

CARLOS F. SANTOS CARVALHO
ADVOGADO

CIRCULAR

CIRCULAR:

Nº 39

ASSUNTO: Como contratar e aumentar a produtividade.

Voltamos a enviar esta Circular que já lhe tinha sido enviada no ano findo. Fazemo-lo porque talvez não tenha dado a devida atenção á mesma: é muito importante.

Invocam os trabalhadores e os empregadores, com muita frequência, os seus direitos e deveres. Nem sempre com oportunidade e justeza de propósitos. Ambos lesto a invocar direitos; e, a esquecer deveres ...

Vêm esses direitos e deveres indicados, a título exemplificativo, nos artºs 127 e 129, como deveres do empregador, e, artº128, como deveres dos trabalhadores. Claro, mal vai quem se quede por aqui, pois ao longo do Código existem muitos mais. Ora,

Antes daqueles artigos, existe um ignorado artº126, Código Trabalho, com o título: "Deveres gerais das partes". Para estes chamamos a sua atenção: são a base de todos os outros e, sendo ignorados os restantes perdem a sua legitimidade. Vejamos:

O primeiro, o princípio da boa fé está consagrado no nº1, artº126, nestes termos

"1- O empregador e o trabalhador devem proceder de boa fé no exercício dos seus direitos e o cumprimento das respectivas obrigações".

e, como dizia o Prof. Ferrer Correia, a boa fé

"... é a conduta leal, correcta, própria de uma pessoa de bem"

ou, utilizando uma outra definição, mais técnica (Prof. Pires Lima/Antunes Varela):

"Age de boa fé quem actua de acordo com padrões da diligência da honestidade e da lealdade exigíveis do homem no comércio jurídico"

Portanto, o cumprimento do princípio da boa fé é exigido quer aos trabalhadores quer aos empregadores, em todos os actos de relacionamento profissional/laboral; e, como primordial direito.

Não age de boa fé o trabalhador que actua sem zelo ou diligência, só para não se cansar ou fazer horas suplementares; que refere, reiteradamente, que o serviço é para se ir fazendo; que se desloca a miúdo á casa de banho, para fumar ou conversar, etc.. Como não age de boa fé o empregador que constantemente retém o trabalhador depois da hora, sem o compensar; que não lhe paga a retribuição devida, e horas; que não o classifica correctamente, de acordo com as funções executadas, etc.

Portanto, quem não está de boa fé, não cumpre as suas obrigações, não deve reclamar direitos !

O segundo, é o **princípio da maior produtividade**. Trabalhador e empregadores, como diz o nº2, artº126,

“(...) devem colaborar na obtenção da maior produtividade (...)”

o que se obtém com o cumprimento, de ambas as partes dos deveres e direitos que, depois, estão agendados nos artºs127, 128 e 129. A maior produtividade resulta da acção conjugada de trabalhadores e empregadores. Ambos, e em sintonia de propósitos, são essenciais para alcançar essa meta. Mas, produzir mais, implica necessariamente produzir bem, no aspecto de primar pela excelência do produto final. A “clientela” está cada vez mais esclarecida e exigente. Da parte do trabalhador,

O aumento da produtividade está muito ligado ao cumprimento de dois deveres essenciais do trabalhador, constantes do nº1, artº128:

- “b) – comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- c) – realizar o trabalho com zelo e diligência”

e, no que refere ao empregador, o cumprimento do dever de dar formação, imposto pela al.d), nº1, artº127, todos do Código do Trabalho.

O terceiro, e último dever geral, é o “**princípio da promoção do trabalhador**”, --- promoção humana, profissional e social.

E, não se julgue que cumpre, apenas porque paga acima da tabela. Este é o aspecto material, também importante. Mas, verdadeiramente o que “promove” o ambiente de trabalho é o melhor relacionamento, como:

- ➡ sempre que possível e adequado, uma palavra amiga, uma atenção especial. Deplorável é que, sempre que se dirija ao trabalhador seja para dar ordens, nem sempre em tom amistoso; ou, para reprovar o procedimento;
- ➡ sempre que possível, elogie o trabalho bem feito; o termo da tarefa urgente dentro do prazo que solicitou; o aumento de produção pela introdução de novos métodos/processos, da iniciativa do trabalhador; e,
- ➡ demonstre que se interessa pela vida particular dos seus trabalhadores, sem interferir com a mesma; ajude quando e como for possível, aos seus trabalhadores a superarem os obstáculos que se apresentam.

Como se vê, estes deveres gerais são de aplicação simples e só visam facilitar o relacionamento correcto e humano entre trabalhadores e empregadores. Quanto melhor os exercitar e praticar, menos campo de manobra deixa aos “sindicatos”, que vivem de explorar as tensões entre trabalhadores e empregadores.

M/210 2012

Carlos F. Santa Catarina