

# INSTRUÇÃO DO PROCESSO DISCIPLINAR.

GUIA PRÁTICO, NOS TERMOS DA NOVA LEI  
Nº 12/23 DE 23 DE DEZEMBRO DE 2023-LEI  
GERAL DO TRABALHO



Netilson Manuel  
Consultor jurídico empresarial  
Whatsapp-948101187

O número 1 do artigo 87 da lei geral do trabalho descreve quais são as possíveis medidas disciplinares aplicáveis ao trabalhador em caso de infracção, elas podem ser; a) Admoestação verbal b) Admoestação Registada. c) Despromoção temporária de categoria d) Redução Temporária do Salário. e) suspensão temporária do trabalho com perda parcial da retribuição. f) Despedimento Disciplinar.

Na ocorrência de qualquer facto que se constitua uma Infracção passível de instauração de um processo disciplinar, a entidade empregadora detém o poder disciplinar sendo que pode delegar este poder a um técnico vinculado a empresa, ou a terceiros sem vínculo com a empresa, servindo-se de um despacho solicita a instrução de um procedimento disciplinar.



A seguir, o responsável pela instrução do processo deve elaborar uma convocatória que deve atender aos requisitos formais constantes do número 3 do artigo 88 da lei geral do trabalho, os quais passo a citar; a) descrição detalhadas dos factos de que o trabalhador é indiciado; b) a qualificação jurídica dos factos imputados; c) Dia, hora e local da entrevista; d) informação de que o trabalhador pode se fazer acompanhar de uma pessoa de sua confiança e até três testemunhas vinculadas ou não a entidade empregadora, ou ao sindicato de que o trabalhador é filiado.



## A CONVOCATÓRIA



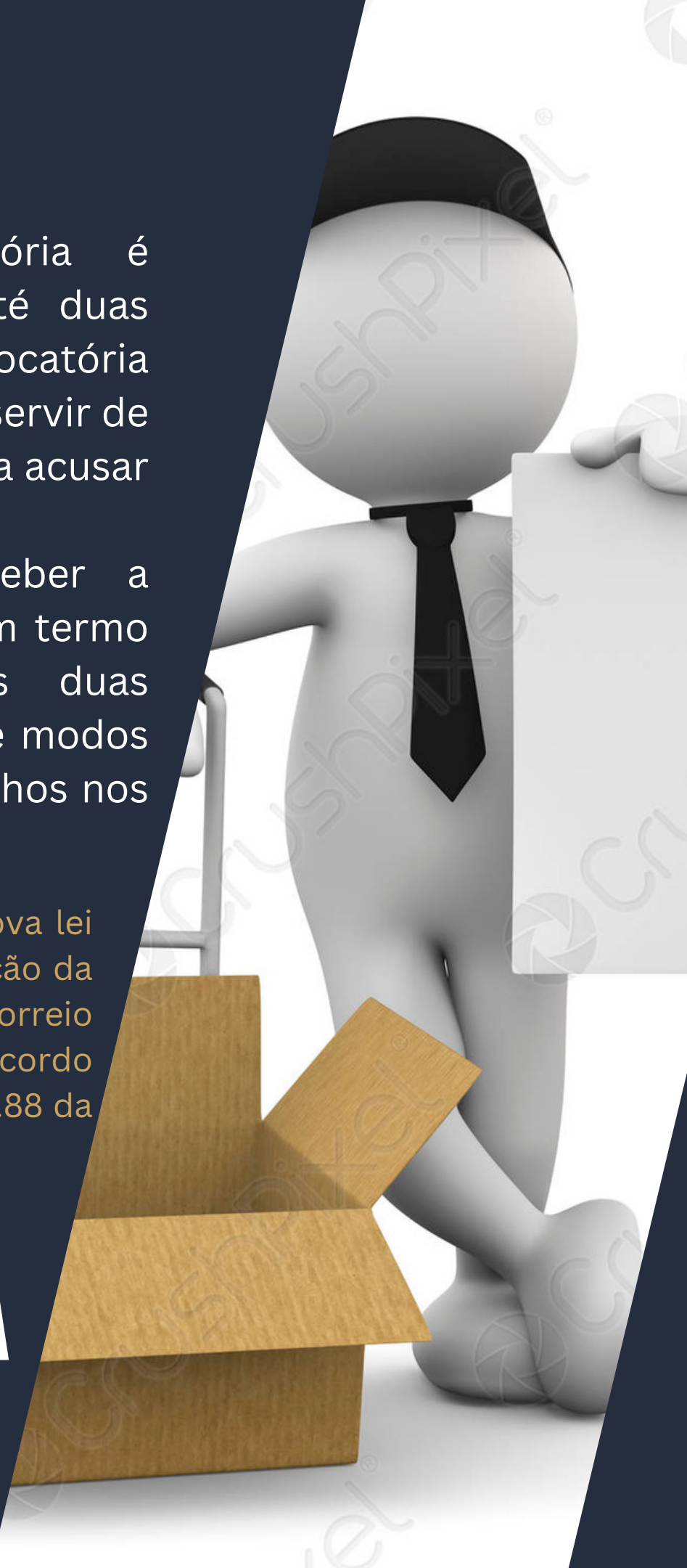


No acto da entrega da convocatória é recomendável que estejam presentes até duas testemunhas por parte da empresa, a convocatória deve ser impressa em duas vias, uma para servir de protocolo de forma a que trabalhador possa acusar a recepção da mesma.

No caso do trabalhador recusar receber a convocatória, o instrutor deve elaborar um termo contando este facto, e solicitar as duas testemunhas presentes para assinarem, de modos a que se possa dar continuidade aos trabalhos nos prazos que a lei prevê.

Vale salientar que com a entrada em vigor da nova lei geral do trabalho, passou a ser possível a notificação da convocatória, por correio registado ou por correio electrónico corporativo do trabalhador, isto é, de acordo ao estatuído nas alíneas c) e d) do número 4 do art.88 da lei geral do trabalho.

## A ENTREGA DA CONVOCATÓRIA



Dependendo da gravidade da infração cometida pelo trabalhador, a empresa através do instrutor pode proceder a suspensão do trabalhador na data da entrega da convocatória, isto é com base ao art.89 da LGT, lembrando que a suspensão, não deve criar qualquer constrangimentos no pagamento do salário base ao trabalhador.



A entrevista não pode ser realizada num período inferior a 5 ou superior a 10 dias, depois da entrega da convocatória.

No dia marcado para a entrevista, o instrutor mais uma vez deve explicar o porquê do trabalhador ter sido convidado a comparecer, explicando de forma detalhada os factos que se pressupõem terem sido praticados por ele, e que constituem a infracção da qual o trabalhador é acusado, factos estes que já foram mencionados na convocatória ficando sem poder acrescentar qualquer facto superveniente.

De seguida, permitir que o trabalhador exerça o seu direito de defesa, através do exercício do contraditório, vale lembrar que o exercício do contraditório, pode ser feito pelo trabalhador bem como os seus acompanhantes.

Terminado a entrevista, esta deve ser reduzida a escrito, e assinada por todos os intervenientes, incluindo as testemunhas.

Vide art.90 da Lei geral do trabalho.

**A ENTREVISTA**



No caso de apenas aparecerem os testemunhas por parte do trabalhador, justificando a ausência do mesmo, pode o instrutor remarcar a entrevista para os próximos 5 dias úteis, e notifica-lo na pessoa dos seus testemunhas ou acompanhantes.

Por outro lado, se não comparecer ninguém por parte do trabalhador, e no prazo de 3 dias depois da convocatória o trabalhador não apresentar qualquer justificação, o instrutor pode decidir de forma imediata sobre a medida disciplinar a ser aplicada. vide os números 6 e 7 do art.90 da LGT.



A Empresa, fica vinculada a apresentar a decisão do procedimento disciplinar, num prazo não inferior a 3 dias depois da entrevista, nem superior a 30 dias úteis depois da entrevista.

A medida disciplinar é comunicada por escrito ao trabalhador, num prazo de 5 dias úteis depois de tomada a decisão.

Na comunicação, a empresa deve descrever os factos dos quais acusam o trabalhador, o resultado da entrevista e a decisão.

vide art. 91 da Lei geral do trabalho.



A DECISÃO DO PROCESSO