

CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

C I R C U L A R :

Nº 75/2012

ASSUNTO: Alteração ao Código do Trabalho (13ª Circular)

Cessação do contrato – “inadaptação do trabalhador ao posto de trabalho”

Esta circular está ligada á anterior, onde tratamos o — despedimento por extinção de posto de trabalho. Como ali dissemos,

Outra modalidade da cessação do contrato de trabalho, está prevista na al.e), do artº340, Código Trabalho. É o

“despedimento por inadaptação”

e encontra-se regulada a modalidade nos artºs 373 a 380, Código. Repare-se, e como diz o artº373, Código, e que é importante, despedimento fundamentado,

“... em inadaptação superveniente do trabalhador ao posto de trabalho”

Damos aqui **por reproduzido** tudo o que consta da primeira parte da Circular anterior, no que diz respeito ás cautelas a ter com o Empregador enveredar pelo despedimento de um seu trabalhador, com base na inadaptação, nomeadamente os alertas feitos para o perigo real, e sempre presente, da figura da “ilicitude do despedimento”.

Usar o “pretexto” da inadaptação do trabalhador ao seu posto de trabalho para por na rua um trabalhador, em que o real motivo, subjacente, é um outro qualquer, não é procedimento correcto; e, é perigoso. Veja ali as consequências.

-----X-----

Aqui, na inadaptação, o número de artigos a regulamentar o instituto subiu para 8 (oito). E, dessas oito, foram alterados 6 (seis): artºs 374; 375; 376; 377; 378 e 379, Código. Alguns deles,

Como, por ex., o artº375, que aos “requisitos” do despedimento por inadaptação diz respeito, as alterações são muitas e importantes.

Devo informar, antes, que este tipo de despedimento nunca foi de grande utilização pelos Empregadores. Na n/ opinião, embora se tenha badalado que as alterações visaram simplificar o recurso ao mesmo, a verdade é que a regulamentação ainda foi tornada mais exigente. É certo que se revogou (aboliu) os requisitos de:

- ➔ não existe na empresa outro posto de trabalho disponível e compatível; e,
- ➔ a situação não decorra de falta de condições de segurança e saúde,

o certo é que o novo nº2 veio obrigar a todo um processo de "avaliação" complexo e confuso. O que se estende depois no nº3, com reenvios. Também esta modalidade de despedimento se tornou mais dependente da "formação" - --- veja o nº5 ----, o que é sempre algo perigoso.

É certo que se alterou a al.c), do nº1, artº376, --- a sujeição á inexistência de outro posto de trabalho disponível e compatível ---, mas, a nova redacção da al.c), com referência á formação profissional, na n/ opinião, veio dificultar ainda mais. Pior,

Um novo nº2, neste artº376, vem introduzir no processo a associação sindical; ou, comissão de trabalhadores, comissão sindical, ou seja, todo um avolumar de fontes de conflito. Depois,

O artº377, cujo título é "Consultas em caso de despedimento por inadaptação", criaram-se 3 números a regular o que antes podia não ser claro, mas não atingia a relevância que agora lhe foi dada.

Os Comentadores, ás alterações do Código, e no que a este capítulo diz respeito, realçam, além da supressão de alguns requisitos legais,

- que a modalidade de despedimento pode ser usada, "... ainda que não tenham sido introduzidas modificações no posto de trabalho"; que,
- basta que haja uma modificação substancial da prestação realizada pelo trabalhador, de que resultem, nomeadamente, a redução continuada de produtividade ou de qualidade.

só que, na n/ opinião, não referem que isso foi feito á custa de um maior controle sobre a formação; e, um maior controle das organizações sindicais e dos trabalhadores. Ou seja,

Se a modalidade do despedimento já era pouco apetecível com a regulamentação anterior , agora, com as alterações introduzidas ficou ainda mais difícil. Se estiver enganado, o tempo se encarregará de desmentir ...

Claro, não esqueça: o artº385, Código, refere em título, a "Ilicitude do despedimento por inadaptação". Além dos fundamentos gerais para o efeito, repare nos dois primeiros:

- a) - não cumprir os requisitos do nº1, artº375, que, sendo agora, só três, não esquecer que têm de ser cumpridos, "... cumulativamente".
- b) - não tiver feito as comunicações previstas no artº376, um dos que mais alterações recebeu.

Em resumo: o despedimento na modalidade da inadaptação tornou-se ainda mais complexo, exigente na fundamentação. Todo o cuidado é pouco.

Agosto 2012

Carlos F. Santos Cavaleiro