

DIREITO DO TRABALHO

No procedimento disciplinar, leis nem sempre são claras

“Nem sempre se encontram na lei respostas claras e inequívocas no que toca à condução e tramitação dos processos disciplinares”, diz o especialista Diogo Leote Nobre.

JOÃO MALTEZ
jmaltez@negocios.pt



O nível de incidência disciplinar depende, em boa parte, da cultura, organização e disciplina de cada empresa, diz Diogo Leote Nobre.

A lei nem sempre oferece respostas claras quando está em causa uma diferença disciplinar que envolva uma empresa e um funcionário. É pelo menos esse o entendimento de Diogo Leote Nobre, especialista em Direito do Trabalho e sócio da sociedade de advogados Miranda & Associados. Porque as respostas para este tipo de casos nem sempre são fáceis, o tema vai estar em análise, esta quinta-feira, num encontro promovido pela referida firma de advocacia na sua sede, em Lisboa.

Segundo Diogo Leote Nobre, a escolha do tema que estará em análise neste encontro deve-se, essencialmente, ao facto de “dirigentes, juristas e responsáveis de recursos

humanos das empresas portuguesas nem sempre encontram na lei respostas claras e inequívocas no que toca à condução e tramitação dos processos disciplinares, bem como aos meios de defesa de que dispõem na eventualidade de impugnação da sanção disciplinar”. O mesmo advogado sublinha que esta é “uma matéria em que a lei deixa muitas interrogações e em que a prática ou a experiência valem tanto ou mais do que a letra ou os ensinamentos dos Códigos”.

Tendencialmente, quanto maior for a dimensão da empresa e o número de trabalhadores do seu quadro, maior será, também, o risco de ocorrência de situações com relevância disciplinar. Diogo Leote Nobre diz, em todo o caso, que o nível de incidência disciplinar depen-

derá igualmente, em boa parte, da própria cultura, organização e disciplina de cada empresa.

“O que nos parece relevante é que, independentemente da frequência com que tais situações ocorram, as empresas estejam preparadas para, com celeridade e eficiência, adoptarem as respostas mais adequadas em cada caso”, defende este especialista em Direito do Trabalho.

Até porque, sublinha o mesmo advogado, se a nível empresarial forem usados “os poderes de autoridade e disciplina de uma forma correcta, designadamente com respeito pelas garantias e formalidades do processo disciplinar”, dar-se-á um contributo para que, “no futuro, situações do mesmo teor ou similares não voltem a acontecer”.

Do ponto de vista estritamente legal, as exigências que se colocam à entidade empregadora nos procedimentos disciplinares não são hoje maiores do que o eram há quinze ou vinte anos. Segundo Diogo Leote Nobre, “o quadro legal, assim como a interpretação e aplicação que os tribunais dele fazem, têm-se mantido estáveis, estando longe de trazer uma maior facilitação ou flexibilização do despedimento”.

O advogado entende, aliás, que o histórico “de anos e anos de censura judicial de práticas abusivas em matéria disciplinar” não deixa às empresas, no momento presente, outra alternativa que não seja a de “procurarem precaver-se, logo na forma como conduzem o processo disciplinar, de resultados indesejáveis no futuro”. ■

TOME NOTA

Qual a origem e quais os meios de defesa

Especialista em Direito do Trabalho, Diogo Leote Nobre explica o que pode dar origem a processos disciplinares nas empresas e de que forma podem as partes defender-se.

O QUE PODE ORIGINAR ESTE TIPO DE PROCESSOS

As situações que podem dar azo a um procedimento disciplinar são de grande variabilidade. As mais usuais serão, porventura, as que envolvem a violação do dever de obediência. Mas o incumprimento dos deveres de respeito, de diligência, de assiduidade ou de lealdade está na origem, igualmente, de um número muito significativo de processos disciplinares.

O QUE PODE ORIGINAR DESPEDIMENTO

Na expressão do Código do Trabalho, só o “comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho” pode constituir justa causa de despedimento.

COMO SE DEFENDE O EMPREGADOR

O empregador que promove o processo disciplinar pode conduzi-lo por si directamente, ou através de um instrutor que nomeie para o efeito – normalmente, um advogado, mas pode não o ser.

COMO SE DEFENDE O TRABALHADOR

O trabalhador arguido não tem necessariamente de constituir mandatário para o representar na sua defesa. Pode ou não fazê-lo, sendo que o faz, quase sempre, quando o processo disciplinar visa o seu despedimento. Em todo o caso, a única garantia de legalidade, validade ou “justiça” da decisão disciplinar aplicada é a que é dada pelos tribunais.