

CARLOS F. SANTOS CARVALHO
ADVOGADO

CIRCULAR: Nº 74/2010

ASSUNTO: Pré-actuação disciplinar
O aviso-informação ao trabalhador

Não são frases feitas; constam do Código Trabalho, assim:

- compete ao empregador estabelecer os termos em que o trabalho deve ser prestado, ---artº97;
- o empregador tem poder disciplinar sobre o trabalhador, --- artº98;
- o empregador e o trabalhador devem proceder de boa fé no exercício dos seus direitos e no cumprimento das respectivas obrigações, ---artº126;

e todo o rol de direitos e deveres do empregador e trabalhador, constantes dos artºs 127, 128 e 129, Código do Trabalho. Ora,

Um dos deveres do Trabalhador, nos termos da al.c), do nº1, do artº128, Código Trabalho, é

“c)- realizar o trabalho com zelo e diligência.”

sendo que o não cumprimento deste dever constitui um dos comportamentos do trabalhador que explica a aplicação da sanção do despedimento com justa causa, prevista na al.d), do nº2, artº351, Código do Trabalho: mas, **atenção**,

“d)- desinteresse **repetido** pelo cumprimento, com a diligência devida, de obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho a que está afecto.”

o que, se poderá acrescentar, representará concomitantemente a consequência prevista como justa causa de despedimento, prevista na al.e), desse nº2:

“e)- lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa”.

Ora, quando isto acontece, quando o trabalhador não colabora; não produzindo, por falta de diligência e interesse,

- 1º- não deve adiar, seja qual for o motivo, para actuar de pronto;
- 2º- inclusive, responsabilizando a sua chefia directa pelo sucedido;
- 3º- pois, se o trabalhador enveredou pela lei do menor esforço; e,
- 4º- não está em causa doença; ou, falta de formação ou incompetência,

Só às “Chefias” se pode atribuir a degradação da situação, que está a prejudicar a Empresa; e, como se sublinhou acima na al.d), o desinteresse pode resultar do “...exercício do cargo” !

Chegados aqui, NUNCA deve enveredar pelo procedimento disciplinar, como solução primeira. **Aconselhamos** o seguinte procedimento, por fases:

1- escrever uma carta; registada e com aviso de recepção. Modelo:

(Direcção correcta)

(Data)

Refª: Falta de interesse, zelo e diligência no exercício do trabalho
Lesão grave dos interesses da Empresa.

Exmo. Senhor:

Encontrando-se vinculado a esta Empresa por um contrato de trabalho que lhe impõe o cumprimento das obrigações previstas no artº128, Código Trabalho, entre as quais, a indicada na alínea c), nº1,

"c)- realizar o trabalho com zelo e diligência".

constatamos, e é do seu conhecimento, que não obstante as reiteradas chamadas de atenção pela sua Chefia, o seu interesse e diligência pela execução das tarefas inerentes á sua função é manifestamente baixo, o que se traduz em prejuízos irrecuperáveis para a Empresa.

Não podemos admitir por mais tempo esta situação, que, além do mais, está a colocar em risco todos os postos de trabalho. Inserido num esquema produtivo em equipe, a sua actuação reprovável está a causar problemas junto dos restantes trabalhadores, que não pactuam com esse procedimento.

A sua actuação está prevista como justa causa na aplicação da sanção disciplinar de despedimento. Não é, para já, essa a nossa intenção, ---als. d) e e), nº2, artº351, Código Trabalho. Assim,

Fica avisado de que deverá mudar o seu comportamento, na execução das funções, inerentes e afins á sua categoria profissional, evitando-se assim o recurso á via disciplinar.

Aguardando que tenha na devida conta o presente aviso, somos,

A Gerência,
(assinatura c/ carimbo)

2- se a carta/aviso não surtir efeito, pelo menos totalmente,

Deverá enveredar por uma de duas situações:

A- ou reitera o aviso, com nova carta, se:

- o trabalhador, embora não atingindo o índice de produtividade média da Empresa, é manifesto que fez um esforço para emendar o seu comportamento;
- está a tentar recuperar em termos de igualar os outros trabalhadores, só que está a abrandar o esforço inicialmente feito;

CARLOS F. SANTOS CARVALHO
ADVOGADO

– entretanto, soube-se que o trabalhador, tinha enveredado pelo desinteresse e falta de zelo em razão de uma situação de crise familiar; ou doença momentânea; ou, outra razão,

O que explicará uma nova carta, de incentivo e, ao mesmo tempo, de aviso para não recuar no esforço. Modelo:

(Direcção correcta)

(Data)

Refª: Relatório da sua situação laboral.

Exmo. Senhor:

Em resultado da carta/aviso que esta Empresa lhe dirigiu emde....., constatamos que o seu comportamento profissional se traduziu num aumento de interesse e zelo pelo desempenho das suas funções.

Contudo, como pode comprovar em comparação com a actuação profissional dos seus Colegas, o seu desempenho ainda não é aceitável, sendo necessário que continue a esforçar-se por atingir os mesmos índices de produtividade daqueles, com respeito pela excelência da execução: perfeição do trabalho executado.

Confiamos que o poderá fazer, e daí esta segunda carta, que também o sendo de aviso, é mais de incentivo para que continue o seu esforço de melhoria de desempenho profissional.

Realçando o esforço feito, e atentos ao seu futuro na Empresa, aproveitamos a oportunidade para lhe endereçar os nossos cumprimentos, e somos,

Atentamente,
(assinatura c/ carimbo)

B- se, não existindo qualquer daqueles justificativos, é manifesto que o trabalhador é indisciplinado, que não "vai a bem", então a solução será o recurso,

- a) – ao procedimento disciplinar, abrindo o processo respectivo, já que,
- b) – como deve saber, nenhuma sanção pode ser aplicada sem o recurso ao procedimento disciplinar. E este,
- c) – não obstante as "facilidades" constantes do artº358, Código, para as micro-empresas, deve ser executado com obediência ao princípio do contraditório, cumprindo-se todas as fases: participação; instrução; acusação; audição das testemunhas do arguido ou execução de diligências por este requeridas; decisão com comunicação e registo.

Mas, **atenção**, não deve enveredar pela aplicação da sanção do despedimento. O despedimento, ---sentença de morte do trabalhador na Empresa ---, não deve ser utilizado de ânimo leve. Antes,

Tem no artº328, Código Trabalho, toda uma panóplia de sanções, desde a simples repreensão até á suspensão com perda de retribuição, até 30 dias, que deve praticar. Sublinho: deve praticar, e não enveredar logo pelo despedimento. E, conforme os casos,

Pode acontecer mesmo que tenha de aplicar, abrindo mais de que um processo, algumas daquelas sanções, ditas "conservatórias". Não se precipite.

3- Último recurso: o despedimento.

A Empresa não é obrigada a manter no seu quadro um individuo que não quer trabalhar; que está a dar prejuízos á Empresa, por via directa ou indirecta, --- neste último caso, por ex., porque é um mau exemplo para os restantes trabalhadores, uma fruta podre a contaminar os outros ---; que, em suma, pode estar a pôr em risco o futuro da própria Empresa.

Daí, a solução será a abertura de um processo disciplinar, para aplicar a sanção do despedimento.

Aconselhamos que, neste caso, seja o mesmo acompanhado, --- o processo disciplinar ----, por Advogado. Os procedimentos necessários e complicados, explicam, o recurso a profissional.

-----X-----

Por fim, uma advertência:

Visamos acima a situação de quebra reiterada de falta de interesse e zelo pelo trabalho.

Situação diferente, será uma momentânea quebra de cumprimento daqueles deveres profissionais, derivados de problemas de saúde; imprevistos problemas familiares; ou outros, no género. Nesse caso,

Uma palavra amiga, um conselho, por parte das Chefias, poderá resolver o problema.

Agosto 2010

Carlos F. Santos Carvalho