

# CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

## **C I R C U L A R :**

**Nº 44/2012**

**ASSUNTO:** Formação profissional – Acção formativa e comparência obrigatória.  
Aplicação de sanção disciplinar - Desobediência

A “formação profissional” tem merecido a nossa particular atenção, pela importância e relevo que lhe é dado no ordenamento jurídico/ laboral, Veja, artº130 a 134, Código Trabalho; e, artº13 a 15 da Lei nº105/2009, de 14 Setembro.

Lembro a publicação recente da Portaria nº45/2012, 13 Fevereiro, --- vide n/ Circular nº18, deste ano ---, que concede apoio financeiro a quem contrate, com a obrigação de proporcionar formação profissional. Daí,

O conhecimento de um Acórdão, do Supremo Tribunal de Justiça, de 28 Abril 2004, embora com base em legislação já revogada, tem ainda hoje todo o interesse. Diríamos mesmo, é fundamental. Ora,

Aconteceu que uma Empresa,

- ... com inicio designado para o dia X, e com a duração prevista de 5 sessões, marcou a efectivação de uma acção de formação, visando a aquisição e uniformização de conhecimentos em determinada matéria;
- ... a realização de tal acção de formação decorreu no plano apresentado;
- ... mas, nos dias aprazados para a realização das sessões de tal acção formativa, um trabalhador a nenhuma se apresentou;
- ... havendo sido, no entanto, regularmente para ela convocado mediante “Nota interna”, emitida pelo Departamento de Recursos Humanos, enviando a todos os participantes, e com tempo;
- ... perguntado sobre a razão das suas ausências, o trabalhador alegou que já tinha conhecimentos suficientes sobre as matérias nela versadas e, também, que tinha outros trabalhos para fazer;
- ... e, mesmo advertido pelas suas chefias que reconsiderasse, pois que deveria estar presente nesse curso de formação, o trabalhador pura e simplesmente recusou-se a frequentar o curso.

Esta, em síntese, a situação descrita no Acórdão, acima identificado. Daí,

O Supremo Tribunal de Justiça, decidiu que havia fundamento para o despedimento, com invocação de justa causa, -- claro, depois de aberto processo Disciplinar e corridos todos os seus termos.

O Supremo Tribunal considerou que o trabalhador, com o comportamento consciente que tomou, desobedeceu a uma ordem legítima da sua

Empregadora. Que a acção de formação, qualquer acção de formação visa "... promover a melhoria da produtividade da empresa".

Note-se que, neste caso concreto, até tinha sido o próprio trabalhador a solicitar a acção de formação. Daí, a gravidade da sua posição, ao recusar-se depois a comparecer às acções de formação, ter sido considerado um grave acto de indisciplina e desrespeito, -- quase de afronta --, à entidade patronal e dos seus quadros superiores. Por fim,

O trabalhador em causa, no caso concreto, era uma Chefia. Portanto, na nossa opinião, e sempre salvaguardando a situação concreta de cada caso, se o trabalhador indisciplinado for um operador ou ajudante, não nos parece conveniente enveredar logo pelo despedimento. Como se sabe, a suspensão do trabalho com perda de retribuição (sanção anterior ao despedimento) pode agora chegar aos 30 dias. Logo, uma sanção de 10, 20 ou 30 dias já é muito penalizante para o trabalhador, que tem no salário a sua única fonte de receita, normalmente.

No que refere ao Acórdão, sublinhamos ainda os seguintes aspectos:

- Os trabalhadores tinham sido convocados, por uma nota interna, distribuída pelos Serviços de Pessoal. Quer dizer, o trabalhador não podia alegar desconhecimento da acção de formação; e,
- Não obstante isso, ainda as suas chefias tiveram o cuidado de alertar o trabalhador ara a sua actuação, de não cumprimento da ordem escrita.

Portanto, a Empresa deu cumprimento ao dever de informação que está obrigada, --- nº2, artº98, do Código do Trabalho. E, já em sede do próprio instituto da FORMAÇÃO, ter em atenção que o artº14, da lei nº105/2009, de 14 Setembro,

"1- O empregador deve dar conhecimento do diagnóstico das necessidades de qualificação e do projecto de plano de formação a cada trabalhador , na parte a que lhe respeita (...)".

Esperamos que a leitura atenta da presente Circular o alerte para os cuidados a ter na implementação das acções de formação; e, como actuar no caso de resistência dos trabalhadores a essas acções de formação. Mas,

Para que a sua acção disciplinadora, resulte, ---- para pôr cobro, ou sancionar, o trabalhador rebelde ao esquema de formação profissional ---, tem de ter em atenção os aspectos do processamento da formação profissional indicados nos artºs 13 e 14, da Lei nº105/2009. Concretamente, o trabalho de base de diagnóstico das necessidades de qualificação dos seus trabalhadores; e,

Seguidamente, dar informação sobre o que se vai fazer em sede de formação na sua Empresa. A tal informação a que se refere o Acórdão, atrás identificado.

Para finalizar, alertar para o nº4, artº13, da Lei nº105/2009 que exclui as microempresas, --- as que empregam menos de 10 trabalhadores ---, de apresentarem o plano de formação, e seu conteúdo. Mas, atenção, não exclui as microempresas de dar formação.

Maio 2012

Carlos F. Santos Pereira