



INSTRUTIVO INTERNO DE ORIENTAÇÕES MÍNIMAS EM MATÉRIA DE PROCESSO DISCIPLINAR

- 1- O processo disciplinar começa com a participação da infracção. Não se elabora qualquer modelo, pois a participação pode ter a forma escrita ou oral. Neste último caso, a entidade que a recebe, deverá reduzi-la a escrito e colher a identificação completa do participante.
- 2- Logo que a participação seja levada ao conhecimento do representante da instituição, este, ou quem o substitua **POR DELEGAÇÃO DE COMPETÊNCIA EXPRESSA** deverá mandar **INSTAURAR O PROCESSO DISCIPLINAR**, bem como nomear o instrutor do mesmo.
- 3- De acordo com a gravidade da infracção, poderá o responsável da instituição, determinar a suspensão preventiva do trabalhador, pelo prazo da duração do processo, mantendo este no entanto, o direito a receber o seu salário-base. (**vide os nºs 1 e 2, do artigo 46º; e nº 1, do artigo 53º, ambos, da Lei Geral do Trabalho – LGT**).
- 3.1- Se o trabalhador for representante sindical ou membro de algum sindicato, a suspensão é comunicada ao sindicato respectivo (**vide nº 2, do artigo 53º, da LGT**).
- 4- Caso a infracção ou o seu autor não estejam suficientemente determinados, o empregador pode instaurar um inquérito para clarificar o agente e os factos.
 - 4.1- O inquérito não pode durar mais de oito dias (**nº 3, artigo 46º, LGT**).
- 5- De acordo com o nº 1, do artigo 47º, da LGT, as medidas disciplinares são as seguintes:
 - a) **ADMOESTAÇÃO VERBAL;**
 - b) **ADMOESTAÇÃO REGISTADA;**
 - c) **REDUÇÃO TEMPORÁRIA DO SALÁRIO;**
 - d) **DESPEDIMENTO DISCIPLINAR.**
- 5.1- No caso de aplicação da medida disciplinar de redução do salário, só se deve reduzir 20% de UM a SEIS MESES DO SALÁRIO – BASE MENSAL (**nº 2, artigo 47º, LGT**).



Ordem dos Contabilistas e Peritos Contabilistas de Angola
Academia Ocpcpa

5.2- O valor descontado deve ser encaminhado na conta do INSS, com a menção “Medidas Disciplinares” e o nome do trabalhador. Sobre o valor descontado deve incidir a contribuição para o INSS do empregador e do trabalhador (**nº 3, artigo 47º, LGT**).

5.3- Os valores a descontar para o INSS são:

a)- 8% a serem pagos pelo empregador;

b)- 3% a serem pagos pelo trabalhador.

6- Com exceção da medida da Admoestação Verbal e Registada, a aplicação das demais medidas disciplinares deve ser antecedida de audiência do trabalhador (**nº 1, artigo 48º, LGT**).

6.1- A não audiência do trabalhador nos casos indicados, implica a nulidade da medida disciplinar (**nº 1, artigo 48º, LGT**).

7- Em face do despacho que ordena o procedimento disciplinar, o instrutor, por delegação expressa do representante da empresa, deve convocar o trabalhador para uma entrevista.

7.1- A convocatória deve conter as menções indicadas nas alíneas a), b) e c) do nº2 do artigo 48º da LGT.

7.2- A convocatória deve ser feita em duas vias, sendo uma entregue ao trabalhador e outra, para ser assinada por este a título de recibo, na presença de duas testemunhas (**nº 3, artigo 48º, LGT**).

7.2.1- A convocatória poderá também ser enviada pelo correio, por carta registada (**nº 3, artigo 48º, LGT**).

7.2.2- Caso o trabalhador não possa ser contactado por motivos ligados à prática da infracção considerada (privação de liberdade, fuga, etc), o empregador pode aplicar a medida disciplinar no prazo de 10 (dez) dias úteis, contados da data em que se tentou a notificação (**nº 4, artigo 48º, LGT**).

8- Tal como o trabalhador, o empregador também pode fazer-se acompanhar à entrevista por até 3 testemunhas, ligadas ou não à empresa (**nº 1, artigo 49º, LGT**).



9- A entrevista inicia com a exposição do empregador sobre as razões da pretendida medida disciplinar (**nº 2, artigo 49º, LGT**).

9.1- No momento da entrevista, apenas devem estar no recinto onde decorre o acto, os advogados, se os houver, devendo as testemunhas e outros assistentes, ser recolhidos num outro local, de onde só devem sair um de cada vez, à medida que forem sendo chamados.

10- A entrevista, assim como os depoimentos das testemunhas devem ser reduzidos a escrito e assinados pelos intervenientes, no fim do acto (**nº 3, artigo 49º, LGT**).

11- Faltando o trabalhador e comparecendo apenas os seus acompanhantes ou um destes, o instrutor pode adiar a entrevista para os próximos 5 (cinco) dias úteis, desde que a falta do trabalhador tenha alguma justificação plausível (**nº 4, artigo 49º, LGT**).

12- Caso o trabalhador volte a faltar à entrevista na data fixada no ponto que antecede, e, faltando igualmente o seu representante, assistirá ao empregador o direito de aplicar a medida disciplinar cabível, se ao cabo de três dias úteis, contados da última data designada, o trabalhador não justificar a ausência (**nº 5, artigo 49º, LGT**).

12.1- Embora a lei seja omissa, pode-se extrair do preceito citado neste ponto, que o empregador deve pôr mãos à todos os meios ao seu dispor para notificar o trabalhador, a fim de ser ouvido. E só esgotados os referidos meios, é que se aplica a medida disciplinar, ao cabo de três dias úteis, contados da última data designada, se o trabalhador não justificar a ausência (**nº 5, artigo 49º, LGT**).

12.1.1- Colhe-se igualmente do preceito acabado de citar que, havendo justificação aceitável, deve-se adiar a entrevista as vezes que forem necessárias, dentro do princípio da razoabilidade, **E TENDO SEMPRE PRESENTE O PRAZO DE PRESCRIÇÃO PREVISTO NO PONTO 17 DESTE INSTRUTIVO INTERNO.**

13- Feita a entrevista ou se não tiver sido realizada pelos motivos referidos nos pontos que antecedem, o instrutor faz o relatório circunstanciado e a avaliação da prova produzida, quer testemunhal quer documental, devendo ser ponderadas e consideradas todas as circunstâncias atenuantes e agravantes, os antecedentes



Ordem dos Contabilistas e Peritos Contabilistas de Angola
Academia Ocpcpa

disciplinares, a gravidade da infração, as consequências e o grau de culpa do trabalhador.

13.1- Para que um trabalhador seja considerado reincidente, tem de haver uma medida disciplinar anterior, da mesma natureza, devidamente registada.

13.2- Feito o relatório, este é apresentado pelo instrutor à entidade que o nomeou, para posterior aplicação da sanção disciplinar.

13.3- Com exceção da admoestação verbal, as demais medidas disciplinares devem constar do registo biográfico do trabalhador.

14- O procedimento disciplinar, iniciado com o envio da convocatória a que se refere o artigo 48º, da LGT, caduca nos 22 (vinte e dois) dias úteis seguintes, contados da data do conhecimento da infração e do seu responsável.

14.1- É nula a medida disciplinar aplicada com a inobservância do prazo de caducidade.

15- A medida disciplinar aplicada, deve ser comunicada ao trabalhador, por escrito, devendo a comunicação conter as menções indicadas no número 2 , do artigo 50º da LGT.

15.1- No mesmo prazo e condições, a medida disciplinar aplicada deve-se comunicar ao sindicato (caso existir) a que o trabalhador esteja filiado ou de que o mesmo seja representante (**nº 3, artigo 50º, LGT**).

16- A medida disciplinar nunca deve ser aplicada antes de decorridos 3 (três) dias úteis ou depois de 30 (trinta) dias contados da data da entrevista (**nº 1, artigo 50º, LGT**).

17- A infração disciplinar prescreve decorrido 1 (um) ano sobre a sua prática.

18- Se forem vários os infractores, à cada um deve corresponder um processo, devendo cada folha ser rubricada pelo instrutor.

19- Se a infração disciplinar concorrer com crime, a queixa-crime deve ser feita nos prazos estabelecidos na Lei de Processo Penal, sob pena de prescrição do crime.

20- No caso de à infração disciplinar corresponder igualmente responsabilidade civil, como por exemplo, na eventualidade de a acção ou omissão do trabalhador ter causado prejuízo ao empregador, o processo cível deve ser intentado dentro dos 3



Ordem dos Contabilistas e Peritos Contabilistas de Angola
Academia Ocpca

três meses seguintes ao conhecimento da infração e dos seus responsáveis, salvo se deduzida na acção penal.

21- Para efeitos de execução da medida disciplinar, consulte o artigo 54º da LGT.

Academia Ocpca, em Luanda, 30 de Agosto de 2021.