

CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

CIRCULAR: Nº 63/2011

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 foi dado no novo ordenamento jurídico/ laboral. Daí,

Quanto á formação, o essencial encontra-se nos artºs 130 a 134, Código do Trabalho. Ora, a al.b), do nº1, artº131, diz:

“1- No âmbito da formação contínua, o empregador **deve**:

- a) – Promover o desenvolvimento e a adequação da qualificação do trabalhador (...)
- b) – **Assegurar a cada trabalhador o direito individual á formação**, através de um número mínimo anual de horas de formação, mediante acções desenvolvidas na empresa ou a concessão de tempo para frequência de formação por iniciativa do trabalhador”.

Mas, como se sabe, é necessário ter em atenção que os artºs 13 a 15, da LEI nº105/2009, de 14 Setembro, regulam também a “Formação Profissional”, e fazem-no em termos imperativos. Não se esqueça.

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 apazados 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 , em termos genéricos, está obrigada pelo nº1, artº106, do Código do Trabalho.

Lembramos que, nos termos do nº1, artº14, da Lei nº105/2009,

"1- O empregador deve dar conhecimento do diagnóstico das necessidades de qualificação e do projecto de plano de formação aos trabalhadores, na parte a que cada um 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.

Julho 2011

Carlos F. Santos Carvalh.