

CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

C I R C U L A R :

Nº 93/2012

ASSUNTO: O poder disciplinar
As sanções: repreensão; e repreensão registada

É do Código do Trabalho, consagrado no artº98:

"O empregador tem poder disciplinar sobre o Trabalhador ao seu serviço, enquanto vigorar o contrato de trabalho".

poder disciplinar esse que resulta do facto do trabalhador não ter cumprido os seus deveres profissionais, alguns dos quais, a título exemplificativo, estão apresentados no nº1, artº128, Código Trabalho. Mas,

Muitas outras obrigações, dos trabalhadores, estão descritas nos variados diplomas legais, que completam o Código, como as obrigações apresentadas no artº17, da Lei nº102/2009, que trata da saúde e segurança no trabalho. Aliás, da máxima importância, para os trabalhadores, estas suas obrigações.

A vida , dia a dia, nas Empresas apresenta muitas vezes situações de crise, de maior ou menor gravidade. A convivência, confinada a espaços reduzidos (muitas vezes); com a agressão constante de ruídos mais ou menos toleráveis, repetitivos; ordens por vezes contraditórias; gestos repetitivos, tudo isto e muito mais, leva a que o trabalho se desenrole muitas vezes em situação de stress por parte de chefias e subordinados.

Daí, surgem problemas, a disciplina é posta em causa e, para atalhar aos seus reflexos na produção, o recurso aos meios que levem á recuperação do equilíbrio.

Um dos meios á disposição da Empregadora é a instauração de **procedimento disciplinar**, baseado no tal "poder disciplinar"; e, em consequência, a aplicação de uma sanção disciplinar, tal como prevê o artº328, Código, e com recurso a uma das seis **sanções disciplinares**, ali indicadas. Infelizmente,

Processo disciplinar é sinónimo, para empregadores e trabalhadores, de "despedimento", a última e mais grave das sanções. É uma ideia que se difundiu e solidificou; mas, uma autêntica aberração.

A sanção disciplinar tem uma graduação, aplicável em função da gravidade do acto de indisciplina; dos antecedentes do

trabalhador/arguido, no qual se inclui, como mais relevante, a antiguidade na Empresa, sem antecedentes disciplinares; a maior ou menor culpa do trabalhador; a gravidade do acto; a prática disciplinar da própria Empresa. Ora, esta simples e curta enumeração dos factores a ponderar, alerta-nos para a necessidade de ponderar bem a graduação da sanção a aplicar. Assim,

Vejamos hoje as mais simples, as previstas nas als. a) e b), do nº1, artº328, Código:

- a) – Repreensão; e,
- b) – Repreensão registada.

Na n/ opinião, não obstante a sua simplicidade e consequências práticas, tenha em atenção que o nº6, do artº329, CT, obriga:

“6- A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador”.

logo, toda a sanção, mesmo estas mais simples, obrigam á abertura de um processo disciplinar. E, para ouvir o trabalhador, primeiro é forçoso que se acuse o mesmo de ter praticado um acto de indisciplina: o que se faz lavrando a chamada “nota de culpa”. A que o trabalhador irá responder, ou não, defendendo-se. E, assim, cumpriu a Lei, o Empregador. Só depois disto cumprido, --- e ouvidas as Testemunhas ou junta documentação, se requerido pelo trabalhador ----, é que a Empregadora aplica ou não a sanção disciplinar . Nada obsta que o processo termine como o seu arquivamento, sem qualquer sanção. Nem mesmo a simples repreensão !

E, lembramos um Acórdão da Relação do Porto, de 26 Janeiro 2000, que veio dizer:

“I – A aplicação da sanção disciplinar de repreensão registada não constitui justa causa para rescisão do contrato de trabalho, por ser uma sanção menor e por ser diminuto o grau de lesão dos interesses do trabalhador”

Portanto, numa situação de crise, em que um trabalhador violou os deveres profissionais, pode, --- e, em certa medida, deve ---, instaurar procedimento disciplinar, o que é algo simples, e **nunca** aplicar a sanção, mesmo que seja uma simples repreensão, sem ouvir o trabalhador; o que cumprirá, apresentando-lhe a “nota de culpa”.

Só assim não comete uma contra-ordenação grave, cuja coima pode atingir milhares de euros, --- nº8, artº329, Código; e, ver anulada a sanção pelo Tribunal, com a obrigação de indemnizar o trabalhador.

Oulho 2012

