

Especial Mudanças nas leis laborais

Despedimento por inadaptação poderá levar mais processos aos tribunais

Nova Lei traz conceitos pouco claros, cuja interpretação poderá conduzir a um aumento da conflitualidade. Mas a crise e a precariedade poderão travar o aumento substancial do recurso aos tribunais

FILOMENA LANÇA
filomenalanca@negocios.pt

Se até agora já é possível despedir alguém por inadaptação, sempre que se verifiquem modificações no posto de trabalho, no projecto de alterações à lei laboral, que o Governo tem em curso, abre-se o leque de situações em que os patrões poderão fazer uso deste instrumento.

Basta, por exemplo, que o empregador considere que se verificou uma "modificação substancial da prestação" laboral, não definindo o que é isso. A "modificação" deverá ser comunicada ao trabalhador e terá de se fazer uma tentativa para que este possa melhorar a sua prestação. Durante quanto tempo? O projecto não diz, refere João Santos, advogado e especialista em direito do trabalho. E o despedimento por inadaptação, que foi uma das medidas mais debatidas até se chegar à versão acordada com os parceiros sociais, arrisca-se a ser também uma das que mais conflitualidade levará aos tribunais, quando as novas regras começarem a ser aplicadas.

Este é apenas um exemplo, admite João Santos. Se é certo que qualquer reforma tem sempre um período inicial em que os tribunais são chamados a intervir, para clarificar interpretações e criar jurisprudência, na área laboral isso será particularmente relevante. Sobreretudo em tempos de crise, em que as pessoas têm pouco a perder acrescenta Maria da Glória Leitão. Para esta advogada, o despedimento por inadaptação será também "a alteração passível de suscitar mais litígios". Até porque se "a alteração dos re-

quisitos tornará muito mais facilmente aplicável esta causa de cessação de contrato, que, no regime actual, é virtualmente impossível de aplicar", por outro lado "apresenta contornos que poderão ser de difícil definição, e de distinção relativamente ao despedimento por motivos subjectivos".

João Santos lembra ainda outros exemplos, como o facto de a nova Lei, nalguns casos - como acontece no que toca a compensações por horas extraordinárias -, se sobrepor ao que está previsto nas convenções colectivas. "Isto pode gerar alguma conflitualidade jurídica, situações em que se entenda que o Governo está a entrar por matérias onde não poderia, nas convenções colectivas ou nos próprios contratos de trabalho", alerta o jurista.

Mais despedimentos, mas menos poder reivindicativo

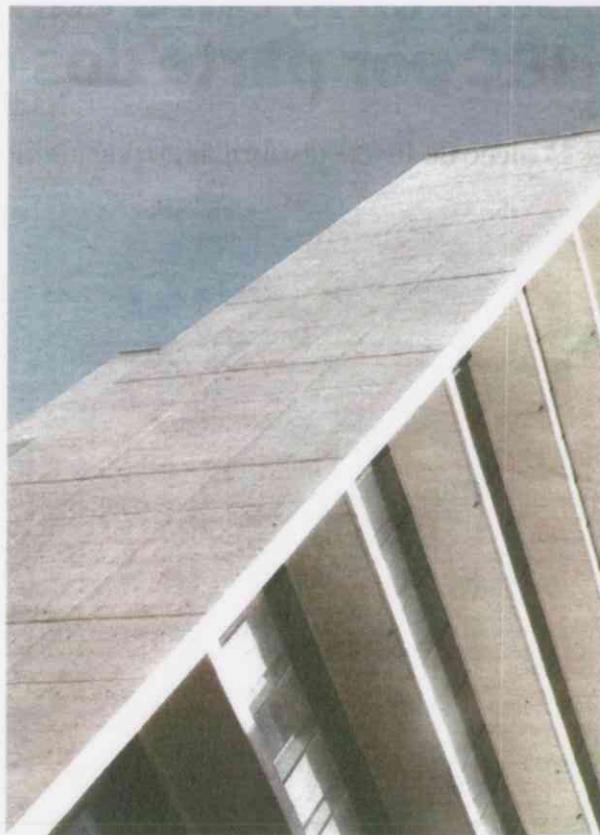
O aumento da conflitualidade com reflexo directo no número de processos que dá entrada nos tribunais poderá, no entanto, ser travado pelo próprio contexto de crise que o País atravessa e começa a traduzir-se "numa certa anémia reivindicativa", contrapõe o advogado Tiago Cortes. "Há um reconhecimento, por parte das pessoas, que os limites estão próximos do fim e que mais vale aceitar do que ir para o subsídio de desemprego", resume. Por outras palavras, "as pessoas tendem a não reagir tanto perante uma eventual perda do seu posto de trabalho" e a não ir tanto para tribunal.

Outro factor que poderá pesar "a favor" dos tribunais é o facto de as empresas optarem, para despedir, por mecanismos mais objectivos e

Há um reconhecimento, por parte das pessoas, que os limites estão próximos do fim e que mais vale aceitar do que ir para o subsídio de desemprego.

TIAGO CORTES
Advogado

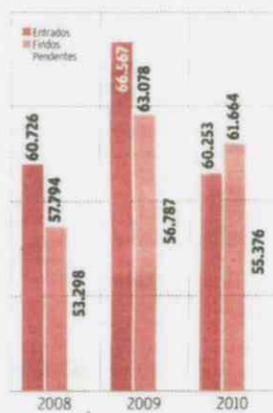
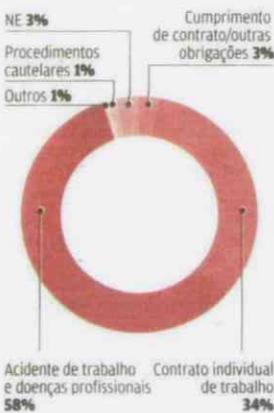
menos susceptíveis de grandes litígios jurídicos. O despedimento por inadaptação é de prova muito difícil, mas o mesmo já não acontece com o despedimento por extinção do posto de trabalho ou mesmo o despedimento colectivo e, "neste contexto de crise é possível que as empresas recorram mais a esses mecanismos", admite o magistrado Azevedo Mendes, presidente da Assembleia geral da Associação Sindical dos Juizes Portugueses. Além disso, acrescenta o advogado Tiago Cortes, a nova lei virá até facilitar as coisas, como acontece com o despedimento por extinção do posto de trabalho, "em que os critérios invocáveis passam a ser mais objectivos, podendo ser livremente escolhidos pela empresa". Também na sua opinião, este deverá ser o caminho mais facilmente escolhido por quem quer despedir, juntamente com os despedimentos colectivos.



Laboral | Novos conceitos introduzidos com as alterações legislativas podem conduzir

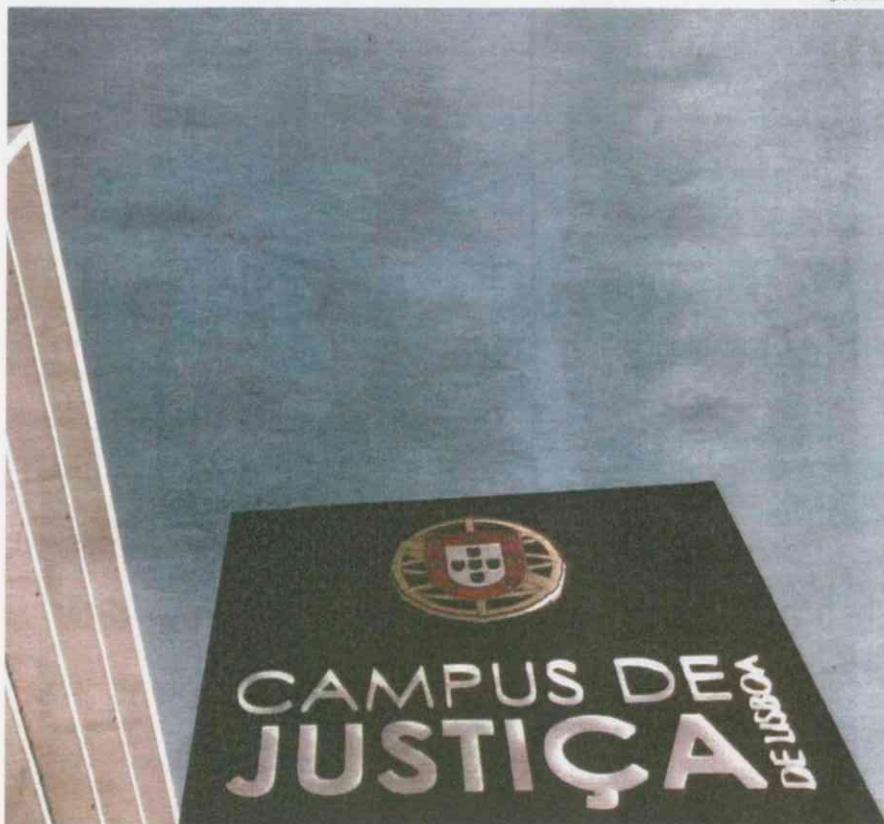
ACIDENTE DE TRABALHO DOMINA PROCESSOS
ACÇÕES ENTRADAS NOS TRIBUNAIS DE 1ª INSTÂNCIA

MENOS ACÇÕES DESDE O INÍCIO DA CRISE
PROCESSOS FINDOS TAMBÉM AUMENTAM



As questões relacionadas com acidentes de trabalho e doenças profissionais são as que mais se acumulam nas secretárias dos juizes dos tribunais do trabalho. O segundo tema que mais litigiosidade provoca é o contrato individual de trabalho, nos seus mais diversos contornos.

Desde 2008, o ano em que a crise financeira chegou com mais força, o número de novos processos laborais tem vindo a registar um decréscimo. Consequência, dizem os especialistas, de uma menor capacidade reivindicativa dos trabalhadores, que preferem arriscar menos o seu posto de trabalho.



o aumento da conflitualidade nos tribunais.

Miguel Baltazar

Em tempo de crise, trabalhadores reclamam menos

"Uma das características da crise é que os processos nos tribunais do trabalho baixaram e não subiram", refere o magistrado Azevedo Mendes, da Associação Sindical dos Juizes Portugueses. E como se explica isso? "A situação está tão precária, que os trabalhadores acham que já não ganham nada em recorrer aos tribunais", lamenta. Na prática, com as empresas insolventes e sem dinheiro para pagar aos trabalhadores as indemnizações devidas, um processo judicial de pouco servirá.

Esse aparente descrédito, estará a contribuir para uma redução do número de novos processos em tribunal (ver gráfico ao lado), sendo que não seria por falta de motivos, já que os advogados admitem que cada vez mais as empresas estão a actuar ao arrepio da lei, ou cortando salários indiscriminadamente ou pura e simplesmente despedindo, independentemente de estarem ou não reunidos os pressupostos legais.

"Quanto mais se liberaliza [os despedimentos], mais eficazes devem ser os meios de defesa, mas isso não passa por mudar as regras e sim por dotar os tribunais de meios", alerta João Santos. Ou seja, sublinha, "o que era preciso era pôr os tribunais do trabalho a funcionar". Porque, se é certo que o número de novos processos tende a diminuir, o número de pendências continua elevado (mais de 55 mil em 2010, últimos dados disponíveis) e ainda muito longe do compromisso de eliminação total das pendências em 2013, como ficou acordado com a tripla.

Tribunais estão "mais rápidos"

Tiago Cortes, também advogado especialista em questões laborais, admite, no entanto, que os tribunais estão a trabalhar mais depressa, embora ainda não no que seria efectivamente desejável. "As equipas de juizes constituídas para recuperar pendências em Lisboa estão a conseguir", refere. O Tribunal do Trabalho de Lisboa foi, du-

O que era preciso era pôr os tribunais do trabalho a funcionar.

JOÃO SANTOS
Advogado especialista em direito laboral

rante muito tempo, um dos mais problemáticos do País, com o número de processos a acumular-se, tendo obrigado o Ministério da Justiça a tomar medidas extraordinárias.

Segundo os dados da Direcção-geral da Política de Justiça, "verificou-se uma tendência para a manutenção dos valores entre 2007 e 2009, verificando-se mesmo uma redução entre 2008 e 2009". Ou seja, "depois de se manter em 12 meses em 2007 e 2008, a duração média destes processos baixou para 11 meses em 2009". Este é o último ano disponibilizado pelas estatísticas e é importante referir que estes prazos se referem às acções declarativas, ou seja, aquelas em que o juiz determina que o trabalhador tem (ou não) um determinado direito. Depois disso, há ainda que ter em consideração que muitas vezes necessitaria uma acção executiva, para obrigar as empresas mais recalcitrantes em cumprir. E isso demora muito mais tempo, frequentemente o dobro. Terá, aliás, tendência a aumentar, já que, como refere Azevedo Mendes, as empresas não estão solventes e as execuções são cada vez mais difíceis e complicadas.

MEXIDAS NA LEGISLAÇÃO

AS PRINCIPAIS ALTERAÇÕES AOS DESPEDIMENTOS

CRITÉRIOS DE ESCOLHA DEFINIDOS PELAS EMPRESAS

Quando se faz um despedimento por extinção de posto de trabalho e existem várias pessoas com funções idênticas quem deve sair primeiro? A lei em vigor estabelece que deve ser seguido um critério de antiguidade, despedindo em primeiro lugar os trabalhadores com menor antiguidade no posto de trabalho, melhor antiguidade na categoria ou classe inferior na mesma categoria. Este critério, que protege as pessoas mais velhas ou que estão há mais tempo na empresa, vai agora desaparecer. A proposta de alterações ao Código do Trabalho que chegou à Assembleia da República prevê que este critério seja eliminado. A escolha deverá ser feita pelo empregador com base num "critério relevante e não discriminatório".

NÃO SERÁ NECESSÁRIO PROCURAR OUTRO LUGAR PARA O TRABALHADOR

Actualmente, o despedimento por extinção de posto de trabalho e por inadaptação não se pode verificar se houver outro posto de trabalho compatível com a categoria profissional da pessoa a despedir. As alterações ao Código do Trabalho eliminam este requisito.

INADAPTAÇÃO SEM ALTERAÇÕES PRÉVIAS AO POSTO DE TRABALHO

As empresas só podem hoje recorrer ao despedimento por inadaptação quando tenha havido uma alteração prévia do posto de trabalho (por exemplo devido à introdução de novas tecnologias). Quando a nova lei entrar em vigor, o que deverá ocorrer em Abril ou em Junho, este requisito cai. É assim potencialmente alargado o leque de situações em que o trabalhador pode ser despedido quando exista

uma "modificação substancial" da prestação do trabalhador, de que resultem, "nomeadamente, uma redução continuada da produtividade ou da qualidade, avarias repetidas nos meios afectos ao posto de trabalho ou riscos para a segurança e saúde do trabalhador, de outros trabalhadores ou de terceiros".

DESPEDIMENTO POR INCUMPRIMENTO DE OBJECTIVOS FUTUROS

Ao eliminar o requisito de alterações prévias ao posto de trabalho, o Governo alarga também o leque de situações em que é possível despedir um trabalhador com cargo de direcção ou de "complexidade técnica" pelo mero incumprimento de objectivos. A proposta que chegou à Assembleia da República prevê, no entanto, que o despedimento só possa ter lugar com base no incumprimento de objectivos fixados depois da entrada em vigor da lei.