CARLOS F. SANTOS CARVALHO
ADVOGADO

MÊS: Outubro **CIRCULAR N.º 86/2016**

ASSUNTO: Acção disciplinar do Empregador.
Sabia que...

O "**poder disciplinar**", do Empregador resulta do art.º 98, Código do Trabalho (CT):

" O empregador tem poder disciplinar sobre o trabalhador ao seu serviço, (...)."

Para exercer o poder disciplinar, e aplicar ou não uma sanção disciplinar, existe um princípio básico, de cumprimento obrigatório:

" A sanção disciplinar não pode ser aplicada **sem audiência prévia do trabalhador**".

tal como reza o n.º 6, art.º 329, CT. Que mais não é que o cumprimento da garantia expressa no n.º 10, do art.º 32, da Constituição da República.

Salvo a criação pela convenção colectiva (CCT) de uma ou outra sanção disciplinar, a lista de **SANÇÕES DISCIPLINARES** que o Empregador pode aplicar são as indicadas no n.º 1, art.º 328, CT. A saber:

A - Sanções conservatórias da relação empregador/trabalhador:

a) - Repreensão;
b) - Repreensão registada;
c) - Sanção pecuniária;
d) - Perda de dias de férias;
e) - Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade.

B - Sanção não conservatória da relação empregador/trabalhador:

f) - Despedimento sem indemnização ou compensação.

As sanções disciplinares, aplicadas pelo Empregador (**se e enquanto vigorar o contrato de trabalho**) são de natureza privada. Logo, o critério da sua aplicação ou não; o critério da sua graduação; e,

Não esqueça, a sanção "suspensão do trabalho" (al.e)),

" (...) não pode exceder 30 dias por cada infracção e, em cada ano civil (a retribuição correspondente) a um total de 90 dias".

Pertence ao Empregador aplicar a sanção que, deve ter sempre em atenção os seguintes critérios de decisão e aplicação:

a) - deve ser proporcional à gravidade da infracção; e,

b) - à culpabilidade do trabalhador/infractor,

critérios que integram o "princípio da proporcionalidade".

PR. GEN. HUMBERTO DELGADO, N.º 287, 5.º ESQ. – SALAS 65 A 67, 4000-288 PORTO ||
TELF.: 222 005 332 || FAX: 222 088 321
carlosfsantoscarvalho-1417p@adv.oa.pt

Dito isto, não lhe deve causar estranheza que o Supremo Tribunal de Justiça (STJ), --- e, como tem vindo sempre a ser decidido pelas instâncias inferiores, (1.ª Instância e Relações) ---, e é seguido até hoje e como escreveu a Relação de Lisboa, em douto Acordão de 18 Abril 1990, o princípio é:

" Ao tribunal de trabalho **apenas** compete o controlo a posteriori da sanção disciplinar aplicada, **sem que a possa substituir por outra**".

ou, como diz este Acordão, da mesma Relação, de 13 Março 1991:

" II – Assim, ao tribunal **cabe apenas** revogar ou confirmar a sanção disciplinar".

Daí, como decidiu o Acordão do S.T.J. de 13 Novembro 1996,

" IX – A nulidade da sanção e a impossibilidade da sua substituição por outra, através do tribunal, acarretam que tudo se passe como ela não existisse".

Repare neste outro Acordão do S.T.J., agora de 24 Abril 1996, que diz:

" 2 – Se entender que a sanção imposta é excessiva ou desproporcionada, o tribunal **limita-se** a anulá-la, não podendo substituir-se ao empregador na determinação da medida de sanção".

E, se considera que estes Acordãos são já do século passado, --- e isso nada quer dizer, em matéria de "boa" jurisprudência ---, então o mesmo S.T.J., em Acordão de 10 Abril 2014, veio dizer que, sendo o critério da graduação da sanção da competência do Empregador; e, desde que este cumpra o princípio da proporcionalidade, --- cujos critérios principais são a gravidade da infracção e a culpa do trabalhador/arguido ---,

"... **não pode** o tribunal fazer-se substituir ao Empregador e alterar a sanção aplicada".

Por fim, em porque constitui jurisprudência constante; e, está dito em termos claros, reproduzimos o n.º V, do sumário do Acordão do S.T.J., de 13 Maio 1998, que diz:

" V – Na aplicação das sanções e na sua escolha, a entidade patronal, embora detentora do poder disciplinar, **não é totalmente livre**, já que a sanção deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpabilidade do trabalhador e deve entender-se ao passado disciplinar do mesmo na fixação da sanção".

Para boa administração da "justiça", no âmbito da sua Empresa, tenha em atenção o que acima se contêm.

Carlos F. Santos Carvalho

PR. GEN. HUMBERTO DELGADO, N.º 287, 5.º ESQ. – SALAS 65 A 67, 4000-288 PORTO ||
TELF.: 222 005 332 || FAX: 222 088 321
carlosfsantoscarvalho-1417p@adv.oa.pt