



Procedimentos de averiguações de denúncias e o exercício do poder disciplinar nas empresas.

Com a entrada em vigor da Lei n.º 93/2021, de 20 de Dezembro, as empresas que empreguem 50 ou mais trabalhadores passaram a estar obrigadas a desencadear procedimentos de averiguações internas, sempre que recebam uma denúncia, anónima ou não. No âmbito dos procedimentos de averiguações internas, as empresas estão obrigadas a praticar os atos internos adequados à verificação das alegações constantes de tais denúncias.

Saliente-se que, apesar de o referido diploma legal não prever expressamente um prazo, resulta do seu espírito e teleologia que as empresas deverão imprimir uma certa celeridade na abertura do procedimento de averiguações interna.

Por outro lado, a Lei n.º 93/2021, de 20 de Dezembro não prevê um prazo para que as empresas concluem tais procedimentos de averiguações internas. Esta opção/omissão legislativa, analisada isoladamente, não levanta grandes problemas na definição da conduta a adotar pelas empresas.

AUTORES



HENRIQUE FERREIRA CRUZ
ADVOGADO



Aliás, a falta de definição de um prazo para a conclusão dos procedimentos de averiguações internas é compreensível. Com efeito, e atendendo à natureza das infrações que se encontram abrangidas pelo diploma acima mencionado, as quais se relacionam, na sua essência, com temas de elevada complexidade técnica e jurídica (como, por exemplo, contratação pública, proteção do ambiente, segurança dos alimentos, saúde pública ou segurança da informação), dever-se-á aceitar que a duração dos procedimentos de averiguações internos seja adequada à dimensão da empresa, aos factos contidos na denúncia recebida pela empresa e ao volume de diligências adequados à investigação desses factos.

Contudo, relevantes e complexas questões se levantam quando se relaciona a falta de definição de um prazo para a conclusão do procedimento de averiguação interna e o exercício do poder disciplinar pela empresa na qualidade de entidade empregadora. Em termos práticos, o problema surge nos casos em que, na denúncia recebida pela empresa, se encontrem descritos factos que consubstanciem a prática de infrações disciplinares e identifique especificamente um trabalhador como o autor de tais infrações.

O Código do Trabalho, concretamente o seu artigo 329.º, prevê que a entidade empregadora, querendo sancionar disciplinarmente um trabalhador, deverá instaurar o procedimento disciplinar no prazo de 60 dias a contar da data em que tenha conhecimento da infração disciplinar e da identificação do trabalhador que a tenha praticado. O incumprimento deste prazo implica, necessariamente, a impossibilidade de a entidade empregadora sancionar disciplinarmente o infrator.

Note-se a possibilidade de a empresa, ao receber uma denúncia que descreva factos que consubstanciem a prática de infrações disciplinares e que identifique especificamente um trabalhador como o seu autor, iniciar um procedimento de averiguações internas que se prolongue por um período de 3 meses. Caso só após a conclusão de tal investigação interna a empresa decida agir disciplinarmente contra o trabalhador infrator, verificar-se-á o incumprimento do prazo de 60 dias para a instauração do procedimento disciplinar.

Impõe-se às empresas, por isso, a adoção de regra interna que harmonize os regimes jurídicos constantes da Lei n.º 93/2021, de 20 de Dezembro e do Código do Trabalho.



Nestes termos, a empresa, na qualidade de destinatária da denúncia e de qualidade empregadora, estará obrigada a instaurar os dois procedimentos (o de averiguações e o disciplinar), os quais deverão tramitar em simultâneo podendo, em alguns casos, o procedimento disciplinar aproveitar as diligências efectuada no âmbito do procedimento de averiguações internas, se tal não ofender os direitos de defesa do trabalhador visado.

No entanto, parece resultar da análise holística dos dois regimes jurídicos que a empresa não poderá, nos casos em que o trabalhador visado seja identificado na denúncia, aguardar pela conclusão do procedimento de averiguações internas, sem que considere os prazos legalmente impostos para o exercício do poder disciplinar que a legislação laboral lhe confere.

Tal interpretação também está ancorada no facto de a nossa lei laboral apenas prever a realização de processo de inquérito prévio ao processo disciplinar nos casos em que existam fundadas dúvidas sobre o autor da infração. Estando o trabalhador identificado, bem como os factos de que vem acusado, parece-nos evidente que o empregador está em condições de prosseguir com o processo disciplinar, sem quaisquer delongas.

De outro modo, estaríamos perante violação da lei e até da Constituição Portuguesa, considerando que os direitos de defesa do trabalhador visado seriam desrespeitados – pelo decurso do prazo legal e pelo facto de o processo de averiguações ser patentemente menos garantístico do que o processo disciplinar.