

# CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

## CIRCULAR Nº77/2011

**ASSUNTO** : Sanção disciplinar: “repreensão” e “repreensão registada”  
É necessário abrir processo disciplinar ?

Se for ao artº328, Código do Trabalho, onde se encontram indicadas as sanções disciplinares, possíveis de aplicar, repara que as duas primeiras são: a “**repreensão**”; e, a “**repreensão registada**”. Ora,

E isto já vem de trás, ninguém sabe porque razão o Legislador apresentou estas 2 sanções, idênticas, em princípio. Acresce que “repreensão” (sem mais) é sinónimo de “ralho”; “admoestar” (fazer ver); “reprimenda”, o que tudo faz pressupor actuação verbal. Mas, se é uma das sanções (logo a primeira); e, se o nº6, artº329, exige que

“6- A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem a audiência prévia do trabalhador”.

então a simples “repreensão” obriga á audição do trabalhador; esperar pela sua resposta (no caso de ele a querer enviar por escrito); ou seja, uma trabalhadeira enorme. Daí, por ex., o Dr. Abílio Neto considera que a “repreensão” (tão só) não será uma sanção. Se assim é, então também não é necessário registar a mesma, como sanção, --- nº1, artº332, Código Trabalho. Ou seja,

E como aquele Dr. Diz, a “repreensão” será a mera reprimenda oral; a “repreensão registada” a reprimenda escrita.

É certa esta visão do problema. Mas consideramos a “repreensão” como actuação necessária e conveniente na relação laboral, diária. De outra forma, o empregador terá de enveredar sempre pela aplicação de uma “sanção”, com as obrigatórias diligências que tem de executar. O que só vem complicar a relação trabalhador/empregador.

O que se pode resolver com um simples ralhete, reprimenda, obriga a diligências, --- ouvir o trabalhador, verbalmente ou por escrito ---, com certa solenidade; actuações que nem sempre o empregador está calhado. Daí, como resultado: aborrecido pelo trabalho que o trabalhador lhe está a dar,

Por dá cá aquela palha, abre-se logo um processo disciplinar a sério e aplica-se uma sanção grave, ás vezes até ao exagero do despedimento. Ou, o que será não menos grave, não faz nada o empregador; o ambiente agrava-se continuamente e, no fim, a solução só pode ser o despedimento ! --- Portanto,

A “repreensão” deve ser utilizada: mas, “**palavras levadas o vento**”. É necessário que algo fique registado, para memória futura, para justificar qualquer actuação disciplinar mais dura, futuramente. Daí,

Aconselhamos a que, na sua Empresa, utilize para registo da “repreensão”, o modelo que vai em anexo. Se for assim praticado, o “ralhete” não se perde na poeira dos dias de trabalho e em qualquer altura pode ser recordado e utilizado, --- mas sempre, no período de um ano, a partir do registo.

**Note:** não é uma sanção, mas uma simples “memória” que pode ser usada (e provada), no caso de o trabalhador não se ter emendado, continuar com a actuação indisciplinada. Certamente no caso de integrar um processo, disciplinar, “a sério”, as “memórias de repreensão”, porque datadas e assinadas, merecerão e o processo disciplinar chegar a Tribunal, maior credibilidade que a simples referência: “já estávamos fartos de o avisar”, ou outra no género. Daí,

Aconselhamos a que a Secção de Pessoal (Direcção de Recursos Humanos), forneça às Chefias uns exemplares de “memória”, para serem utilizadas, no caso de se tornar necessário. Pode parecer que se vai complicar ; que é mais um acto burocrático. Mas, quem o tem utilizado, --- foi proposto já em 2003 ---, obteve bons resultados. Por exemplo, uma Chefia superior, quiçá, o próprio Empregador, pode chamar a si a “Memória da Repreensão”, e reforçar o seu efeito, abordando o Trabalhador sobre o seu acto, fazendo-lhe ver que o “ralhete” do Encarregado não caíu em saco roto...

Claro, quanto à sanção “REPREENSÃO REGISTADA”, aqui já uma verdadeira “sanção”, terá de cumprir os procedimentos indicados no artº329: abertura de um procedimento disciplinar (Processo) que sempre aconselhamos iniciar-se com a “participação”; a audição do Participante e testemunhas; audição do trabalhador/arguido por escrito (nota de culpa); e, o contraditório, desde a defesa até a audição de testemunhas e realizar diligências; e, por fim, a decisão e comunicação. Dirá: que complicação ! --- Não é tal, se quiser cumprir a Lei e fazer jogo limpo com o trabalhador. É não ter aborrecimentos, se ele recorrer ao Tribunal.

Só com actuação correcta, do procedimento disciplinar, é que se pode aplicar uma sanção disciplinar: seja ela a mera repreensão registada; ou, a mais grave, o despedimento (pena de morte, laboral). Se não cumprir o mínimo imposto pelo Código, está a agir mal. E, depois não se queixe.

**Junta-se:**

- Modelo e “Memória de Repreensão”

*Selva 2011*

*Alf. Santos Pereira*

**CARLOS F. SANTOS CARVALHO**

*ADVOGADO*

**MODELO  
MEMÓRIA DE REPREENSÃO**

*(Identificação do Trabalhador):*

**NOME** \_\_\_\_\_ **Nº** \_\_\_\_\_  
**CATEGORIA PROFISSIONAL** \_\_\_\_\_  
**SECÇÃO/DEPARTAMENTO:** \_\_\_\_\_

*(Identificação da Chefia/Participante):*

**NOME:** \_\_\_\_\_  
**CATEGORIA PROFISSIONAL:** \_\_\_\_\_

Registo da admoestação que foi feita:

Aos..... dias do mês de ....., de 201....., cerca das ....H.....,  
admoestei verbalmente o Trabalhador acima identificado pelos factos  
seguintes: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Os factos descritos passaram-se na Secção/Departamento de .....

....., de .....de 201..

\_\_\_\_\_  
(assinatura da Chefia )

----- X -----

RECEBIDO NA SECÇÃO DE(PESSOAL/ RECURSOS HUMANOS)

POR: \_\_\_\_\_ EM: \_\_\_ / \_\_\_\_\_ / 20...

Dado conhecimento a Entidade Patronal em ..../..../201...

\_\_\_\_\_  
(assinatura )

**INSTRUÇÕES:**

- deve ser feito em papel timbrado da Empresa ;
- de preferência, deve ser feito logo a seguir à admoestação (máximo, 24 horas, depois);
- deve ser, de seguida, entregue no departamento ou Secção de Pessoal/RH; e,
- este deve dar conhecimento á Gerência; ou, Director Geral;
- a descrição dos factos (do que se passou) deve ser simples e concisa.