

O triunfo silencioso de um novo paradigma na cessação do contrato de trabalho. O despedimento, depois da crise, nas legislações portuguesa, espanhola e italiana.

O despedimento com justa causa objectiva e subjectiva, cujo regime jurídico materializava, nestes países, a vocação protectora do Direito do Trabalho, foi alvo da mão visível do legislador.

Portugal, na sequência do Programa de Ajustamento Económico, comprometeu-se a empreender reformas na legislação laboral, nomeadamente, na compensação por cessação de contrato de trabalho e nos despedimentos por inadaptação e por extinção do posto de trabalho.

Pese embora o ímpeto reformador do legislador português tenha sido refreado pelo Tribunal Constitucional:

❑ Foi substancialmente reduzida a compensação por cessação do contrato de trabalho

- Lei 53/2011, de 14.10 manteve o regime das compensações previsto no art. 366º CT correspondente a um mês de retribuição base e diuturnidades para os contratos em vigor.
- Introduziu o art. 366º-A - compensação correspondente a 20 dias de retribuição base e diuturnidades para os contratos celebrados a partir da sua entrada em vigor, 01.11.2011 (art. 5º da Lei 53/2011, de 14.10), estabelecendo limites para a compensação.
- O valor diário da retribuição passou a corresponder à divisão por 30 da retribuição base mensal e diuturnidades - art. 366º-A, nº 2, al. c) CT.
- Lei 23/2012, de 25.06 - revogou o art. 366º-A, passando o art. 366º do CT a ter a redacção do revogado art. 366º-A.
- Regime transitório - art. 6º da Lei 23/2012, de 25.06.;
- Lei 69/2013, de 30.08 - a compensação passa a corresponder a 12 dias de retribuição base e diuturnidades - art. 366º CT.
- Regime transitório - art. 5º da Lei 69/2013.

❑ Foram alterados os pressupostos do despedimento por extinção do posto de trabalho

- Alterações introduzidas pela Lei 23/2012 ao nº 2 do art. 368º CT e a revogação do nº 4 do art. 368º CT declaradas inconstitucionais (Ac. n.º 602/2013, de 20.09)
- Lei 27/2014 - estabelece no art. 368º CT cinco critérios hierarquizados: a avaliação de desempenho, menores habilitações académicas e profissionais, maior onerosidade pela manutenção do vínculo laboral, a menor experiência na função e menor antiguidade na empresa.

❑ Foi subvertida a justa causa objectiva no despedimento por inadaptação ao admitir que a inadaptação não seja antecedida de modificações no posto de trabalho

Inadaptação sem alterações no posto de trabalho

- Regime geral - art. 375º, nº 2 CT.
- Regime especial para trabalhadores com cargos de complexidade técnica ou de direcção que não cumpram objectivos previamente acordados por escrito - art. 375º, nº 3, al. b) CT.

Em Itália

Riforma Fornero – L. n. 92/2012

Efeitos do despedimento – graduados de acordo com as causas de despedimento – art. 18º Statuto dei Lavoratori (a partir de 15 ou 60 trabalhadores em unidade produtiva ou empresa, respectivamente)

- Reintegração plena para despedimento nulo ou ineficaz (aplicável independentemente do nº de trabalhadores) - com direito a todos os salários intercalares deduzido *aliunde perceptum* ou opção pelo trabalhador por uma indemnização equivalente a 15 retribuições mensais, com limite mínimo de 5 retribuições mensais (18º, nºs 1, 2 e 3).
- Reintegração atenuada para despedimento anulável, estando os salários intercalares limitados a 12 meses deduzido *aliunde perceptum* e *aliunde percipiendum* - opção pelo trabalhador por uma indemnização equivalente a 15 retribuições mensais (18º, nºs 4 e 7). Tutela indemnizatória forte no despedimento anulável - de 12 a 24 retribuições mensais (18º, nºs 5 e 7).
- Tutela indemnizatória fraca no despedimento ineficaz - de 6 a 12 retribuições mensais (18º, nºs 5 e 7).

O Jobs Act (L. d. 183/2014, c.d. Jobs Act) e o contratto di lavoro a tutele crescenti (D.Lgs. 4 marzo 2015, n. 23)

- Tutela indemnizatória como paradigma - reintegração limitada aos casos de despedimento mais graves (ex. discriminatório).
- Reintegração plena - art. 2º D.Lgs n.23/2015.
- Reintegração com indemnização atenuada - art. 3º, 2 D.Lgs n.23/2015.
- Tutela indemnizatória forte ou standard - art. 3º, 1 D.Lgs n.23/2015.
- Tutela indemnizatória reduzida - art. 4º, D.Lgs n.23/2015.
- Tutela indemnizatória para trabalhadores de pequenas empresas, contratados a partir de 7.03.2015 - art. 9º, 2 D.Lgs n.23/2015.

Em Espanha

Despedimento disciplinar improcedente – Ley 3/2012, de 6 de julio (LRML-2012)

- Ampliação do conceito de despedimento improcedente - incluindo despedimentos por vícios de forma - art. 55º, nº 4 ET - anteriormente considerados nulos.
- Opção pelo empregador entre a reintegração ou pagamento de uma indemnização com sujeição a novos limites - arts. 56º, nº1 ET e 110º, nº1 LJS.
- A partir de 12.02.2012, esta indemnização corresponde a 33 dias, com limite de 24 meses de retribuição, em vez de 45 dias por cada ano, com o limite de 42 meses de retribuição previstos na lei anterior - art. 56º, nº 1, al. a) ET e art. 110º, nº 1 LJS - Disposición trans. 5ª LMRL - 2012
- A indemnização não é acompanhada do direito a salários de tramitação - art. 56º, nº2 ET.

Despedimento colectivo

- Redefinição, num sentido flexibilizador, das causas do despedimento colectivo - art. 51º, nº 1 ET.
- Aplicação do despedimento por causas económicas, técnicas organizativas ou de produção no Sector Público - disposición adic. 20ª ET.
- Eliminação na al. i) do art. 49º, nº1 ET da necessidade de autorização administrativa.
- Despedimento por força maior que impossibilite definitivamente a prestação de trabalho – art. 49º, nº 1, al. h) ET.

Conclusão

A análise coordenada do actual regime jurídico do despedimento nestes países demonstra que, a pretexto da crise, foi consolidada a tendência liberalizadora do mercado de trabalho que há muito soprava na Europa, transformando, de forma radical, o paradigma no despedimento que norteava estas legislações laborais.