

CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

ASSUNTO:

Circular n.º 110/2018

— Caso prático n.º 11.

— Contra o absentismo - Acção disciplinar.

Nesta altura do ano, algumas Empresas “**acordam**” para o absentismo (ausência do trabalhador ao seu posto de trabalho), exagerado, ao longo do ano. Nas Empresas, tal como na tropa, existem os chamados “**desenfiados**”, ou seja,

Os peritos em fugir ao trabalho, usando das “**técnicas**” de desenfiamento mais incríveis, algumas dignas de admiração pelo engenho posto em as criar. Naturalmente,

Isto tem custos para as Empresas, que infelizmente e, normalmente, apenas olhem para a “quebra de produção”; mas que muitas vezes nem chegou a existir, pois as chefias encarregaram-se de “carregar” os trabalhadores cumpridores de maior esforço, para colmatar a falta do tal “engenhos”, perito em não trabalhar. Ora,

Muito para além destes aspecto negativo para a Empresa, está a **INJUSTIÇA** que representa para com o TRABALHADOR HONESTO/CUMPRIDOR, o ser equiparado ao trabalhador habilidoso/desonesto em certas ocasiões. Estamos a lembrar-nos,

- por ex., pelo Natal, recebem a mesma atenção, a lembrança/o cabaz, que o “desonesto”. Autênticos “caras de pau”, não têm vergonha em se inscrever para o “almoço” de Natal, ombreando com os seus Colegas, honestos. Ou,
- esta injustiça de origem legal, no dia 1 Janeiro de cada ano vem garantido pelo n.º 2, do art.º 237, Código Trabalho, o mesmo número de dias de gozo de férias, 22, --- logo, o pagamento de subsidio e das férias ---, que o TRABALHADOR HONESTO, que “vestiu a camisola”, “deu o litro” todo o ano, em prole dos interesses da Empresa.

Certamente, está de acordo que isto não pode continuar assim, **mas NADA fez**, durante o ano que está prestes a findar, para atalhar esse comportamento, de “chico esperto”, de certos trabalhadores (letra pequena) que preenchem o seu Quadro de Pessoal. Daí,

Sendo uma das obrigações, primárias, de qualquer trabalhador, tal como está inscrito na al. b), n.º 1, art.º 128, CT,

“ b) - **Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;**”

se tem trabalhadores desonestos, faltosos, é obrigação de qualquer gerência de empresa atalhar a tempo estas situações de aproveitamento indevido de direito ao “descanso”. Daí,

CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

Não é no fim do ano que deve “acordar”. Como reiteradamente temos proposto, deve actuar “na hora”. Contra o absentismo deve actuar, desde logo:

- com uma carta, logo que o absentismo se mostre acima da média da Empresa;
- depois, se não resultar, enveredar pela abertura de procedimento disciplinar.

Mas, e aqui queríamos chegar, tenha em ATENÇÃO o seguinte: o Empregador não pode somar as faltas injustificadas de um ano com as faltas injustificadas de outro ano, para obter um quantum que lhe permita, por ex., aplicar a sanção do despedimento. Por ex.: o trabalhador deu 7 faltas em 2016; como em 2017 já vai em 7 faltas, injustificadas, o Empregador não pode enveredar por lhe abrir PD invocando 14 faltas injustificadas; e, logo, invocando a al. g), do n.º 2, art.º 351, CT, aplicar a sanção disciplinar do despedimento. É uma tremenda asneira. Não faça isso. Se quiser aplicar uma sanção, agora, --- e já o devia ter feito ---, será pelas faltas, só, do corrente ano; e, para aplicar a sanção da suspensão do trabalho, como perda da retribuição, --- al. e), do n.º 1, art.º 328, CT. Que,

Como consta da al. c), do n.º 3, do art.º 328, CT,

“c) – A suspensão do trabalho não pode exceder 30 dias por cada infracção e, em cada ano civil, o total de 90 dias”.

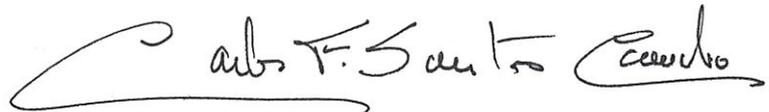
Repare: esta modalidade de sanção pode chegar, de cada vez, a 30 dias, um mês completo de perda de retribuição; e, num ano, 90 dias, ou seja, 3 meses! – É uma sanção com graves consequências na bolsa (fraca) do Trabalhador. É, na nossa opinião, suficientemente castigadora para fazer o Trabalhador arrepiar caminho. Daí,

A afirmação acima: a “pena de morte”, em matéria de procedimento disciplinar/laboral, prevista na al. f), n.º 1, art.º 328, CT,

“ f) – Despedimento sem indemnização ou compensação”.

só em última instância deve ser utilizada. Deve ser precedida do procedimento acima proposto: carta ou cartas; processo ou processos de aplicação de sanção conservatória, que são várias, --- repreensão; sanção pecuniária, perda de dias de férias ---, e só, na última, o despedimento.

Pense um pouco nisto que acima se escreveu. Não actue sem pensar, para não se arrepender depois.



Boas Festas!