

**SINDETELCO**

UM SINDICATO PARA TODOS

SINDICATO DEMOCRÁTICO DOS TRABALHADORES DAS COMUNICAÇÕES E DOS MEDIA



COMUNICADO 05/SN/2014

PROCEDIMENTO DISCIPLINAR LABORAL COMO AGIR?



Na execução de qualquer tipo de contrato de trabalho e com o objetivo de assegurar a organização de 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 direção e disciplinar. O poder disciplinar pode servir propósitos de prevenção, mas em regra surge associado à via sancionatória.

A aplicação de qualquer sanção pelo empregador exige o cumprimento de procedimentos e prazos específicos, bem como a observância da proporcionalidade, atendendo à gravidade da infração e à culpa do trabalhador – art.º 330.º, n.º 1 do Código de Trabalho.

No exercício do poder disciplinar (art.º 328.º), o empregador pode aplicar 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 ou compensação.**

SANÇÃO MAIS GRAVE

Destaquemos o **despedimento com justa causa**, a sanção mais grave prevista na lei e que será aplicada em caso de comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível subsistência da relação de trabalho (art.º 351). No n.º 2 do art.º 351 estão enumerados alguns comportamentos que poderão ser considerados e utilizados como referência – por exemplo: desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores; desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, de obrigações inerentes ao exercício do cargo ou ao posto de trabalho a que está afeto; lesão de interesses patrimoniais próprios; faltas não justificadas ao trabalho que determinem diretamente prejuízos ou riscos para a empresa, ou cujo número atinja, em cada ano civil, 5 seguidas ou 10 interpoladas, independentemente do prejuízo ou risco; reduções anormais de produtividade; etc. A lei exige que, quando se pretende aplicar esta sanção disciplinar, que é a mais gravosa, seja adotado um procedimento que, entre outras finalidades, garanta o exercício do direito de defesa do trabalhador.

COMUNICAÇÃO AO TRABALHADOR

Após o período de inquérito prévio (fase facultativa do processo), onde se recolhem elementos de prova para instruir o processo, a entidade empregadora deve comunicar ao trabalhador a intenção de despedimento. **A comunicação da intenção de despedimento deverá ser efetuada por escrito, devendo o empregador anexar a nota de culpa** (art.º 353 do CT), onde se descrevem, circunstanciadamente, os fatos imputados ao trabalhador, de modo a permitir que este possa defender-se adequadamente.

A nota de culpa, que necessariamente tem de ser assinada pelo empregador ou instrutor nomeado, constitui a peça fulcral do procedimento disciplinar, por delimitar o seu objeto, sendo apenas nos fatos contemplados na mesma (e na resposta apresentada pelo trabalhador) que a decisão final de

despedimento se pode fundamentar. **Os dois documentos – nota de culpa e comunicação de intenção de despedimento – têm de ser notificados ao trabalhador**, só produzindo ambas efeitos a partir do momento em que entrem no poder do destinatário ou dele sejam conhecidas. **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 inconveniente (art.º 354.º, n.º 1 do CT).

DIREITO DE DEFESA

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 – art.º 355.º. **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 fatos 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.**

Segue-se a fase de instrução, na qual serão realizadas as diligências probatórias. Estas serão levadas a cabo pelo empregador, ou por instrutor por si nomeado, e devem ser efetuadas em cumprimento do direito à defesa do trabalhador – art.º 356.º. O empregador não é obrigado a proceder à audição de mais de 3 testemunhas por cada fato descrito na nota de culpa, nem mais de 10 no total, competindo ao trabalhador a comparência das testemunhas. Após a conclusão das diligências probatórias, o empregador apresenta cópias à Comissão de Trabalhadores e, caso o trabalhador seja representante sindical, à associação sindical respetiva, que podem, no prazo de **5 dias úteis**, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado. **Recebidos os pareceres, ou decorrido o prazo conferido, o empregador dispõe de 30 dias para proferir a decisão de despedimento. Não o fazendo, caduca o direito a aplicar a sanção.**

Concluído no despedimento com justa causa, apenas o tribunal judicial poderá pronunciar-se sobre a regularidade e licitude do mesmo, ficando a defesa condicionada aos fatos e fundamentos invocados na decisão de despedimento.

OPOSIÇÃO AO DESPEDIMENTO

Para efeitos de apreciação judicial do despedimento, **o trabalhador afetado deverá opor-se ao despedimento mediante apresentação de requerimento em formulário próprio, junto do tribunal competente, no prazo de 60 dias contados a partir da receção da comunicação de despedimento ou da data de cessação de contrato, se posterior.** Atenção que a lei fala em 60 dias, não sendo esse período equiparado a dois meses, pelo que a sua contagem correta é fulcral, sob pena do trabalhador ver caducado o seu direito de oposição ao despedimento (essencial também para que o visado solicite a atribuição de subsídio de desemprego). Finalmente, saliente-se que em caso de serem declarados judicialmente procedentes os motivos justificativos invocados para o despedimento, verificando-se apenas uma mera irregularidade fundada em deficiência do procedimento de despedimento por omissão das diligências probatórias acima descritas, o trabalhador terá somente direito a receber metade do valor da indemnização prevista em caso de ilicitude do despedimento e substituição de reintegração a pedido do trabalhador, ou seja, a metade do valor que vier a ser fixado pelo tribunal entre 15 e 45 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo ou fração de antiguidade.

Os trabalhadores deverão estar atentos e não descurar o procedimento nas suas diferentes fases: quando confrontados com um procedimento disciplinar e com a respetiva nota de culpa, deverão procurar o devido aconselhamento, pois é essencial como pudemos ver pelo exposto, exercer o seu direito de defesa.



O TEU SINDICATO ESTÁ AO TEU DISPOR PARA TE AJUDAR EM TODAS AS FASES.