

CARLOS F. SANTOS CARVALHO
ADVOGADO

CIRCULAR N.º 31

MÊS: ABRIL

ASSUNTO: CASO PRÁTICO: FALTA DE ZELO E DILIGÊNCIA DO TRABALHADOR.
PROCESSO DE ACTUAÇÃO DO EMPREGADOR – CASO 6.º.

Com o emprego, cada vez mais intenso, de maquinaria; e, desta, de máquinas “inteligentes”, --- o que se pretende acelerar com a medida “Indústria 4.0” ---, os Operadores, ao mesmo tempo que vêm a sua intervenção, em sentido físico, drasticamente diminuída; vêm, por outro lado, aumentar a exigência de fiscalização, visual/intelectual, aumentar. É só carregar no botão; mas, depois de ligada, se algo tiver de correr mal, vai correr mal durante muito tempo! – Daí, os “prejuízos” também podem ser quilométricos... Daí, a exigência de uma actuação constante.

Acontece: por erro do Operador, de vez em quando, quantidades mais ou menos elevadas de produção defeituosa resulta do trabalho. É perda do produto, muitas vezes total; acresce a perda de tempo da máquina e do Operador; e, a maior parte das vezes, a perda da matéria-prima; problema com o Cliente, etc., etc..

Ora, muitas vezes, este insucesso deve-se, exclusivamente, àquilo a que se chama: “falta de zelo e diligência”, do trabalhador. Ou seja, um dos deveres do trabalhador, obrigação, inscrita na al. c), n.º 1, art.º 128, Código Trabalho. A que acresce o não cumprimento das ordens que lhe forem dadas, para a execução do trabalho, --- al. e), n.º 1, art.º 128, CT; ou, ainda, não ter executado os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa, --- al. h), n.º 1, art.º 128, CT.

Naturalmente, o Empregador, com base na violação daqueles deveres/obrigações dos Trabalhadores, procura sancionar, disciplinarmente, a actuação do trabalhador/prevaricador. Mas, o eterno “mas”...

A situação não será, na nossa opinião, em muitos casos tão simples: a falta de zelo e diligência do Operador levar ao mau resultado do trabalho. É necessário actuar com a cabeça fria; analisar bem a situação; ver, no caso, o grau de culpa do Operador. Cada caso, é um caso. Neste momento,

Interessa alertar para o seguinte: não obstante o n.º 2, art.º 351, Código Trabalho, incluir na panóplia de “justa causa”, para aplicar a sanção disciplinar **do despedimento**, como

- “desobediência ilegítima a ordens” – al. a), n.º 2, art.º 251, CT;
- “desinteresse repetido no posto de trabalho” – al. d), n.º 2, art.º 251;
- “lesão de interesses patrimoniais sérios” – al. e), do n.º 2, art.º 251, CT, enveredar pelo despedimento logo na 1.ª situação é, sem dúvida, temerário.

É que, trabalhar com zelo e diligência, é um dever que resulta do domínio da vontade do trabalhador; mas, a situação pode ter resultado de alguns outros factores. Desde logo, por inaptidão para o exercício das funções; ou, da imperícia, o que será coisa diferente, --- veja o art.º 374, Código.

Lembramos, agora, o **Princípio de Peter**: a situação em que um indivíduo, competente na sua posição na escala hierárquica, ao ser promovido atinge o grau de incompetência. Quando, nada o faria prever. Daí,

O dever de zelo e diligência, a cumprir pelo trabalhador, é dos mais difíceis de atribuir e provar. Como diz o o Prof. Jorge Leite, in "Direito Trabalho", vol. II, Fh. 96,

" O trabalhador, como devedor de uma relação obrigacional, está adstrito a executar a prestação de trabalho, com diligência, realizando a prestação com atenção, o cuidado, o esforço e as cautelas razoavelmente exigíveis".
(sublinhado nosso)

ou, pelo mesmo Prof. e Dr. Coutinho de Abreu, in Col. Leis Trabalho, Fh. 69

"Trata-se de um dever que releva no domínio da vontade, --- elemento subjectivo ---, diferentemente do que sucede com a inaptidão ou imperícia que se inscrevem na esfera da capacidade natural (física e psíquica) do trabalhador e da sua capacidade técnico-profissional" (sublinhados nossos).

Nesta matéria, saiu recentemente um **douto Acórdão** do Tribunal da Relação do Porto, de 5 Dezembro 2016, cujo sumário é:

- I – A prestação de trabalho tem natureza contratual e, como tal, está sujeita ao princípio geral sobre o cumprimento das obrigações.
- II – A falta de diligência integrante dos deveres do trabalhador [art. 128.º, n.º 1, al. c) do CT] refere-se apenas ao elemento subjectivo da vontade: a culpa.
- III – A falta de diligência por razões objectivas (inaptidão ou imperícia, por exemplo) não é fundamento para sanção disciplinar, mas poderá ser um problema de formação ou classificação profissional."

Portanto, Sr. Industrial, se não cumpre as obrigações constantes do n.º 1, art.º 131, Código Trabalho, --- "formação contínua" ---, pode ser que o insucesso do trabalhador, ao operar com a máquina tenha resultado de... um problema de formação. Que, deveria ter dado, ... e não deu! Ou,

Lembramos no Princípio de Peter, um problema de classificação profissional: promover a Operador de máquina, alguém que, como "servente" era um profissional capaz; mas, que atingiu o seu grau de incompetência ao ser promovido a "Operador"! – Acontece.

 Paulo F. Santos