

**CARLOS F. SANTOS CARVALHO**  
**ADVOGADO**

**CIRCULAR: Nº44/2014**

**ASSUNTO:** Procedimento disciplinar – Sanções disciplinares  
Repreensão e repreensão registada

É do Código do Trabalho, artigo 98:

“O empregador tem **poder disciplinar** sobre o trabalhador ao seu serviço, enquanto vigorar o contrato de trabalho”

poder disciplinar esse que irá ser regulado nos artºs 328 a 332, do Código do Trabalho, ao pormenor. Ora,

O poder disciplinar exerce-se por meio de um “Processo Disciplinar”. Este, pode ser mais ou menos complexo. Só que,

Infelizmente, empregadores e trabalhadores **associam**, --  
- estupidamente ---, o processo disciplinar á sanção do “despedimento”. Nada mais errado, lamentavelmente errado. Repare, no seguinte:

O “despedimento”, que é uma sanção aplicável por facto imputável ao trabalhador (sem indemnização ou compensação) é apenas **uma das sanções**. A mais grave; a única que destrói a relação laboral; a única que tem regulado o seu procedimento ao pormenor nos artºs 351 a 358, CT. Não é qualquer situação, de crise laboral, que justifica a aplicação desta sanção. São necessárias, absoluta e conjuntamente, as seguintes causas:

- comportamento culposo do trabalhador --- o trabalhador age com culpa quando, estando consciente e possuindo liberdade moral para se conduzir, haja deixado de cumprir um dever;
- a gravidade de resultados; e,
- as consequências do acto, torne praticamente impossível a
- subsistência da relação de trabalho.

o que tudo preenche a chamada “justa causa” para o despedimento.

Ora, em 90% dos casos, a situação de crise não preenche estes 4 itens, pelo que orientar um processo disciplinar para o despedimento é algo que merece muita ponderação e não está ao alcance de qualquer empregador.

Portanto, perante uma situação concreta de crise laboral, não se precipite. Lembre-se, desde logo, que para sancionar e corrigir o comportamento indisciplinado do trabalhador tem á sua disposição uma panóplia de sanções: nada menos de 5 (cinco), excluindo o despedimento, --- nº1, artº328, Código Trabalho. Uma delas,

A al.e), nº1, artº328, dita

“e) – suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade”

pode a suspensão ir de um dia a 90 dias, no mesmo ano civil ! --- Em cada situação, contudo, não pode exceder os 30 dias, ---al.c), nº3, artº328, CT.

Infelizmente, os empregadores esquecem-se disto e “julgam” apenas em termos de despedimento. O que depois trás graves consequências.

Vejamos agora os dois primeiros tipos de sanção: “repreensão”; e, “repreensão registada”. É manifesto, desde logo, que estas 2 sanções só confundem. Daí, certos Jurisconsultos concluem que são uma e a mesma sanção. Até porque, “repreensão”, sem registo, não é nada; não vai ter qualquer repercussão no futuro. Depois,

É manifesto que haverá uma contradição com a exigência contida no nº1, artº332, CT:

“1- O empregador deve ter um registo actualizado das sanções disciplinares, feito por forma que permita facilmente a verificação do cumprimento das disposições (...)”

e, se não tiver, comete contra-ordenação, ---nº2, artº332, CT.

Ora, a “repreensão” é uma sanção, certo ? --- Assim, se do registo deve constar “sanções”, sem qualquer excepção; logo, a “repreensão” deve constar do registo ! --- Não só a “repreensão registada”, mas também a “repreensão” simples. Daí, ... onde está a diferença ?

Acontece ainda que, embora como as sanções mais simples, terá sempre de dar cumprimento, **em ambas**, á exigência contida no nº6, artº329, CT:

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

e, acrescentaremos nós, necessariamente **por escrito**. Palavras, leva-as o vento ...

Já lá dizia o Acórdão do Supremo Tribunal Administrativo, de 12 Julho 2007, in Ac. Doutr. Nº555/541:

“1- A pena de repreensão escrita poderá ser aplicada sem dependência de processo, mas sempre com audiência e defesa do arguido”

Portanto, mesmo para aplicar a “repreensão” a simples repreensão, terá de fazer um simples processos disciplinar. Este conterá apenas a “participação”; e, necessariamente, a audição do trabalhador, onde este vai apresentar a sua defesa. Por fim, o Empregador lavre a decisão, --- aplica ou não a sanção da “repreensão”. Aconselhamos: para sanção superior a esta, lavre a “Nota de Culpa”.

Maio 2014

Faça bem; cumpra a Lei.

