



Opinião

Direito Aberto



Sara M. Tavares

Advogada do Departamento de Direito Laboral da SRS Advogados

Colaboração com a:



Inadaptação ganha vida

O delicado e complexo problema da cessação das relações laborais, sempre na actualidade das agendas políticas e sociais, volta à cena com a publicação do Memorando de Entendimento da *troika* com o Governo, celebrado a 3 de Maio passado. Uma das questões laborais que merece destaque nesta análise externa ao nosso sistema jurídico-económico é a cessação do contrato de trabalho por inadaptação. De acordo com a lei vigente, o empregador está sujeito a um conjunto de exigências rigorosas para que possa promover a ruptura do contrato de trabalho, o que se manifesta sem paralelo nas situações de inadaptação do trabalhador ao posto de trabalho. De facto, o regime actual refere-se a uma impossibilidade relati-

va superveniente de manutenção do vínculo com o trabalhador, desde que se verifique uma redução continuada e reiterada de produtividade ou de qualidade, avarias reiteradas nos meios afectos ao posto de trabalho ou situações de risco para a segurança e a saúde, quer do próprio trabalhador, de outros trabalhadores ou mesmo de terceiros. Verificada qualquer uma destas situações, a qual torne praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, é ainda necessário que, cumulativamente, se verifiquem cinco requisitos, sendo que três deles se encontram essencialmente ligados à questão da introdução de modificações no posto de trabalho resultantes de alterações nos processos de fabrico ou de comercialização, de no-

vas tecnologias ou equipamentos baseados em diferente ou mais complexa tecnologia. Desta forma, a cessação do contrato por inadaptação, tendo em conta os respectivos pressupostos ou requisitos, quase não tem aplicação na prática laboral portuguesa.

Este forte constrangimento foi imediatamente evidenciado pela *troika* e assente no Memorando de Entendimento. Assim, impõe-se neste plano que, até ao primeiro trimestre de 2012, seja apresentada uma proposta de lei ao Parlamento, no sentido de permitir que os despedimentos individuais devido à inadaptação do trabalhador sejam possíveis mesmo sem a introdução de novas tecnologias ou outras alterações ao

local de trabalho. Neste contexto, o Memorando sugere que, entre outros, seja adicionado um novo motivo que preveja as situações em que o trabalhador tenha acordado com o empregador objectivos específicos de entrega e não os cumpra por razões da sua exclusiva responsabilidade, ou seja, casos em que haja uma quebra de rendimento imputável ao trabalhador a título culposos. Por fim, estabeleceu-se que o despedimento por inadaptação não deve ficar sujeito à obrigação de transferência para outro posto de trabalho disponível na empresa, apesar de que, naturalmente, sempre que tal vaga exista e o trabalhador possua as devidas qualificações, deve ser evitado o despedimento. Retoma-se, assim, no essencial, passados quatro anos, o ponto de partida deixado pelo *Livro Branco das Relações Laborais*.