

CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

C I R C U L A R :

Nº 97/2012

ASSUNTO: Ainda o Processo Disciplinar
Suspensão preventiva do trabalhador/arguido

O processo disciplinar, esse veículo essencial a restabelecer a ordem, a disciplina na Empresa, --- quando a simples chamada de atenção; admoestação; advertência já não produzem efeito, pois entram por um ouvido do trabalhador e saem pelo outro ... ----, deve ser elaborado, e até preparado, com algum cuidado. Ora,

Pode acontecer, e acontece com frequência, que a Empregadora, em face de um acto de indisciplina, no "calor" da situação, verbalmente,

SUSPENDA (preventivamente) o trabalhador da prestação do trabalho.

E pode fazê-lo pois em dois locais do Código do Trabalho (CT), e nesta situação de crise, é admissível:

a) – desde logo, numa secção ao delimitar o que seja o "poder disciplinar", --- atribuída á Empregadora no artº98, CT ---, no nº5, do artº329, CT, refere-se:

"5- Iniciado o procedimento disciplinar, o empregador **pode suspender** o trabalhador, se a presença deste se mostrar inconveniente, mantendo o pagamento da retribuição."

b) – depois, e agora já na secção do despedimento do trabalhador, com justa causa, --- modalidade de cessação do contrato, prevista na al.c), artº340, CT ---, em termos mais cuidados no artº354, CT;

" 1 – Com a notificação da nota de culpa, o empregador **pode suspender** preventivamente o trabalhador cuja presença na empresa se mostrar inconveniente, mantendo o pagamento da retribuição."

" 2 – A suspensão a que se refere o número anterior pode ser determinada nos 30 dias anteriores á notificação, desde que o empregador justifique, por escrito, que, tendo em conta indícios de factos imputáveis ao trabalhador, a presença deste na empresa é inconveniente, nomeadamente para as averiguações de tais factos, e que ainda não foi possível elaborar a nora de culpa"

Repare: quer no artº329 (nº5); quer no artº354 (nº1 e nº2), CT, o cuidado posto pelo Legislador ao fazer depender a suspensão do trabalho,

- ⇒ no artº329, se a presença do trabalhador na Empresa, "... se mostrar inconveniente"; e,
- ⇒ no artº354, no nº1, volta a repetir que a suspensão pode acontecer se a presença do trabalhador na Empresa, "... se mostrar inconveniente". Mas, no nº2, deste artº354, vai-se mais longe:
- ⇒ a notificação da suspensão pode ser feita, até 30 dias antes de esta ser enviada ao trabalhador/arguido, tendo em conta que "... indícios de factos imputáveis ao trabalhador, a presença deste na empresa é inconveniente (...). E,
- ⇒ logo a seguir, neste nº2, dá um exemplo: "... nomeadamente para a averiguação de tais factos".

De toda esta aparente confusão, devemos reter:

- 1º- que quer o processo disciplinar leve á aplicação de uma sanção menos grave ou mais grave (despedimento), é sempre possível, "pode" a Empregadora suspender o trabalhador; portanto,
- 2º- não é uma "obrigação". A Empregadora pode ou não suspender o trabalhador da prestação de trabalho. Contudo,
- 3º- se a situação é grave, pressupõe á partida a aplicação do despedimento, então é conveniente, forçoso, suspender o trabalhador. Será um indicativo de que a actuação do trabalhador, "... pela sua gravidade e consequências", --- veja o nº1, artº351, CT ---, é considerada pela empregadora como grave e de consequências imprevisíveis.
- 4º- admite-se que a empregadora, em face da situação, suspenda imediatamente o trabalhador, mandando-o para casa, e o **faça apenas verbalmente**. Mas atenção:
---- deverá logo a seguir; ou no dia seguinte, por carta registada:
 - a) - ordenar que o trabalhador retome o trabalho, se a suspensão foi precipitada; os factos não demonstram a gravidade que apresentavam; ou,
 - b) - confirmar a suspensão do trabalho, até nova ordem, não esquecendo de referir que se mantém o pagamento da retribuição.
- 5º- portanto, fora da situação da suspensão imediata, e não sendo possível fazê-lo desde logo por escrito, a suspensão do trabalho deve ser feita **por escrito**. Mas, atenção,
- 6º- é conveniente que se explique no escrito porque se suspende preventivamente: por ex., é inconveniente a sua presença no local de

CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

trabalho por (...). E, como se compreende, os motivos podem ser de vária ordem. Mas,

- 7º- no caso de se hipotisar o despedimento; e a suspensão ser determinada antes da apresentação da "Nota de Culpa", repare que o nº2, artº354, obriga a redobrados cuidados. Veja acima a transcrição.
- 8º- Claro, nada obsta que, em qualquer altura, ponha termo á suspensão do trabalho. É até conveniente, pois muitas vezes decreta-se a suspensão e, no fim, a sanção a aplicar é pouco importante. Por ex., 5 dias de suspensão do trabalho com perda de retribuição (al.e), nº1, artº328, CT), e o trabalhador está suspenso preventivamente á ... 25 dias !! --- esteve a empregadora a dar férias, pagas, ao arguido ! ...
- 9º- Note, não pode a empregadora considerar que a suspensão preventiva funcione como sanção disciplinar. Aqueles 5 dias, do ex., terão mesmo de ser cumpridos em termos de sanção, sem receber retribuição. Os tais 25 dias de suspensão preventiva terão de ser pagos. Daí, nós referirmos "férias, pagas".
- 10º- Se, por acaso, suspendeu o trabalhador, preventivamente, e não se referiu no escrito qual a razão de ser inconveniente a sua presença ao trabalho, tal não constitui justa causa para o trabalhador se despedir. Quanto muito,
- 11º- Ao trabalhador apenas resta duas hipóteses para se opor a tal ordem ilegítima, da empregadora:
 - a) – recusar-se, por escrito, a cumprir a ordem, pois a empregadora está a violar uma das garantias do trabalhador, expressa na al.b), nº1, artº129, CT, --- "obstar injustificadamente á prestação do trabalho" -- -, comparecendo á porta da Empresa no dia que marcar e aguardar, com respeito, o desenrolar dos acontecimentos; ou,
 - b) – vir impugnar a ordem no Tribunal, com uma providência cautelar.
- 12º- O que nunca deve o trabalhador, porque a empregadora não cumpriu a Lei, forçar a sua presença no local e trabalho.
- 13º- Nunca se esqueça que a "suspensão preventiva" vai ser paga pela Empregadora. Portanto, não aja a quente, não dê tiros nos pés. Se não sabe como actuar, informe-se.

Portanto, como se vê, suspender preventivamente um trabalhador, em virtude de uma situação de crise disciplinar, tem custos materiais, e não só, pelo que deve ser acto ponderado, por parte da entidade patronal.

Se actuar a "quente", no acto, e suspender o trabalhador, faça-o perante testemunhas; e, se a situação tiver pouca gravidade, avise o trabalhador para retomar o trabalho no dia seguinte. Então,

Das duas, uma:

- Ou o trabalhador comparece no dia seguinte, ao trabalho. E, então, continua com o processo disciplinar, e paga-lhe o período de ausência, em suspensão preventiva;
- Ou, atenção, o trabalhador não comparece. Então, sem falta, escreve-lhe imediatamente carta registada (correio azul) a lembrar-lhe que apenas o suspendeu no dia anterior, com a expressa advertência de que devia comparecer ao trabalho naquele dia; e não o tendo feito, passava a ter faltas injustificadas.

Não facilite. É que, tendo suspenso verbalmente, sem testemunhas, ele pode, depois invocar que o despediu verbalmente; o que terá consequências e aborrecimentos múltiplos.

Suspender, preventivamente, o trabalhador por motivos disciplinares,

- é um seu direito; mas apenas obrigação nas situações mais graves, não obstante o Código referir "pode";
- o período de suspensão tem de ser pago, como se o trabalhador estivesse ao serviço;
- pode suspender, de imediato, verbalmente. Mas, depois, no dia seguinte confirme e justifique a atitude, por escrito registado;
- no caso de suspensão preventiva, verbal, faça testemunhar o acto e deixe bem claro que não está a "despedir";
- manter o trabalhador em casa, suspenso sem perda de retribuição, é dar-lhe férias ... pagas ! Daí,
- não abuse da suspensão preventiva.

Novembro 2012

Carlos F. Santos Cardoso