 51, nº1º)carece de parecer da CITE.

3ª FASE: DECISÃO:

Art. 415º

A decisão final deve:

- constar de documento escrito -nº 2
- ser fundamentada – nº2
- não conter factos não constantes na nota de culpa, salvo se atenuarem ou diminuïrem a responsabilidade do trabalhador- nº 3

Prazos:

PPI		1º fase: Instrução inicial e acusação		2º fase: defesa		3º fase: decisão
	30 dias		10 dias		30 dias	

Vicissitudes:

Vício	Consequência
Artigo 411º, nº1	Despedimento inválido. Artigo 430º, nº2, salvo se o trabalhador se defender eficazmente.
Artigo 411º, nº4	Despedimento ilícito. Artigo 430º, nº1
Artigo 413º, 414, 418º, nº2	Despedimento inválido. Artigo 430º, nº2
Artigo 415º, nº2, 418º, nº3	Despedimento inválido. Artigo 430º, nº2

CASOS ESPECIAIS DAS MICRO EMPRESAS:

O processo disciplinar nas micro empresas tende a ser simplificado. **Artigo 418º.**

Assim, não são exigidas algumas formalidades como:

- o A remissão da nota de culpa, do processo e da decisão final à comissão de trabalhadores. **Artigo 418 nº1, 411º 2 e 3, 414 nº3 e 415 nº4.**
- A resposta por escrito à nota de culpa- **art. 418º nº 1 e 413º**, embora a audição do trabalhador seja garantida pelo **artigo 418 nº2.**

Excepção: representante sindical ou membro da comissão de trabalhadores,

- DESPEDIMENTO COLECTIVO—art. 419º e s.s

- Fase interna de decisão:
- Fase externa do despedimento

1- Comunicação à comissão de trabalhadores da empresa ou às comissões intersidicais, bem como ao Ministério do Trabalho- nº1 e nº3 do art. 419º-, ou na falta de estruturas representativas, a cada um dos trabalhadores que possam a vir a ser abrangidos- nº 4 do art. 419º.

2- Consulta e negociações- art. 420º- entre o empregador e os representantes dos trabalhadores e com a intervenção do ministério do Trabalho- art. 412º.

3- Decisão- art. 422º.

- DESPEDIMENTO POR EXTINÇÃO DO POSTO DE TRABALHO

- Fase interna de decisão:

- Fase externa do despedimento

1- Comunicação inicial: art. 423º

2- Oposição da organização representativa dos trabalhadores: art. 424º- fase eventual-

3- Consulta- art. 424º

4- Decisão- 425º

- DESPEDIMENTO POR INADAPTAÇÃO:

1. Comunicação inicial- art. 426º- ao trabalhador e à comissão de trabalhadores, que deve conter os elementos referidos no nº 2, als. a) a c) do art. 426º

2. Parecer da estrutura representante dos trabalhadores- 427º nº1

3. Oposição do trabalhador- 427º nº2- fase eventual-

4. Decisão escrita- art. 428º- que deve ser comunicada ao trabalhador, às estruturas de representação colectiva e ministério do trabalho.

ILICITUDE DO DESPEDIMENTO

REGRA:

Art. 429º: São ilícitos os despedimentos:

- a) Se não tiver sido precedido do respectivo procedimento;
- b) Se se fundar em motivos políticos, ideológicos, étnicos ou religiosos, ainda que com invocação de motivo diverso; **Artigo 382º**
- c) Se forem declarados improcedentes os motivos justificativos invocados para o despedimento. **Artigo 396º**

CASOS ESPECÍFICOS:

- **Despedimento por facto imputável ao trabalhador**- art. 430º

Vício	Consequência
Artigo 411º,nº1	Despedimento inválido. Artigo 430º, nº2, salvo se o trabalhador se defender eficazmente.
Artigo 411º,nº4	Despedimento ilícito. Artigo 430º, nº1
Artigo 413º,414,418º, nº2	Despedimento inválido. Artigo 430º, nº2
Artigo 415º, nº2, 418º, nº3	Despedimento inválido. Artigo 430º, nº2

- **Despedimento colectivo**- art. 431º
- **Despedimento por extinção do posto de trabalho**- art. 432º:
- **Despedimento por inadaptação**- art. 433º:

Despedimento

Trabalhador concorda	Trabalhador não concorda
	1ano para impugnar. Artigo 435º <u>Causas: ilicitude do despedimento</u> - o Artigo 429º: geral - o Artigo 430º: justa causa - o Artigo 431º: desp. colectivo - o Artigo 432º: extinção PT - o Artigo 433º: inadaptação

EFEITOS DA ILICITUDE:

1. **Indemnização por todos os danos patrimoniais. Artigo 436º nº1**
2. **Reintegração sem prejuízo da categoria e antiguidade. Artigo 436º, nº2**
3. **Compensação: Artigo 437º, nº1**

Reintegração:

Todo o trabalhador despedido ilicitamente tem direito reintegração, sem prejuízo da categoria- **436 nº1 b) e 438º**- ou indemnização- **art. 439º**-:

REGRA: o trabalhador pode optar entre a reintegração na empresa ou uma indemnização.

EXCEPÇÃO: Só pode haver oposição do empregador à reintegração no caso de:

1. micro empresas- art. 438 nº 2

2. trabalhadores que ocupem cargos de administração ou direcção- 438 n°2

EXCEPÇÃO À EXCEPÇÃO: não pode haver oposição do empregador no caso de:

1. Despedimento fundado em motivos políticos, ideológicos, étnicos ou religiosos;
2. No caso de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes- art. 51 n°8

- Cálculo da indemnização:

- o Regra: entre 15 e 45 dias de retribuição e diuturnidades por cada ano completo ou fracção de antiguidade, com o limite mínimo de 3 meses- art. 439 n° 1 e n° 3.
- Excepção: entre 30 e 60 dias de retribuição e diuturnidades por cada ano completo ou fracção de antiguidade, com o limite mínimo de 6 meses- art. 439° n° 4 e 5.

Compensação

Sendo o despedimento declarado ilícito, o trabalhador tem direito às retribuições que deixou de auferir desde a data do despedimento até ao trânsito em julgado da decisão do tribunal- **437° n°1**.

Deduções:

- o **Artigo 437ºnº2:**importâncias que o trabalhador tenha comprovadamente obtido com a cessação do contrato e que não receberia se não fosse o despedimento
- o **Artigo 437 nº3:** montante do subsídio de desemprego auferido
- o **Artigo 437º nº4:** montante das retribuições respeitantes ao período decorrido desde a data do despedimento até 30 dias antes da data da propositura da acção, se esta não for proposta nos 30 dias subsequentes ao despedimento.

CONTRATOS A TERMO- art. 440º

O trabalhador tem direito:

- Indemnização ao trabalhador, por danos patrimoniais e não patrimoniais- 436 nº1 al. a), por remissão do 440 nº1, 1ª parte.
- Às retribuições que deixou de auferir desde a data do despedimento até: **art. 440 nº2 al. a)**
 - Ao termo certo ou incerto do contrato, se a decisão for anterior a este.
 - À sentença do tribunal, se o termo certo ou incerto ocorrer posteriormente.
- Reintegração do trabalhador, sem prejuízo da categoria- 440nº2 b) -
ou indemnização- art. 439º, por remissão do 440º nº1-:

IMPUGNAÇÃO DO DESPEDIMENTO- Art. 435

- **Legitimidade:** o trabalhador- **art. 435º nº1**
- **Prazo:** 1 ano a contar da data do despedimento. **Artigo 435º, nº2**

SUSPENSÃO PREVENTIVA DO DESPEDIMENTO- art. 434º

Se o trabalhador achar que o seu despedimento é ilícito, tem 5 dias após o conhecimento, para requerer uma suspensão preventiva do despedimento, que lhe dá a possibilidade de permanecer ao serviço da entidade empregadora e usufruir de todos os direitos.