

CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

CIRCULAR:

Nº 106/2012

ASSUNTO : O dever de LEALDADE, sua violação por parte do trabalhador.
O dever de lealdade como motivo de procedimento disciplinar

O Código do Trabalho tem uma secção própria sobre os direitos e deveres, quer dos empregadores, quer dos trabalhadores, --- artº126 a 129, inclusivé. Assim,

O artº127 enumera uma série de deveres (obrigações) do empregador mas, repare-se, a título meramente exemplificativo, ou seja, são aquelas obrigações "... nomeadamente". E

Igualmente, agora o artº128, enumera uma série de deveres (obrigações) do trabalhador mas, também, a título meramente exemplificativo, pois são aqueles deveres, sem prejuízo de outros de outras obrigações. Ora,

Entre os deveres/obrigação do trabalhador há um que deve merecer especial atenção: o dever de lealdade do trabalhador para com a sua entidade patronal. Consta da al.f), nº1, artº121:

"f)- guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes á organização, métodos de produção ou negócios".

e, repare naquela palavra, "nomeadamente", o que quer dizer que os exemplos dados, --- não negociar por conta própria; não divulgar informações ---, são isso mesmo (exemplos), pelo que **muitas mais situações** podem revestir a forma de violação do dever de lealdade. Por exemplo,

O Supremo Tribunal, em Acórdão de 27 de Maio de 2004, considerou que violou o dever de lealdade a trabalhadora que, estando de baixa, foi trabalhar para outra Empresa. Outro caso: o do trabalhador que diz ter determinado grau académico, no curriculum, e depois de ser admitido vem a descobrir-se que é falsa tal invocação. Outras situações foram já tratadas em sentenças, por exemplo, o trabalhador dizer mal da sua empregadora a Clientes ou terceiros. E,

Agora muito vulgar: a recolha de informação confidencial da Empregadora, por via informática, --- o chamado "roubo de identidade".

Como se disse no Acórdão de 15 Out. 96, do S.T. Justiça, o dever de lealdade

"... é uma manifestação do principio da boa-fé e da do carácter especialmente pessoal da relação de trabalho, visa proteger o bom funcionamento da empresa a traduz-se basicamente no dever de abstenção de concorrência e no dever de sigilo profissional".

Outra ideia a reter, e que o Supremo expressou no Acórdão de 5 Fev. 97, é que

"O dever de lealdade **não é absoluto**, podendo admitir graduações".

ou seja, é necessário ponderar bem cada situação, e adaptar a sanção disciplinar (se houver lugar á aplicação da mesma), à situação concreta. Nada de disparar logo para a sanção do despedimento, quando foi violado em grau levíssimo o dever de lealdade. Dar preferência, se for o caso, a uma sanção conservatória do contrato.

Mas, o que queríamos acentuar é que, o dever de lealdade acentua-se, **torna-se mais exigente**, em duas circunstâncias:

A – quando o trabalhador está, na organização da Empresa, em cargos de maior confiança. Quer dizer, quanto maior a cargo, maior a exigência de lealdade. É que, o acesso a esses cargos (chefia, direcção, etc), e a sua manutenção nos mesmos, pressupõe necessariamente a existência de uma especial relação de confiança entre a Empresa e esse trabalhador.

Como diz o Acórdão do S.T.J., de 20 Março 96,
"Este dever (de lealdade) é tanto mais acentuado quanto mais extensas e qualificadas forem as funções desempenhadas pelo trabalhador e quanto mais elas exigem o dever de confiança."

ou seja, aqui ao dever de lealdade acresce o dever de promover a melhoria de produtividade, indicado na al.h), do nº1, desse mesmo artº128, CT.

B – quando o trabalhador está há longo tempo ao serviço da Empresa. Aqui, como diz o Acórdão do S.T. Justiça, de 18 Abril 2007,

"... mesmo que o trabalhador tenha vindo a actuar sempre sem faltas, torna mais grave a violação dos seus deveres laborais, por representar uma frustração da maior confiança que, devido à duração regular da prestação laboral, nele normalmente devia depositar o empregador".

Como se vê, perante uma situação de falta do cumprimento, do dever de lealdade, por parte do trabalhador, há uma série de ponderáveis a ter em atenção, para uma correcta fundamentação da sanção disciplinar. E, como se viu, certas circunstâncias que, á primeira vista poderiam parecer atenuantes, --- desempenho de alto cargo; ou, antiguidade na Empresa --, afinal funcionam como agravantes, ou sejam, justificam a aplicação da sanção do despedimento. Poderíamos dizer: quanto mais alto e mais antigo, maior a responsabilidade, em sede de lealdade.

Este problema do dever de lealdade está a atingir proporções não previstas, com a utilização dos meios de informação, no seio da Empresa. Já se questiona o controle do email e da internet durante o horário de trabalho. E, até o caso do uso das redes sociais pois, mesmo sem se aperceberem do perigo da situação, podem estar a violar o dever de lealdade, pelo uso inadvertido do computador.

2 Dezembro 2012

Carlos F. Santos Coelho