



# Especialistas questionam eficácia do “despedimento conciliatório” do PS

As propostas para restringir os contratos a termo e tornar mais célere a cessação do contrato individual podem ser insuficientes para combater a dualidade do mercado de trabalho

## Legislação laboral Raquel Martins

O diagnóstico está feito há muito e é unânime. Em Portugal, as empresas usam excessivamente a contratação a termo para contornarem a suposta rigidez da lei laboral. Para resolver o problema, o grupo de economistas liderado por Mário Centeno acredita que se deve restringir os contratos a termo e criar um mecanismo de cessação do contrato individual mais célere. O objectivo é convencer as empresas a recorrer a vínculos permanentes e acabar com o reinado da contratação a termo. Porém, especialistas ouvidos pelo PÚBLICO questionam a eficácia destas medidas. E alertam que o resultado pode ser o inverso.

No relatório *Uma Década para Portugal*, os 12 economistas convidados pelo PS propõem que se limite o uso da contratação a prazo apenas à substituição de trabalhadores, bem como a criação de um regime conciliatório de despedimento por razões económicas, para todos os novos contratos. A ideia é criar um modelo semelhante ao alemão, em que o empregador propõe um acordo ao trabalhador, oferecendo-lhe uma compensação mais elevada do que prevê a lei e que ficará isenta de impostos. Em troca, o trabalhador abdica de contestar o despedimento em tribunal.

“Em Portugal temos mais de um milhão de contratações e mais de um milhão de separações por ano, temos uma rotação enorme por via dos contratos a prazo. Precisamos de mais flexibilidade? Não. Precisamos é que essa flexibilidade seja sustentada por razões económicas e não por razões contratuais”, justifica ao PÚBLICO Mário Centeno, garantindo que nada se alterará no conceito de justa causa.

Fora de questão está também qualquer alteração às normas do Código do Trabalho. “Simplesmente vamos fazer uma proposta de um novo procedimento de cessação do posto de trabalho, com um conjunto de passos obrigatórios, com o mesmo tempo de aviso prévio e com tu-

do o que existe hoje na lei”, adianta.

Sendo assim, a solução proposta é suficiente para alterar as práticas das empresas? Juristas, especialistas em legislação laboral e constitucionalistas consideram que não. Para que isso acontecesse seria preciso ir mais longe ou então tornar efectivo o cumprimento da lei no que respeita aos contratos a termo.

Luís Pais Antunes, antigo secretário de Estado do Emprego, lembra que já existem rescisões por acordo e mesmo noutras situações há sempre a possibilidade de empregador e trabalhador acordarem a saída. “Isso acontece todos os dias e em todas as empresas. Se a proposta é apenas formalizar o procedimento conciliatório, o impacto prático vai ser muito pequeno”, antecipa.

“A nuance que existe parece ténue mas não é. Dá segurança ao empregador [que tem a garantia de que o processo não vai para tribunal], e mais rendimento ao trabalhador [que recebe uma compensação mais elevada]”, contrapõe Mário Centeno.

Pais Antunes não tem dúvidas de que a ideia, não assumida, que está por detrás da proposta é “alargar os motivos do despedimento individual”. Embora também diga que, no final, “a montanha vai parir um rato”.

Pedro Furtado Martins, professor de direito na Universidade Católica, segue a mesma linha de raciocínio: “O que parece estar em causa não é uma nova forma de despedimento, é usar as razões que já existem e prever que o despedimento com base nessas razões possa ser mais rápido”. O resultado será, na sua opinião, pouco relevante: “Não se consegue travar a segmentação do mercado de trabalho sem mexer nos despedimentos”.

Luís Gonçalves da Silva, professor na Universidade de Lisboa, também tem dúvidas sobre a eficácia das medidas propostas. “Ou temos um regime mais aberto de cessação - o que vejo com dificuldades face ao artigo 53.º da Constituição da República [que proíbe os despedimentos sem justa causa] e face à jurisprudência constitucional - ou a eliminação dos contratos de trabalho a termo, salvo



Mexidas nos despedimentos arriscam esbarrar no Constitucional, alertam os especialistas

para a substituição de trabalhadores, como pretende a proposta, não terá aceitação”, alerta.

### Aumento da informalidade?

O risco é que o feitiço se vire contra o feiticeiro e os contratos a termo sejam substituídos por falsos recibos verdes e por relações de trabalho informais. O alerta é transversal aos juristas que falaram com o PÚBLICO.

Gonçalves da Silva alerta que poderemos assistir a “um aumento do mercado subterrâneo, com a inerente desprotecção do trabalhador e afectação de contribuições fiscais e de segurança social”. Um receio partilhado pelo constitucionalista Jorge Pereira da Silva: “Ao reduzir as possibilidades de celebrar contratos a prazo, as empresas ou sobem para o nível do contrato sem termo ou descem para os contratos de prestação de serviços [recibos verdes]”.

Também António Monteiro Fernandes, antigo secretário de Estado do Emprego e especialista em direito

laboral, tem dúvidas. “O abuso dos contratos a termo - que, como bem observa o relatório, acarretou a legalização do despedimento sem justa causa - não depende hoje da lei, mas da efectivação desta”, sublinha.

“A ligação dos contratos a termo a quaisquer necessidades objectivamente temporárias de trabalho, que é necessário concretizar com precisão, está certa e não deve ser mexida”, defende.

Também Jorge Leite, professor jubilado da Universidade de Coimbra, considera a restrição dos contratos a termo uma medida injusta, porque “há empresas com necessidades temporárias e que ficam sujeitas ao mesmo regime punitivo”.

Mário Centeno afasta estes receios, referindo que os incentivos que estão a ser preparados “vão no sentido de uma maior formalização da economia” e “são suficientemente distribuídos entre empresas e trabalhadores para terem um impacto contrário [ao que as críticas apontam]”.

Quando aos sectores mais dependentes do trabalho sazonal, lembra que “actualmente na lei portuguesa é possível fazer a cessação de um contrato de trabalho quando a empresa deixa de ter laboração na área em que o trabalhador estava ocupado”. O modelo que está a ser pensado “vai dar mais trabalho às empresas”, que se “acomodaram ao que é fácil”, critica.

### O risco da Constituição

Embora o economista que liderou o relatório afaste alterações ao conceito de justa causa, Jorge Pereira da Silva nota que mexidas nos despedimentos têm sempre riscos e o Tribunal Constitucional (TC) “é muito conservador nessa matéria”.

Basta pensar na tentativa de alargar o período experimental em 2009 (quando Vieira da Silva era ministro do Trabalho do PS), que foi chumbada por 13 a zero, porque punha em causa a garantia do emprego. Também em 2013, quando confrontado



**“Ao limitar os contratos a prazo a maioria passará a falsos recibos verdes”**

**Luís Pais Antunes**

Ex-secretário de Estado do Emprego

## Acordo para rescindir contrato sem recurso aos tribunais existe na Alemanha desde 2004

**Raquel Martins**

**Lei alemã prevê, em caso de despedimento por razões económicas, acordo entre empregador e trabalhador, se este abdicar dos tribunais**

O despedimento conciliatório, proposto no relatório *Uma Década para Portugal*, é inspirado numa medida introduzida na Alemanha em 2004, na sequência da chamada reforma Hartz. A reforma incluía um conjunto de medidas - desenhadas por uma comissão liderada por Peter Hartz, responsável pelos recursos humanos da Volkswagen - que tinham como objectivo resolver o problema do elevado desemprego e da segmentação do mercado de trabalho na Alemanha do final dos anos 90. A sua aplicação foi feita em várias fases, passando por uma reformulação dos serviços de emprego, do regime de protecção no desemprego e da lei laboral.

Na Alemanha, o regime de despedimento está previsto na Termination Protection Act (PADA), mas nem todas as empresas são abrangidas e nem todos os trabalhadores estão protegidos do despedimento “socialmente injustificado”.

Desde 2004, com a aprovação do pacote Hartz III, as empresas com menos de dez trabalhadores (até então o limite era cinco) passaram a estar fora do âmbito de aplicação da PADA. Nestes casos, o despedimento é praticamente livre (com excepção de trabalhadores considerados vulneráveis, como grávidas ou deficientes) e a empresa não tem de apresentar uma razão para terminar o contrato.

Com esta medida, o então chanceler Gerhard Schroeder esperava fomentar o emprego nas pequenas empresas e ultrapassar a sua relutância em contratar novos trabalhadores por causa das dificuldades e dos custos associados ao despedimento. Na mesma altura, foi introduzida uma norma semelhante à que os economistas sugerem agora para Portugal: um regi-

me conciliatório de despedimento.

A lei alemã passou a prever que, em caso de despedimento por razões económicas, o empregador pode chegar a acordo com o trabalhador e pagar-lhe uma compensação, caso ele abduque de recorrer para tribunal. Na prática, como explicou ao PÚBLICO o advogado e antigo secretário de Estado do Emprego, Luís Pais Antunes, o trabalhador pode escolher entre aceitar o pagamento da compensação, abdicando do recurso para tribunal, ou impugnar o despedimento.

O objectivo da medida era reduzir os recursos aos tribunais do trabalho e, de certa forma, institucionalizar uma prática que era comum. É que, nota Pais Antunes, mais de metade dos processos que chegavam a tribunal terminavam

com um acordo entre o empregador e o trabalhador.

Adicionalmente, o Governo de Schroeder pretendia antecipar uma prática em que, mais do que avaliar a legalidade do despedimento, os processos litigiosos discutiam sobretudo o valor da compensação que a empresa estava disposta a pagar ao trabalhador.

“A lógica faz todo o sentido. Se temos muitos recursos aos tribu-

**15**

**Dias de salário por cada ano de antiguidade é o montante mínimo da compensação prevista no despedimento conciliatório na Alemanha**

nais, mas depois as estatísticas dizem que a percentagem de processos que terminavam em acordo era de 50% a 60%; então o legislador optou por institucionalizar o processo de acordo”, resume o ex-governante.

Embora a lei alemã não preveja limites mínimos ou máximo para as indemnizações por despedimento - essa matéria pode ser regulada pelos contratos colectivos -, no caso do processo conciliatório está estabelecido que a compensação é de meio salário por cada ano de antiguidade na empresa. Na prática, o empregador informa o trabalhador de que quer cessar o contrato por razões económicas e oferece-lhe uma compensação. O visado pode escolher não impugnar o despedimento e receber o dinheiro.

Os efeitos da reforma foram, segundo Mário Centeno, o economista que liderou os trabalhos do relatório apresentado ao PS, significativos, com uma parte substancial dos processos de despedimento a serem resolvidos através da conciliação.

Já Pais Antunes lembra que a compensação de meio salário por cada ano de antiguidade é superior à que anteriormente era acordada entre empresa e trabalhador, pelo que o recurso a este mecanismo acaba por se cingir aos casos em que tanto um como o outro têm dúvidas sobre o desfecho do processo em tribunal. Nesses casos, preferem seguir a via conciliatória. “As últimas referências que tenho são de 2013 e dão conta de que a aplicação prática tem sido baixíssima”, nota.

Em Portugal, Centeno propõe um modelo semelhante no caso de despedimentos por razões económicas. “É criado este novo processo em que o empregador sugere ao trabalhador um acordo e o trabalhador voluntariamente aceita-o ou não. A partir do momento em que o aceita, o empregador e o trabalhador fecham um acordo e a partir daí a possibilidade de litigância sobre aquele objecto desaparece”, explicou ao PÚBLICO.



**Mário Centeno liderou trabalhos que estão na base do relatório do PS**

com a eliminação dos critérios de selecção dos trabalhadores em caso de despedimento por extinção de posto de trabalho, o TC travou o diploma do actual Governo por considerar que violava a proibição de despedimento sem justa causa.

“O TC tem sido conservador e exigente no que respeita à determinabilidade da lei. Ou seja, a lei tem de ser precisa para que as consequências da sua aplicação sejam claras para empregadores e trabalhadores”, frisa Pereira da Silva.

Sem conhecer a redacção legislativa das propostas do PS, Pais Antunes não arrisca dizer se há ou não riscos constitucionais. De uma coisa tem a certeza, “o processo tem de ser bem gerido”. É que se o TC dá luz verde à redução do âmbito dos contratos a prazo e chumba as medidas relacionadas com os despedimentos “fica pior a emenda que o soneto”. “Não se resolve a dualidade do mercado de trabalho e empurra-se os trabalhadores para a informalidade”.





## Despedimento conciliatório do PS questionado

Juristas dizem que medidas  
podem não ser suficientes  
para travar excesso de  
contratos a prazo **p22/23**