



Capítulo III da Proposta do Governo

RACIONALIZAR E REFORÇAR A SEGURANÇA DAS PARTES NOS PROCESSOS DE DESPEDIMENTO

O documento apresentado pelo Governo segue o entendimento da Comissão do Livro Branco no sentido de, dentro do actual quadro constitucional, introduzir medidas de simplificação processual no que concerne ao despedimento individual.

A UGT regista essa posição do Governo, a qual considera dever ser considerada na medida em que consideramos essencial a salvaguarda dos quadros constitucional e legal do despedimento com justa causa.

Recusamos a criação de novas formas de despedimento, nomeadamente por via do despedimento por inadaptação superveniente.

Esta é uma matéria em que a proposta é totalmente vaga e imprecisa e em que o Governo deve clarificar quais os objectivos e vias que pretende seguir.

A UGT está aberta à discussão de uma eventual simplificação dos processos de despedimento. Para tal, é porém necessário garantir um conjunto de regras fundamentais e enquadradoras que garantam o conhecimento pelo trabalhador dos factos que lhe são imputados e decisões que sobre ele recaem, bem como o respeito pelo princípio do contraditório.

Mais, tal não se deve traduzir num prejuízo da defesa dos direitos dos trabalhadores e dos seus representantes, pelo que o quadro do Governo deverá ser complementado com medidas concretas de reforço da intervenção sindical nos processos de despedimento, quer na fase disciplinar quer na fase judicial.

PROPOSTA DO GOVERNO

O Governo acolhe na generalidade as propostas do Livro Branco, no sentido de:

- Manter as normas em vigor quanto à justa causa de despedimento e inderrogabilidade por contratação colectiva das soluções consagradas no Código do Trabalho;
- Manter a inderrogabilidade das soluções consagradas no Código do Trabalho;
- Redefinir o elenco das modalidades de cessação do contrato de trabalho;
- Redefinir as regras de procedimento disciplinar articulando-as com novas regras relativas à acção de impugnação do despedimento, mediante alteração do Código do Processo de Trabalho, determinando que a prova da licitude do despedimento seja realizada em audiência de julgamento e que os tribunais se pronunciem sempre sobre a verificação e procedência dos fundamentos invocados para o despedimento. Esta medida permitirá reduzir substancialmente o prazo de interposição da acção de impugnação do despedimento, dado que o trabalhador apenas terá de desencadear a acção, invocando a simples realização de um despedimento que considera ilícito, cabendo ao empregador apresentar a petição inicial justificando o despedimento e apresentado as provas da respectiva justificação. A produção de prova seguirá também esta ordem, devendo ser feita em primeiro lugar a prova do empregador;
- Em despedimentos que sejam apenas formalmente ilícitos por faltas ou deficiências processuais (desde que tenham sido cumpridas as exigências de audiência prévia do trabalhador e de comunicação escrita da decisão fundamentada), passar a permitir que, quando se prove em tribunal o mérito da justa causa, se mantenha o dever do empregador indemnizar o trabalhador mas deixe de existir o dever de reintegração;
- Fazer o Estado suportar o custo dos salários intercalares quando a acção judicial se prolongar por mais de um ano;

- Estabelecer o dever de informação simultânea do empregador quando em processos de despedimento por extinção do posto de trabalho, for solicitada a intervenção da ACT;

- Rever as normas respeitantes ao despedimento por inadaptação.

POSIÇÃO UGT

a) Justa causa de despedimento e a inderrogabilidade das soluções consagradas no Código

A UGT não pode deixar de considerar como positivo que, na linha do proposto pela CLB, o Governo respeite o imperativo constitucional nesta matéria, quadro esse que entendemos dever ser respeitado e mantido.

b) Inderrogabilidade das soluções consagradas no Código

Consideramos igualmente positivo que, em matéria da cessação do contrato, em que a necessidade de segurança jurídica assume uma cada vez maior relevância e actualidade, se mantenha a inderrogabilidade das soluções previstas no Código do Trabalho, quer por via da contratação colectiva quer por via do contrato individualmente acordado.

Não resulta claro do documento do Governo se, à semelhança da CLB, se pretende retirar do âmbito da negociação colectiva a possibilidade de regular sobre prazos de procedimento e sobre valores de indemnização. É necessário que o Governo clarifique a sua posição.

A UGT entende os argumentos de conveniência de padronização que presidem a essa supressão e encontra-se aberta a discutir esta matéria.

Manifestamente positiva parece-nos a introdução dos critérios de definição das indemnizações e compensações como mínimo para a negociação colectiva.

c) O elenco das modalidades de cessação do contrato de trabalho

A proposta parece ir no sentido de operar uma mera desagregação das modalidades de cessação, explicitando na elencagem todas as que resultam já da lei. Nessa medida, não merece oposição.

d) Regras de procedimento disciplinar e regras relativas à acção de impugnação do despedimento

Procedimento disciplinar

O Governo parece acolher na íntegra as propostas da CLB, as quais vão no seguinte sentido:

- Manutenção da exigência de uma acusação escrita e da comunicação da intenção de despedir, bem como do direito do trabalhador consultar o processo e responder à nota de culpa, nos moldes actualmente estabelecidos (arts. 410º e 413º);
- Eliminação do carácter obrigatório da instrução (à excepção do despedimento de grávidas, puérperas e lactantes), com consagração de um período de reflexão para a tomada da decisão final para os casos em que o empregador prescindir da instrução, alterando-se o art. 414º em conformidade;
- Manutenção da obrigatoriedade da decisão final escrita e fundamentada, com introdução de um prazo dilatatório para decidir se não existir instrução.

A excessiva extensão da duração do período de diligências probatórias pode resultar em prejuízo de ambas as partes, mas a sua supressão não deixa de significar uma redução da capacidade de defesa do trabalhador.

A UGT considera positivo que tenham sido mantidos elementos essenciais do processo, tais como a exigência de nota de culpa escrita e correspondente direito de resposta do trabalhador, bem como a manutenção da decisão escrita e fundamentada.

Para a UGT importa sobretudo assegurar que a possibilidade de supressão da instrução seja desde logo equilibrada com uma efectiva participação não apenas das comissões de trabalhadores mas também dos sindicatos no processo.

Deve assim ser alargado o número de casos em que se exige parecer dos sindicatos após a recepção da nota de culpa, nomeadamente quando o trabalhador seja sindicalizado.

Nesse sentido, propomos:

- Alteração de disposições como o nº 5 do artº 414º (Instrução) ou o nº 2 do artº 415º (Decisão) no sentido das comunicações passarem a ser feitas não apenas à comissão de trabalhadores, mas também, num maior número de casos, às associações sindicais.

Acção de impugnação do despedimento

O Governo acolhe as propostas da CLB:

- A decisão judicial deve sempre pronunciar-se sobre a verificação e procedência dos fundamentos invocados para o despedimento, sem prejuízo da apreciação dos vícios formais;
- O trabalhador apenas deve invocar a ilicitude do despedimento, cabendo a interposição da petição inicial justificando o despedimento ao empregador;
- Uma diminuição substancial do prazo para a interposição da acção de impugnação do despedimento;

A UGT regista positivamente as propostas de passar o ónus de interposição da acção para o empregador e a de existir sempre uma apreciação do fundamento da causa pelo Tribunal.

A última destas propostas é aliás essencial para equilibrar o aligeiramento da fase disciplinar e responde a uma reivindicação UGT.

No que respeita à redução do prazo para a impugnação do despedimento, o prazo apontado pela CLB de apenas 60 dias poderá revelar-se demasiadamente curto para uma efectiva ponderação por parte do trabalhador. Questionamos se tal prazo é retomado pelo Governo.

No entender da UGT, uma tal redução poderá conflitar com a efectividade de outros normativos, designadamente o da mediação laboral, o qual, não tendo efeito suspensivo sobre o prazo de interposição, poderá contribuir para a inviabilização ou dos processos de mediação ou da acção de impugnação.

Mais, afigura-se-nos pertinente que, atendendo à fragilização da capacidade de reacção e defesa do trabalhador em sede de processo disciplinar, se pondere um reforço da sua protecção em sede judicial.

Nesse sentido, a UGT propõe:

- reforço da legitimidade processual activa dos sindicatos, alargando a já existente capacidade de representação, que hoje se cinge às "acções respeitantes à violação, com carácter de generalidade, de direitos individuais de idêntica natureza de trabalhadores seus associados" (artº 4º, nº 2, alínea c) CPT).

e) Reintegração

A UGT entende que é fundamental que a reintegração do trabalhador continue a funcionar como regra.

Os casos em que a reintegração não se opera devem ser excepcionais, e restringidos a situações em que o trabalhador manifeste a sua vontade em sentido contrário e a casos extremos de impossibilidade da manutenção da relação de trabalho.

Entendemos que a existência de meros vícios formais com a consequente repetição do procedimento que hoje se verificam, sem que haja efectivamente um motivo substancial de ilicitude, se revela por vezes uma solução excessivamente onerosa, podendo ser reequilibrados o custo para o empregador e trabalhador de uma decisão que apenas formalmente é injusta.

Na medida em que é complementada com a proposta de a causa de fundo e a existência de justa causa de despedimento serem sempre apreciadas pelo Tribunal, aproximando-se de uma posição já assumida pela UGT, a solução prefigurada parece assegurar uma efectiva protecção do trabalhador contra os despedimentos arbitrários.

No entanto, temos de questionar o Governo se pretende manter a proposta da CLB, pela qual se passaria a entender que a reintegração não seria referenciada nem ao posto de trabalho nem à empresa, como hoje sucede (arts. 436º nº 1, b) e 438º nº 1).

É uma proposta que merece a nossa manifesta oposição.

f) Custo dos salários intercalares em acções judiciais prolongadas

A UGT concorda com o princípio subjacente à proposta, a qual encontra paralelo em países como a Espanha e nos parece contribuir para uma maior responsabilização que actualmente se lhe deve exigir em todas as suas áreas de actuação.

Esta medida retoma aliás parcialmente a proposta já firmada no Acordo de Concertação Estratégica e nunca implementada

“8.4. Análise da possibilidade de pagamento pelo Estado das remunerações vincendas superiores a seis meses por despedimento ilícito, quando se verificarem demoras no processo superiores a esse prazo, por motivo não imputável ao empregador.” (pág. 100)

Importa esclarecer quais são os custos previsíveis para o Estado e como irão concretamente ser suportados.

g) Dever de informação simultânea do empregador em processos de despedimento por extinção do posto de trabalho em que é solicitada a intervenção da ACT

A proposta não suscita objecção.

h) Despedimento por inadaptação

O Governo é aqui totalmente omissivo, importando desde logo clarificar se pretende nesta sede retomar as propostas da CLB.

A CLB propunha:

- Colocação da tónica do despedimento na impossibilidade de manutenção da relação de trabalho e não, como hoje sucede, da existência de prévias modificações do posto de trabalho;
- Possibilidade de despedimento de trabalhadores que ocupem cargos de complexidade técnica ou de direcção sem que se verifiquem cumulativamente os requisitos legais da existência de alterações tecnológicas, de falta de condições de segurança, saúde e higiene imputável ao empregador e de colocação da compensação à disposição do trabalhador.

Para a UGT, a questão central nesta sede é a da aplicação prática do regime.

Simplificar este regime, eliminando progressivamente determinados requisitos legalmente previstos abrindo, desta forma, a porta a uma maior facilitação na sua utilização e liberalizando os despedimentos, não é a solução desejável.

Para a UGT é inaceitável que se criem novas formas de despedimento como parece ser a intenção com esta nova “inadaptação funcional superveniente”.

A não se verificarem modificações no posto de trabalho, conforme as exigidas na alínea a) do nº1 do artº 407º, teremos de questionar em que moldes e por que motivos um trabalhador, até aí a desenvolver cabalmente as suas funções, o deixa subitamente de o fazer. É um quadro que não compreendemos, que não aceitamos e não se nos afigura razoável.

Estamos perante uma matéria que, parece-nos, poderá ser mais eficientemente resolvida pela via da negociação colectiva do que pela da simples alteração legal, criando espaço à definição do conceito de inadaptação e ao esclarecimento dos critérios que o integram.

Uma nota não pode deixar de ir para a proposta realizada no que concerne aos trabalhadores que ocupem cargos de elevada complexidade técnica ou de direcção. Com efeito, e sendo legalmente fixada para estes trabalhadores a possibilidade de um período experimental, este sim usado para aferir da inadaptação e que é já de si muito alargado face à generalidade dos trabalhadores (até 6 meses), parece-nos que a retirada de qualquer requisito legal se revela excessiva.

Numa matéria em que os problemas são mais de ordem prática que legislativa, a eliminação de requisitos que vão em muito contribuir para uma injustificada flexibilização dos despedimentos apenas pode ser considerada como inaceitável pela UGT.

MATÉRIAS OMISSAS

Despedimento colectivo

O Governo é totalmente omissos em matéria de despedimento colectivo, sendo urgente rever este regime de forma a dar cumprimento às disposições que resultam

da Directiva 98/59/CE de 20 de Julho, relativa à aproximação das legislações dos estados-membros respeitantes aos despedimentos colectivos.

Recordamos aqui que o Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias condenou já Portugal em 2004, por considerar que a legislação portuguesa nesta matéria não cumpre as obrigações que lhe incumbem por força dos arts. 1º e 6º da Directiva ao restringir a noção de despedimentos colectivos a despedimentos por razões estruturais, tecnológicas ou conjunturais.

A UGT propõe:

- alteração do artº 397º de forma a englobar no despedimento colectivo qualquer forma de cessação do contrato de trabalho não pretendida pelo trabalhador.

Tentativa de conciliação prévia ao processo judicial

A UGT considera positiva esta medida proposta pela CLB, na medida em que poderá contribuir para uma mais célere resolução dos conflitos laborais.

No entanto, esta medida isoladamente pode comportar o perigo de contribuir para “forçar” acordos financeiros e não a efectiva reposição dos direitos dos trabalhadores, sendo essencial que seja complementada com o já proposto reforço da legitimidade processual activa dos sindicatos.

Indemnização nos processos de resolução com justa causa

A CLB propôs a sanção da contradição do artº 443º, o qual prevê a indemnização de todos os danos patrimoniais e morais para em seguida aparentemente os limitar a um montante entre 15 e 45 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade.

A UGT subscreve a proposta da CLB que permite ao trabalhador provar a existência de danos de montante mais elevado, afastando o limite actualmente prescrito.

Lisboa, 13 de Maio de 2008