

A pornografia dos despedimentos colectivos em Portugal

Praticamente todas as semanas – e ainda antes do anunciado fim das moratórias dos créditos bancários e de tudo o que isso acarretará também neste campo – assistimos a sucessivos anúncios de despedimentos colectivos, e designadamente por parte de grandes empresas, inclusive das que têm vindo a acumular lucros de milhões e até a distribuí-los aos respectivos accionistas, desde a Altice e a Galp ao Banco Santander.¹

O caso da Banca, não sendo único, é, porém, especialmente paradigmático pois, em apenas 10 anos, atirou com cerca de 18.000 trabalhadores para o desemprego ou para reformas antecipadas e, tendo continuado a acumular ganhos muito significativos, inclusive durante a pandemia, anuncia, só para este ano, cerca de mais 3.000 despedimentos.

E, todavia, se formos consultar as estatísticas oficiais, o número de trabalhadores abrangidos por despedimentos por causas ditas objectivas (os despedimentos colectivos e os despedimentos individuais por alegada extinção do posto de trabalho) é absolutamente residual e representa mesmo cerca de 1/5 do número das denominadas RMA's – Rescisões por Mútuo Acordo².

O que significa isto? Significa que os despedimentos colectivos, bem como os despedimentos individuais por extinção do posto de trabalho³ são um instrumento tão frequente quanto eficiente para lançar trabalhadores para o desemprego, ainda por cima com as enormes vantagens quer da aparência de um (realmente inexistente) acordo dos trabalhadores despedidos, quer da imediatividade e da segurança jurídica dessa “solução” extintiva dos contratos de trabalho⁴, quer enfim do aproveitamento da mesma para fazer desaparecer todos e quaisquer outros créditos dos trabalhadores (mediante a famigerada “renúncia abdicativa” pela qual eles declaram “nada mais ter a haver ou a reclamar, seja a que a título for, da empresa”).

¹ Estão também arrogantemente anunciados ou mesmo já em curso, processos de despedimentos colectivos, nomeadamente no Millennium BCP, no Montepio, na Caixa Geral de Depósitos, bem como na TAP e na Groundforce.

² O chamado Livro Verde das Relações de Trabalho editado pela DGERT – Direcção Geral do Emprego e Relações de Trabalho, assinala, no seu Quadro 108, que em 2015, sendo a maior causa de cessação dos contratos de trabalho a caducidade (62,9%) – em virtude do elevadíssimo número de contratos a prazo, que é por essa forma que normalmente são extintos –, os despedimentos colectivos representam somente 2,78% do total das cessações, enquanto as RMA's foram da ordem dos 13,1%!

³ Segundo o mesmo Livro Verde, os despedimentos individuais por alegada extinção do posto de trabalho representaram, em 2015, 8,7% do total das extinções de vínculos laborais.

⁴ Já que, com o reconhecimento da assinatura do trabalhador, este nem sequer tem o direito (previsto no art.º 397.º do Código do Trabalho) a, no prazo de 7 dias, arrepende-se da decisão tomada e fazer renascer o Contrato de Trabalho, pelo que a cessação deste, é, por esta via, definitiva e segura para o empregador.

Mas sobretudo as ditas “RMA’s” extorquidas sob a ameaça da simples e expedita consumação do despedimento, colectivo ou por extinção do posto de trabalho, têm a enorme vantagem social e política de mascarar a existência do mesmo despedimento, permitindo a tão hipócrita quanto usual invocação de que “nós não praticámos despedimentos pois o que fizemos foi aplicar um plano de rescisões voluntárias a que os trabalhadores, livre e esclarecidamente, aderiram”. Exactamente como tem acontecido com grande parte dos despedimentos nos Bancos e sucedeu recentemente na TAP...

E porque é que isto – como todos sabemos, mas alguns fingem ignorar – pode afinal ser assim?

Antes de mais, porque, ao invés do que sempre afirmam os “especialistas” defensores dos interesses do Capital, para este e para os seus representantes “adoptar”, “evoluir” ou “reestruturar” é, sempre e necessariamente, sinónimo de despedir e despedir em massa.

E tal é assim porque todos os grandes progressos científicos e tecnológicos alcançados nas últimas décadas, em vez de colocados ao serviço de toda a Humanidade, foram afinal expropriados pela ínfima minoria dos que vivem à custa do trabalho dos outros.

E por isso, por exemplo, as NTCI’s – Novas tecnologias da Comunicação e Informação (como os meios informáticos e os de comunicação à distância), que permitem aumentar enormemente a produtividade do trabalho, afinal em vez de possibilitarem a diminuição da extensão, do risco e da penosidade das actuais jornadas de trabalho, mantendo ou até aumentando o nível de emprego, afinal e unicamente para permitir a manutenção ou até o incremento dos gigantescos ganhos dos grandes interesses económicos e financeiros são afinal transformados num pretexto para os despedimentos dos considerados “excedentários” ou “redundantes” e para a manutenção ou até para a extensão das jornadas de trabalho dos que ficam e da sua (intensificada) exploração.

E esta lógica pode ir-se impondo nomeadamente em Portugal porque – ao contrário do que também sempre proclamam os tais cultores dos interesses do Capital e os defensores da “nova” dogmática jurídico-laboral – é muito fácil e muito barato despedir no nosso país, enquanto a impugnação de despedimentos manhosos e ilegais, se revela cara e difícil.

Como? Antes de mais, com o Código do Trabalho de 2003⁵ as indemnizações passaram a ser calculadas não em função de toda a remuneração que o trabalhador normalmente

⁵ Actual art.º 366.º, n.º 1 do Código do Trabalho.

recebe como contrapartida da sua prestação de trabalho mas apenas em função da chamada “retribuição base”, a qual, ainda por cima e regra geral, os julgadores da Justiça Laboral interpretam como sendo sinónimo de “vencimento base”, com o que todas as retribuições complementares (como subsídios, comissões, etc.), ainda que recebidas regular e periodicamente, saltam fora do cálculo da compensação de antiguidade que é devida.

Depois, com as chamadas “reformas laborais” do tempo da Troica – as introduzidas em 2012 e 2013⁶ pelo governo PSD/CDS e que o governo do Sr. Costa, que tem desde 2015 contado com o apoio do PCP e do BE, se recusa terminantemente a alterar – o cálculo de tais indemnizações passou a ser feito á razão da miséria de 12 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano de antiguidade⁷.

Significa isto que um trabalhador com dez anos de antiguidade e que recebe 900 euros por mês (sendo 700 a título de vencimento-base e 200 a título de subsídios, comissões ou outras prestações complementares), antes de 2003 recebia de indemnização $900 \times 10 = 9000$ euros, a partir de 2003 passou a receber $700 \times 10 = 7000$ euros e, após as alterações legais de 2012 e 2013, somente 2800 euros!?

É assim inquestionável que pôr na rua um trabalhador que ganha 900 euros mensais, com uma década de dedicado serviço, por uma bagatela de menos de 3000 euros representa, de facto, uma provocatória e até pornográfica indignificação do desemprego e uma poderosa arma de chantagem sobre quem trabalha.

Por outro lado, as “razões” legais justificativas do despedimento são amplíssimas e há muito que deixaram de constituir necessariamente – como o princípio constitucional da segurança no emprego, consagrado no art.º 53.º da Lei Fundamental, deveria impor – uma solução de última *ratio*. E, pior do que isso, grande parte dos juízes do Trabalho, formatados ideologicamente pelas Faculdades de Direito e pelo Centro de Estudos Judiciários e por aquilo que neles lhes é ensinado, tendem a não querer fiscalizar eficiente e efectivamente a veracidade dos motivos invocados para o despedimento sob o argumento (claramente político-ideológico e ultra-reaccionário) de que, para respeitarem o princípio da sacrossanta liberdade de iniciativa económica, não lhes competiria “imiscuir-

⁶ Em especial as Leis n.º 23/2012, de 25/06 e n.º 69/2013, de 30/08.

⁷ Já citado art.º 366.º, n.º 1 do Código do Trabalho.

se na esfera da gestão empresarial privada”. Logo, para este tipo de concepções, se o patrão simplesmente invoca que acha que tem de despedir, ele está legitimado a despedir, mesmo que esteja, ou a obter então elevados lucros, ou até a praticar uma gestão ruinosa. Some-se a tudo isto o elevadíssimo valor das custas judiciais na acções laborais e a solução legal (consagrada no art.º 366.º, n.º 4 e 5 do Código do Trabalho) de que, para poder impugnar judicialmente o seu despedimento (colectivo ou por extinção do posto de trabalho), ele tem forçosamente de devolver ao patrão o valor da indemnização de antiguidade que lhe haja sido paga⁸, e facilmente se compreende como pode ser tenebrosamente eficaz a ameaça do estilo do “ou aceitas esta medida dita voluntária que eu te estou aqui a apresentar, que fui eu que unilateralmente elaborei e que é inegociável, ou vais ser abrangido pelo despedimento”!

Se a tal se acrescentar ainda a sempre conhecida incapacidade da ACT – Autoridade das Condições do Trabalho, para conseguir realizar acções inspectivas que surpreendam e detectem as condições de puro e duro assédio moral em que geralmente decorrem as reuniões ditas de negociações, então tornam-se absolutamente evidentes a facilidade e, mesmo, a impunidade com que em Portugal se preparam e executam despedimentos ilegais e com que se usa a ameaça dos mesmos para extorquir a subscrição, sobretudo pelos trabalhadores mais vulneráveis⁹, de “mútuos acordos” que afinal nada têm de mútuo nem de acordo...

É precisamente por isso que uma real disposição para alterar o quadro legal, a formação académica e profissional e as medidas organizativas que actualmente permitem e até premeiam este autêntico escândalo, constitui o factor de clara demarcação entre, por um lado, aqueles que verdadeiramente querem defender quem trabalha e produz e, por outro, todos aqueles que, mesmo não obstante as suas mais belas palavras, não querem realmente assumir essa defesa.

Aos juraboralistas que se prezam de defender a dignidade do trabalho e de quem o presta, e com ele tudo produz, impõe-se não só denunciar este pornográfico escândalo que são

⁸ Por força do estabelecido nos n.º 4 e 5 do art.º 366.º do Código do Trabalho que, desde 2003 até 2021, nenhum governo, nem nenhuma maioria parlamentar, de “direita” ou de “esquerda”, quiseram alterar.

⁹ Vulnerabilidade essa determinada desde logo por necessariamente, em reuniões individuais, o trabalhador se encontrar mais fragilizado por natureza, mas também pelo enorme peso da iminência da perda da sua fonte de sustento e enfim, pela circunstância de, às vezes, ao fim de décadas e décadas de empenhado e diligente serviço, se ver tratado como um trapo imprestável e descartável.

os despedimentos colectivos e por extinção do posto de trabalho como também submeter à crítica mais severa e conseqüente todas as teses, e concepções da dogmática jurídica em que ele se apoia e baseia.

E aos trabalhadores, tantas vezes abandonados pelos seus pretensos amigos, de sindicatos a partidos políticos, resta unirem-se e lutar, com firmeza e decisão, contra os despedimentos, as injustiças e a exploração!

António Garcia Pereira