



## EPICENTRO LABORAL

# A adaptação inadaptada do despedimento

As prometidas alterações ao Código do Trabalho não permitirão inverter o cenário até aqui registado



**Inês Albuquerque de Castro**

A proposta de lei de alteração ao Código do Trabalho recentemente apresentada pelo Conselho de Ministros, mais concretamente as famigeradas alterações em matéria de despedimento por inadaptação, é o tema que hoje nos senta à mesa deste "Epicentro Laboral".

O governo veio a público anunciar a conquista da flexibilização em matéria de despedimentos por inadaptação. Mas quem, fiando-se em tais anúncios, ansiar pela entrada em vigor das alterações ao Código do Trabalho para arregaçar as mangas e, esfregando as mãos de entusiasmo, lançar mão deste despedimento "modificado", desengane-se porque não terá a tarefa facilitada. Continuará, sim, a ter um gigante adamastador para gerir.

A roupagem e a exigência legal instituídas para o recurso aos despedimentos por inadaptação comprometeram sempre, até hoje, a sua utilização prática. E as prometidas alterações ao Código do Trabalho não permitirão inverter o cenário até aqui registado.

A modificação central que a este título se propõe passa por permitir que estes despedimentos ocorram mesmo nos casos em que não tenham sido introduzidas modificações no posto de trabalho (o que constitui, até hoje, requisito deste despedimento). Sucede que, em sua substituição, nos casos em que estejam em causa a redução da produtividade ou da qualidade do trabalho, avarias nos meios afectos ao posto de trabalho ou riscos para a segurança e a saúde do trabalhador ou de terceiros, passa a ser exigido que (i) exista uma modificação substancial da prestação de trabalho que, em face das circunstâncias, seja razoável prever que tenha carácter definitivo; (ii) o empregador informe o trabalhador da sua apreciação da actividade prestada; (iii) o trabalhador responda, se pretender, a essa informação; (iv) o empregador dirija ordens e instruções ao trabalhador com vista a corrigir a prestação de trabalho, considerando a resposta do trabalhador; (v) seja concedida formação ao trabalhador; e que (vi) seja concedido ao trabalhador um período de adaptação após a formação. O leque de requisitos é, como se vê, infundável...

A subjectividade e a dúvida que pairam sobre alguns desses requisitos não impedirão o aumento da incerteza e da conflitualidade laboral. Disso é exemplo a exigência, para que o despedimento possa ter lugar, da existência de uma modificação substancial da prestação de trabalho que, em face das circunstâncias, seja razoável prever que tenha carácter definitivo: quando é razoável prever que o trabalhador vai ser sempre incompetente, ou quanto tempo será exigível à empresa esperar para concluir que o inadaptado não lhe serve?

A panóplia de exigências torna clara a flexibilização meramente aparente deste tipo de despedimentos (que não resultam substancialmente alterados), e tão pouco permitirá um incremento da sua utilização prática.

Continuará, pois, a surpreender a coragem de quem ouse espoletar o despedimento por inadaptação, bem como levá-lo à discussão dos tribunais...

Advogada  
inesalbcastro@gmail.com

**Quem ansiar pela  
entrada em vigor das  
alterações à lei  
desengane-se porque  
não terá a tarefa facilitada**