

Só em empresas em grave situação financeira foram pagos valores próximos dos mínimos

A redução das indemnizações por despedimento

No passado dia 20 de Julho, o Governo aprovou, em Conselho de Ministros, uma proposta de lei que prevê a redução das indemnizações por cessação do contrato de trabalho, dos actuais 30 dias de salário-base e diuturnidades, para 20 dias, e impondo um limite máximo, que deverá ser de aproximadamente € 116.400,00.

Embora a referida proposta de lei tenha, ainda, de ser aprovada pela Assembleia da República, já é possível ter uma ideia aproximada do que será o novo enquadramento legal nesta matéria.

Este artigo referir-se-á somente ao caso dos despedimentos colectivos e por extinção de posto de trabalho, ou seja, os motivados por razões de mercado, estruturais, ou tecnológicas, para usar a terminologia do Código do Trabalho.

Antes de entrar na análise do mérito das alterações em causa, parece-nos importante salientar que os referidos 30 dias (20 na proposta de lei) constituem um mínimo abaixo do qual os empregadores não podem pagar em caso de despedimento, funcionando como valor de referência, e não como máximo, ao contrário do que parece entender-se em alguns discursos políticos.

Aliás, da nossa experiência em despedimentos colectivos, só em empresas em grave situação financeira foram pagos valores próximos dos mínimos, sendo comum que as empresas, desde que tenham tal possibilidade, aumentem o pacote de compensação, também designado por “plano social”.

Convém não esquecer que a economia portuguesa e, por consequência, as empresas portuguesas se encontram num momento muito delicado, no qual ou demonstramos ser capazes de tomar as medidas que se impõem, e de



Inês Reis

modo rápido, ou será cada vez mais difícil tornar tais empresas competitivas, e mesmo atrair investimento, estrangeiro ou nacional.

Ora, é precisamente por ter em conta a delicadeza do momento que não se compreende a razão pela qual o novo sistema será aplicável “apenas aos novos contratos”.

Com efeito, as empresas em Portugal, neste momento, não estão em fase de contratação em massa, estando provavelmente mais necessitadas de reestruturar os seus quadros de pessoal actuais.

Ainda que se estivesse num momento relevante em termos de contratação, a ideia das empresas (aquelas que exercem a sua actividade de forma responsável e que, cremos, são a vasta maioria) não é, certamente, a de contratar e formar quadros hoje, para os despedir amanhã.

As reestruturações de que as empresas em Portugal necessitam com urgência prendem-se com o seu quadro de pessoal actual, em muitos casos envelhecido, com formação não muito qualificada e com longas carreiras nas empresas em causa, determinando o pagamento de avultadas compensações, quer pelo facto de o valor base actual ser relativamente elevado, quer por não haver limite máximo.

Por exemplo, um trabalhador com 30 anos de serviço na mesma empresa (situação relativamente comum nas empresas portuguesas) recebe (pelo menos) dois anos e meio de vencimento, aplicando as regras actuais.

Claro que poderá argumentar-se que os vencimentos em Portugal não são elevados, mas é fácil apreender o que significa para uma empresa, em termos de esforço financeiro, ter de pagar de uma só vez 2,5 anos de salário.

Ora, ao aplicar as medidas agora propostas apenas aos novos contratos, está, por um lado, a facilitar-se, mais uma vez, o despedimento dos mais jovens e com

carreiras mais curtas e, por outro, a adiar-se a sua verdadeira entrada no mercado de trabalho, criando duas categorias de trabalhadores: os de primeira, que têm contratos de trabalho “antigos”, e os de segunda, que terão contratos “novos”.

Ao não alargar a aplicação dessas medidas também aos contratos actualmente em vigor, está a impedir-se, na prática, a reestruturação das empresas, tão necessária quanto premente.

Ao deixar no ar a possibilidade de alargamento de tais medidas a todos os contratos, está, na verdade, apenas a adiar-se tais reestruturações, pois as empresas ficarão a aguardar por tal alargamento, não se reorganizando até lá, se puderem esperar.

Não deixa de ser irónico que aqueles que pugnam por integrar os jovens no mercado de trabalho não vejam que, ao pretender proteger o que denominam de “direitos adquiridos” (como se houvesse um direito a ser despedido...), estão na verdade a dificultar e a adiar cada vez mais tal integração.

Finalmente, em termos de aplicação da lei no tempo, teremos três momentos:

1) o actual;

2) aquele em que as novas regras se aplicarão apenas para os contratos celebrados após a sua entrada em vigor;

3) aquele em que a sua aplicação será alargada a todos os contratos. Esta técnica legislativa será certamente mais um factor a ajudar ao congestionamento e à confusão dos nossos tribunais.

Será, pois, recomendável que estas novas medidas, que certamente farão aumentar as pendências judiciais, sejam acompanhadas de um reforço da capacidade dos tribunais do trabalho, embora infelizmente nos pareça que tal não irá suceder. *Advogada, especialista em Direito do Trabalho*

Poderá argumentar-se que os vencimentos em Portugal não são elevados, mas é fácil apreender o que significa para uma empresa, em termos de esforço financeiro, ter de pagar de uma só vez 2,5 anos de salário