

CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

ASSUNTO:

Circular n.º 66/2018

- O “poder disciplinar”.
 - Introdução à acção disciplinar, da Empregadora.
-

Esta circular é introdutória de uma série de circulares que, apresentadas agora em conjunto, pretendem informá-lo sobre um dos poderes mais importantes do acto de gerir ou administrar: - **O PODER DISCIPLINAR**. Acontece que,

O poder disciplinar, está previsto, nestes termos, no art.º 98, Código Trabalho (CT):

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

Mas, atenção, o “poder disciplinar” **não é** para ser exercitado de qualquer maneira; por quem não tem o mínimo de conhecimentos sobre as suas regras; com amadorismo e descontração irresponsável.

O “poder disciplinar” visa repor regras, a que os trabalhadores devem obediência, ditos, **deveres profissionais**. Logo, obriga ao cumprimento das suas regras, que estão apresentadas no Código. E,

Se quiser (e deve) tomar conhecimento das mesmas,

- Consulte os arts. 328 a 332, CT, sobre as regras gerais; e,
- Consulte os arts. 351 a 358, CT, sobre a sanção do despedimento, com invocação de justa causa, em particular; e, ainda,
- Consulte os arts. 381 a 392, CT, sobre as consequências de um despedimento mal feito; sem obediência às regras legais.

O exercício da acção disciplinar contém ainda uma dose grande de **“BOM SENSO”**. Neste, no exercício do bom senso,

Tanto se deverá entender como o dever de reagir com cabeça fria, não emocionalmente, a qualquer ofensa, pelo Trabalhador, aos seus deveres; como o cumprimento das regras de bem executar o poder disciplinar; não utilizar o poder disciplinar que não os seus fins próprios; mas, como por vezes acontece, para “limpar a Empresa de Pessoal a mais”; ou, pouco produtivos; para vinganças pessoais, etc..

O poder disciplinar é para **repor a disciplina**, e nada mais. Pelo que,

Não esqueça que, por ex., a sanção do despedimento, corresponde no âmbito penal, à sentença ~~de~~ morte! – O despedimento do trabalhador nada mais é que a “morte” do trabalhador na Empresa.

CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

Não esqueça que o art.º 328, CT, prevê não uma só sanção, o despedimento, mas uma panóplia delas; mais outras cinco, sendo que uma delas, a “suspensão do trabalho” pode ser aplicada, pelo menos, três vezes/ano.

Não esqueça que aplicar sanções a torto e a direito, “por dá cá aquela palha”, não é comportamento correcto; mas, nada fazer e não sancionar a indisciplina, ainda é pior;

Não esqueça, que o exercício do poder disciplinar **obedece a prazos**, vários prazos, que não deve deixar esgotar-se. As consequências são desagradáveis.

Não esqueça, que documentar e fazer testemunhar a violação de deveres profissionais é imprescindível. Acusação sem fundamento pode constituir justa causa para o Trabalhador se despedir.

Não esqueça, que hoje, existe até uma situação em que é coagido/obrigado a abrir procedimento disciplinar. É a situação prevista na alínea l), do n.º 1, art.º 127, Código Trabalho:

“ l) – Instaurar procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho”.

O conjunto de Circulares, sobre este assunto, que lhe vamos fornecer deve ser de consulta atenta; e, antes de iniciar procedimento disciplinar.

Alguém, --- Konrado Heiden ---, disse:

“ O poder não usado passa imperceptivelmente para as mãos de outro”.
pelo que, o seu “poder de direcção”, --- e a sua via de execução última, o poder disciplinar ---, se não o usar, passa para as mãos dos Trabalhadores sobre a forma de poder de...abandalhar, não cumprir, ignorar os deveres; abusar dos seus direitos.

Por fim, chamada de ATENÇÃO para o seguinte:

- a sanção disciplinar, seja qual for, deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpabilidade do trabalhador/infractor;
- pela mesmo infracção não pode aplicar-se mais de uma sanção;
- a aplicação da sanção deve ter lugar nos 3 meses subsequentes à decisão;
- a Empresa deve ter um registo, por trabalhador, das sanções disciplinares aplicadas;
- cuidado com as chamadas “Sanções abusivas”, reguladas no art.º 331, CT, e os motivos que podem levar a classificar uma sanção como “abusiva”.

