



PODER E PROCEDIMENTO DISCIPLINAR

Na normal execução de qualquer tipo de contrato de trabalho, com o objectivo de assegurar a organização do trabalho, a promoção pessoal e profissional dos trabalhadores e o incremento da produtividade com vista ao êxito organizacional são conferidos ao empregador os necessários poderes de direcção e disciplina.

O poder disciplinar pode servir propósitos de prevenção mas, em regra, surge associado à via sancionatória, não podendo, contudo, ser arbitrário.

Por essa razão, a aplicação de qualquer sanção disciplinar pelo empregador exige o cumprimento de procedimentos e prazos específicos, bem como a observância dos princípios da legalidade e da proporcionalidade, atendendo-se à gravidade da infracção e à culpa do trabalhador.

O direito de exercer o poder disciplinar prescreve um ano após a prática da infracção ou no prazo de prescrição previsto na lei penal, caso constitua também a prática de um crime, devendo iniciar-se nos 60 dias subsequentes ao conhecimento do empregador ou do superior hierárquico com competência disciplinar da prática da infracção.

No exercício do poder disciplinar, o empregador pode aplicar ao trabalhador as seguintes sanções: repreensão; repreensão registada; sanção pecuniária; perda de dias de férias; suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade; despedimento sem indemnização, devendo a aplicação da sanção ter lugar nos 3 meses subsequentes à decisão, sob pena de caducidade.

Após o período de inquérito prévio (fase facultativa), onde se averiguam das circunstâncias de modo, tempo e lugar, bem como de apurar acerca da eventual responsabilidade do trabalhador em causa, a entidade empregadora, caso conclua pela verificação de algum comportamento susceptível de constituir violação de deveres laborais, deve elaborar nota de culpa, a qual é notificada ao trabalhador.

Caso a infracção assumia gravidade tal que se verifique impossível a manutenção do vínculo laboral, sendo intenção do empregador lançar mão da sanção de despedimento com justa causa, a comunicação da intenção de despedimento deverá ser efetuada por escrito, devendo o empregador anexar a nota de culpa, onde se descrevem, circunstanciadamente, os factos imputados ao trabalhador.

A nota de culpa constitui a peça fulcral do procedimento disciplinar, por delimitar o seu objecto e na qual a eventual decisão final de despedimento se pode fundamentar.

Com a notificação da nota de culpa, o empregador pode ainda suspender preventivamente o trabalhador, mantendo o pagamento da retribuição.

O único pressuposto para que esta suspensão preventiva opere é o de que a presença do trabalhador na empresa se mostre fundamentadamente inconveniente.

Notificada a nota de culpa ao trabalhador, este dispõe de 10 dias úteis para consultar o processo e para responder às acusações que lhe são imputadas.

O direito de defesa do trabalhador é exercido através de resposta à nota de culpa, na qual deve deduzir, por escrito, os elementos que considera relevantes para esclarecer os factos e a sua participação nos mesmos, podendo ainda juntar documentos e indicar as diligências probatórias que pretende sejam efetuadas para o esclarecimento da verdade.

Trata-se de um direito, e não um dever/ónus, mas é um elemento essencial no processo.

As diligências probatórias requeridas pelo trabalhador devem ser realizadas pelo empregador, excepto se as considerar patentemente dilatórias ou impertinentes.

A decisão final do processo disciplinar deve ser fundamentada e constar de documento escrito, da qual devem constar os critérios de ponderação na determinação da sanção aplicável, nomeadamente a culpa do trabalhador, não podendo ser invocados outros factos além dos constantes da nota de culpa e da resposta do trabalhador, salvo se se tratarem de factos que atenuem a responsabilidade deste.

Algumas disposições legais relevantes do *CÓDIGO DO TRABALHO*

Artigo 328.º

Sanções disciplinares

1 - No exercício do poder disciplinar, o empregador pode aplicar as seguintes sanções:

- 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;
- f) Despedimento sem indemnização ou compensação.

2 - O instrumento de regulamentação colectiva de trabalho pode prever outras sanções disciplinares, desde que não prejudiquem os direitos e garantias do trabalhador.

3 - A aplicação das sanções deve respeitar os seguintes limites:

- a) As sanções pecuniárias aplicadas a trabalhador por infracções praticadas no mesmo dia não podem exceder um terço da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 30 dias;
- b) A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis;
- c) A suspensão do trabalho não pode exceder 30 dias por cada infracção e, em cada ano civil, o total de 90 dias.

4 - Sempre que o justifiquem as especiais condições de trabalho, os limites estabelecidos nas alíneas a) e c) do número anterior podem ser elevados até ao dobro por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

5 - A sanção pode ser agravada pela sua divulgação no âmbito da empresa.

6 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.os 3 ou 4.

Artigo 329.º

Procedimento disciplinar e prescrição

1 - O direito de exercer o poder disciplinar prescreve um ano após a prática da infracção, ou no prazo de prescrição da lei penal se o facto constituir igualmente crime.

2 - O procedimento disciplinar deve iniciar-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o empregador, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção.

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.

4 - O poder disciplinar pode ser exercido directamente pelo empregador, ou por superior hierárquico do trabalhador, nos termos estabelecidos por aquele.

5 - Iniciado o procedimento disciplinar, o empregador pode suspender o trabalhador se a presença deste se mostrar inconveniente, mantendo o pagamento da retribuição.

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

7 - Sem prejuízo do correspondente direito de acção judicial, o trabalhador pode reclamar para o escalão hierarquicamente superior ao que aplicou a sanção, ou recorrer a processo de resolução de litígio quando previsto em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou na lei.

8 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 6.

Artigo 330.º

Critério de decisão e aplicação de sanção disciplinar

- 1 - A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infracção.
- 2 - A aplicação da sanção deve ter lugar nos três meses subsequentes à decisão, sob pena de caducidade.
- 3 - O empregador deve entregar ao serviço responsável pela gestão financeira do orçamento da segurança social o montante de sanção pecuniária aplicada.
- 4 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.os 2 ou 3.

Artigo 331.º

Sanções abusivas

1 - Considera-se abusiva a sanção disciplinar motivada pelo facto de o trabalhador:

- a) Ter reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Se recusar a cumprir ordem a que não deva obediência, nos termos da alínea e) do n.º 1 e do n.º 2 do artigo 128.º;
- c) Exercer ou candidatar-se ao exercício de funções em estrutura de representação colectiva dos trabalhadores;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os seus direitos ou garantias.

2 - Presume-se abusivo o despedimento ou outra sanção aplicada alegadamente para punir uma infracção, quando tenha lugar:

- a) Até seis meses após qualquer dos factos mencionados no número anterior;
- b) Até um ano após a denúncia ou outra forma de exercício de direitos relativos a igualdade, não discriminação e assédio.

3 - O empregador que aplicar sanção abusiva deve indemnizar o trabalhador nos termos gerais, com as alterações constantes dos números seguintes.

4 - Em caso de despedimento, o trabalhador tem direito a optar entre a reintegração e uma indemnização calculada nos termos do n.º 3 do artigo 392.º

5 - Em caso de sanção pecuniária ou suspensão do trabalho, a indemnização não deve ser inferior a 10 vezes a importância daquela ou da retribuição perdida.

6 - O empregador que aplique sanção abusiva no caso previsto na alínea c) do n.º 1 deve indemnizar o trabalhador nos seguintes termos:

- a) Os mínimos a que se refere o número anterior são elevados para o dobro;
- b) Em caso de despedimento, a indemnização não deve ser inferior ao valor da retribuição base e diuturnidades correspondentes a 12 meses.

7 - Constitui contra-ordenação grave a aplicação de sanção abusiva.

Artigo 332.º

Registo de sanções disciplinares

1 - O empregador deve ter um registo actualizado das sanções disciplinares, feito por forma que permita facilmente a verificação do cumprimento das disposições aplicáveis, nomeadamente por parte das autoridades competentes que solicitem a sua consulta.

2 - Constitui contra-ordenação leve a violação do disposto no número anterior.

Artigo 338.º

Proibição de despedimento sem justa causa

É proibido o despedimento sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos.

Artigo 340.º

Modalidades de cessação do contrato de trabalho

Para além de outras modalidades legalmente previstas, o contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação;
- c) Despedimento por facto imputável ao trabalhador;
- d) Despedimento colectivo;
- e) Despedimento por extinção de posto de trabalho;
- f) Despedimento por inadaptação;
- g) Resolução pelo trabalhador;
- h) Denúncia pelo trabalhador.

Artigo 351.º

Noção de justa causa de despedimento

1 - Constitui justa causa de despedimento o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

2 - Constituem, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, de obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho a que está afecto;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Falsas declarações relativas à justificação de faltas;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa, ou cujo número atinja, em cada ano civil, cinco seguidas ou 10 interpoladas, independentemente de prejuízo ou risco;
- h) Falta culposa de observância de regras de segurança e saúde no trabalho;
- i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhador da empresa, elemento dos corpos sociais ou empregador individual não pertencente a estes, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro ou em geral crime contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisão judicial ou administrativa;
- m) Reduções anormais de produtividade.

3 - Na apreciação da justa causa, deve atender-se, no quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso sejam relevantes.

Artigo 352.º

Inquérito prévio

Caso o procedimento prévio de inquérito seja necessário para fundamentar a nota de culpa, o seu início interrompe a contagem dos prazos estabelecidos nos n.os 1 ou 2 do artigo 329.º, desde que ocorra nos 30 dias seguintes à suspeita de comportamentos irregulares, o procedimento seja conduzido de forma diligente e a nota de culpa seja notificada até 30 dias após a conclusão do mesmo.

Artigo 353.º

Nota de culpa

- 1 - No caso em que se verifique algum comportamento susceptível de constituir justa causa de despedimento, o empregador comunica, por escrito, ao trabalhador que o tenha praticado a intenção de proceder ao seu despedimento, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputados.
- 2 - Na mesma data, o empregador remete cópias da comunicação e da nota de culpa à comissão de trabalhadores e, caso o trabalhador seja representante sindical, à associação sindical respectiva.
- 3 - A notificação da nota de culpa ao trabalhador interrompe a contagem dos prazos estabelecidos nos n.os 1 ou 2 do artigo 329.º
- 4 - Constitui contra-ordenação grave, ou muito grave no caso de representante sindical, o despedimento de trabalhador com violação do disposto nos n.os 1 ou 2.

Artigo 354.º

Suspensão preventiva de trabalhador

- 1 - Com a notificação da nota de culpa, o empregador pode suspender preventivamente o trabalhador cuja presença na empresa se mostrar inconveniente, mantendo o pagamento da retribuição.
- 2 - A suspensão a que se refere o número anterior pode ser determinada nos 30 dias anteriores à notificação, desde que o empregador justifique, por escrito, que, tendo em conta indícios de factos imputáveis ao trabalhador, a presença deste na empresa é inconveniente, nomeadamente para a averiguação de tais factos, e que ainda não foi possível elaborar a nota de culpa.

Artigo 355.º

Resposta à nota de culpa

- 1 - O trabalhador dispõe de 10 dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo por escrito os elementos que considera relevantes para esclarecer os factos e a sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.
- 2 - Constitui contra-ordenação grave, ou muito grave no caso de representante sindical, o despedimento de trabalhador com violação do disposto no número anterior.

Artigo 356.º

Instrução

- 1 - O empregador, por si ou através de instrutor que tenha nomeado, deve realizar as diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere patentemente dilatórias ou impertinentes, devendo neste caso alegá-lo fundamentadamente por escrito.
- 2 - (Revogado.)
- 3 - O empregador não é obrigado a proceder à audição de mais de três testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa, nem mais de 10 no total.
- 4 - O trabalhador deve assegurar a comparência das testemunhas que indicar.
- 5 - Após a conclusão das diligências probatórias, o empregador apresenta cópia integral do processo à comissão de trabalhadores e, caso o trabalhador seja representante sindical, à associação sindical respectiva, que podem, no prazo de cinco dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.
- 6 - Para efeito do número anterior, o trabalhador pode comunicar ao empregador, nos três dias úteis posteriores à

recepção da nota de culpa, que o parecer sobre o processo é emitido por determinada associação sindical, não havendo neste caso lugar a apresentação de cópia do processo à comissão de trabalhadores.

7 - Constitui contraordenação grave, ou muito grave no caso de representante sindical, o despedimento de trabalhador com violação do disposto nos n.os 1, 5 e 6.

Artigo 357.º

Decisão de despedimento por facto imputável ao trabalhador

1 - Recebidos os pareceres referidos no n.º 5 do artigo anterior ou decorrido o prazo para o efeito, o empregador dispõe de 30 dias para proferir a decisão de despedimento, sob pena de caducidade do direito de aplicar a sanção.

2 - Quando não exista comissão de trabalhadores e o trabalhador não seja representante sindical, o prazo referido no número anterior conta-se a partir da data da conclusão da última diligência de instrução.

3 - (Revogado.)

4 - Na decisão são ponderadas as circunstâncias do caso, nomeadamente as referidas no n.º 3 do artigo 351.º, a adequação do despedimento à culpabilidade do trabalhador e os pareceres dos representantes dos trabalhadores, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa ou da resposta do trabalhador, salvo se atenuarem a responsabilidade.

5 - A decisão deve ser fundamentada e constar de documento escrito.

6 - A decisão é comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador, à comissão de trabalhadores, ou à associação sindical respectiva, caso aquele seja representante sindical ou na situação a que se refere o n.º 6 do artigo anterior.

7 - A decisão determina a cessação do contrato logo que chega ao poder do trabalhador ou é dele conhecida ou, ainda, quando só por culpa do trabalhador não foi por ele oportunamente recebida.

8 - Constitui contraordenação grave, ou muito grave no caso de representante sindical, o despedimento de trabalhador com violação do disposto nos n.os 1, 2 e 5 a 7.

Artigo 358.º

Procedimento em caso de microempresa

1 - No procedimento de despedimento em microempresa, caso o trabalhador não seja membro de comissão de trabalhadores ou representante sindical, são dispensadas as formalidades previstas no n.º 2 do artigo 353.º, no n.º 5 do artigo 356.º e nos n.os 1, 2 e 6 do artigo anterior, sendo aplicável o disposto nos números seguintes.

2 - Na ponderação e fundamentação da decisão é aplicável o disposto no n.º 4 do artigo anterior, com exceção da referência a pareceres de representantes dos trabalhadores.

3 - O empregador pode proferir a decisão dentro dos seguintes prazos:

a) Se o trabalhador não responder à nota de culpa, 30 dias a contar do termo do prazo para resposta à mesma;

b) 30 dias a contar da conclusão da última diligência;

c) (Revogada.)

4 - Se o empregador não proferir a decisão até ao termo do prazo referido em qualquer das alíneas do número anterior, o direito de aplicar a sanção caduca.

5 - A decisão é comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador.

6 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.os 3 ou 5.

Sofia Monge
Francisca Moura