



ID: 37618407

23-09-2011

# Despedimento por justa causa alargado pelo Governo

**Quebra** de produtividade ou inadaptação do trabalhador são novos motivos a alegar pelo patrão

LUCÍLIA TIAGO E NUNO AGUIAR  
dinheirovivo@dinheirovivo.pt

O Governo quer que a redução da produtividade do trabalhador e a sua inadaptação ao trabalho passem a ser motivo de despedimento por justa causa. Na proposta que fez aos parceiros, o Executivo mexe ainda nos critérios da extinção do posto de trabalho.

O despedimento por justa causa, permitido apenas num restrito número de situações, vai ser alargado. Na legislação em vigor, os patrões podiam invocar o regime de inadaptação apenas quando era introduzida uma nova tecnologia ou realizada outro tipo de alteração ao local de trabalho. Mas o Governo quer ir mais além, propondo desligar a inadaptação das novas tecnologias.

Para haver justa causa para um despedimento basta que se verifique "uma redução de produtividade ou de qualidade da prestação do trabalhador, avarias repetidas nos meios afectos ao posto de trabalho ou riscos para a segurança e saúde do trabalhador, de outros trabalhadores ou de terceiros", pode ler-se na proposta.

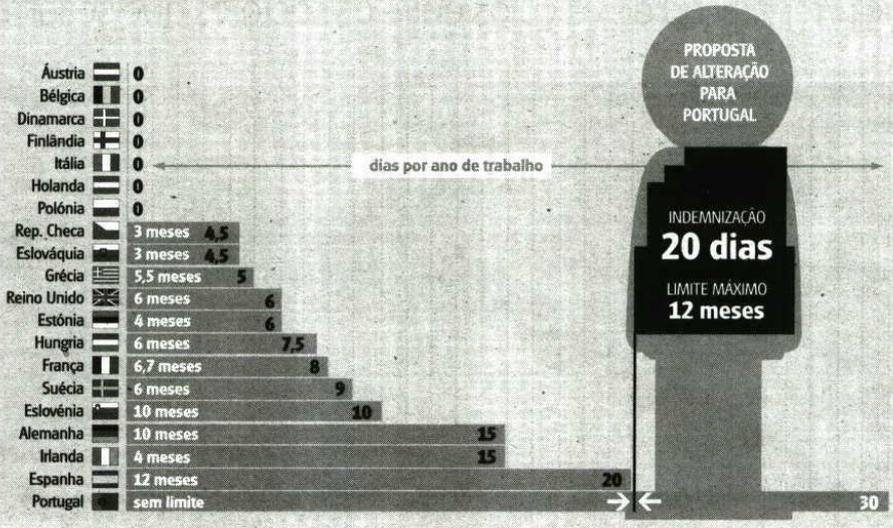
Produtividade e qualidade de serviço passam, assim, a ser critérios de despedimento. Mas quem os definirá? "O empregador", referiu ao JN António Casimiro, especialista em legislação laboral, assinalando que esta mudança "confere uma enorme discricionariedade à entidade patronal", sendo "evidente que o empregador vai fixar os critérios que lhe derem mais

**Definição da qualidade e da produtividade "confere enorme discricionariedade à entidade patronal"**

jeito". Para o ex-presidente da Comissão do Livro Branco, "a relação actual já é assimétrica e isto ainda vai enfraquecer ainda mais o lado do trabalhador. O objectivo é liberalizar o despedimento". Opinião diferente tem Mariana Sarávia, jurista da SRS e especializada em direito laboral. "O facto de os critérios serem definidos pelo empregador não compromete obrigatoriamente a objectividade", precisa.

Avisado pelo empregador de que não está a cumprir os objectivos, o trabalhador pode corrigir o

## Quanto vale o despedimento na Europa?

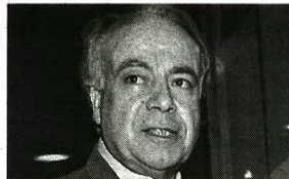


## Frases



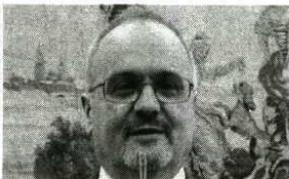
"O que vai ser alterado é que deixa de ser exigível ao empregador que tenha para o trabalhador um posto disponível se alguma das situações (redução da produtividade ou inadaptação) ocorrer. Não estamos a provocar um tsunami"

**António Saraiva**  
PRESIDENTE DA CIP



"Uma violação absoluta e grosseira da Constituição. Será fácil à entidade patronal estabelecer objectivos que um trabalhador depois não consiga cumprir. É fácil estabelecer metas de produtividade que não sejam possíveis de alcançar"

**Carvalho da Silva**  
SECRETÁRIO-GERAL DA CGTP



"Sem uma melhoria do sistema judicial, qualquer alteração à lei terá como consequência prática o recurso aos tribunais e anos à espera de resposta. Mas tem sentido [a alteração ao conceito de despedimento por justa causa]"

**João Vieira Lopes**  
PRESIDENTE DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO



"As propostas do Governo reflectem as recomendações da troika. Não aceitaremos nunca a desregulação laboral. Algumas ideias parecem estar no limiar da inconstitucionalidade. Mas ainda estamos a discutir"

**João Prouença**  
SECRETÁRIO-GERAL DA UGT

seu comportamento. O despedimento por justa causa é uma figura raramente usada em Portugal. Os únicos números que foi possível coligir dão conta que a justa causa, somada ao despedimento colectivo e à extinção do posto de trabalho, representou 23% (62 mil pessoas) das 270 mil que foram despedidas em 2009.

A proposta do Governo, que ontem começou a ser debatida pelos parceiros sociais e conta já com a total oposição das centrais sindicais, defende ainda que, tanto nas situações de inadaptação como de extinção de posto de trabalho, a empresa deixa também de estar obrigada a colocar o trabalhador num posto compatível. Mais. Havendo alternativa para colocar quem vê o seu posto de trabalho ser extinto, o critério de escolha deixa de ser a antiguidade. Trata-se de uma aproximação ao despedimento colectivo.

Esta proposta de alteração vem juntar-se a outras, nomeadamente à mudança das regras do subsídio de desemprego, à criação do Fundo de Compensação ao trabalhador e ao novo cálculo para o pagamento das indemnizações em caso de despedimento. O novo modelo, já aprovado, desce de 30 para 20 dias por mês o valor da indemnização até um máximo de 12 meses, colocando Portugal mais em "linha" com a UE (ver infografia). ■

## DISCURSO DIRECTO

"Temos que ser honestos: esta medida corre o risco de se transformar camufladamente numa indemnização aparente sem justa causa"

"Só posso interpretar esta alteração como uma forma enviesada do tal despedimento por aparente não justa causa. Porque senão não era necessária"

"A ideia do despedimento por incumprimento de objectivos ou quebra de produtividade tem que ser quantificada, tem que ser objectivada para não deixar a possibilidade de ultrapassar determinado tipo de fronteiras. Se isto for vago, é um campo certo de abuso ou manipulações"

"Ao embaratecer em termos relativos o custo das horas extraordinárias, [o Governo] está a dizer ao mercado que mais vale um trabalhador do quadro fazer horas extraordinárias do que admitir outra pessoa"

**Bagão Félix**  
EX-MINISTRO DO TRABALHO E SEGURANÇA SOCIAL





## As propostas

### JUSTA CAUSA POR INADAPTAÇÃO

O despedimento com justa causa por inadaptação deixa de estar limitado à introdução de novas tecnologias e equipamentos ou a alterações nos processos de comercialização. O objectivo da proposta é que a inadaptação possa ser alegada quando a produtividade cai ou o trabalhador provoca sucessivas avarias e põe em causa a segurança.

### PRODUTIVIDADE

A justa causa por quebra de produtividade passa a abranger a generalidade dos trabalhadores e não apenas os quadros altamente técnicos ou cargos de direcção. Pelo caminho fica também a exigência de a produtividade estar definida contratualmente.

### ANTIGUIDADE CAI

Na extinção do posto de trabalho, o Governo propõe que deixe de ser obrigatório observar o critério da antiguidade na canalização de trabalhadores para tarefas com conteúdo funcional idêntico. As empresas ficariam com liberdade para definir novos critérios, não podendo estes ser discriminatórios.

### BANCO DE HORAS

Governo quer um regime que permita às empresas adaptar da melhor forma o tempo de trabalho às necessidades dos mercados. Propõe, por isso, a flexibilização dos tempos de trabalho e a criação de um regime de banco de horas negociado directamente entre o trabalhador e a empresa. Actualmente os bancos de horas têm de ser negociados através de contratação colectiva.

### FERIADOS E HORAS EXTRA

Governo propõe uma redução do pagamento do trabalho suplementar para metade dos valores actualmente pagos. Hoje, as empresas estão obrigadas ao pagamento a 100% do trabalho prestado em dias de descanso, nomeadamente folgas ou feriados. Propõe-se ainda a eliminação do dia de descanso a observar na sequência do trabalho suplementar, quando não fique em causa a directiva comunitária que regula esta matéria.

### SUBSÍDIO DE DESEMPREGO

O Governo quer reduzir para um máximo de 18 meses a duração do subsídio de desemprego. Actualmente o prazo máximo pode ir até aos quatro anos. A proposta salvaguarda, contudo, que as novas regras não abrangerão os actuais desempregados.

Ao mesmo tempo, pretende-se limitar o valor máximo do subsídio de desemprego a 2,5 vezes o Indicador de apoios sociais, ou seja, a 1048,05 euros. Actualmente o valor



máximo é de 1257,66 euros. Estas mudanças têm de estar concluídas até Março de 2012.

### LAY-OFF

Seguindo o "guião" da troika, o Governo avança também para a alteração aos regimes actuais de redução do período de trabalho e de suspensão dos contratos por motivos de crise empresarial. Entre as medidas que avança incluem-se a fixação de prazos curtos para a tomada de decisão pelo empregador e a exigência de situação fiscal e para-fiscal regularizada com excepção para as empresas em declarada situação económica difícil ou em processo de recuperação.

### FUNDO DE COMPENSAÇÃO AO TRABALHADOR (FCT)

É um mecanismo que pretende assegurar ao trabalhador o pagamento efectivo de uma parte das compensações a que este tem direito em caso de cessação do seu contrato de trabalho.

### A QUEM SE DESTINA?

O FCT surge na sequência e como complemento das novas regras de cálculo das indemnizações em caso de despedimento e, tal como estas, aplica-se aos novos contratos de trabalho, ou seja, aos que sejam celebrados após a entrada em vigor do diploma que vai criar este Fundo. A adesão ao FCT é, de resto, obrigatória para os novos contratos.

### CONTRATOS ABRANGIDOS

Os trabalhadores com contratos já em vigor podem, se assim estiverem interessados e a empresa

aceitar, pedir para ser incluídos no FCT.

### QUEM VAI PAGAR O FUNDO

A contribuição para este fundo fica a cargo do empregador. Esta contribuição, periódica, vai verificar-se desde o início e até à cessação do contrato de trabalho. Quando não há contagem de antiguidade (o que acontece nos casos de faltas injustificadas) também a contribuição é interrompida.

### VALOR DESTA CONTRIBUIÇÃO

Esta questão terá de ser discutida pelo parceiros sociais. Para já, a proposta do Governo estabelece um tecto máximo, ao indicar que a contribuição corresponde a uma percentagem do salário base e diuturnidades, não podendo exceder 1%. O objectivo é chegar a consenso para que o valor seja idêntico para todos.

### ACESSO AO DINHEIRO DO FUNDO

A contribuição para o fundo é canalizada para uma espécie de conta individual do trabalhador e este pode sempre optar pelo reembolso em caso de cessação do contrato de trabalho. Pode ainda optar por manter a sua conta junto do antigo empregador ou pedir que o saldo seja transferido para o novo trabalho.

### QUANDO ENTRA EM VIGOR?

Não se sabe ainda, mas a intenção do Governo é que não haja um grande desfasamento temporal entre a entrada em vigor das novas regras de indemnizações por despedimento e o Fundo.

LUCILIA TIAGO



PROPOSTA DO GOVERNO REFLECTE RECOMENDAÇÕES DA TROIKA, DIZEM SINDICATOS P.42 E 43

# Despedir sem pagar vai ser mais fácil

- **Produtividade** passa a ser critério de despedimento
- **Bagão Félix** alerta para risco de abusos ou manipulações