

CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

ASSUNTO:

Circular n.º 24/2018

— O “presentismo” laboral.

— Questão prática – 3.ª.

O “presentismo” (de “presença”) é um fenómeno que se instalou no mundo laboral e que deve merecer a nossa atenção, pelas suas consequências.

Pode ser definido como:

“Uma tendência que consiste em alargar a jornada de trabalho, e cujo motivo pode ser de várias ordem”.

Vejamos agora o seguinte: foi dada notícia, --- infelizmente não conseguimos até agora o acesso à “sentença” ou “acordão” --- de que uma grande cadeia de supermercados despediu, invocando justa causa, um seu trabalhador, “...por trabalhar horas a mais”. Para tanto, entrava mais cedo; não picava o ponto. Não obstante invocar o conhecimento das chefias; que pretendia cumprir objectivos; preparar o local de trabalho...confirmou o Tribunal o despedimento; que haveria justa causa para despedir aquele Trabalhador. Como se disse,

Desconhecemos o que estará no Processo judicial, --- logo, no processo disciplinar (obrigatório). Contudo, não concordamos com a solução, o despedimento com justa causa, aplicada à primeira, sem mais.

Estamos em presença de uma situação de “presentismo”. Ora, como se disse, os motivos desse comportamento poderá ser de várias ordem, e muito relevantes para o caso; e, por conseguinte constituir comportamento explicativo, --- atenuante ---, para esse comportamento aberrante, contra a natureza humana. É lei imutável desta, a “lei do menor esforço”. Há até quem tenha escrito livros sobre o: elogio da preguiça!...Ora,

A vida humana, profissional, hoje é muito complexa. Depois de se ter ultrapassado a escravatura, legalizada, no séc. XIX, hoje assiste-se à escravatura auto-infligida, devido a comportamento de terceiros (como anteriormente), mas que deriva da necessidade de sobreviver do “escravo”, neste mundo cão. Há três comportamentos, dos “novos escravos”, que podemos considerar:

- há os que não conseguem resistir, suicidam-se; vão viver para a rua;
- os que não atentam contra a vida, e submetem-se à “nova” escravatura;
- os que resistem, torneiam as dificuldades; lutam; ou, emigram.

O caso noticiado pertence, sem dúvida à categoria dos que se submetem à nova escravatura: põem o trabalho como prioridade máxima, sacrificam tudo o mais, a saúde, a família, os amigos; **tudo para sobreviver**. Portanto,

Num caso como o descrito, na nossa opinião, há que considerar **se a culpa da situação, não é do Empregador**, em primeiro lugar.

CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

Pode resultar, desde logo, da Entidade Patronal NÃO ter exercido/exercitado, as suas competências directivas do trabalho, o "Poder de Direcção", expresso no art.º 97, Código Trabalho:

"Compete ao empregador estabelecer os termos em que o trabalho deve ser prestado, dentro dos limites decorrentes do contrato e das normas que o regem".

ora, esses limites e normas o são em número muito grande; estão espalhadas por todo o Código; desde logo nos n.º 1, 2 e 3 , do art.º 127, Código Trabalho (CT). Depois, em cada secção, dos capítulos do CT. E,

Então, se o Empregador estivesse atento, como lhe competia, --- desde logo as chefias directas ---, na 1.ª ou 2.ª vez em que o trabalhador violou o horário trabalho; entrando mais cedo, não picando o ponto, era obrigação daquela actuar imediatamente, chamando a atenção por carta; chamando-lhe a atenção para que não estava a cumprir os deveres, impostos ao trabalhador, pelas als. e), f) e i), do n.º 1, art.º 128, CT. Se ele não mudasse de comportamento, então abria Processo Disciplinar e aplicava-lhe, uma sanção de suspensão do contrato, com perda de retribuição, que pode ir até 30 dias. Nunca, enveredar logo pelo despedimento. É atitude violenta; que pode não ter a cobertura do Tribunal.

Outros motivos para o comportamento, anómalo, do trabalhador podem justificar o mesmo, como seja:

- a) - doença do próprio trabalhador. Isso mesmo: estar doente. É uma nova doença profissional, ainda não reconhecida na "lista", de doenças profissionais. Cada vez mais vulgar: os "viciados no trabalho"; um autêntico vício, como qualquer outro, e que leva à vítima a não poder parar.
- b) - estarmos na presença de uma situação de sobrecarga de trabalho, de que a vítima já não consegue realizar em termos normais; mas que também o leva a não denunciar a mesma à Empregadora. Infelizmente, quanto mais eficiente é o trabalhador, normalmente, menos reconhecimento tem; e, mais tarefas lhe são atribuídas.
- c) - uma qualquer manifestação de "assédio", da própria Empregadora, chefias ou dos próprios Colegas de trabalho;
- d) - a actuação de um chefe psicopata, uma perturbação mental que está em crescente no mundo civilizado/industrial. O manipulador/chefe que prejudica os seus subordinados, sem o mínimo sentimento de remorso. É um charmoso superficial; tem a mania da superioridade; é um mentiroso patológico; um manipulador; insensível; parasita o trabalho dos outros; um irresponsável.

Muito mais se podia desenvolver sobre o tema. Fique com a ideia mestra: o seu "poder de direcção" obriga-o a estar atento a todas as anomalias no trabalho; até em relação a quem se excede na prestação trabalho. Actue "na hora". Seja comedido em sancionar a aberração. Corrija a situação e, que a prioridade não seja o despedimento. Tenha cuidado; não se precipite.

