



SECÇÃO DE ACÇÃO SECTORIAL DA REFER

Comunicado N.º 01/2011

Tutela Disciplinar na REFER

A Tutela Disciplinar reveste-se de particular importância como instrumento sancionatório, devendo ser exercido com total isenção e objectividade, como critério de aplicação geral a toda a Empresa, pois as discriminações são, numa matéria tão sensível, completamente inaceitáveis.

O processo disciplinar é o único procedimento legal que a entidade patronal tem ao seu alcance para sancionar os trabalhadores que incumprem nos seus deveres profissionais.

A Lei (C.T. art.º 328.º), determina as regras de funcionamento da tutela disciplinar e os limites de sanções a aplicar, bem como os procedimentos formais a adoptar.

Assim, deve o procedimento disciplinar ser exercido em conformidade com os preceitos legais, sob pena de a entidade patronal vir a perder as causas jurídicas perante situações de recurso para os tribunais em caso de incumprimento do que se encontra consignado na Lei.

Algumas regras têm forçosamente de ser conformadas com as Leis vigentes, nomeadamente:

- A hierarquia do trabalhador deve estar sempre envolvida no desenvolvimento do procedimento disciplinar;
- Não devem nem podem ser designados instrutores de processos disciplinares, os membros que participaram nas comissões de inquérito em relação aos processos disciplinares instaurados na sequência desses inquéritos por eles realizados. (regra jurídica básica sobre a separação de poderes).

Nestes casos, a reclamação/recurso posterior do trabalhador permite solicitar a nulidade do processo.

Na REFER, e mais concretamente na Direcção onde este problema tem acuidade relevante, a DGEI, não há dúvida que a Delegação de competências em vigor (com as respectivas adaptações) dá, em pé de igualdade, a mesma capacidade de intervenção aos vários órgãos indicados (DG, EO, CCC, e UOs). Nesta perspectiva, a decisão de subdelegar a competência disciplinar apenas num órgão, subtraindo as competências dos outros, parece-nos errada, já que contraria o espírito da Lei cuja separação do poder de decisão em cada uma das fases visa conferir ao processo a necessária isenção de julgamento.

A invocada razão de procurar uniformizar os procedimentos é, em abstracto, correcta, embora, na prática, quando o órgão incumbido é simultaneamente parte interessada, entra-se claramente em contradição com o princípio da isenção e da imparcialidade.

A concentração da autoridade numa única instância, como que detendo um poder absoluto nesta matéria, em que se permite o exclusivo de propor, decidir e executar a tutela disciplinar, pode levar a situações de utilização do poder disciplinar de forma parcial e abusiva. Tem-se mesmo assistido a casos em que, de forma subjectiva e tendenciosa, propõem-se inquéritos, não a situações e/ou factos concretos, mas também a situações em que apenas parece haver o objectivo de questionar a estrutura organizacional da empresa, só porque não se concorda com ela.

Torna-se necessário alterar esta situação, com um normativo adequado ao espírito da lei, e em que o intérprete de tal normativo deve, antes de mais, ater-se à norma como ela é, e não à norma como ele gostaria que fosse, confundindo a função de juiz com a de legislador e roubando assim imparcialidade à decisão.

Por tudo isto se entende que é incorrecto concentrar num único órgão, “não jurídico/contencioso”, todo o poder disciplinar, situação agravada quando estão em causa julgamentos dos seus pares ou colaboradores directos, onde, obviamente, a carga subjectiva de julgamento é enorme.

Importa salvaguardar os preceitos legais em vigor, e distinguir claramente os processos com origem em falhas regulamentares que devem seguir um circuito de averiguações validadas por peritos na matéria, dos processos que resultam de falhas comportamentais, atentatórias das obrigações contratuais, que devem seguir um circuito de averiguações validada pelos Recursos Humanos ou Jurídico e Contencioso.

São essas Direcções, Recursos Humanos ou Jurídico e Contencioso, que devem superintender a Tutela disciplinar, como órgãos transversais a toda a Empresa, suficientemente “afastadas” e independentes das matérias em julgamento, garantindo a isenção e qualidade técnica indispensáveis.

O Secretariado

Lisboa, 30 de Março de 2011