

CARLOS F. SANTOS CARVALHO  
ADVOGADO

Circular:

45<sup>a</sup>

MÊS

M/210

Assunto: O procedimento disciplinar; e, a  
Suspensão preventiva do trabalhador/arguido.

Um dos poderes, indiscutíveis, da Entidade Patronal é o PODER  
DISCIPLINAR. Atribuído pelo art.º 98, Código Trabalho (CT),

Regulado nos arts.º 328 a 332; arts. 351 a 358, CT.

Ora, em 2 locais, e como um dos poderes inerentes ao poder  
disciplinar, encontramos a "suspensão do trabalhador", dita, preventiva. Assim,

O n.º 5, art.º 329, CT, refere:

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

e, já o art.º 354, CT, trata em exclusivo da "Suspensão preventiva do trabalhador," o  
que faz nestes termos:

" 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."

A primeira ideia a reter é que a "suspensão do trabalhador",  
por razões de procedimento disciplinar, quer este leve a uma sanção conservatória do  
contrato: quer, leve à cessação do contrato (pelo despedimento), será sempre  
retribuída. O trabalhador vai para casa, suspenso preventivamente, mas continua a  
ganhar. Ora,

Infelizmente, é muito vulgar, --- e reprovável ---, que a  
Empregadora mande o trabalhador para casa, cometendo 2 erros:

Primeiro, não o ordena por via escrita, mas apenas verbal. Ora, como se trata de  
uma alteração relevante do contrato de trabalho, --- n.º 1, art.º 106,  
conjugado com o n.º 1, art.º 109, ambos do CT ---, deve fazê-lo sempre por escrito. O  
que, infelizmente, não consta do art.º 329, CT; e, no art.º 354, CT, só vem referido no  
n.º 2, o que passa despercebido:

" 2 – A suspensão a que se refere o número anterior (ver acima o n.º 1)  
pode ser determinada nos 30 dias anteriores à notificação, desde que o  
empregador justifique, por escrito, que, tendo em conta os indícios de  
factos imputáveis ao trabalhador, a presença deste na empresa é  
inconveniente, nomeadamente para a averiguação de tais factos, e que ainda  
não foi possível elaborar a nota de culpa."

**CARLOS F. SANTOS CARVALHO**  
ADVOGADO

Segundo – e está a ver-se qual seja esse segundo erro: o Empregador não refere no escrito qual a razão porque suspende preventivamente o trabalhador. Como se viu acima, o n.º 1, do art.º 329, refere que o Empregador “pode” suspender o trabalhador invocando, apenas e só, que a presença deste se “mostra inconveniente”. Mas, já o art.º 354, apenas no n.º 2, exige justificação, com a invocação de que a presença do trabalhador é inconveniente “... para a averiguação de tais factos.”

É manifesto que o Legislador podia ser mais claro; ou, melhor, menos exigente deixando à Empregadora impor ou não a suspensão do contrato; e, ponto final. Veio invocar a “conveniência”, o que é algo fluído, que ninguém sabe bem delimitar. Sendo certo que o Código não associa qualquer contra-ordenação à violação deste comando; não menos certo,

Suspender o trabalhador, preventivamente,

- sem ser por escrito; e,
- sem fundamentar neste a razão ou razões da suspensão, pode trazer consequências graves. É que,

O trabalhador pode recusar-se a cumprir a ordem; e, então, surge novo problema, digamos, “azeda-se” ainda mais a situação: ou, então, acata a ordem mas vai para Tribunal, impugnar a ordem.

Em conclusão: mais complicações.

Um Acórdão, do Tribunal Relação Porto, determinou que,

“ ... não tendo a entidade empregadora comunicado ao trabalhador que a sua presença era inconveniente para a normal instrução do processo disciplinar, tal falta determina que o trabalhador não deve obediência a tal ordem.”

Para evitar estes problemas não esqueça, e pratique, quando abrir processo disciplinar,

- deve sempre comunicar a suspensão preventiva do trabalhador por escrito;
- deve sempre fundamentar a suspensão, nesse escrito, quanto mais não seja, invocando que a presença do mesmo, nas instalações, se mostra inconveniente, para uma calma e completa averiguação dos factos; e,
- deve estar ciente que, o trabalhador suspenso preventivamente, continua a ter direito a receber a retribuição a que tem direito.

Não há dois processos disciplinares iguais. Portanto, esteja atento a esta circunstância, que pode surgir: a suspensão preventiva do trabalhador/arguido. E, então, cumpra a Lei, o Código de Trabalho.

