

CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

CIRCULAR Nº59/2011

ASSUNTO: Pôr o trabalhador na ... "prateleira" !

Acontece por vezes que, em razão da má compreensão por parte do empregador e do trabalhador, do princípio geral que é **o dever de mútua colaboração**, agora definido no nº2, artº126, do Código,

"2- Na execução do contrato de trabalho devem as partes colaborar na obtenção de maior produtividade, bem como na promoção humana, profissional e social do trabalhador".

existe um amuo e, a tendência reprovável do empregador obstar a que o trabalhador exerça qualquer trabalho/função. Não o deixa sequer efectuar as mais simples tarefas da sua categoria. Tal procedimento,

Conhecido como "pôr na prateleira", não deve ser feito. Além de violar um princípio fundamental da pessoa humana, como trabalhador, que é o direito ao trabalho, previsto no nº1, artº58, da Constituição, --- nº1, artº23, Declaração Universal dos Direitos do Homem ---; Resolução da Assembleia da Republica nº47/97, de 12 Junho, item 9, alínea a).

E, se no direito anterior já era entendido como violação do "**dever de ocupação efectiva** "

Agora já não se pode ignorar esse direito do trabalhador, o direito a trabalhar efectivamente; logo, não estar encostado a um canto, sem ter acesso ao trabalho . É que, com o Código do Trabalho,

Esse **dever** do empregador, o de ocupar efectivamente o trabalhador (dar-lhe trabalho), está previsto claramente no nº1, al.b), do artº129, do Código, como uma GARANTIA do trabalhador:

"É proibido ao empregador:

...

b) – obstar, injustificadamente, à prestação efectiva do trabalho."

e, que tal atitude por parte do empregador é muito reprovável resulta do seguinte: a violação desse artº129, constitui contra-ordenação **muito grave**, ou seja, o máximo da coima (multa) que se pode aplicar, - nº2, artº129.

Mas, a consequência pode não ser apenas esta: ao tomar tal atitude, a empregadora pode estar a dar um tiro no pé. É que o trabalhador, posto na prateleira, tem motivo para fazer cessar o contrato, com invocação de justa causa, - al.b), nº2, artº394, do Código. Ora,

O "amuo" do empregador pode sair caro: é que a indemnização nestes casos pode ir de 15 a 45 dias de retribuição base mais diuturnidades. Se o trabalhador, por ex., tiver 20 anos de casa, multiplique a retribuição nos termos indicados por esse número; some mais as férias e subsídio vencidos; mais partes proporcionais, e verá quanto lhe fica! Mas, não só ...

É que o trabalhador, por causa do desprezo a que foi votado, o que é causa de humilhação perante os colegas; pode acarretar depressão psíquica, ansiedade, um mau estar geral que pode inclusive abalar a sua vida familiar, pode pedir uma indemnização ainda, por danos não patrimoniais.

Situação diferente,

Mas que pode ser confundida com esta, se não houver o cuidado de informar o trabalhador, dialogar com o mesmo, é quando a Empresa, por razões de mercado, não tem temporariamente trabalho para dar ao trabalhador. Pode acontecer e, embora não seja por muito tempo, devem sempre as chefias dar essa justificação, para o caso de o trabalhador estar, temporariamente, sem serviço distribuído. Neste caso, além da informação a prestar ao trabalhador, deve procurar sempre atribuir-lhe algum outro serviço, afim ou funcionalmente ligado, para o qual ele tenha qualificação adequada. Mas, evite sempre que essa função seja desprestigiante.

Claro, o que dissemos acima sobre a não ocupação efectiva, a titulo de castigo ou para obrigar o trabalhador a sair da empresa, vale igualmente para a situação ainda mais deplorável, de mandar o trabalhador para casa, "... que no fim do mês mando-lhe o ordenado".

Chamamos ainda a atenção que situações destas tiram qualquer razão ao empregador, -- mesmo quando ele a tenha --, e os restantes trabalhadores, a princípio do lado do empregador, acabam por se bandear para o "coitadinho" do colega. A "camaradagem" acaba por falar mais alto !

Pense, antes de agir. Se tem queixas do trabalhador, não use os métodos de "por na prateleira"; "mandar para casa", etc.. Se há justa causa, abra processo disciplinar. Às vezes, é o suficiente para resolver o problema. Ou, ainda proponha uma rescisão amigável do contrato.

© VLHO 2011

Paulo F. Santos