



UGT ESCLARECE

5. A UGT E OS DESPEDIMENTOS

É frequentemente afirmado que a lei portuguesa é das menos flexíveis da Europa no que concerne aos despedimentos, o que se deverá sobretudo à proibição constitucional de despedimentos sem justa causa e à elencagem existente na lei dos motivos de justa causa de despedimento.

No entanto, todos os motivos de despedimento individual que existem noutras legislações europeias existem também na legislação nacional.

Mais, temos um procedimento de despedimento colectivo dos mais liberais da Europa, se não o mais liberal, o qual dispensa na totalidade qualquer intervenção administrativa. E não podemos esquecer que é o despedimento colectivo o mecanismo adequado para realizar as reestruturações no seio das empresas.

Não podemos ainda deixar de questionar como pode o nosso mercado de trabalho ser considerado rígido quando os elevados índices de precariedade, muito superiores aos dos restantes países da Europa, incluindo a vizinha Espanha, garantem uma elevada mas indesejável flexibilidade por via da cessação dos contratos precários.

Nesse contexto, a UGT sempre se bateu contra o alargamento dos motivos de despedimento individual, quer na elaboração do Código do Trabalho em 2003 quer agora na revisão de 2008.

A proposta do Governo apontava como um dos objectivos, seguindo a proposta da Comissão do Livro Branco, a revisão do regime do despedimento por inadaptação estendendo este conceito à inadaptação funcional superveniente.

Sempre considerámos que tal alargamento abriria de forma inaceitável os despedimentos, constituindo na prática um novo motivo de justa causa pelas discricionariedade e subjectividade que introduzia.

Por esse motivo, a UGT sempre se bateu contra a inadaptação funcional e, em todas as posições expressas, claramente reputou tal alteração como inaceitável.

Só à última da hora a UGT obteve a satisfação desta condição pelo Governo e pelos empregadores, sem a qual teria sido inviabilizado qualquer acordo tripartido.

Não lográmos porém a alteração, pela qual há muito nos batemos, do regime dos despedimentos colectivos no sentido do direito de informação e participação aí estabelecido abranger as rescisões amigáveis.

O Acordo prevê que sejam redefinidos os procedimentos no caso dos despedimentos individuais com justa causa (por facto imputável ao trabalhador).

Os elementos essenciais do processo disciplinar mantêm-se, nomeadamente aqueles que permitem ao trabalhador uma defesa e uma resposta adequadas.

Assim, são mantidas:

- a exigência de nota de culpa, acompanhada de comunicação por parte do empregador ao trabalhador da intenção de proceder ao despedimento;
- o direito do trabalhador consultar o processo;
- o direito de responder à nota de culpa;
- a obrigatoriedade de a decisão final de despedimento constar de documento escrito e ser fundamentada.

Se tais exigências não forem cumpridas, o despedimento é automaticamente ilícito.

O que é suprimido no processo disciplinar é o carácter obrigatório da instrução, devendo caber agora ao empregador decidir da realização das diligências probatórias requeridas pelo trabalhador.

No entanto, de tal supressão não resulta o desaparecimento da possibilidade da comissão de trabalhadores emitir parecer sobre o despedimento.

É ainda reforçado o papel sindical no processo disciplinar ao abrir a possibilidade desse parecer poder também ser feito pelo sindicato quando o trabalhador filiado assim o desejar

Em conformidade, também a decisão final do empregador deve ser comunicada não somente ao trabalhador ou à comissão de trabalhadores mas também à associação sindical respectiva.

Mais, a decisão do empregador, mesmo daquele que opta por não realizar as diligências pedidas, passa a ter de dar resposta escrita aos pareceres dos representantes dos trabalhadores.

Esta simplificação processual no âmbito do procedimento disciplinar é acompanhada pelo reforço das garantias do trabalhador na fase judicial.

Assim, o trabalhador pode contestar o despedimento no prazo de sessenta dias a contar da recepção da comunicação do despedimento, mas tal contestação

consiste na simples apresentação de requerimento, através de formulário próprio, de que deve constar apenas:

- a comunicação do despedimento;
- a identificação do empregador.

A interposição da acção passa a caber ao empregador, a quem caberá igualmente provar que o despedimento é lícito.

Mais, e a fim de compensar as eventuais deficiências que possam resultar da falta de instrução do processo disciplinar, o tribunal passa a pronunciar-se sempre sobre os fundamentos invocados para o despedimento, o que hoje não sucede.

Em coerência com as alterações do procedimento do despedimento por facto imputável ao trabalhador, as meras irregularidades formais passam a não constituir fundamento de ilicitude do despedimento. No entanto, o procedimento será inválido e, em consequência, o despedimento será ilícito se não se cumprirem as formalidades centrais:

- Faltar a nota de culpa, ou se esta não for escrita ou não contiver a descrição circunstanciada dos factos imputados ao trabalhador;
- Faltar a comunicação da intenção de despedimento junta à nota de culpa;
- Não tiver sido respeitado o direito do trabalhador a consultar o processo ou o prazo para resposta à nota de culpa;
- A comunicação ao trabalhador da decisão de despedimento e dos seus fundamentos não for feita por escrito, ou não esteja elaborada nos termos exigidos pela lei.

Assim, por um lado, o Acordo prevê uma simplificação processual na fase disciplinar, cuja excessiva morosidade prejudica não apenas o empregador mas também o trabalhador, para quem a manutenção de uma situação de incerteza é muitas vezes insustentável. Mais, esta fase está sempre sujeita, não podemos esquecer, a uma grande discricionariedade do empregador.

Por outro lado, o Acordo prevê não apenas uma maior intervenção dos sindicatos na fase disciplinar, como torna mais fácil o acesso do trabalhador aos Tribunais enquanto instância em que verdadeiramente pode fazer valer os seus direitos.