



Actual Legislação laboral

Governo atropela conceito de despedimento por justa causa

Código. Executivo torna mais fácil a rescisão do contrato de trabalho, passando a depender de uma redução de produtividade ou da qualidade do serviço prestado

LUCÍLIA TIAGO e NUNO AGUIAR

O Governo quer tornar mais simples e fácil o despedimento pelas empresas. Na proposta que o Executivo apresentou aos sindicatos, o conceito de justa causa passa a permitir a rescisão de contrato em mais situações do que anteriormente. A avaliação da produtividade dos trabalhadores e a qualidade do seu trabalho passarão a ser utilizadas como justificação para o despedimento.

Anteriormente, os patrões podiam invocar o regime de inadaptação apenas quando era introduzida uma nova tecnologia ou realizado outro tipo de alteração ao local de trabalho. No entanto, o Governo quer que a inadaptação seja alargada. 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 do Governo.

Produtividade e qualidade de serviço passam a ser critérios de

despedimento. Mas quem os definirá? "Isto confere uma enorme discricionariedade à entidade patronal. É evidente que o empregador vai fixar os critérios que lhe deem mais jeito", explicou ao DN/Dinheiro Vivo António Casimiro, especialista em questões laborais. "A relação actual já é assimétrica e isto vai enfraquecer ainda mais o lado do trabalhador. O objectivo é liberalizar o despedimento."

Opinião diferente tem Mariana Sarávia, jurista especializada em direito laboral. "O facto de os critérios serem definidos pelo empregador não compromete obrigatoriamente a objectividade", refere.

A proposta do Governo inclui a possibilidade de o trabalhador alterar o seu comportamento, depois de informado de que não está a cumprir os objetivos. "Temos de ser honestos: esta medida corre o risco de se trans-

formar camufladamente numa indemnização aparente sem justa causa. Corre esse risco se houver um abuso da situação", explicou à Lusa Bagão Félix, antigo ministro do Trabalho e da Segurança Social do Governo de Durão Barroso. O economista admite ter "dificuldades em perceber porque é necessária" alterar o actual regime, que já permite rescisões por inadaptação sempre que há alterações no posto de trabalho.

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

Tanto no caso de inadaptação como extinção de posto de trabalho, a empresa deixa também de estar obrigada a colocar o trabalhador num posto compatível. Na prática, o Executivo admite que pretende efectuar uma aproximação ao despedi-

“
Forma enviesada do despedimento por aparente não justa causa

BAGÃO FÉLIX
EX-MINISTRO DO TRABALHO

“
Empregador vai fixar os critérios que lhe derem mais jeito”

ANTÓNIO CASIMIRO
PROFESSOR DE DIREITO

PSD

Passos desistiu da "razão atendível"

Em Julho do ano passado, o PSD revelou a sua proposta de revisão constitucional, que substituiu o conceito de "justa causa" por "razão atendível" para o caso de despedimentos. Apenas dois meses depois, o partido haveria de desistir e substituí-lo pelo termo "razões legalmente atendíveis".



PSD queria "razão atendível"

mento colectivo. "Uma hipótese viável reside na aproximação do despedimento por extinção do posto de trabalho e por inadaptação ao despedimento colectivo, mediante a eliminação do dever de colocação do trabalhador num posto compatível", pode ler-se na proposta.

Para a Confederação de Comércio e Serviços de Portugal (CCP), a medida só "tem sentido desde que tenha em conta a necessidade de um acordo na Concertação Social para garantir que não haja situações de arbitrariedade", defendeu João Vieira Lopes à Lusa.

Paula Bernardo, secretária-geral adjunta da UGT, revelou que o Governo se comprometeu a apresentar uma nova proposta no âmbito das Políticas de Emprego e Reforma da Legislação Laboral que "vá ao encontro das preocupações" apresentadas pelos parceiros sociais.

As alterações apresentadas são justificadas pelo Executivo com as exigências da *troika*, sendo "essencial a adopção de um conjunto de medidas especialmente direccionadas à flexibilização do mercado de trabalho e à aproximação aos restantes países membros da União Europeia".

A JUSTA CAUSA

PRODUTIVIDADE

Trabalhadores menos produtivos em risco

AVALIAÇÃO Trabalhadores que registem uma quebra de produtividade passarão a estar vulneráveis a um despedimento por justa causa.

Segundo a proposta apresentada pelo Governo em sede de Concertação Social, mesmo sem qualquer alteração no local de trabalho, o empregador pode avançar para uma rescisão do contrato de trabalho, bastando apenas "a redução de produtividade ou de um défice 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", refere a proposta. As alterações propostas pelo Governo de Pedro Passos Coelho incluem, no entanto, a exigência de que o trabalhador seja avisado da sua quebra de produção, "tendo oportunidade da alteração do modo de execução durante um período de tempo razoável". Ou seja, o despedimento só é viável se, depois do aviso, a situação se mantiver.



INADAPTAÇÃO

Nova tecnologia deixa de ser necessária

NOVAS CONDIÇÕES O conceito de inadaptação já existia anteriormente, embora fosse uma figura muito pouco utilizada. Para se aplicar, era necessário que tivesse sido introduzida uma nova tecnologia ou que tivesse sido realizada qualquer outra alteração ao local de trabalho.

Neste proposta, o Governo acaba com esta obrigatoriedade. Segundo o documento entregue ontem aos parceiros sociais, a inadaptação passará a poder ocorrer sempre que exista quebra de produtividade ou de qualidade do serviço (*ver caixa à esquerda*). A CGTP considera que esta proposta é "intolerável" e uma "violação do artigo 53.º da Constituição". Os números de despedimentos por justa causa não são conhecidos. Em 2009, 62 mil das 274 mil pessoas com subsídio de desemprego tinham sido despedidas por justa causa, despedimento colectivo, extinção de postos de trabalho ou inadaptação.



'LAY-OFF'

Cenários de crise nas empresas estão previstos

SUSPENSÃO DE CONTRATO Seguindo as linhas mestras do "guião" da *troika*, a proposta do Governo avança também para a alteração aos regimes actuais de redução do período de trabalho e de suspensão dos contratos de trabalho por motivos de crise empresarial. Entre as medidas incluídas no documento apresentado a sindicatos e patrões, prevê-se a fixação de prazos curtos para a tomada de decisão por parte do empregador, bem como a exigência de ter uma situação fiscal e parafiscal regularizada – com excepção para as empresas em declarada situação económica difícil ou que se encontrem em processo de recuperação financeira.

No que respeita a despedimentos, a proposta apresentada pelo Governo, prevê ainda que, quando haja lugar a extinção do posto de trabalho, não seja obrigatório que os trabalhadores mais velhos sejam reconduzidos para tarefas com conteúdo funcional idêntico.



Legislação laboral

Pagamento dos feriados vai cair para metade

Proposta. Valor das horas extraordinárias cai 50% e direito ao dia de descanso desaparece

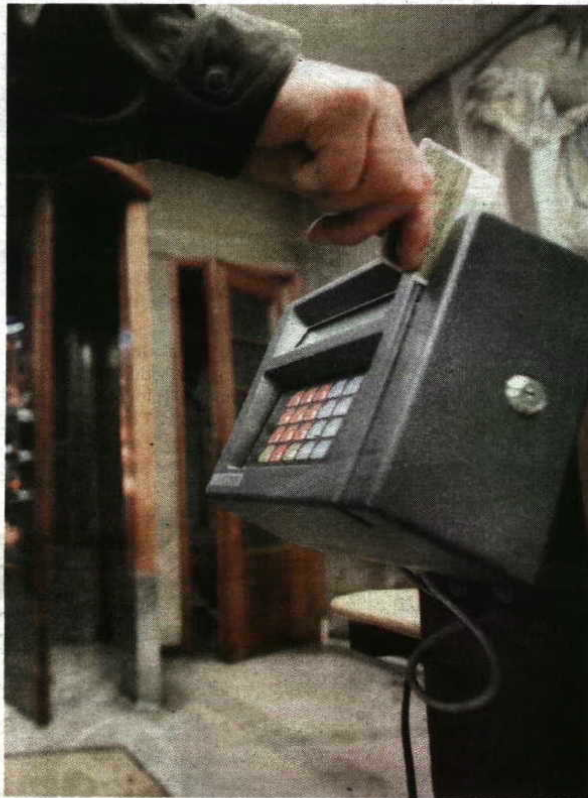
LUCÍLIA TIAGO e NUNO AGUIAR

O pagamento do trabalho prestado em dias de descanso (feriados ou folgas) e das horas extraordinárias vai sofrer um corte significativo. O documento que o Governo entregou aos parceiros sociais mexe também nesta frente, propondo que os valores actualmente pagos baixem para metade. Bagão Félix, ex-ministro da Segurança Social de Durão Barroso, que em 2003 liderou uma polémica mudança no Código do Trabalho, veio ontem alertar que o embaraçamento do trabalho extraordinário vai acabar por desincentivar novas contratações.

O enquadramento legal actualmente em vigor obriga a que o trabalho suplementar seja pago a 100% e que o trabalhador tenha direito a descanso compensatório. Esta é a regra para quem trabalhe num dia feriado ou de folga, havendo até empresas com acordos ou contratos colectivos com um regime mais favorável do que o que diz a lei geral.

O que o Governo vem agora propor aos parceiros sociais passa pela eliminação do direito ao descanso compensatório e pela redução para metade dos valores actualmente estabelecidos para o regime de retribuição do trabalho suplementar. Esta mesma lógica (de redução para metade) aplica-se às horas extraordinárias.

As horas extraordinárias actualmente são acrescidas do pagamento de 50% na primeira hora,



Critério de antiguidade cai na extinção do posto de trabalho

subindo para os 75% nas horas seguintes. Mas o regime em vigor já tinha sido alvo de um corte na última revisão do Código do Trabalho (pela mão do então ministro Vieira da Silva), por causa da in-

rodução dos regimes de adaptação do tempo de trabalho.

Numa análise a estas propostas, o antigo ministro Bagão Félix sublinhou o "efeito perverso" que podem vir a ter. "Ao embaratecer

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

Ainda que não seja contra a redução das percentagens dos pagamentos, este antigo ministro critica sobretudo o "sinal errado" que se vai dar, num momento em que deveriam incentivar-se as novas contratações.

O Governo quer ainda flexibilizar o tempo de trabalho, promovendo a aplicação dos bancos de horas e abrindo a possibilidade de estes serem definidos individualmente depois de negociação com o trabalhador. Neste momento, a definição dos bancos de horas tem obrigatoriamente de ser feita por negociação colectiva.

Mas as mudanças não ficam por aqui. O documento-base para a reforma das políticas do emprego e da legislação laboral defende ainda a definição de novos critérios de prioridade na colocação dos trabalhadores cujo posto de trabalho seja extinto.

Este regime, a ser vertido em lei, vem substituir o que está em vigor e que obriga a que quando haja extinção do posto de trabalho, o critério da antiguidade tenha de ser observado na passagem do funcionário para um posto de trabalho de conteúdo funcional idêntico. A escolha de quem sai e quem pode ser reaproveitado será feita tendo em conta um conjunto de critérios que a empresa venha a definir.

EM DETALHE

EXTINÇÃO DO LUGAR

► **Emprego** Em casos de extinção do posto de trabalho, o Governo propõe que deixe de ser obrigatório reconduzir os funcionários para cargos equiparáveis aos lugares que deixam de existir.

ANTIGUIDADE

► **Trabalho** Também no que respeita aos mais velhos, cai o critério de antiguidade na canalização de trabalhadores para tarefas com conteúdo funcional idêntico. Caso a proposta do Governo seja aceite, as empresas ficarão com liberdade para definir novos critérios – que só não podem ser discriminatórios de sexo, raça, religião, etc.

FERIADOS

► **Remuneração** Na proposta do Governo, os dias de trabalho em alturas que deveriam ser de descanso (caso dos feriados) deixam de ser pagos a dobrar. Quem trabalhe num destes dias passa apenas a ter direito a 50% mais do que o salário normal. 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.



Oposição unida contra proposta do Governo

PARLAMENTO O deputado comunista Jorge Machado viu ontem toda a oposição parlamentar de esquerda concordar que a recente proposta apresentada pelo Governo aos parceiros sociais para alterar a justas causas de despedimento é "inconstitucional".

Jorge Machado – que falava na Assembleia durante uma declaração política – considerou que o Executivo pretende introduzir o "despedimento por razões subjectivas, sem justa causa, discricionário e inconstitucional". Segundo o deputado, com a revisão da legislação laboral "passaria a estar nas mãos dos patrões despedir sem justa causa, bastando alegar que a qualidade ou

a quantidade do trabalho produzido se reduziu" alterando-se "a obrigação constitucional de justa causa para o despedimento".

Mariana Aiveca, do BE frisou que as propostas do Executivo "são as peças que faltavam para tornar a legislação laboral numa autêntica lei da selva". Já o PS pela voz de Nuno Sá assegurou a oposição dos socialistas as mudanças.

O Executivo foi "defendido" por Adão e Silva, do PSD, que lembrou ao PS que os ajustamentos ao nível do despedimento individual estão previstos no memorando da *troika* assinado durante o último executivo de Sócrates.

EVA CABRAL

Sindicatos alertam para despedimento mais fácil

REACÇÃO As propostas de alteração ao código laboral caíram mal nos sindicatos, que temem a facilitação dos despedimentos e consideram as negociações "uma farsa". "O Governo diz que está disponível para dialogar, mas quando é confrontado com as propostas dos parceiros adia respostas", acusa Arménio Carlos, da CGTP, que alerta para os perigos do despedimento por inadaptação. "Estamos no caminho para acabar com a justa causa nos despedimentos", sublinha, chamando todos à manifestação marcada para 1 de Outubro.

Do lado da UGT, Paula Bernard chama a atenção para "o cami-

nho perigoso" ao qual esta proposta conduz os trabalhadores. "O Executivo tem mais pressa em avançar com medidas que tornam mais fáceis e mais baratos os despedimentos do que em avançar com propostas que realmente promovam a criação de emprego", acusa a dirigente sindical.

Além das novas regras para os despedimentos, a proposta do Governo para alteração do Código do Trabalho avança, seguindo a linha de orientação da *troika*, para a alteração aos regimes actuais de redução do período de trabalho (*lay off*) e de suspensão do contrato de trabalho por motivos de crise empresarial.

BANCO DE HORAS

► **Internet** Governo quer um regime que permita às empresas adaptar da melhor forma o tempo de trabalho às necessidades dos mercados. Propõe, então, 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 na contratação colectiva.

SUBSÍDIO

► **Desemprego** Até Março, o valor será limitado a 1048,05 euros/mês (eram mais 200 euros) e a duração a 18 meses (hoje são quatro anos) – aplica-se só a novos desempregados.

Subsídio de desemprego decrescente

MUDANÇA Prazo máximo para receber subsídio de desemprego baixa para 18 meses e o valor pago começa a reduzir ao fim de seis meses

É uma espécie de três em um. Ao mesmo tempo que aprova novas regras para o cálculo das indemnizações em caso de despedimento e desenha o fundo de compensação aos desempregados, o Governo prepara também mudanças no prazo e valor máximos do subsídio de desemprego. No final, os novos desempregados terão direito a receber este subsídio durante um período máximo de 18 meses e o valor não poderá ultrapassar os 1048,05 euros (2,5 IAS).

O corte nesta prestação não se fica por aqui. O documento defende ainda a introdução de um perfil decrescente do valor pago, com início após seis meses de desemprego. A primeira redução será da

ordem de 10%. As novas regras do subsídio de desemprego vão ficar prontas até ao final do primeiro trimestre de 2012 e não abrangem os actuais desempregados, que manterão os direitos adquiridos (em prazo e valores). Actualmente, o valor máximo é de

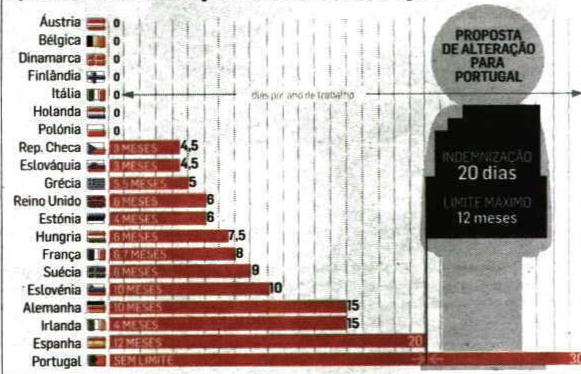
1257,66 euros e nalgumas situações pode durar quatro anos.

Paralelamente, o Governo aprovou já o novo modelo para o cálculo das indemnizações em caso de despedimento sem justa causa, baixando de 30 para 20 dias por mês o valor pago por cada ano de

"casa". A contagem fica ainda limitada a um tecto máximo equivalente a 12 meses. Para já, estas regras abrangem apenas os novos contratos, mas o objectivo do Governo é estendê-las aos actuais trabalhadores, ainda que haja a promessa de salvaguarda de direitos adquiridos e da criação de um regime transitório. Um dos argumentos usados para justificar esta mudança foi a prática na generalidade dos países da União Europeia (ver infografia).

Na calha está ainda o Fundo de Compensação ao trabalhador, que no futuro há-de responder por dez dos 20 dias de indemnização a pagar em caso de despedimento. O Governo quer que sejam os empregadores a constituir este fundo, abrindo uma espécie de conta individual para cada trabalhador. O valor mensal a canalizar para o FCT deverá ser até ao máximo de 1% da remuneração base. L.T.eN.A.

Quanto vale o despedimento na Europa?



10

respostas sobre despedimentos

ATÉ SETEMBRO, o Governo vai mexer nas regras para indemnizar trabalhadores em caso de despedimento. Mas há mais pormenores que devia saber sobre o actual código laboral. Siga os exemplos

Estou no quadro e a empresa propôs-me uma rescisão amigável. Tenho de aceitar?
A aceitação de uma proposta de rescisão amigável é uma opção do trabalhador e não pode ser imposta pelo empregador. Se a empresa dispõe de fundamentos válidos para fazer cessar o contrato e se se predispõe a pagar um valor superior ao que resultar da lei, será uma opção a ponderar.

O meu contrato de trabalho a termo acaba daqui a seis meses. Posso ser despedido já?
Tendo o contrato sido celebrado para vigorar durante determinado período, o empregador não poderá unilateralmente impor a sua cessação antecipada, antes do termo acordado. Tal imposição unilateral poderá mesmo constituir um despedimento ilícito.

Tenho isenção de horário e parte do meu salário é pago aí. A minha empresa propôs-me agora acabar com a isenção, reduzir o meu

dia para oito horas e cortar essa parte do salário. Pode fazê-lo?
Tem vindo a ser entendido que a isenção de horário de trabalho corresponde a uma forma de organização do horário de que o empregador pode prescindir, deixando nesse caso de pagar a correspondente retribuição especial e passando o eventual trabalho extraordinário subsequentemente prestado a ser remunerado como tal.

Posso recusar ser despedido? Como?
O despedimento é um acto unilateral do empregador que, como tal, não poderá ser recusado. No entanto, o trabalhador poderá recorrer aos meios judiciais de forma a impugnar essa decisão, nos termos e prazos previstos na lei, caso entenda que o despedimento padece de vícios materiais (por os motivos invocados no processo disciplinar serem falsos ou improcedentes) ou formais (por não terem sido respeitados os trâmites previstos na lei).

Como funciona o despedimento colectivo?
Consiste na cessação de contratos de trabalho, abrangendo, pelo menos, dois ou cinco trabalhadores, conforme se trate, respectivamente, de empresa com até 50 ou mais de 50 trabalhadores, fundamentada em (1) encerramento de uma ou várias secções da empresa ou (2) redução de pessoal determinada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos. Caso a redução de pessoal seja em número inferior, o procedimento apropriado é o despedimento por extinção do posto de trabalho. O despedimento colectivo segue um procedimento próprio previsto na lei e que compreende três fases: (1) comunicação de intenção de proceder ao despedimento colectivo; (2) reuniões de informações e negociação; (3) notificação da decisão de despedimento a cada um dos trabalhadores.

Qual é o prazo de notificação em caso de despedimento colectivo?

A decisão deverá ser notificada com um aviso prévio entre 15 e 75 dias, consoante a antiguidade do trabalhador. Até ao final desse prazo deverão ser pagos todos os créditos devidos ao trabalhador, bem como a compensação de montante equivalente a um mês de retribuição base e diuturnidades por ano completo de serviço.

O meu contrato acabou mas posso continuar a colaborar com a empresa como prestador de serviços?
Não existe obstáculo legal a que um trabalhador subordinado proponha prestar serviços à sua anterior entidade empregadora, já não como trabalhador subordinado mas como profissional liberal, na sequência da cessação da anterior relação laboral. Não se deve porém olvidar que, nesse caso, a compensação eventualmente paga pela cessação do contrato de trabalho poderá deixar de beneficiar da isenção em sede de IRS.

Sou trabalhador depen-

dente e sócio não remunerado de uma empresa. Ser sócio pode criar problemas se precisar de recorrer ao subsídio de desemprego?
A simples circunstância de se ser sócio de uma empresa não impede, por si só, o acesso a prestações de desemprego, o qual depende essencialmente da caracterização da relação laboral (ter-se estado vinculado por contrato de trabalho), de uma situação de desemprego involuntário (despedimento) e da verificação dos períodos de contribuições para a Segurança Social.

Estou desempregado. Posso recusar empregos?
A recusa injustificada de emprego conveniente poderá levar à anulação da inscrição no centro de emprego, o que por sua vez determina a cessação do direito às prestações de desemprego.

Respostas sobre direito laboral da autoria do Marco Lopes Ramalheiro, da Área de Prática de Direito do Trabalho da PLMJ.

6 PERGUNTAS A...

MARIANA SARÁVIA
Advogada

“Trabalhadores não têm de estar preocupados”

Como poderá ser medida a produtividade de um trabalhador? Em algumas profissões não será difícil?
Também tenho dúvidas. Não digo que seja completamente impossível. Em unidades fabris, por exemplo, isso será fácil. Em outras profissões admito que seja mais difícil fazer esse tipo de avaliação da produtividade do trabalhador.

E o facto de serem as empresas a definir os critérios de produtividade não torna o processo perverso?
A ideia deverá ser introduzir critérios objectivos. Aliás, as empresas já começam a introduzir estes factores de produtividade. Será necessário algum esforço e criatividade, mas considero que o facto de os critérios serem definidos pelo empregador não compromete a objectividade. Os patrões deverão criar objectivos relacionados com as funções dos trabalhadores. Se isso for bem feito, não há discricionariedade para o empregador. Isso, sim, não pode haver.

Quer dizer que o que importa é que as regras do jogo estejam definidas à partida?
As regras do jogo têm de ser conhecidas antes e definidas por categorias e não por trabalhadores. É que o actual código já permite o despedimento por inadaptação. Simplesmente é letra morta, porque apenas pode ser requerido caso seja introduzida uma nova tecnologia.

Essa é a grande diferença?
Sim. É aí que se faz a grande diferença. Faça direito do trabalho há dez anos e nunca propus este tipo de despedimentos a um cliente.

Quanto tempo pode demorar um processo por inadaptação?
Entre um e três meses. Sensivelmente o mesmo que para um despedimento colectivo ou extinção de posto de trabalho.

Os trabalhadores devem temer estas alterações?
Assumindo que a medida será acompanhada de cuidados para evitar a arbitrariedade, os trabalhadores que cumpram as suas funções não têm de estar preocupados.

Horas extras, folgas e feriados passam a ser pagos só a 50%

O que o Governo quer mudar na lei do trabalho

- Objectivos, produtividade e inadaptação serão motivos para despedimento
- Subsídio de desemprego limitado a 18 meses e a 1042 euros mensais
- Perda do direito a folga por trabalho em feriados e remuneração cai 50%
- Crise empresarial poderá justificar suspensão do contrato de trabalho

O Governo apresentou aos sindicatos uma proposta para alterar drasticamente as relações laborais. O pagamento dos feriados irá cair para metade, tal como as horas extraordinárias e folgas. Bagão Félix, antigo

ministro de um Governo PSD/CDS, considera que a medida irá desencorajar novas contratações. O Executivo tornará também o despedimento mais fácil, em relação ao actual regime, passando a incluir no conceito de

“justa causa” quebras de produtividade e má qualidade do serviço prestado. O despedimento por inadaptação deixará de estar dependente da introdução de uma nova tecnologia no local de trabalho. **ACTUAL** PÁGS. 2 A 5