

ASSUNTO: SANÇÕES DISCIPLINARES – PODER DISCIPLINAR DO EMPREGADOR.
A “REPREENSÃO” – SANÇÃO SINGULAR.

Como sabe, o tipo de sanções que pode aplicar, no exercício do “poder disciplinar”, --- art.º 98, Código Trabalho (CT) ---, e só essas, consta do n.º 1, art.º 328, CT. Ora,

É natural que estranhe que as duas primeiras sejam:

“a) – Repreensão;

b) – Repreensão registada,” mas,

não terá qualquer dúvidas que ambas são: “sanções”. Logo,

Deve ser alertado para o seguinte: o n.º 6, art.º 329, CT, diz:

“ 6 – A sanção disciplinar não pode ser aplicar sem audiência prévia do trabalhador”.

Audiência, segundo o dicionário, é: “acto de ouvir ou dar atenção”, a alguém. Logo, a audição do trabalhador deve ser feita por escrito; para que haja um registo do “acto”. Antes, naturalmente, é necessário informar o Trabalhador/arguido, do que é acusado. Ora, não é necessário lavrar uma “nota de culpa”, nestes casos simples, de aplicação desta sanção menor: a “Repreensão”. Basta dar ao trabalhador uma cópia; ou, simplesmente ler, o conteúdo da participação feita contra si. E, “ouvir” depois o arguido/Trabalhador, por escrito. Só assim se dá cumprimento, no nosso entendimento,

Ao n.º 6, art.º 329, CT. Se não ficar escrito, como se prova, depois, --- se ele recorrer ao TRIBUNAL ---, que antes de lhe aplicar esta sanção simples, a “REPREENSÃO”, houve a “...audiência prévia do trabalhador?”...

Facilitar, sim, mas não exagerar: a lei exige, o tal n.º 6, art.º 329, a audiência prévia, pois faça-se! – Mas, para ficar prova, palpável, de que foi feita, ouça-se o arguido/Trabalhador por escrito.

Note: antigamente chama-se a esta sanção, “Repreensão Verbal”. Fez bem o Legislador em retirar o “verbal”. Portanto,

Hoje, a repreensão, na n/ opinião, será sempre escrita; só que, a simples “Repreensão” não fica registada; a, “Repreensão registada”, já fica registada. Mas,

É natural que pergunte: **onde?**

Entra aqui o art.º 322, CT, que diz:

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

Ora, isto de “cumprimento das disposições aplicáveis”, vem logo à cabeça, como obrigação incontornável, que a sua aplicação seja precedida, da “...audiência prévia do trabalhador”.

Portanto, na n/ª opinião, a diferença entre elas, as duas sanções, é que apenas a “repreensão registada” vai para aquele registo obrigatório das sanções. A outra, a mera “Repreensão” não vai para o registo. Então,

É natural que pergunte: para que serve então a sanção, mera “Repreensão”? – Ora, não vai para o registo de sanções; mas, tem sempre uma utilidade, residual. Daí,

Deve arquivar-se no processo individual do trabalhador, pois pode vir a servir numa actuação disciplinar futura: como agravante ou agravantes contra o trabalhador. Poderá aqui, neste novo processo, mais grave; ou, até pelo mesmo motivo, provar que já lhe abriu um ou vários processos, que terminaram por uma simples “Repreensão”; à espera que isso fosse suficiente, para “corrigir” o trabalhador.

Mas não foi. E, agora, tem prova dessa actuação, à mão.

Portanto, deve instruir e informar as **Chefias** da existência desta “sanção”. Para eles se habituarem a actuar a tempo e horas; e, não apenas quando o caldo está entornado. De posse da “participação”, simples, abrirá então o procedimento disciplinar; e, houve o trabalhador; por fim, lavra uma “decisão” simples, a aplicar a sanção de “Repreensão”. A rematar: não esqueça de dar conhecimento à Chefia de que abriu o Processo; e qual foi a “decisão”. Não esqueça,

Que sempre tem de dar conhecimento da sanção ao Trabalhador/arguido; entregando-lhe uma cópia da “decisão”. E, colhendo comprovativo de que o fez: carta registada; entrega em mão, contra recibo.

É necessário passar a ideia para as Chefias, desde logo as “directas”, que passar os dias aos berros, censurando a actuação incorrecta do trabalhador, não é método, não é suficiente. Acontece mesmo que, muitas vezes, essas chefias causadas de berrar, depois vem exagerar na gravidade do acto de indisciplinar, só para se verem livres da “peça”; exageram então no que participam, vindo acrescentar tudo o que se passou, às vezes, meses e meses, antes. O que já está prescrito. Acresce que,

Se tiver participado em tempo, por actos menores, aplicada a “Repreensão”, podia ser que o trabalhador se tivesse emendado, logo no início.

