

CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

CIRCULAR: Nº38/2013

ASSUNTO : Os que o despedimento levou ! ...

Revogações mútuo acordo: o que fica ? ...

Como se sabe, uma das formas de fazer cessar o contrato de trabalho é a "revogação por mútuo acordo". Como a designação reflecte, é um cessar o contrato, amigável. É um processo expedito de reduzir a folha de pagamentos; e, parece ficar tudo bem na fotografia !

Não fica. De realçar a frustração que vai sofrer, algum tempo depois, o trabalhador dispensado, ao pensar nos anos de vida que deu á empresa; os amigos que perdeu, etc. . Mas, não vamos tratar disso. Mas,

Vejamos: as revogações amigáveis e sem dúvidas, deixam marcas indeléveis "dentro" da empresa. Os reflexos maléficos estão lá; como a ferrugem que ás vezes não se vê, vai corroer os alicerces da empresa. Por mais cuidado que se tenha. Repare:

A- se as revogações amigáveis foram da sua iniciativa, --- iniciativa da empregadora ---, pode haver trabalhadores que ficam ressentidos por não terem sido escolhidos. Não tiveram coragem para se candidatar á cessação do contrato: ou, porque estavam á espera de lhe ser oferecido mais para a revogação que foi concedida ao colega; ou, porque considerando-se a si próprios muito importantes, consideram que a iniciativa devia ter partido da empregadora, nunca a terem de se rebaixar a "pedir". Logo,

Esse, ou esses trabalhadores, --- que a empresa de boa fé, nem se apercebeu do "drama" que criou ---, podem ficar ressabiados, melindrados. Dai, um abaixamento de produção, desinteresse, falta de assiduidade, ou pontualidade, etc.

B- agora, o problema visto de outro ângulo. Quem fica, pode cair naquilo a que se chama "culpa do sobrevivente" (servivor guilt): ficam desamparados por ver os colegas, com quem privaram anos a fio, desaparecer do seu lado; interrogam-se, com sentimento de culpa, "porque ele e não eu" , quando ele tem filhos, a mulher desempregada, pessoas doentes, etc. e que vai para a rua, etc.

Este estado de espirito reflecte-se na apetência do "sobrevivente" para o trabalho; desmotiva-o; pode inclusive lança-lo na doença, psíquica, por ex.. Quer dizer: revogou contratos com um

trabalhador; e, ao mesmo tempo, ao destruir parte do mundo do trabalho da empresa, indirectamente cavou a ruína e outros tantos, ou mais, sem se aperceber. O buraco cavado, que se julgava apenas caber aqueles com que se revogou o contrato, engoliu afinal mais uns tantos trabalhadores ! ...

C- mas, não acaba aqui os "danos colaterais", digamos. Outro problema, visto agora de outro ângulo: os que ficam, passam a interrogar-se: para quando eu ? --- Quando serei eu a ser "descartado"? E, vejamos até um aspecto particular: se o trabalhador a quem se propôs a revogação, e este aceitou, o real motivo, --- que não o consignado no fundamento para a revogação ---, foi a idade,

Aqui, quem fica, passa a reparar na sua idade, na idade que tem. Até ali, nem se importava. Mas, em face do motivo da revogação, começa a pensar, torna-se uma ideia fixa: no próximo "pacote" a aviar lá vou eu, pois agora já sou dos mais velhos ! --- Tal estado de espírito desmotiva o "sobrevivente", que se sente mais exposto, "á bica", como se costuma dizer. Há quem lhe chame o "síndrome da velhice precoce", também ele desmotivante, fragiliza o trabalhador e pode levar á doença.

D- Mas, infelizmente, ainda não ficamos por aqui. Com a revogação por mútuo acordo, pode-se abrir na empresa um posto de trabalho apetecível. Sem o manifestarem, --- "o homem é o lobo do homem" ---, pode acontecer que vários trabalhadores estivessem "de olho" no lugar que ocupava o trabalhador que revogou por mútuo acordo. Ao vagar o mesmo, trava-se uma luta surda entre os candidatos ao lugar e, se uns manifestam claramente o seu interesse no lugar; outros, podem estar á espera de ver reconhecido os seus méritos; e, nada dizem. O empregador, desconhecedor desse interesse, --- até porque pode não se explicar ou justificar ---, acaba por nomear outro e, assim, abre uma guerra, surda, entre o nomeado e o preterido, cujos reflexos acabam por afectar é a empresa. Ou seja,

Ao efectuar a revogação, julgando resolver aquele problema, abriu vários problemas, alguns deles, --- revalidades entre colegas de trabalho ---, que nunca mais se vão resolver. O que tudo se reflete no ambiente da Empresa.

E- Há um problema que tem de ser tratado com muita delicadeza, e que pode ser preexistente á revogação. O "mobbing", o assédio no local de trabalho (vide n/ Circular nº54/2011, de Junho 2011). Nas costas do empregador, sem o seu conhecimento, desenrola-se em perseguição a um trabalhador, movida por outro ou outros, visando massacrá-lo e dar uma ideia errada da sua valia. Muitas vezes, tal comportamento vem até da chefia directa, pelos mais variados motivos. Com esta acção, o empregador fica com uma ideia distorcida da valia pessoal e profissional do trabalhador, e envereda pela revogação por mútuo acordo. Que o visado aceita pois está farto de ser perseguido e, como pessoa decente, nunca denuncia. Daí,

CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

Cuidado: veja se a ideia derrotista que lhe está a ser impingida sobre certos trabalhadores, para revogar o contrato com ele, não foi fabricada por quem, mesmo colaborador próximo, está a actuar para fins inconfessados dele próprio, e não no interesse da Empresa. Pode o empregador estar a ser vítima do que se refere como "manipulação perversa"; e, vai cometer uma injustiça e um mau acto de gestão: revoga com um elemento válido; fragiliza a empresa; e, fica com um manipulador que, por acaso, é um incompetente; ou queria ver-se livre do colega porque mais apto e interessado, estava a fazer-lhe "sombra".

F- Outro problema, que deve ponderar e bem pensar, é a precipitação no avançar para a revogação por mútuo acordo. Depois de propor a revogação não é conveniente voltar atrás. O trabalhador abordado fica "tocado". Considera-se a partir daí como "descartável", e das duas uma: ou torna-se arrogante, assumindo uma atitude, por ex., "sou imprescindível"; "sou tão bom que não se atreveram a mandar-me embora", etc. Ou, porque ficou inseguro, fica desmotivado e deixa de correr pela camisola. Arranjou um problema.

Por fim, só mais o seguinte:

O rosto da sua empresa não é apenas a telefonista, profissional que cativa pelo seu profissionalismo. São também todos aqueles que contactam com os Clientes; com os Fornecedores; com os Serviços Públicos; com os colegas de outras empresas. Ora,

Uma revogação com um trabalhador não bem explicada, precipitada, pode não agradar ao Cliente, por ex.. O Cliente, o Fornecedor, não pode ser deitado pela porta fora, com o trabalhador. Merece alguma atenção, uma justificação, sentir-se como parte do problema.

Tudo o acima escrito, visa alertar que, embora esteja na moda a revogação por mútuo acordo, dos contratos de trabalho, ---

Caso conhecemos nós de Sr. Industrial que queria fazer "umas revogações", porque a mulher o alertara para o facto de o colega que tinha a fábrica no princípio da rua, andava a fazer "dessas coisas", e eles não deviam ficar atrás,

----, não deve ser feito de ânimo leve, mas após profunda ponderação dos seus efeitos; da sua necessidade e conveniência; dos seus custos, quer a nível da empresa, quer mesmo a sua repercussão externa.

Chegamos aqui, pedimos que pondere por breves instantes no que lhe foi apresentado e tire as suas conclusões; e, maneira de actuar, ao enveredar pela revogação por mútuo acordo.

Abil 2013

