

ORIENTAÇÃO NORMATIVA nº 02/2004  
de 20/02/2004

Nº PAUTA:  
210.1

ASSUNTO: PROCEDIMENTO DISCIPLINAR

ENQUADRAMENTO CONVENCIONAL E LEGAL: Código do Trabalho

REVOGAÇÕES: Orientação Normativa nº.21/2000, de 20/11/2000

DISTRIBUIÇÃO: Todas as Unidades de estrutura

I – Âmbito do regime

1. A Empresa tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, enquanto vigorarem os contratos de trabalho.
2. Constitui infracção disciplinar a inobservância culposa dos deveres profissionais, designadamente o incumprimento das disposições legais, convencionais e regulamentares, e das orientações estabelecidas na Empresa, bem como quaisquer actos atentatórios da disciplina inerente às relações de trabalho.
3. A Empresa pode aplicar, dentro dos limites fixados em I – 4, as seguintes sanções disciplinares:
  - Repreensão;
  - Repreensão registada;
  - Sanção Pecuniária;
  - Perda de dias de férias;
  - Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
  - Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.
4. Proporcionalidade e limites
  - 4.1. As sanções pecuniárias aplicadas a um trabalhador por infracções praticadas no mesmo dia não podem exceder 1/3 da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 30 dias.
  - 4.2. A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis de férias.
  - 4.3. A suspensão do trabalho com perda de retribuição não pode exceder por cada infracção 30 dias e, em cada ano civil, o total de 90 dias.

- 4.4. A Empresa não pode aplicar mais do que uma sanção pela mesma infracção disciplinar.
- 4.5. A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção, às suas consequências e ao grau de culpabilidade do infractor.
5. A infracção disciplinar prescreve ao fim de 1 ano a contar do momento em que teve lugar, salvo se os factos constituírem igualmente crime, caso em que são aplicáveis os prazos prescricionais da lei penal.

## II – Exercício do procedimento disciplinar

1. O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que a Empresa ou o superior hierárquico com competência disciplinar teve conhecimento da infracção.
2. As sanções disciplinares – repreensão, repreensão registada, sanção pecuniária e perda de dias de férias – não podem ser aplicadas sem a prévia audiência do trabalhador.
3. As sanções disciplinares de suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade e de despedimento não podem ser aplicadas sem precedência de processo disciplinar.
4. Nos casos em que os factos não estejam devidamente caracterizados e/ou não esteja determinada a responsabilidade pelos mesmos, deve ser instaurado procedimento prévio de inquérito destinado ao seu apuramento.

## III – Competência disciplinar

Todos os membros da hierarquia da REFER, conforme explicitado na Deliberação nº.80/03, de 03.07.31, têm competência para instaurar inquéritos e processos disciplinares, salvo os processos disciplinares com intenção de despedimento e têm competência para aplicar sanções disciplinares, salvo o despedimento.

## IV – Procedimento prévio de inquérito

1. Os procedimentos prévios de inquérito são instaurados no prazo máximo de 30 dias, contado a partir da suspeita de existência de comportamentos irregulares.
2. Concluído o procedimento prévio de inquérito deve ser de imediato apresentado à entidade com competência para o instaurar.
3. No caso de o inquérito conduzir à instauração de processo disciplinar, a notificação da respectiva nota de culpa ao arguido deve ocorrer no prazo de 30 dias, contado a partir da conclusão do procedimento prévio de inquérito.
4. Os inquéritos são confidenciais.
5. No despacho que ordenar a realização do procedimento prévio de inquérito será nomeado o inquiridor ou a comissão de inquérito, designando-se, neste caso, o trabalhador que deve presidir.

6. O despacho que instaurar o procedimento prévio de inquérito poderá estabelecer um prazo para a conclusão do mesmo, o qual apenas em casos excepcionais, devidamente justificados, poderá ser prorrogado.
7. Sem prejuízo do disposto na presente Orientação Normativa, devem os procedimentos prévios de inquérito ser elaborados de acordo com a prática existente na Empresa.

#### V – Audiência prévia do trabalhador

1. A audiência prévia do trabalhador para efeitos da aplicação das sanções de repreensão, repreensão registada, sanção pecuniária e perda de dias de férias deve concretizar-se através das seguintes formalidades:
  - a) Comunicação escrita dos factos que são imputados ao arguido.
  - b) Defesa do trabalhador no prazo de 10 dias úteis, indicação de elementos probatórios de que este disponha e requerimento para realização de outras diligências.
  - c) Apreciação e conclusão do processo.
  - d) Decisão.
2. O superior hierárquico com competência para aplicar as sanções disciplinares em causa poderá designar um trabalhador para realizar as formalidades atrás referidas.

#### VI – Procedimento disciplinar

1. Nos casos em que se verifique algum comportamento susceptível de integrar o conceito de justa causa de despedimento deve ser instaurado procedimento disciplinar com intenção de despedimento.
2. Se ocorrer algum comportamento susceptível de ser punido com a sanção disciplinar de suspensão do trabalho com perda de retribuição e antiguidade será determinada instauração de procedimento disciplinar sem intenção de despedimento.
3. No despacho que determinar a instauração de procedimento disciplinar, será nomeado o respectivo instrutor que deverá ser um trabalhador da linha hierárquica do arguido e com categoria superior ao mesmo.
4. Os procedimentos disciplinares com intenção de despedimento ficam sujeitos ao condicionalismo e à realização das formalidades seguintes:
  - a) Comunicação, por escrito, ao trabalhador da intenção de a Empresa proceder ao despedimento, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputados.
  - b) Na mesma data remessa à Comissão de Trabalhadores de cópia da comunicação de intenção do despedimento e da nota de culpa.
    - Se o trabalhador for representante sindical será ainda enviada cópia dos dois documentos – comunicação e nota de culpa – à Associação Sindical respectiva.

- Para este efeito consideram-se representantes sindicais:
    - Os candidatos aos corpos gerentes das associações sindicais.
    - Os trabalhadores que exerçam ou hajam exercido funções nos corpos gerentes das associações sindicais há menos de 5 anos.
    - Os trabalhadores que desempenham funções de delegados sindicais ou que as hajam desempenhado há menos de 5 anos.
  - A nota de culpa deve indicar de forma precisa:
    - Os factos imputados ao arguido.
    - As circunstâncias conhecidas do modo, tempo e lugar dos factos ou comportamentos.
    - As disposições legais, convencionais ou regulamentares objecto de incumprimento.
  - Com a notificação da nota de culpa a Empresa pode suspender preventivamente o trabalhador sem perda de retribuição, sempre que a sua presença se mostrar inconveniente.
  - Esta suspensão pode ser determinada 30 dias antes da notificação da nota de culpa, desde que a empresa, por escrito, justifique que, tendo em conta indícios de factos imputáveis ao trabalhador, a sua presença aqui é inconveniente, nomeadamente para a averiguação de tais factos, e que não foi ainda possível elaborar a nota de culpa.
- c) O trabalhador dispõe de 10 dias úteis para consultar o processo e para responder à nota de culpa, deduzindo, por escrito, os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.
- d) O instrutor nomeado procederá às diligências probatórias requeridas na nota de culpa, salvo se as considerar patentemente dilatórias ou impertinentes, devendo, nesse caso, alegá-lo fundamentadamente por escrito.
- Não é obrigatório proceder-se à audição de mais de 3 testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa, nem mais de 10 no total.
  - Para o efeito, cabe ao trabalhador/ arguido assegurar a comparência das testemunhas.
- e) Concluídas as diligências probatórias o processo deve ser apresentado, por cópia integral, à Comissão de Trabalhadores e, no caso do trabalhador arguido ser representante sindical, à Associação Sindical respectiva que podem, no prazo de 5 dias úteis, juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

- f) Recebido o parecer da Comissão de Trabalhadores e da Associação Sindical, se for caso disso, ou decorrido o prazo estabelecido para o respectivo envio, o instrutor procederá à elaboração do relatório final, do qual deve constar proposta de decisão.
  - g) O processo será então enviado, através dos Recursos Humanos, ao Conselho de Administração, para decisão.
  - h) Decorrido o prazo estabelecido para o parecer da Comissão de Trabalhadores ou da Associação Sindical, se for caso disso, a Empresa dispõe de 30 dias para proferir decisão que deve ser fundamentada e constar de documento escrito.
  - i) A decisão fundamentada é comunicada, por cópia ou transcrição ao trabalhador, à Comissão de Trabalhadores e, no caso de o trabalhador arguido ser representante sindical, à Associação Sindical respectiva.
5. Os processos disciplinares sem intenção de despedimento, instaurados por factos susceptíveis de serem punidos com a pena de suspensão do trabalho com perda de retribuição e antiguidade, ficam sujeitos às mesmas formalidades dos processos disciplinares com intenção de despedimento, com as seguintes excepções:
- a) Omite-se a comunicação escrita, sobre a intenção da Empresa quanto à sanção a aplicar.
  - b) Dispensa-se a remessa da nota de culpa à Comissão de Trabalhadores e à Associação Sindical nos casos em que está prevista no processo disciplinar com intenção de despedimento.
  - c) Dispensa-se a apresentação do processo, por cópia integral, à Comissão de Trabalhadores e à Associação Sindical quando prevista no processo disciplinar com intenção de despedimento.
  - d) Após a elaboração do relatório final, o processo será enviado ao superior hierárquico com competência para aplicar a sanção, para decisão.
  - e) O prazo para proferir a decisão deve ser contado a partir do momento em que o processo é apresentado, para esse efeito, ao superior hierárquico com competência para aplicar a sanção.
  - f) Dispensa-se a comunicação da decisão fundamentada à Comissão de Trabalhadores e, no caso de o trabalhador arguido ser representante sindical, à Associação Sindical correspondente.
6. Em tudo o que não for contrário ao disposto na presente Orientação Normativa, os processos disciplinares devem ser elaborados de acordo com a prática existente na Empresa.

O Responsável pelas Relações de Trabalho



Alexandra Barbosa

O Director de Recursos Humanos



Fernando Cunha