

Exmos. Senhores

Junto se envia apreciação da Confederação do Comércio e Serviços de Portugal ao Projecto de lei n.º 938/XIV/3ª (do PCP), que revê o regime do despedimento colectivo e do despedimento por extinção de posto de trabalho.

Com os melhores cumprimentos,

Ana Vieira
Secretária Geral



CCP – CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL
Av. D. Vasco da Gama, 29, 1449-032 Lisboa
T. +351 213 031 380
ccp@ccp.pt
www.ccp.pt

PARECER

Assunto: Projecto de lei n.º 938/XIV/3ª (do PCP), que revê o regime do despedimento colectivo e do despedimento por extinção de posto de trabalho

Em geral

O regime do despedimento colectivo mereceu acolhimento legal, após 25 de Abril de 1974, logo no Decreto-lei n.º 372-A/75 (chamado por muitos “Lei dos despedimentos”), que permaneceu inalterado no essencial entre 1975 e 1989. Conviveu, ao longo deste período – e com sede na mesma lei –, com um único regime de despedimento individual, o despedimento por motivos disciplinares; ambos subsistiram nesses 14 anos como únicas formas de despedimento lícito existentes em Portugal. O despedimento colectivo era, contudo, dependente de parecer favorável do Ministério do Trabalho, o qual só muito raramente era concedido. Estas circunstâncias levaram – está hoje sociologicamente demonstrado – a enraizar no espírito dos empregadores portugueses, até à actualidade, a convicção de que a rescisão unilateral dos contratos individuais de trabalho celebrados por tempo indeterminado (sem termo) era virtualmente impossível ou muito difícil.

Em 1989, operou-se uma mudança substancial na forma de encarar a extinção dos contratos de trabalho por iniciativa do empregador. Passaram a ser admitidas outras modalidades de despedimento por razões objectivas, além do despedimento colectivo (o despedimento por extinção do posto de trabalho, o despedimento por inadaptação), em que as razões para despedir, à semelhança das que fundamentaram sempre os despedimentos colectivos, são de carácter *objectivo*, por motivos ligados à situação da empresa, e não apenas motivos *subjectivos* ligados ao comportamento e disciplina do trabalhador.

O Projecto de lei do PCP em epígrafe (doravante PL) revela uma indisfarçada aversão à consagração destas modalidades de despedimento por razões objectivas: “Estas alterações, em confronto com a Constituição, serviram apenas o objetivo de agravamento da exploração, o empobrecimento e o afundamento do País”, afirma-se mesmo na “Nota Explicativa”. Ora, deve

dizer-se que atender a razões objectivas de mercado (ligadas à situação da empresa no mercado), estruturais (ligadas à situação estrutural económica e financeira da empresa) ou tecnológicas (ligadas às mudanças inovadoras introduzidas nos processos produtivos) para avaliar a admissibilidade da manutenção de postos de trabalho ou, em contraponto, a inevitabilidade do despedimento não nos parece ser algo a proscrever como execrável sem exame dos casos concretos em que se aplique.

Em especial

1) Alteração dos critérios e requisitos para o despedimento colectivo e para o despedimento por extinção do posto de trabalho, no sentido de limitar os respetivos critérios

Neste domínio, o PL segue a linha geral orientadora acima referida, dificultando o recurso ao despedimento colectivo e ao despedimento por extinção de posto de trabalho. Fáz-lo de forma cirúrgica, impedindo que a *previsibilidade* da quebra de vendas da empresa seja fundamento suficiente para despedir. Não é muito significativo, mas contribui para agravar a situação de empresas em dificuldades, passando a exigir-se que a quebra de vendas esteja consumada, e a crise instalada na empresa, para que se admita o despedimento.

2) Revogação do despedimento por inadaptação

O despedimento por inadaptação é figura, introduzida no ordenamento jurídico português em 1989 como se disse, que não teve muito acolhimento na prática. A extrema morosidade e complexidade do processo inerente, os encargos que comporta para a empresa que ao mesmo recorra e até algum vexame - por que não dizê-lo - que o processo comporta para o trabalhador, obrigado a sujeitar-se a avaliações e processos de formação intensiva, têm feito recusar o recurso a este procedimento.

No entanto, alterações mais recentes a este regime deram perspectivas de maior validação do mesmo. Na verdade, verifica-se ainda inadaptação de trabalhador afecto a cargo de

complexidade técnica ou de direcção quando não se cumpram os objectivos previamente acordados, por escrito, em consequência do seu modo de exercício de funções e seja praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho. Esta ligação da continuação do vínculo laboral à realização de objectivos concretos fixados para quadros superiores das empresas deu novo alento e utilidade prática ao instituto.

Banir esta figura do ordenamento jurídico português é solução radical não justificada e incompreensível.

3) Garantia de que, no caso de ilicitude do despedimento, a indemnização em substituição da reintegração corresponda a um mês de retribuição por cada ano de antiguidade ou fracção, não podendo ser inferior a três meses, contando-se para o efeito todo o tempo decorrido até à data da decisão final do processo

A revisão da norma do art. 366º do Código do Trabalho (CT) com afeiçãoamento do montante da compensação por despedimento aos valores europeus, introduzindo critérios de cálculo que conduzem a cifras comportáveis para as empresas que se vejam forçadas a despedir (não esqueçamos que estamos a falar de despedimentos motivados por *dificuldades objectivas* das empresas) representou a viabilização mínima desta rescisão, até aí condicionada pelo carácter incomportável dos valores de compensação exigidos. Não se quer crer que, com esta proposta, o PL queira impedir na prática despedimentos lícitos, com fundamentos objectivamente atendíveis, só porque o valor a compensar é inatingível pela empresa.

Considera-se, pois, que não pode voltar-se aqui a regimes passados que se provaram inaceitáveis.

4) Garantia de que o recebimento pelo trabalhador de quaisquer importâncias pela cessação do contrato de trabalho não afasta o direito a impugnar a ilicitude do despedimento, com todas as consequências decorrentes da declaração da ilicitude

A norma legal que aqui pretende alterar-se tem toda a justificação como está. O trabalhador despedido não pode simultaneamente aceitar e receber a compensação por despedimento e impugnar este. Não faz sentido e, o que é mais grave, é eticamente reprovável.

5) No caso do despedimento por extinção do posto de trabalho propõe-se o afastamento do despedimento sempre que exista posto de trabalho compatível para colocação dos trabalhadores

I. Actualmente, consta da lei: “1 - O despedimento por extinção de posto de trabalho só pode ter lugar desde que se verifiquem os seguintes requisitos: a) Os motivos indicados não sejam devidos a conduta culposa do empregador ou do trabalhador; b) Seja praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho; c) Não existam, na empresa, contratos de trabalho a termo para tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto; d) Não seja aplicável o despedimento colectivo. O PL propõe: “1 – O despedimento por extinção do posto de trabalho só pode ter lugar desde que, cumulativamente, se verifiquem os seguintes requisitos: a) (...); b) (...); c) Não existam, na empresa, contratos de trabalho a termo, contratos de trabalho a tempo parcial ou contratos de prestação de serviços para tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto; d) (...); e) Seja posta à disposição do trabalhador a compensação devida, bem como os créditos vencidos e exigíveis por efeito da cessação de trabalho.”.

Como se vê, o PL alarga os obstáculos ao despedimento às situações em que existam contratos de prestação de serviços ou de trabalho a tempo parcial para as tarefas correspondentes às do trabalhador a despedir. Não é apropriado: as necessidades de trabalho que se satisfazem com um contrato de trabalho por tempo indeterminado (sem termo) e por contratos a tempo parcial ou de prestação de serviços não são as mesmas. Equipará-las revela ignorar-se ou, o que é mais grave, desdenhar-se a realidade empresarial.

II. Outra matéria que o PL se propõe alterar é a das prioridades na manutenção de postos de trabalho.

Onde hoje se consagra: “Havendo na secção ou estrutura equivalente uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico, para determinação do posto de trabalho a extinguir, a decisão do empregador deve observar, por referência aos respectivos titulares, a seguinte ordem de critérios relevantes e não discriminatórios: a) Pior avaliação de desempenho, com parâmetros

previamente conhecidos pelo trabalhador; b) Menores habilitações académicas e profissionais; c) Maior onerosidade pela manutenção do vínculo laboral do trabalhador para a empresa; d) Menor experiência na função; e) Menor antiguidade na empresa”, o PL propõe: “Havendo na secção ou estrutura equivalente uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico, para determinação do posto de trabalho a extinguir, a decisão do empregador deve observar, por referência aos respetivos titulares, os critérios a seguir indicados, pela ordem estabelecida: a) Menor antiguidade no posto de trabalho; b) Menor antiguidade na categoria profissional; c) Categoria profissional de classe inferior; d) Menor antiguidade na empresa; e) Menos impacto na vida do trabalhador.” Ou seja, de uma assentada varrem-se da lei todas e quaisquer preferências na manutenção de posto de trabalho assentes nas qualificações e merecimento dos trabalhadores. É toda uma concepção da realidade empresarial e do trabalho que choca com o que hoje é generalizadamente aceite.

6) Terminada a fase de informação e consulta, os serviços do ministério responsável pela área laboral, emitem parecer no prazo de 15 dias sobre a existência de fundamento substancial para o despedimento colectivo

Como acima se enunciou, a subordinação do despedimento colectivo a parecer (vinculativo) do Ministério do Trabalho inviabilizou na prática, entre 1975 e 1989, o recurso a esta modalidade *lícita* de rescisão de contratos de trabalho. Introduziu também na lei um factor exógeno à realidade empresarial, qual seja a interferência administrativa num problema e numa realidade que lhe são completamente estranhos por natureza. O retorno a esse regime é inaceitável.