

CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

ASSUNTO:

Circular n.º 67/2018

- O “poder disciplinar” (1.ª).
 - Oportunidade do exercício da acção disciplinar.
-

É do Código Trabalho (CT), art.º 98:

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

Mas, atenção, este poder disciplinar está sujeito a PRAZOS. E aqui, lavra uma certa confusão. Veja: o n.º 1, art.º 329, CT, diz:

“ 1 - O direito de exercer o poder disciplinar prescreve um ano após a prática da infracção, ou, no prazo de prescrição da lei penal, (...)”

quer dizer: pode acontecer que a Empregadora não tenha tido conhecimento da infracção cometida pelo trabalhador, logo. Daí, pode vir a ter meses depois, por uma denúncia. Por ex.: houve um incêndio nas instalações, cuja razão da ignição, na altura, foi desconhecida. Meses depois, veio a saber-se que foi o trabalhador X que a praticou. Neste caso, --- e não é muito feliz, pois o prazo aqui seria superior a um ano, por constituir crime ---, o Empregador poderá abrir o procedimento disciplinar. E,

O que vai ser referido a seguir, nos termos do n.º 2, do art.º 329, CT, é que:

“ 2 - O procedimento disciplinar deve iniciar-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o empregador, (...), teve conhecimento da infracção”.

E, também, porque essencial, alerte-se para o prazo que vem referido no n.º 3, do art.º 329, CT, ou seja:

“ 3 - O procedimento disciplinar prescreve decorrido um ano contado da data em que é instaurado quando, nesse prazo, o trabalhador não seja notificado da decisão final”.

Portanto, estes 3 prazos são os básicos e essenciais para não se perder a oportunidade de sancionar disciplinarmente o Trabalhador; quando este, tiver violado os seus deveres profissionais. Os quais constam, “...sem prejuízo de outras obrigações”, --- quer dizer, o que consta do art.º 128, CT, não é exaustivo, mas meramente exemplificativo ---, que constam, como dizíamos deste art.º 128, CT. Ora,

Um desses deveres, e que está referido na alínea b), n.º 1, art.º 128, CT, é que o Trabalhador está obrigado,

“b) - A comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade”.

CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

Ora, ser “assíduo” é não faltar ao trabalho. Se faltar, e não justificar as faltas, o Trabalhador dá faltas injustificadas. Ora,

Nesse caso, o Empregador está legitimado para perseguir disciplinarmente o trabalhador. O que deve ser feito seguindo o procedimento por nós reiteradamente proposto: primeiro, alertar por carta; depois, abrindo processo disciplinar, para aplicar uma sanção conservatória; depois, no caso de insucesso dos procedimentos anteriores, a sanção do despedimento.

Mas, e aqui queríamos chegar, tenha em ATENÇÃO o seguinte: o Empregador não pode somar as faltas injustificadas de um ano com as faltas injustificadas de outro ano, para obter um quantum que lhe permita, por ex., aplicar a sanção do despedimento. Por ex.: o trabalhador deu 7 faltas em 2016; como em 2017 já vai em 7 faltas, injustificadas, o Empregador não pode enveredar por lhe abrir PD invocando 14 faltas injustificadas; e, logo, invocando a al. g), do n.º 2, art.º 351, CT, aplicar a sanção disciplinar do despedimento. É uma tremenda asneira. Não faça isso. Se quiser aplicar uma sanção, agora, --- e já o devia ter feito ---, será pelas faltas, só, do corrente ano; e, para aplicar a sanção da suspensão do trabalho, como perda da retribuição, --- al. e), do n.º 1, art.º 328, CT. Que,

Como consta da al. c), do n.º 3, do art.º 328, CT,

“c) – A suspensão do trabalho não pode exceder 30 dias por cada infracção e, em cada ano civil, o total de 90 dias”.

Repare: esta modalidade de sanção pode chegar, de cada vez, a 30 dias, um mês completo de perda de retribuição; e, num ano, 90 dias, ou seja, 3 meses! – É uma sanção com graves consequências na bolsa (fraca) do Trabalhador. É, na nossa opinião, suficientemente castigadora para fazer o Trabalhador arrepiar caminho. Daí,

A afirmação acima: a “pena de morte”, em matéria de procedimento disciplinar/laboral, prevista na al. f), n.º 1, art.º 328, CT,

“ f) – Despedimento sem indemnização ou compensação”.

só em última instância deve ser utilizada. Deve ser precedida do procedimento acima proposto: carta ou cartas; processo ou processos de aplicação de sanção conservatória, que são várias, --- repreensão; sanção pecuniária, perda de dias de férias ---, e só, na última, o despedimento.

Pense um pouco nisto que acima se escreveu. Não actue sem pensar, para não se arrepender depois.

