

CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

CIRCULAR N.º 40

MÊS: ABRIL

ASSUNTO: O "ABORRECIMENTO" DO TRABALHO. O TÉDIO.

SUAS CONSEQUÊNCIAS, EM SEDE DE "AMBIENTE DE TRABALHO".

O "tédio" no trabalho; o estar a trabalhar sem motivação; o "aborrecimento" no trabalho, tem consequências nefastas para o resultado do trabalho:

- primeiro, quebra na produção; erro na execução; produto sem qualidade;
- segundo, aumenta a possibilidade de acidente, por falta de atenção.

Já alguém disse, Oscar Wilde, que "...não fazer nada é a coisa mais difícil do mundo". Mas, sem dúvida, a segunda será: estar a fazer "alguma" coisa sem motivação; sem qualquer estímulo; mergulhado no tédio. E,

Segundo um estudo, efectuado em 2004, na Grã-Bretanha, 82% dos trabalhadores ingleses aborrecia-se no trabalho. Tudo isto, e é o que interessa, tem reflexos na produção. Urge combater o mal.

Ora, dos factores fomentadores do tédio no trabalho, podemos descortinar logo dois, muito vulgares: o trabalho monótono; e, o trabalho cadenciado. Ora, com a mania da "condensação" do Código Trabalho e Regulamento, versão 2003; no Código Trabalho/versão 2009, e legislação específica (que já somam algumas dezenas),

Aconteceu: no Código/2003, --- nas Obrigações Gerais do Empregador; um capítulo sobre "Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho" ---, tinha um art.º 273, cujo n.º 2, obrigava o empregador, prevenindo,

"g) – Organizar o trabalho, procurando, designadamente, eliminar os efeitos nocivos do trabalho monótono e do trabalho cadenciado sobre a saúde dos trabalhadores".

portanto, e por estar no Código, era boa prática, e obrigatória; aviso de fácil acesso.

Com o Código/versão 2009, esta matéria foi parar a uma das tais, "Legislação específica", a Lei n.º 102/2009, de 10 Setembro. Claro, se já o Código é pouco conhecido, então a Lei n.º 102/2009, prima pelo esquecimento de quantos, como os Empregadores, não o deviam de todo ignorar. É uma Lei importantíssima e perigosa. Ora,

E nessa Lei que aquela obrigação, de prevenção, veio parar: numa alínea e), do n.º 2, do art.º 15, infelizmente mais rebuscado e com "filosofia" à mistura. Diz essa alínea e):

“ e) – Adaptação do trabalho ao homem, especialmente no que refere à concepção dos postos de trabalho, à escolha de equipamentos de trabalho e aos métodos de trabalho e produção, com vista a, nomeadamente, atenuar o trabalho monótono e o trabalho repetitivo e reduzir os riscos psicossociais.”

quer dizer, na nossa opinião, enquanto que o Código/versão 2003, automatizou na tal al. g), n.º 2, do art.º 273, o combate ao tédio, no trabalho,

Na Lei n.º 102/2009, na al. e), do n.º 2, do tal art.º 15, o combate aos métodos de trabalho, propiciadores do “tédio”, no trabalho, aparecer misturado com outras finalidades: concepção de postos de trabalho; escolha de equipamentos, etc.. Foi má solução. Desvalorizou-se o mal, o TÉDIO, que tantas implicações têm no seu resultado.

Portanto, não se esqueça: o “tédio” é uma doença. Se não é por si, as pessoas que se deixam entediar têm mais probabilidades de adoecer, segundo um estudo de uma equipa de psicólogos da Universidade de West Florida. Aliás, existe o dito popular: morrer de tédio! – E a sabedoria popular é uma boa fonte de ensinamentos...

Sendo assim, cumpr ao Empregador contrariar a situação, o que pode ser feito, por exemplo:

- a) - desenvolvendo a polivalência entre os seus trabalhadores. A rotação em vários postos de trabalho, com exigências diferentes, é um bom exercício para combater o tédio;
- b) - que os postos de trabalho estejam limpos e com abundância de luz, principalmente a natural;
- c) - não pôr obstáculos excessivos a mudanças no posto de trabalho, pretendidas pelo operador; que pode resultar, precisamente de tentar evitar o tédio;
- d) - criar, mesmo que tenha de contrariar a convenção colectiva (CCT), uma escala hierárquica na categoria, com sub-chefias, chefias de grupo ou não, para estimular a atenção pelo trabalho, com a correspondente diferenciação salarial;
- e) - criar estímulos patrimoniais, --- soluções diferenciadas ---, para alimentar uma certa competitividade entre os trabalhadores;
- f) - dispensar o trabalhador, inactivo por qualquer razão atendível e não provocada, sem perda de retribuição; volta e meia.

São algumas ideias. Verá que, se pensar neste assunto que lhe foi proposto, por si arranjará outras tantas. O que interessa: combater o tédio.

al. F. Santos