



Bloco de Esquerda

Grupo Parlamentar

PROJETO DE LEI N.º 730/XIII/3.^a

REVOGA AS ALTERAÇÕES AO CÓDIGO DO TRABALHO INTRODUZIDAS NO PERÍODO DA TROIKA RELATIVAS AO DESPEDIMENTO POR EXTINÇÃO DO POSTO DE TRABALHO E ELIMINA A FIGURA DO DESPEDIMENTO POR INADAPTAÇÃO, PROCEDENDO À 13.^a ALTERAÇÃO À LEI N.º 7/2009 DE 12 DE FEVEREIRO

Exposição de motivos

O poder de despedir, decorrência do poder diretivo da entidade empregadora, é uma das principais manifestações da desigualdade que impera na relação laboral. A Constituição da República Portuguesa baliza este poder da entidade empregadora, através do preceito constitucional da segurança no emprego, consagrado no artigo 53.º, que proíbe os despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos.

Ora, a Lei n.º 23/2012 de 25 de junho, que sucedeu às duas versões dos Memorandos de Entendimento da Troika de maio de 2011, introduziu alterações fundamentais ao Código do Trabalho com o objetivo essencial de desequilibrar as relações de trabalho em favor das entidades empregadoras, precarizando o trabalho, reduzindo o custo do trabalho e embaratecendo e facilitando os despedimentos. Esta Lei operou alterações com impacto em três áreas fundamentais: tempo de trabalho, despedimento e contratação coletiva. Em suma, aumentou-se o tempo de trabalho não pago, facilitou-se e tornou-se mais barato o despedimento e fragilizou-se a contratação coletiva.

No que toca à cessação do contrato de trabalho introduziram-se alterações a duas modalidades de despedimento por causas objetivas, isto é, a duas modalidades de despedimento determinadas por razões tecnológicas, estruturais, ou de mercado: o despedimento por inadaptação e por extinção do posto de trabalho. Isso foi feito através (i) da criação de uma nova modalidade de despedimento por inadaptação sem modificações introduzidas no posto de trabalho; (ii) da eliminação do requisito da inexistência na empresa de outro posto de trabalho disponível e compatível com a qualificação profissional do trabalhador no caso da modalidade tradicional do despedimento por inadaptação; e da (iii) consagração da possibilidade do empregador definir os critérios de seleção dos trabalhadores a despedir, nas situações em que existem vários postos de trabalho com idêntico conteúdo funcional no despedimento por extinção do posto de trabalho.

Estas alterações foram objeto de um pedido de fiscalização da constitucionalidade sendo que duas delas foram declaradas inconstitucionais por violação da “constituição laboral”, designadamente do princípio da proibição dos despedimentos sem justa causa. Entre as alterações declaradas inconstitucionais incluía-se a possibilidade de escolha pelo empregador dos critérios de seleção dos trabalhadores a despedir no caso de despedimento por extinção do posto de trabalho e a eliminação do requisito da inexistência na empresa de outro posto de trabalho disponível e compatível com a qualificação profissional do trabalhador no caso de despedimento por inadaptação resultante de alterações introduzidas no posto de trabalho.

Quanto à nova modalidade de despedimento por inadaptação sem alterações introduzidas no posto de trabalho, apesar de não ter sido considerada inconstitucional pela totalidade dos juízes, acabou por merecer votos de vencido que importa ter em consideração. Na verdade, a sua constitucionalidade é duvidosa e a sua subsistência no nosso enquadramento jurídico introduz um elemento de desequilíbrio, arbitrariedade e de enorme pressão sobre os trabalhadores, pondo em causa princípios fundamentais das relações de trabalho. Esta nova figura permite, com efeito, o despedimento de um trabalhador mais desgastado ou doente, com mais anos de trabalho, e cuja redução de produtividade não decorra de nenhum comportamento culposos da sua parte. Uma tal situação não é suscetível de se enquadrar no despedimento com justa causa e, nesse

sentido, encontra-se à margem da proteção constitucional da proibição dos despedimentos sem justa causa.

A introdução desta figura, regulada nos artigos 373.º e seguintes do Código do Trabalho, autoriza um despedimento sem que se verifique qualquer alteração no posto de trabalho, bastando, para além das exigências procedimentais, que exista uma redução continuada de produtividade ou de qualidade, aferida unilateralmente pelo empregador. Na verdade, o artigo 379.º do Código do Trabalho acaba por se configurar com um “convite” feito pelo legislador a que o trabalhador denuncie o contrato, ao prever que depois de ser informado pelo empregador, através de uma “descrição circunstanciada dos factos, demonstrativa de modificação substancial da prestação”, o trabalhador possa unilateralmente cessar o seu contrato. Ou seja, é como se a lei dissesse ao trabalhador que, face a uma situação em que a entidade empregadora considere que houve uma alteração da sua prestação, é melhor, por sua iniciativa, renunciar à sua relação laboral. Esta notificação da entidade empregadora, que não se assume como uma nota de culpa, que dispensa a subsequente tramitação do processo disciplinar e que não prevê a pronúncia do trabalhador, funciona como um instrumento fortíssimo de pressão, utilizado facilmente num quadro de assédio moral. Na realidade, o despedimento por inadaptação é uma figura utilizada sobretudo como veículo de pressão e de assédio moral e, também por isso, deve ser expurgada da nossa legislação laboral.

Por outro lado, no que toca ao despedimento por extinção do posto de trabalho, foram introduzidos pela Lei n.º 27/2014, de 8 de maio, novos critérios para determinação do posto de trabalho a extinguir nos casos em que exista na secção ou estrutura equivalente uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico. Encapotada com o argumento de que se estava a introduzir “a avaliação de desempenho nas empresas”, esta alteração, conduzida pelo ex-Ministro Mota Soares, do CDS-PP, não regulamentou nenhuma modalidade da avaliação, limitando-se a invocá-la para permitir despedimentos injustos e arbitrários, de acordo com a discricionariedade do empregador. Na realidade, a introdução de critérios como as habilitações académicas ou a maior onerosidade pela manutenção do vínculo laboral teve como propósito exclusivo permitir à empresa reduzir ao máximo os custos com o trabalho, ofendendo o princípio da segurança no emprego e expondo ao despedimento trabalhadores com maior antiguidade ou com melhores salários, isto é, pessoas que, regra geral, terão também

maior dificuldade de voltarem a integrar-se no mercado de trabalho. Ao fazê-lo, estas alterações acabaram por contribuir para uma ainda maior precariedade no emprego, desfavorecendo os trabalhadores mais experientes (e com uma qualificação feita através do período mais longo no exercício de funções), em detrimento de mão-de-obra mais barata e com menos direitos.

Neste sentido, o Bloco de Esquerda apresenta o presente projeto de lei com o objetivo de intervir em duas matérias essenciais que resultaram das alterações legislativas realizadas no período da Troika retomando, assim, o regime legal da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, no que diz respeito ao despedimento por extinção do posto de trabalho e eliminando da legislação laboral a figura perversa do despedimento por inadaptação.

Assim, nos termos constitucionais e regimentais aplicáveis, as Deputadas e os Deputados do Bloco de Esquerda, apresentam o seguinte Projeto de Lei:

Artigo 1.º

Objeto

Elimina a figura do despedimento por inadaptação e altera os critérios de extinção do posto de trabalho no caso despedimento por extinção do posto de trabalho.

Artigo 2.º

Alteração ao Código do Trabalho

Os artigos 368.º, 370.º e 371.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, passam a ter a seguinte redação:

«Artigo 368.º

(...)

1. (...)

2. Havendo na secção ou estrutura equivalente uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico, para concretização do posto de trabalho a extinguir, o

empregador deve observar, por referência aos respetivos titulares, a seguinte ordem de critérios:

- a) Menor antiguidade no posto de trabalho;
- b) Menor antiguidade na categoria profissional;
- c) Classe inferior da mesma categoria profissional;
- d) Menor antiguidade na empresa.

3. (...)

4. (...)

5. (...)

6. (...)

Artigo 370.º

(...)

1. (...)

2. Qualquer trabalhador envolvido ou entidade referida no número anterior pode, nos três dias úteis posteriores à comunicação do empregador, solicitar ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral a verificação dos requisitos previstos nas alíneas c) e d) do n.º 1 e no n.º 2 do artigo 368.º, informando simultaneamente do facto o empregador.

3. (...)

Artigo 371.º

(...)

1. (...)

2. (...):

a) (...);

b) Confirmação dos requisitos previstos no n.º 1 do artigo 368.º, com menção, sendo caso disso, da recusa de alternativa proposta ao trabalhador;

- c) Prova da aplicação do critério de prioridades, caso se tenha verificado oposição a esta;
- d) (...);
- e) (...).
- 3. (...)
- 4. (...)
- 5. (...)
- 6. (...)»

Artigo 3.º

Norma revogatória

É revogada a alínea d) do n.º 3 do artigo 63.º, alínea f) do artigo 340.º, os artigos 373.º, 374.º, 375.º, 376.º, 377.º, 378.º, 379.º, 380.º e 385.º, na versão dada pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, com as posteriores alterações.

Artigo 4.º

Entrada em vigor

1. A presente Lei entra em vigor 30 dias após a sua publicação.
2. Este regime é aplicável a todos os contratos cuja cessação ocorra após a entrada em vigor da presente lei.

Assembleia da República, 11 de janeiro 2018.

As Deputadas e os Deputados do Bloco de Esquerda,