



## SEMESTRE EUROPEU - FICHA TEMÁTICA

# LEGISLAÇÃO EM MATÉRIA DE PROTEÇÃO DO EMPREGO

### 1. INTRODUÇÃO

**A legislação de proteção do emprego é constituída por regras e procedimentos que dizem respeito à faculdade das empresas de contratar e despedir trabalhadores.**

**A legislação de proteção do emprego** incide sobre os seguintes aspetos:

- a legalidade dos períodos experimentais, os prazos obrigatórios de pré-aviso e as indemnizações por despedimento (pagamentos aos trabalhadores por rescisão antecipada do contrato de trabalho);
- os requisitos processuais que devem ser respeitados nos despedimentos individuais ou coletivos;
- as sanções por despedimento injusto; e
- as condições de utilização dos contratos de trabalho temporários ou a prazo.

Essas regras e procedimentos podem estar consagrados na legislação ou em contratos de trabalho coletivos ou individuais. A eficácia da proteção do emprego depende também de outros fatores, nomeadamente da interpretação jurisprudencial das disposições legislativas e contratuais.

**A legislação de proteção do emprego não é uniforme em todos os Estados-Membros.** Para além dos requisitos mínimos comuns resultantes da legislação da UE e de outras obrigações internacionais (ver *infra*), as características desta legislação refletem

sobretudo as diferentes tradições jurídicas e institucionais. Nos países de tradição jurídica romanista (assente no direito civil), essa legislação é normalmente regulada por lei, enquanto nos países de tradição anglo-americana (assente no direito comum) se baseia principalmente em contratos privados e na resolução de litígios. Nestes últimos países, os tribunais têm um amplo poder discricionário, enquanto nos primeiros a legislação desempenha um papel mais importante.

**O incumprimento das condições previstas na legislação ou nos contratos coletivos torna o despedimento ilícito ou nulo.** Este facto tem implicações no que respeita às obrigações do empregador e aos direitos do trabalhador, que variam de país para país.

Regra geral, o despedimento por razões discriminatórias é considerado abusivo, ao passo que os trabalhadores despedidos por motivos disciplinares graves não beneficiam, normalmente, de qualquer proteção. O recurso abusivo, ou seja, em condições diferentes das previstas na legislação, aos contratos a prazo também é geralmente objeto de sanções.

**A legislação de proteção do emprego visa proteger os trabalhadores de ações arbitrárias por parte dos empregadores através da definição de uma série de requisitos que estes são obrigados a cumprir quando despedem trabalhadores. Esses**

**requisitos refletem, em alguma medida, os custos sociais do despedimento.** Um trabalhador despedido perde rendimentos, prestações relacionadas com o tempo de serviço e, potencialmente, as competências e a experiência acumuladas nas funções que desempenha. Se demorarem muito a encontrar um novo emprego, alguns trabalhadores podem também sofrer efeitos negativos a nível social e da sua saúde.

A sociedade suporta também os custos da perda do emprego pelos trabalhadores, uma vez que as prestações de desemprego e as políticas ativas do mercado de trabalho são, em grande parte, financiadas pelos contribuintes. A proteção contra o despedimento é reconhecida pelas convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT)<sup>1</sup>, a Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia<sup>2</sup>, o Tratado da UE<sup>3</sup> e as diretivas da UE que estabelecem requisitos mínimos em matéria de despedimentos coletivos, de informação e consulta, bem como de trabalho a prazo e temporário<sup>4</sup>. Estas diretivas proporcionam um nível mínimo comum

---

<sup>1</sup> Convenção sobre o Despedimento, 1982 (n.º 158).

<sup>2</sup> Nos termos do artigo 30.º, «[t]odos os trabalhadores têm direito a proteção contra os despedimentos sem justa causa, de acordo com o direito da União e com as legislações e práticas nacionais».

<sup>3</sup> O artigo 153.º do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia prevê a possibilidade de a UE apoiar os Estados-Membros no domínio da proteção dos trabalhadores em caso de rescisão do contrato de trabalho, bem como de adotar diretivas que estabeleçam prescrições mínimas.

<sup>4</sup> Diretiva 91/533/CEE no que diz respeito à declaração por escrito, Diretiva 1999/70/CE no que diz respeito às condições individuais de trabalho, Diretiva 98/59/CE no que diz respeito aos despedimentos coletivos, Diretiva 2001/23/CE no que diz respeito à transferência de empresas, Diretiva 1999/70/CE no que diz respeito aos contratos de trabalho a prazo, e Diretiva 2008/104/CE no que diz respeito ao trabalho temporário.

de proteção aos trabalhadores de todos os Estados-Membros.

**Uma legislação de proteção do emprego desequilibrada ou excessivamente rígida pode ter efeitos indesejáveis sobre o mercado de trabalho.** Concretamente, uma proteção muito rigorosa contra o despedimento dos trabalhadores com contratos permanentes, associada a uma regulamentação flexível dos contratos temporários ou outros contratos atípicos, é suscetível de causar uma segmentação do mercado de trabalho<sup>5</sup>. Tal acontece porque estes fatores podem criar incentivos para que os empregadores recrutem trabalhadores ao abrigo de contratos temporários, a fim de não terem de suportar custos elevados em caso de despedimento. Acresce que uma regulamentação rigorosa contra os despedimentos está normalmente associada a baixas taxas de recrutamento e de despedimento. Estas podem contribuir para aumentar as taxas de desemprego, bem como para prolongar os períodos de desemprego dos grupos mais vulneráveis, como os trabalhadores jovens e/ou pouco qualificados. Em contrapartida, não há provas conclusivas de que o rigor da legislação de proteção do emprego afete as taxas de desemprego globais.

**A legislação de proteção do emprego é, geralmente, o produto de enquadramentos legislativos e não legislativos complexos.** Em consequência, não há uma abordagem única ajustável a todos os casos, devendo a resposta estratégica aos

---

<sup>5</sup> Entende-se por segmentação do mercado de trabalho a coexistência no mercado de trabalho de diferentes categorias («segmentos») de trabalhadores, caracterizadas por diferentes níveis de segurança no emprego e/ou acesso à segurança social e a outras prestações sociais, bem como por baixas taxas de transição das categorias menos seguras para as mais seguras. A distinção principal estabelece-se normalmente, mas não exclusivamente, entre os trabalhadores com contratos temporários e os que têm contratos permanentes.

desafios neste domínio ser adaptada às especificidades de cada país. Além disso, importa considerar que a legislação de proteção do emprego faz parte de um quadro institucional mais vasto, que inclui os sistemas de proteção social, as políticas ativas do mercado de trabalho e o acesso à aprendizagem ao longo da vida.

As reformas desta legislação devem tomar em consideração estes aspetos institucionais e ser coerentes com uma abordagem de «flexigurança»<sup>6</sup>. Dados recentes mostram que os Estados-Membros que procederam a amplas reformas do mercado de trabalho, com disposições contratuais flexíveis e fiáveis, estratégias abrangentes de aprendizagem ao longo da vida, políticas ativas e eficazes para o mercado de trabalho e sistemas modernos de segurança social, foram mais capazes de manter o emprego e preservar a equidade durante a recessão económica.

**O Pilar Europeu dos Direitos Sociais visa prevenir a segmentação do mercado de trabalho, tornando, simultaneamente, o emprego seguro e adaptável.** É esse o objetivo, em particular dos seus princípios n.º 5

---

<sup>6</sup> A orientação n.º 7 da UE, sobre o emprego, recomenda que os Estados-Membros tenham em conta os «princípios da flexigurança» (Decisão do Conselho relativa às orientações para as políticas de emprego dos Estados-Membros, 13 de outubro de 2016). A flexigurança pode ser definida como uma abordagem integrada que inclui quatro componentes: i) contratos flexíveis e seguros; ii) estratégias de aprendizagem ao longo da vida; iii) políticas ativas e eficazes do mercado de trabalho para facilitar a transição para novos empregos; iv) sistemas de segurança social modernos que prestem apoios adequados ao rendimento durante os períodos de transição.

(«Emprego seguro e adaptável»<sup>7</sup>) e n.º 7 («Informações sobre as condições de emprego e proteção em caso de despedimento»<sup>8</sup>). Ambos os princípios estão incluídos no capítulo «Condições de trabalho justas».

A **estrutura da presente ficha informativa** é a que a seguir se descreve.

Na secção 2, identificam-se os principais desafios habitualmente associados a disfuncionalidades dos sistemas legislativos de proteção do emprego. Tais desafios são a elevada segmentação e a falta de dinamismo do mercado de trabalho.

Na secção 3 descrevem-se os instrumentos estratégicos relacionados com os diversos desafios e aspetos da legislação de proteção do emprego.

Na secção 4, apresenta-se uma panorâmica da situação existente nos diversos Estados-Membros.

Por último, apresentam-se no anexo definições e estatísticas pormenorizadas.

Esta ficha informativa está relacionada com as fichas sobre as políticas ativas do

---

<sup>7</sup> O princípio n.º 5 afirma, nomeadamente, que «deve ser promovida a transição para formas de emprego sujeitas a contrato permanente», que «deve ser garantida a flexibilidade necessária para permitir que os empregadores se adaptem rapidamente às evoluções do contexto económico, em conformidade com a legislação e com os acordos coletivos» e que «as relações de trabalho que conduzam a condições de trabalho precárias devem ser evitadas, nomeadamente através da proibição da utilização abusiva de contratos atípicos».

<sup>8</sup> O princípio n.º 7 estabelece, entre outros aspetos, que «[a]ntes de serem despedidos, os trabalhadores têm o direito de ser informados dos fundamentos do despedimento e a que lhes seja concedido um período razoável de pré-aviso. Os trabalhadores têm direito de acesso a um sistema de resolução de litígios eficaz e imparcial e, em caso de despedimento sem justa causa, direito de recurso, acompanhado de uma compensação adequada».

mercado de trabalho, as prestações de desemprego, o trabalho não declarado e as competências necessárias no mercado de trabalho.

## 2. DESAFIOS ESTRATÉGICOS: PANORÂMICA DO DESEMPENHO NOS PAÍSES DA UE

Tal como é referido na introdução, **a elevada segmentação e a falta de dinamismo do mercado de trabalho** são os desafios mais comuns quando a legislação de proteção do emprego é excessivamente rigorosa ou favorece de forma desequilibrada os trabalhadores permanentes. Além disso, o custo excessivo do despedimento dos trabalhadores regulares, associado a outras causas, como a tributação excessiva do trabalho, pode levar à ocorrência de trabalho não declarado. (O trabalho não declarado é objeto de uma ficha temática separada.)

**O conceito de segmentação do mercado de trabalho implica a coexistência de (pelo menos) dois «segmentos» nesse mercado.** Um dos segmentos da mão-de-obra abrange os trabalhadores que têm uma relação de trabalho estável, gozam de proteção contra o despedimento e têm pleno acesso à proteção social. Os trabalhadores incluídos no outro segmento têm uma ou mais das seguintes características:

- contratos de trabalho atípicos<sup>9</sup> que proporcionam pouca ou nenhuma proteção contra o despedimento;
- relações de trabalho instáveis e poucas perspectivas de progressão na carreira e
- (muitas vezes) um acesso limitado a proteção social pelo facto de terem pago contribuições para a segurança social durante períodos mais curtos.

---

<sup>9</sup> Para além da tradicional distinção entre trabalhadores por conta de outrem e trabalhadores por conta própria, existem formas «atípicas» de emprego, como «a pedido», «por chamada», ocasional, trabalho intermitente ou através de agências, contratos de trabalho baseados em projetos, partilha de trabalho, acordos de empréstimo e utilização conjunta de recursos e trabalho coletivo. A lista é vasta e depende do Estado-Membro em causa. Além disso, os contratos de direito civil têm sido cada vez mais utilizados, em alguns Estados-Membros, para regular a prestação de serviços que são, na realidade, serviços de trabalho.

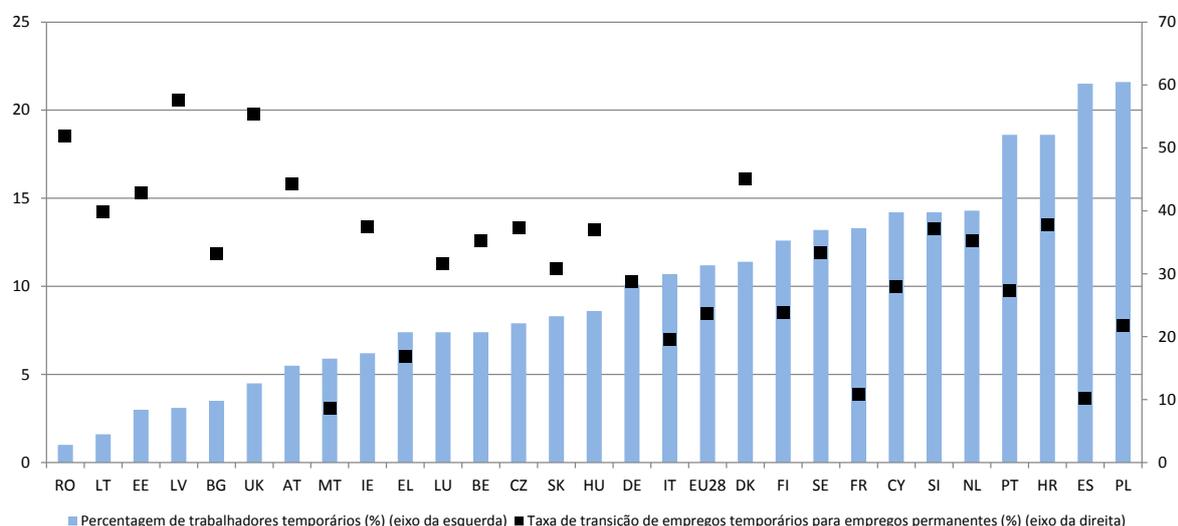
Num mercado de trabalho segmentado, os trabalhadores com contratos a prazo/atípicos encontram-se, normalmente, nessa situação contra a sua vontade (ou seja, prefeririam trabalhar com um contrato permanente<sup>10</sup>) e realizam, com frequência, tarefas que não são, por natureza, temporárias.

Além disso, as oportunidades de transição do segmento dos trabalhadores menos protegido para o dos mais protegidos são limitadas.

Na prática, os contratos temporários representam becos sem saída, e não trampolins para contratos permanentes.

A combinação de elevadas percentagens de trabalhadores contratados a prazo e reduzidas taxas de transição para empregos permanentes parece ser particularmente preocupante em países como a Polónia, a Espanha e a França (figura 1).

**Figura 1 — Percentagem de trabalhadores temporários no número total de trabalhadores, faixa etária 20-64 anos (2016); taxas de transição de contratos temporários para contratos permanentes (2015)**



Fonte: Eurostat, IFT e SILC.

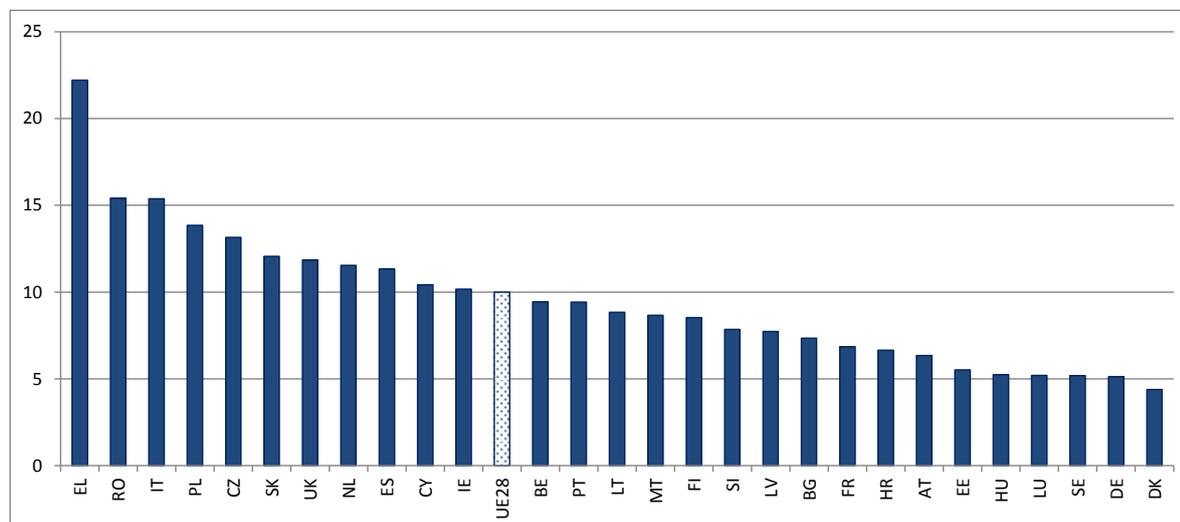
**Os países com percentagens elevadas de emprego por conta própria podem estar igualmente mais expostos a problemas de segmentação.** É o que acontece quando o emprego por conta própria dissimula abusos parciais para esconder relações de trabalho efetivamente dependente (o «falso trabalho independente») e os Estados-Membros não adaptaram os seus

A Grécia (22,2 %), a Roménia (15,4 %) e a Itália (15,4 %) registam a percentagem mais elevada de trabalhadores por conta própria (sem empregados), seguidas da Polónia, da República Checa e da Eslováquia (figura 2).

<sup>10</sup> Na UE, em 2015, 66,4 % dos trabalhadores temporários (entre os 20 e os 64 anos) estavam nesta situação por não conseguirem encontrar um emprego permanente (Eurostat, Inquérito às Forças de Trabalho - IFT).

sistemas de segurança social para incluir os trabalhadores por conta própria<sup>11</sup>.

**Figura 2 — Trabalhadores por conta própria sem empregados em percentagem do emprego total, 2016**



Fonte: Eurostat, IFT — cálculos do próprio Eurostat.

**Uma proteção rigorosa contra os despedimentos reduz a rotação da mão-de-obra: ao aumentar os custos que as empresas têm de suportar quando despedem trabalhadores, tende a reduzir tanto as taxas de despedimento como as de recrutamento.** Esta situação pode ter pouco ou nenhum impacto no desemprego global. Contudo, afeta o processo de criação e destruição de emprego, a duração do

Uma leitura conjunta das taxas de recrutamento e de perda de emprego<sup>12</sup> indica a **rotatividade existente no mercado de trabalho** (figura 3). Quando ambas as taxas são elevadas, considera-se que este é mais dinâmico e flexível (como, por exemplo, no caso dos países escandinavos e bálticos, no lado direito da figura). Porém, as elevadas taxas de recrutamento e de perda de emprego também se podem dever a um recurso generalizado aos

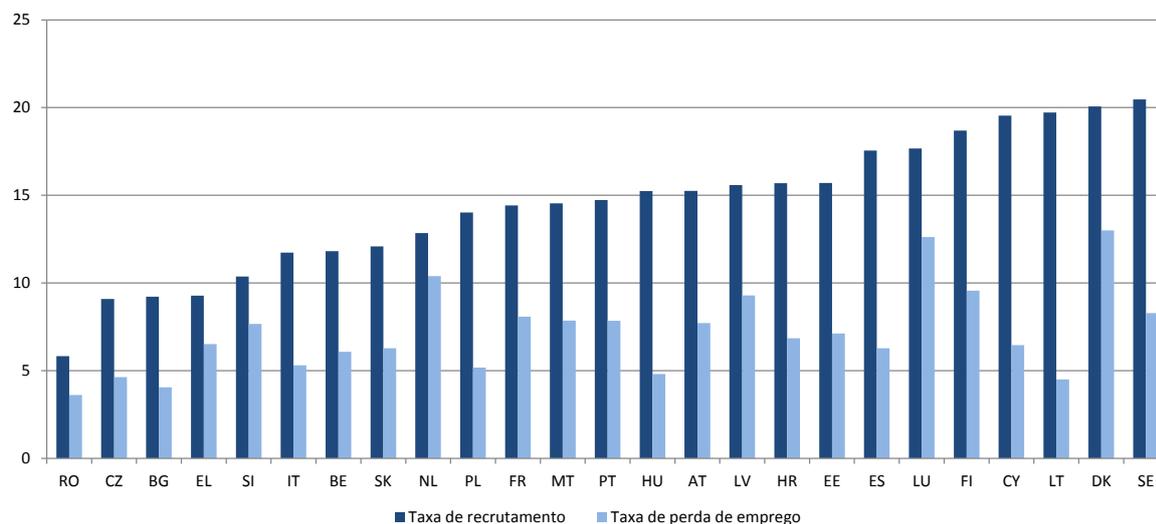
<sup>11</sup> Pedersini, R. e Coletto, D. (2010). «Self-employed workers: industrial relations and working conditions» [Trabalhadores por conta própria: relações laborais e condições de trabalho], Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho, 2010.

<sup>12</sup> As taxas de recrutamento e de perda de emprego podem ser calculadas como o rácio entre o emprego total e, respetivamente: i) as transições individuais do desemprego para o emprego e entre empregos (taxa de recrutamento); ii) as transições individuais do emprego para o desemprego (taxa de perda de emprego). Em termos absolutos, se as contratações forem mais numerosas do que as perdas, o emprego líquido aumenta.

desemprego e a composição etária da população desempregada, bem como a eficiência da redistribuição da mão-de-obra pelas empresas e pelos setores de atividade.

contratos temporários. Esta ambiguidade está parcialmente patente no caso da Espanha, dos Países Baixos, de Portugal e de Chipre. De qualquer modo, é necessária uma análise mais específica para retirar conclusões sobre a própria natureza da rotação de mão-de-obra.

Figura 3 – Taxas de recrutamento e de perda de emprego, 2016

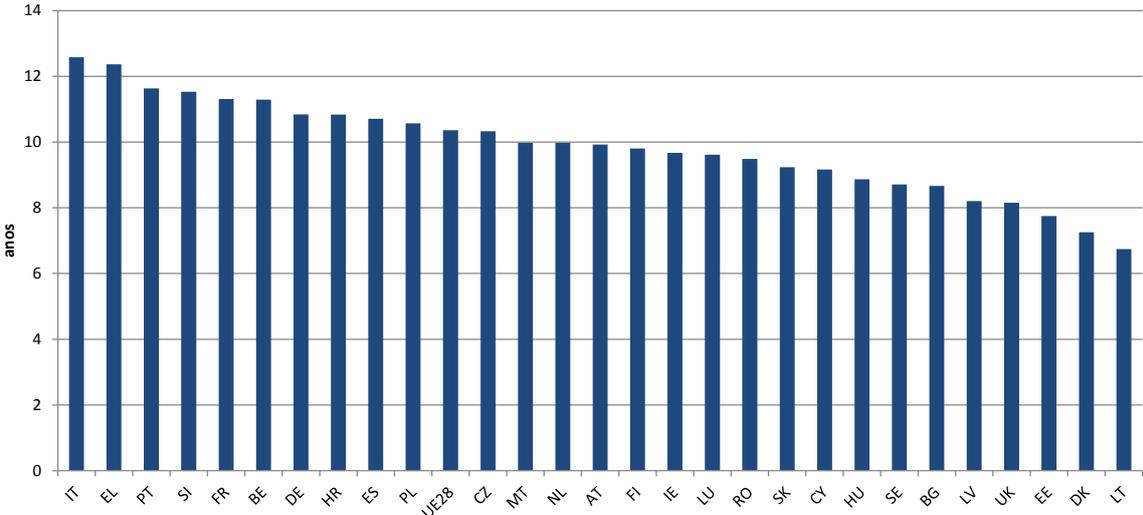


Fonte: Eurostat, IFT — cálculos do próprio Eurostat.

**Os longos períodos de serviço num mesmo emprego, sobretudo no caso das pessoas na faixa etária mais produtiva, também podem indicar mercados de trabalho estáticos,** em que os trabalhadores permanecem presos aos seus empregos e não transitam entre empresas e setores mais produtivos. Este aspeto pode ser relevante, em especial nos países onde os longos tempos de serviço coexistem com uma percentagem elevada de trabalhadores temporários (por exemplo, França, Croácia, Itália, Portugal e Eslovénia).

Esta situação denota a existência de segmentação do mercado de trabalho, sendo um sinal de que os *insiders* (trabalhadores bem integrados) conseguem beneficiar de carreiras profissionais relativamente longas e estáveis, enquanto os *outsiders* (pessoas desprovidas de proteção adequada) têm empregos de curta duração. A figura 4 indica o tempo médio de serviço no mesmo emprego dos trabalhadores entre os 15 e os 64 anos.

Figura 4 – Tempo de serviço num emprego em anos (faixa etária 15 - 64 anos), 2016



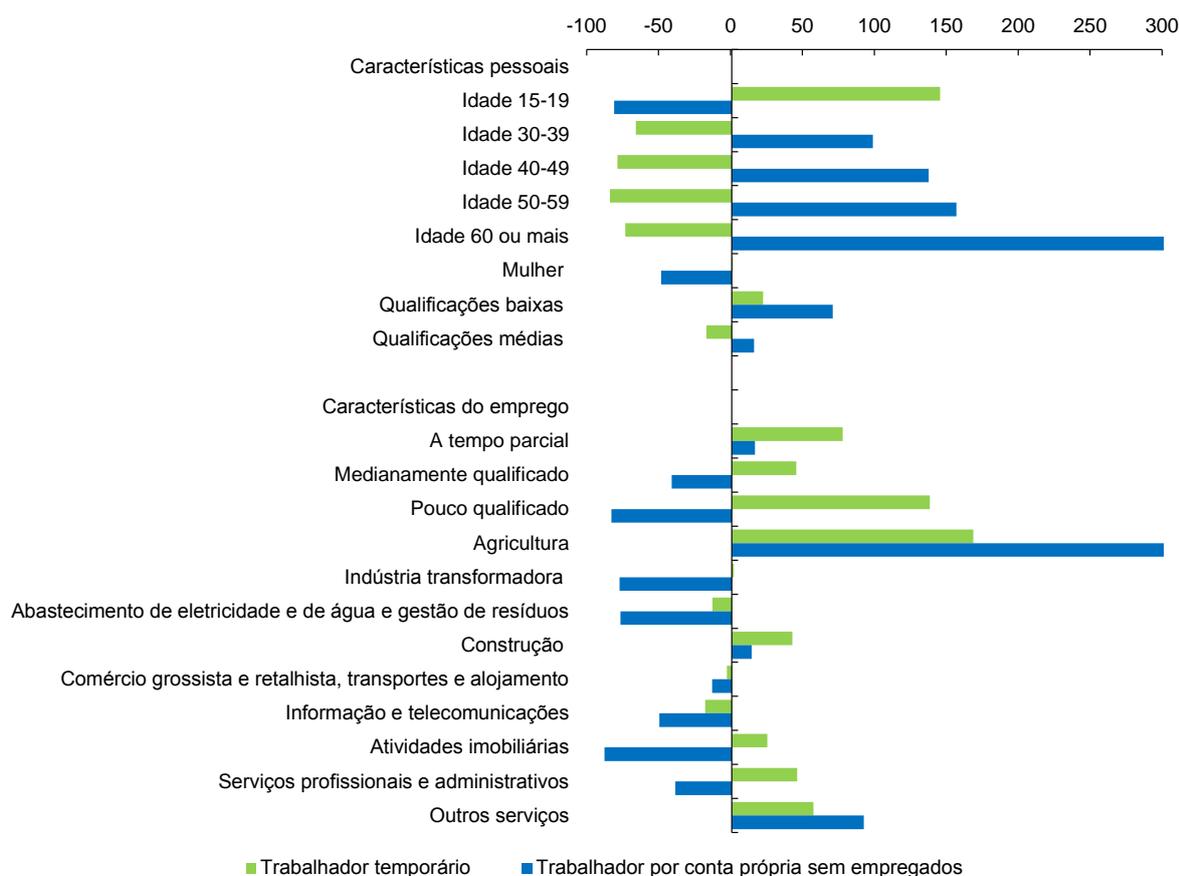
Fonte: Eurostat, IFT – cálculos do próprio Eurostat.

### A segmentação do mercado de trabalho não afeta da mesma forma os diversos grupos da população.

Os trabalhadores temporários e os trabalhadores por conta própria (sem empregados) tendem a ser pouco qualificados, a trabalhar a tempo parcial e a exercer a sua atividade nos setores da agricultura, da construção ou dos serviços.

Embora os trabalhadores temporários sejam normalmente jovens, a probabilidade de se tornarem trabalhadores por conta própria sem empregados aumenta com a idade. Esta é uma conclusão clara que se pode extrair da análise da Comissão Europeia<sup>13</sup> apresentada na figura 5.

Figura 5 — Probabilidade de se ser trabalhador por conta própria sem empregados



Fonte: «Labour market and wage developments in Europe 2017».

Nota: 1) O gráfico mostra a variação, para as várias características pessoais e profissionais, da probabilidade de se ser trabalhador temporário ou trabalhador por conta própria sem empregados, em comparação com a categoria de referência. Cada barra representa o aumento dessa probabilidade para uma característica individual específica, mantendo-se as restantes características constantes: por exemplo, ter menos de 20 anos de idade aumenta em 145 % a probabilidade de se ter um contrato temporário em comparação com alguém que tenha entre 20 e 29 anos.

<sup>13</sup> «Labour market and wage developments in Europe. Annual Review 2017» [Evolução do mercado de trabalho e dos salários na Europa. Análise anual 2017]

### 3. INSTRUMENTOS PARA FAZER FACE AOS DESAFIOS ESTRATÉGICOS

**Os impactos produzidos pela legislação em matéria de proteção do emprego sobre os mercados de trabalho têm sido objeto de múltiplos estudos.** É possível encontrar uma coletânea de dados teóricos e empíricos recentes sobre o impacto macroeconómico dessa legislação nos relatórios da Comissão Europeia «Labour market developments in Europe 2012»<sup>14</sup> e «Employment and social developments in Europe Review 2015»<sup>15</sup>. O impacto da segmentação do mercado de trabalho é analisado no recente relatório «Labour market and wage developments in Europe 2017»<sup>16</sup>.

Os três relatórios recomendados contêm análises aprofundadas dos fatores determinantes e dos resultados da legislação de proteção do emprego, incluindo o impacto da litigância laboral, além de fornecerem orientações políticas pormenorizadas. A presente secção apresenta um resumo não técnico das principais conclusões e das melhores práticas políticas para enfrentar os desafios descritos na secção 2.

**A legislação de proteção do emprego inclui uma componente de «transferência» (por exemplo, as indemnizações por despedimento pagas pelo empregador ao trabalhador) e uma componente de «perda de eficácia» (por exemplo, custos processuais e processos de resolução de litígios).** A componente de perda de eficácia aumenta os custos do trabalho efetivos, pesando não só sobre as decisões de despedimento mas

também sobre as de recrutamento. Pelo contrário, a componente de transferência pode ter efeitos neutros, desde que os salários sejam suficientemente flexíveis para compensar a maior segurança proporcionada pelas restrições ao despedimento. Uma proteção rigorosa do emprego, sobretudo no que diz respeito aos requisitos processuais, reduz a probabilidade de haver destruição do emprego em caso de crise económica. Todavia, ao aumentar os custos efetivos do emprego refreia também a criação de postos de trabalho. Em consequência, reduz as perdas de emprego durante as recessões, mas também limita o número de postos de trabalho criados nos períodos de expansão, na medida em que os empregadores tendem a evitar incorrer em custos de despedimento elevados. A rotação da mão-de-obra é geralmente baixa quando a legislação implica custos de despedimento elevados e incertos, que também podem limitar a reorientação do emprego para atividades mais produtivas.

**Uma legislação rigorosa de proteção do emprego prolonga os períodos de desemprego e faz subir as taxas de desemprego de longa duração.** O efeito previsível dessa legislação sobre a taxa de desemprego é ambivalente (dado que uma legislação que proteja fortemente o emprego reduz tanto a criação como a destruição de emprego). Contudo, a conjugação de uma menor destruição do emprego com uma criação de emprego reduzida é suscetível de prolongar os períodos de desemprego. Este tende a prolongar-se, em especial, no caso das pessoas que chegam ao mercado de trabalho pela primeira vez e no dos trabalhadores intermitentes (grupos em que os jovens, as pessoas com menos qualificações e as mulheres estão sobrerrepresentados).

**A conjugação de uma proteção forte contra o despedimento dos trabalhadores com contrato permanente com uma proteção fraca dos trabalhadores com contratos temporários ou outros contratos atípicos leva à segmentação do mercado de**

---

<sup>14</sup> Comissão Europeia (2012), «Labour market developments in Europe 2012», *European Economy* 5/2012.

<sup>15</sup> Comissão Europeia (2016), «Employment and social developments in Europe Review 2015», Direção-Geral do Emprego, dos Assuntos Sociais e da Inclusão.

<sup>16</sup> Comissão Europeia (2017), «Labour market and wage developments in Europe. Annual Review 2017», Direção-Geral do Emprego, dos Assuntos Sociais e da Inclusão.

**trabalho.** Uma legislação de proteção do emprego mais rigorosa para os contratos permanentes aumenta a probabilidade de recurso aos contratos temporários. Alarga também a disparidade entre o tempo de serviço num mesmo emprego dos trabalhadores permanentes e o dos trabalhadores temporários, bem como entre os respetivos níveis salariais<sup>17</sup>. Uma legislação rigorosa em matéria de proteção do emprego afeta principalmente os recém-chegados ao mercado de trabalho, as pessoas muito qualificadas e as que trabalham em serviços de mercado. A regulamentação rigorosa da contratação temporária não influencia a probabilidade de se ter um trabalho temporário. Porém, mesmo que o quadro regulamentar seja rigoroso, se a sua aplicação for fraca há uma maior probabilidade de as pessoas terem de trabalhar com contratos temporários. Uma proteção relativamente rigorosa dos contratos permanentes implica o risco de os trabalhadores com contratos não permanentes ficarem presos a empregos instáveis.

Todavia, pode considerar-se que a situação laboral dos trabalhadores com contratos temporários nem sempre é tão precária como muitas vezes se afirma. Com efeito, esses trabalhadores podem ter relações duradouras com o mesmo empregador e usufruir de regras de proteção contra o despedimento idênticas ou mesmo mais rigorosas. As empresas também podem ser incentivadas a contornarem as restrições à contratação e ao despedimento recorrendo à subcontratação de trabalhadores por conta própria.

**Uma legislação laboral mal concebida pode dificultar a participação no emprego,**

---

<sup>17</sup> Estas diferenças subsistem após o controlo das características individuais e profissionais que influenciam a procura de tipos de contrato específicos. Comissão Europeia (2017), «Labour market and wage developments in Europe. Annual Review 2017», Direção-Geral do Emprego, dos Assuntos Sociais e da Inclusão.

**sobretudo de grupos confrontados com desafios específicos** (pessoas pouco qualificadas, jovens, trabalhadores idosos e mulheres). Tal pode acontecer se as regras e os custos tornarem a sua contratação economicamente desinteressante e favorecerem a persistência do trabalho não declarado ao criarem incentivos perversos para que as empresas contornem a legislação.

Além disso, embora seja geralmente reconhecido que a segurança no emprego pode incentivar os trabalhadores a investirem em competências específicas da empresa que aumentam a produtividade, uma legislação que proteja excessivamente o emprego pode prejudicar a produtividade e o crescimento ao induzir uma afetação menos eficiente dos recursos humanos e uma menor inovação. Ao favorecer a dispersão de competências específicas de determinada função, o maior recurso ao trabalho temporário também pode diminuir a produtividade do trabalho e o crescimento.

**Para produzir os melhores resultados possíveis, a legislação de proteção do emprego não deve dificultar a transição entre empregos. Deve permitir que a economia responda com flexibilidade a crises** que exijam uma reafetação da mão-de-obra entre diferentes setores ou atividades, protegendo simultaneamente os trabalhadores de forma eficaz. Uma regulamentação complexa e incerta da rescisão dos contratos permanentes alimenta a relutância das empresas em contratar trabalhadores e desenvolver atividades inovadoras, devido à imprevisibilidade dos custos de despedimento dos trabalhadores. Estes também podem ser dissuadidos de intentar ações judiciais por despedimento ilícito quando a interpretação da lei confere incerteza à aplicação da legislação de proteção do emprego. A incerteza quanto aos resultados das ações judiciais também é onerosa para os trabalhadores: o pagamento dos seus salários pode ficar suspenso enquanto o processo judicial está a decorrer e em situações em que

os juízes diverjam muito quanto à duração prevista do processo.

**A eficácia do sistema de resolução de litígios após a interposição de ações por despedimento ilícito tem grande impacto na aplicação concreta da legislação de proteção do emprego.** Os quadros de resolução precoce de litígios reduzem os custos diretos e a incerteza dos litígios laborais. A conceção dos mecanismos de conciliação e mediação, bem como a repartição dos custos entre o demandante e o demandado podem influenciar o nível de litigância. Analogamente, a possibilidade de os tribunais terem em conta as tentativas de negociação de um acordo antes do julgamento pode aumentar os incentivos para que os litígios sejam resolvidos antes de irem a tribunal. Deste modo, é possível reduzir a litigância em matéria laboral e a incerteza das decisões judiciais.

Em termos de melhores práticas políticas, a avaliação das prioridades da reforma da legislação de proteção do emprego nos diversos Estados-Membros da UE poderá ter em conta os seguintes aspetos:

**Os problemas de segmentação podem ser combatidos através da redução das disparidades existentes nesta legislação entre contratos permanentes e contratos temporários.** O recurso excessivo a contratos temporários e as baixas taxas de transição para contratos permanentes podem ser causados por restrições legislativas demasiado rigorosas aos despedimentos individuais e coletivos e/ou por regimes excessivamente flexíveis para os contratos a prazo. Recentemente, o debate sobre esta questão tem destacado a conveniência de um contrato permanente único, que associe a proteção do trabalhador ao tempo de serviço, nos países em que tais disparidades existem.

**A proliferação excessiva de tipos de contratos diferentes pode criar um grave fosso entre *insiders* e *outsiders* («fragmentação**

**contratual»).** No passado, o aumento da flexibilidade de determinados tipos de contratos, sem que as regras aplicáveis aos contratos permanentes ou aos despedimentos coletivos tenham sido alteradas, alargou o fosso entre os trabalhadores bem integrados e os desprovidos de proteção adequada no mercado de trabalho, levando à sua segmentação em vários Estados-Membros.

**Não há um caminho único para reformar os sistemas legislativos de proteção do emprego, mas sim diferentes vias, que dependem das características de cada país.** O âmbito e a orientação específicos das reformas dependem dos seguintes aspetos:

- a prioridade atribuída a cada um dos problemas do mercado de trabalho que devem ser resolvidos;
- os elementos da legislação em matéria de proteção do emprego que mais podem contribuir para a consecução dos objetivos da reforma;
- a necessidade de abordar outras questões para além da legislação propriamente dita (por exemplo, as prestações de desemprego), a fim de assegurar que o processo de reforma é eficaz e exequível; e
- as grandes diferenças existentes entre os sistemas legislativos nacionais de proteção do emprego e a necessidade de preservar a sua coerência interna.

**Aquando da reforma da legislação de proteção do emprego, é essencial tomar medidas complementares adequadas, que assegurem a «flexigurança».** O paradigma da «flexigurança» preconiza uma mudança da proteção do posto de trabalho específico (segurança do emprego) para a segurança no emprego ao longo de toda a vida profissional de uma pessoa. As reformas para proporcionar uma cobertura universal e adequada das prestações de desemprego, políticas ativas e eficazes do mercado de trabalho e oportunidades de aprendizagem ao longo da vida

devem ser, por conseguinte, acompanhadas de maior flexibilidade contratual. Tais medidas ajudariam os trabalhadores a fazer a transição de contratos temporários para contratos permanentes e proporcionar-lhes-iam níveis de segurança adequados para enfrentar os riscos acrescidos do mercado de trabalho.

**O apoio dos parceiros sociais é essencial** para implementar reformas ambiciosas da legislação de proteção do emprego e garantir que estas são socialmente sustentáveis.

**A ordem sequencial e o calendário das reformas são importantes.** O enfraquecimento da legislação de proteção do emprego durante uma recessão pode causar uma maior destruição de emprego que não seja compensada por uma maior criação de postos de trabalho. Em consequência, poderá verificar-se um aumento do desemprego (e dos encargos com as prestações de desemprego) a curto prazo, embora a médio prazo este aumento possa ser compensado por um acréscimo da criação de emprego.

#### 4. ANÁLISE COMPARATIVA DAS ESTRATÉGIAS ATUAIS

**As regulamentações dos Estados-Membros parecem ser muito heterogêneas, mesmo em grupos de países com características socioeconómicas semelhantes.** As maiores diferenças na legislação de proteção do emprego entre os Estados-Membros da UE verificam-se no regime de despedimento das pessoas com contratos regulares. Tais diferenças estão relacionadas não só com o rigor da legislação, mas também com os instrumentos de proteção dos trabalhadores contra o despedimento. As diferenças mais acentuadas dizem respeito à definição de despedimento por justa causa e de despedimento injusto e às respetivas vias de recurso.

- Em alguns países, a **definição de despedimento por justa causa** não é restritiva e apenas se consideram ilícitos os despedimentos

que não sejam devidamente fundamentados por circunstâncias económicas ou que constituem casos de discriminação. (É esta a situação, por exemplo, na Bélgica, na República Checa, na Dinamarca, na Grécia, na Irlanda, na Itália, na Hungria, na Polónia, na Eslováquia e no Reino Unido.) Nos países anglo-saxónicos, em particular, não é necessário justificar como tal um despedimento por razões económicas. Noutros países (por exemplo, França, Eslovénia e Finlândia) só se considera que os despedimentos têm justa causa se forem baseados numa razão objetiva e pertinente. Em caso de despedimento coletivo, são aplicáveis condições específicas adicionais (por exemplo, Estónia, Países Baixos e Áustria).

- **A proteção dos trabalhadores em caso de despedimento injusto** difere muito entre os diversos Estados-Membros da UE. De um modo geral, se o despedimento for injusto, o trabalhador tem direito a receber uma indemnização pecuniária adicional à normalmente exigida em caso de despedimento por justa causa, ou a ser reintegrado. Os empregadores também podem ter de pagar ao trabalhador os salários não recebidos («retroativos»). Em alguns casos, a reintegração não está prevista (por exemplo, Bélgica e Finlândia), enquanto noutros a reintegração é a norma (por exemplo, Estónia e Áustria). Em certos Estados-Membros, as empresas podem ser obrigadas a reintegrar o trabalhador e a pagar-lhe retroativos (por exemplo, Itália e Portugal), se os despedimentos tiverem sido discriminatórios. Noutros, em vez da indemnização suplementar, apenas se exige o pagamento de retroativos (por exemplo, República Checa e Irlanda).
- **A conceção das indemnizações por despedimento** também difere muito de país para país. Os direitos a indemnização por despedimento podem estar consagrados na lei (por

exemplo, França, Hungria, Portugal e Eslovénia) ou ser estabelecidos por convenções coletivas (por exemplo, Suécia e Dinamarca, no caso dos operários). Em alguns países, não existem indemnizações por despedimento (por exemplo, Bélgica, Finlândia e Suécia). Na Áustria, os trabalhadores têm acesso a contas de despedimento individuais. Quando existem, as indemnizações por despedimento variam muito entre Estados-Membros, em função do motivo de despedimento (com ou sem justa causa) e de outras condições.

A **regulamentação dos contratos temporários** também é muito heterogénea, dentro dos limites estabelecidos nas diretivas relativas ao trabalho a prazo e ao trabalho temporário. As regras e os procedimentos aplicáveis aos **despedimentos coletivos** também diferem entre os Estados-Membros. No entanto, os princípios comuns consagrados nas diretivas relativas aos despedimentos coletivos<sup>18</sup> reduzem um pouco as variações entre os países da UE.

**Os indicadores relativos à legislação de proteção do emprego permitem quantificar o seu rigor em termos globais** e comparar os diferentes países. A OCDE compila esses indicadores em relação à maioria dos seus países membros (Índice da OCDE sobre a Legislação em Matéria de Proteção do Emprego), a partir de 21 elementos da legislação (ver figura 5 e quadro 1 do anexo para uma descrição desses indicadores). A versão mais atualizada deste índice abrange a legislação em vigor em 2013 (ou em 2014 ou 2015, no caso de um pequeno número de países), em 21 Estados-Membros da UE pertencentes à OCDE e noutros três Estados-Membros<sup>19</sup>, pelo que as reformas mais recentes não

são tomadas em consideração. A metodologia foi aperfeiçoada para ter mais sistematicamente em conta a forma como a legislação, as convenções coletivas de trabalho e a jurisprudência são interpretadas<sup>20</sup>.

---

<sup>18</sup> Diretivas 75/129/CEE e 98/59/CE.

<sup>19</sup> A base de dados da legislação em matéria de proteção do emprego não inclui a Bulgária, Chipre, Malta e a Roménia.

---

<sup>20</sup> OCDE, *Employment Outlook 2013*, capítulo 2.

**Os indicadores da OCDE sobre a legislação de proteção do emprego têm limites e devem ser interpretados com cautela.** Nem todas as alterações introduzidas nessa legislação alteram os indicadores da OCDE. Uma alteração pode não ser suficiente para alterar a pontuação atribuída a uma característica específica da regulamentação governamental. Em contrapartida, há aspetos específicos da legislação que podem não ser tomados em consideração no cálculo do índice (por exemplo, a morosidade e a incerteza dos processos judiciais em caso de despedimento ilícito, ou o tratamento dado aos trabalhadores por conta própria). Além disso, os indicadores não refletem cabalmente alguns aspetos da aplicação da legislação em matéria de proteção do emprego<sup>21</sup>.

**Nos anos que antecederam a crise financeira, a maioria das reformas visava facilitar a contratação a prazo.** Entre 2000 e 2008, os indicadores da legislação de proteção do emprego para os contratos regulares individuais e os despedimentos coletivos mantiveram-se, em geral, estáveis. Ao mesmo tempo, a regulamentação dos contratos a prazo foi visivelmente flexibilizada em vários países. Essas reformas «parciais» foram responsabilizadas pelo alargamento do fosso entre os trabalhadores permanentes, que beneficiam de uma proteção elevada, e os trabalhadores temporários, insuficientemente protegidos<sup>22</sup>.

---

<sup>21</sup> Uma terceira crítica habitualmente formulada refere-se ao inevitável grau de subjetividade que afeta a codificação dos elementos jurídicos nacionais num índice compósito (Venn, 2009). Uma vez que a codificação pode, por vezes, levar a uma interpretação errónea das regras e dos processos nacionais, ou ignorar dados não legislativos relevantes, o índice da OCDE deve ser tratado com cautela ou eventualmente integrado numa base de dados atualizada e mais vasta relativa à UE-28.

<sup>22</sup> Por exemplo, Blanchard, O e A. Landier, (2001) «The perverse effects of partial labor market reform: fixed duration contracts in

**Desde 2008 que a legislação de proteção do emprego foi objeto de profundas reformas em vários Estados-Membros,** sobretudo no sul da Europa e em algumas regiões da Europa Oriental. As reformas enfraqueceram, em larga medida, a proteção dos trabalhadores permanentes contra o despedimento. Este enfraquecimento deveu-se, principalmente, à limitação do âmbito da reintegração em caso de despedimento ilícito, à fixação de limites máximos para o pagamento de retroativos, à redução dos níveis de indemnização e ao prolongamento do período experimental.

Em alguns países, os procedimentos de despedimento coletivo foram simplificados e o seu custo, conseqüentemente, reduzido. A regulamentação dos contratos temporários foi alterada com o intuito de dissuadir a sua utilização excessiva, nomeadamente através do aumento dos custos não salariais<sup>23</sup>. Em consequência, o indicador relativo à legislação de proteção do emprego aplicável aos contratos permanentes permaneceu constante ou diminuiu visivelmente (figura 6).

A descida desse indicador parece ser particularmente forte no caso de

---

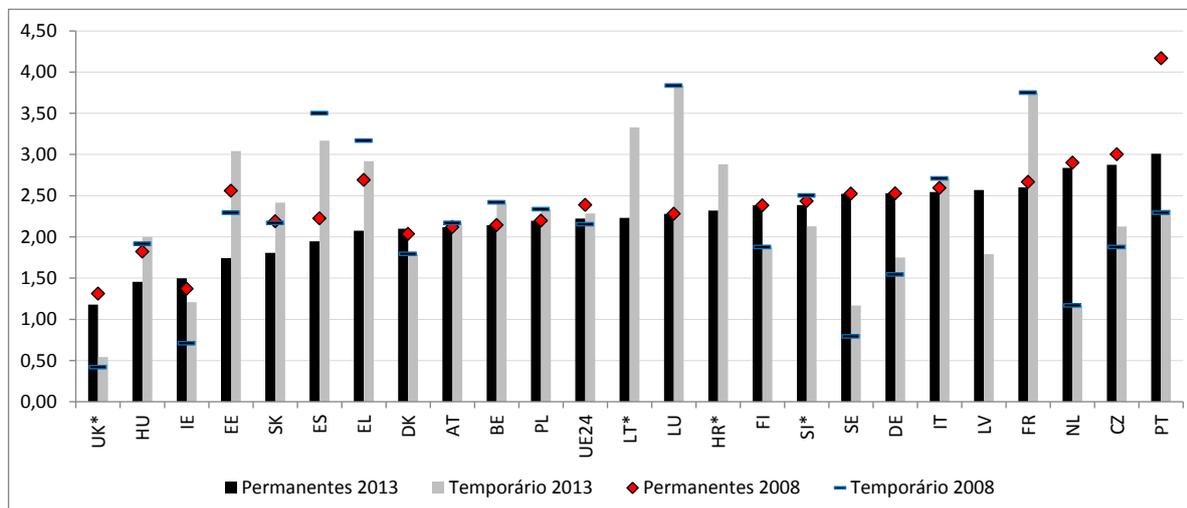
France» [Os efeitos perversos da reforma parcial do mercado de trabalho: os contratos a prazo], documento de trabalho n.º 8219 do NBER. Boeri, T. e P. Garibaldi (2007) «Two tier reforms of employment protection: a honeymoon effect?» [Reformas dualistas da proteção do emprego: um efeito de lua-de-mel?], *The Economic Journal*, vol. 117, p. 357-385.

<sup>23</sup> Para uma análise das reformas do mercado de trabalho, ver «Labour market and wage developments in Europe 2015» [Evolução do mercado de trabalho e dos salários], capítulo 4, Comissão Europeia. Podem encontrar-se mais informações pormenorizadas sobre as últimas reformas na base de dados LABREF: <https://webgate.ec.europa.eu/labref/public/>. Os dados mais recentes da LABREF estão sintetizados no capítulo 3 do relatório «Labour Market and Wage Developments in Europe: Annual Review 2017» da Comissão Europeia.

Portugal, mas também houve reduções no caso da Estónia, da Grécia, da Espanha, da Itália, da Hungria, da Eslovénia, da Eslováquia e do Reino Unido. Em relação a alguns países (por

exemplo, Itália e Países Baixos) o indicador não consegue refletir o efeito das reformas do mercado de trabalho realizadas após 2013.

**Figura 6: Índice relativo à legislação de proteção do emprego para contratos de trabalho permanentes e temporários em 2013\* e 2008**



Fonte: Base de dados da OCDE sobre a proteção do emprego.

\*2014 para a Eslovénia e o Reino Unido; 2015 para a Croácia e a Lituânia

**A atividade de reforma da legislação de proteção do emprego foi particularmente** intensa nos países que, antes da crise, tinham grandes desequilíbrios acumulados e uma legislação rigorosa em matéria de proteção do emprego. Entre eles figuram a Espanha, a Croácia, a França, a Itália, Portugal e a Eslovénia. A Bélgica aprovou a lei do estatuto único, que, essencialmente, harmoniza os períodos de pré-aviso de despedimento dos trabalhadores administrativos e dos operários e redefine o conceito de despedimento ilícito. Os custos de despedimento, incluindo dos despedimentos coletivos, foram igualmente reduzidos no Reino Unido. No resto da presente secção, apresenta-se uma listagem parcial das reformas realizadas nos últimos anos.

A **Croácia** concluiu a reforma da legislação laboral iniciada em 2013 com a adoção da Lei do Trabalho em 2014. Esta lei facilita o recurso a algumas formas de trabalho atípico e simplifica os processos de despedimento. Em agosto de 2016, a **França** adotou uma reforma

que especifica as circunstâncias em que se podem efetuar despedimentos individuais por razões económicas. A reforma introduz igualmente maior flexibilidade no estabelecimento das condições de trabalho a nível de cada empresa. Em 2014, a **Itália** adotou uma vasta reforma do mercado de trabalho sob a forma da Lei do Emprego. Entre outros aspetos, esta lei revê as regras em matéria de despedimento aplicáveis aos contratos permanentes, simplifica e reduz as formas de contratos atípicas e aumenta as regras de flexibilidade interna nas empresas.

Na **Lituânia**, a revisão do Código de Trabalho aprovada em 2016 reduziu o custo dos despedimentos individuais através da diminuição do período de pré-aviso e da redução da indemnização por despedimento. Flexibilizou igualmente as restrições à utilização de contratos a prazo e introduziu vários tipos de contratos novos. Entre estes figuram os contratos de aprendizagem, os contratos de trabalho baseados em projetos, os contratos de partilha de trabalho e os contratos com múltiplos

empregadores. Em julho de 2015, **os Países Baixos** introduziram um limite máximo para as indemnizações por despedimento ilícito e clarificaram as vias que devem ser seguidas em caso de despedimento (o serviço público de emprego, se as razões forem económicas, e os tribunais, se as razões forem pessoais). A duração máxima dos contratos temporários foi igualmente reduzida (de três para dois anos) e o número de meses de intervalo, antes de se poder iniciar uma nova sequência de contratos temporários, aumentado. Em 2016, a **Polónia** introduziu restrições ao número de contratos de trabalho a prazo consecutivos e à sua duração máxima. Harmonizou igualmente o período de

pré-aviso aplicável aos contratos a prazo com o dos contratos permanentes.

De um modo mais geral, vários Estados-Membros apertaram os limites impostos aos contratos a prazo e, mais especificamente, ao recurso a empresas de trabalho temporário (por exemplo, Dinamarca, França, Itália, Eslováquia e Eslovénia). Outros, pelo contrário, facilitaram o acesso aos contratos a prazo (por exemplo, República Checa) e ao trabalho temporário (por exemplo, Grécia e Lituânia). Outros ainda (por exemplo, Croácia, Itália e Portugal) aumentaram a duração ou as possibilidades de renovação dos contratos a prazo, para incentivar a criação de emprego.

## 5. REFERÊNCIAS

- Blanchard, O e A. Landier, (2001) «The perverse effects of partial labor market reform: fixed duration contracts in France», documento de trabalho n.º 8219 do NBER.
- Boeri, T. e P. Garibaldi (2007), «Two tier reforms of employment protection: a Honeymoon effect?», *The Economic Journal*, vol. 117 p. 357-385.
- Comissão Europeia (2012), «Labour market developments in Europe 2012», *European Economy* 5/2012.
- Comissão Europeia (2016), «Employment and social developments in Europe Review 2015», Direção-Geral do Emprego, dos Assuntos Sociais e da Inclusão.
- Comissão Europeia (2017), «Labour market and wage developments in Europe. Annual Review 2017», Direção-Geral do Emprego, dos Assuntos Sociais e da Inclusão.
- OCDE (2013), «Employment Outlook 2013», OECD Publishing.
- Pedersini, R. e Coletto, D. (2010). «Self-employed workers: industrial relations and working conditions», Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho, 2010.
- Venn, D. (2009), «Legislation, collective bargaining and enforcement: Updating the OECD employment protection indicators», documento de trabalho n.º 89 da OCDE no âmbito social, do emprego e da migração.

Data: 17.10.2017

## ANEXO

### Principais aspetos da legislação de proteção do emprego

A legislação regulamenta, normalmente, três aspetos principais da proteção do emprego: a proteção dos trabalhadores em caso de **despedimento individual**, os requisitos específicos aplicáveis aos **despedimentos coletivos**; e as **formas temporárias de emprego**.

Os principais aspetos da legislação de proteção do emprego no que se refere aos **despedimentos individuais** são os seguintes:

- **Período experimental.** Durante o período experimental, ambas as partes podem pôr termo à relação de trabalho sem quaisquer custos (geralmente não existe período de pré-aviso nem indemnização por despedimento). Para evitar o risco de abuso dos longos períodos experimentais por parte dos empregadores, a legislação fixa, muitas vezes, uma duração máxima para os mesmos. Em alguns países, a legislação permite alguns desvios em relação à duração máxima normal através de derrogações temporárias, sobretudo para a formação relacionada com o trabalho. Em alguns casos, o período experimental é regulamentado, de modo a reduzir os custos de despedimento no seu início. O período experimental máximo varia, na UE, entre menos de um mês e 12 meses; na maioria dos países varia entre três e seis meses.
- **Períodos de pré-aviso e requisitos processuais.** As legislações laborais estipulam, muitas vezes, um período de pré-aviso para o despedimento e a obrigação de apresentar o pré-aviso por escrito. O incumprimento do período de pré-aviso pode conferir ao trabalhador o direito de receber uma indemnização pelos vencimentos que teria recebido se esse período tivesse sido

corretamente observado. Em termos gerais, os procedimentos dependem de o motivo do despedimento ser pessoal (por exemplo, por incapacidade ou razões disciplinares) ou económico. Os procedimentos também podem depender do tipo de trabalhador, da dimensão da empresa e da filiação sindical.

- Em alguns países, os empregadores que pretendam despedir um trabalhador são obrigados a notificar, por vezes a pedido deste, um ou mais terceiros (os representantes dos trabalhadores ou o serviço público de emprego, a inspeção do trabalho ou outras autoridades governamentais). Em certos países, para além dessa notificação, os empregadores também lhes têm de apresentar uma justificação para o despedimento. Consoante os países, o início do período de pré-aviso pode ser protelado por mais de um mês.
- **Motivos de despedimento individual.** Na maioria dos casos, a legislação aplicável à rescisão de contratos de trabalho exige que o empregador indique os motivos do despedimento. Este pode ser justificado por:
  - **motivos disciplinares** ou motivos pessoais (exceto casos de discriminação);
  - **motivos económicos** (extinção do posto de trabalho, alterações tecnológicas ou inadaptação do trabalhador).

Ao passo que o despedimento por motivos disciplinares não dá lugar ao pagamento de uma indemnização ao trabalhador, o despedimento por motivos económicos implica uma compensação (indemnização por despedimento) na maioria dos países. As legislações nacionais diferem quanto ao que se consideram ser motivos de despedimento válidos e ao poder discricionário dos juízes para questionar as decisões dos empregadores. Os motivos de

despedimento válidos podem ser definidos de forma lata, o que tem a vantagem de deixar margem para se fazer face a múltiplas situações. Em contrapartida, as razões de despedimento por justa causa podem ser muito pormenorizadas, o que reduz o poder de escrutínio dos juízes sobre as decisões dos empregadores. Em alguns países, os despedimentos sem justa causa estão circunscritos aos casos em que não haja circunstâncias económicas que os justifiquem e aos casos de discriminação. Noutros países, os despedimentos são considerados sem justa causa se não tiverem por base uma razão objetiva e pertinente. Além disso, os despedimentos por motivos económicos são considerados ilícitos se o empregador não tiver em conta as circunstâncias específicas dos trabalhadores despedidos (por exemplo, tempo de serviço, responsabilidades familiares, qualificações profissionais e equilíbrio entre homens e mulheres numa empresa). Em alguns países, o despedimento por justa causa exige que se ponderem alternativas específicas ao despedimento por motivos económicos. Entre essas alternativas figuram a reconversão profissional e/ou a transferência do trabalhador para outro posto de trabalho dentro da empresa.

- **Consequências do despedimento ilegal.** Em caso de despedimento ilícito, as empresas enfrentam consequências legais. Normalmente, o trabalhador tem direito a receber uma indemnização pecuniária adicional à normalmente exigida em caso de despedimento por justa causa ou a ser reintegrado. Os empregadores também podem ser obrigados a pagar os salários perdidos pelo trabalhador. O regime de reintegração difere muito entre os Estados-Membros da UE. Em alguns casos, a reintegração não está prevista, enquanto noutros é a norma. A decisão sobre a reintegração é muitas vezes deixada ao trabalhador. Em alguns países, as empresas podem ter de pagar uma

indemnização suplementar se o trabalhador não for reintegrado. Noutros, apenas são obrigadas a pagar uma indemnização pelos salários perdidos e pelas contribuições para a segurança social que não tenham sido pagas no período decorrido entre o despedimento e a decisão judicial. O pagamento de retroativos está sujeito a um limite máximo em certos países. Em alguns deles (por exemplo, a Alemanha) o trabalhador pode optar pela reintegração, mas tal raramente acontece, porque a estrutura do processo laboral contém fortes incentivos para que as duas partes resolvam os litígios por mútuo acordo antes de recorrerem aos tribunais.

- **Indemnizações por despedimento.** A indemnização por despedimento consiste no pagamento de um montante único a um trabalhador que tenha sido despedido contra a sua vontade. Os direitos a indemnização por despedimento podem ser estabelecidos por lei ou por convenções coletivas. O pagamento pode diferir em função do motivo de despedimento (com ou sem justa causa). Na maioria dos países, estão previstas indemnizações por despedimento se este se dever a motivos económicos, mas normalmente não há lugar a indemnização em caso de despedimento por razões disciplinares. Em alguns países, os empregadores não têm de pagar indemnizações por despedimento, mas o período de pré-aviso pode ser muito longo (por exemplo, Finlândia e Suécia)<sup>24</sup>. Noutros, a indemnização constitui o principal custo do despedimento (por exemplo, Países Baixos e Espanha). O montante das indemnizações está, muitas vezes,

---

<sup>24</sup> Com poucas exceções (Bélgica, Alemanha e Grécia), as indemnizações por despedimento previstas por lei são pagas sem que o período de pré-aviso seja tomado em consideração.

relacionado com o tempo de serviço e o salário auferido pelo trabalhador na altura em que foi despedido. As indemnizações por despedimento podem estar sujeitas a um limite máximo. Em alguns países, o seu valor é proporcionalmente inverso à duração do período de pré-aviso. O financiamento das indemnizações é, por norma, totalmente suportado pelo empregador que procede ao despedimento, mas em alguns países pode ser partilhado entre vários empregadores. Na Áustria, por exemplo, são financiadas através de um fundo em nome do trabalhador. Este fundo é transferível de um empregador para outro, até ao despedimento ou à reforma do trabalhador, e todos os empregadores, ao longo da sua carreira profissional, têm de contribuir.

**Os processos de despedimento coletivo** são desencadeados pelo despedimento em simultâneo de vários trabalhadores por motivos não relacionados com os trabalhadores individuais em causa. Em caso de despedimentos coletivo, os requisitos mínimos estabelecidos pela diretiva de 1998 relativa aos despedimentos coletivos<sup>25</sup> são aplicáveis em todos os Estados-Membros. As regras em matéria de despedimentos coletivos incidem sobre:

- **A definição de despedimento coletivo.** Esta refere-se ao número mínimo de trabalhadores despedidos num determinado período e num determinado local para que o despedimento seja considerado coletivo. Esse número está muitas vezes relacionado com a dimensão da empresa/instalação.
- **Os requisitos processuais e de notificação.** Estes requisitos dizem respeito às obrigações dos empregadores de:
  - consultar os representantes dos trabalhadores quando ponderem

proceder a um despedimento coletivo, a fim de encontrar soluções alternativas sempre que possível; e

- notificar a autoridade pública competente da sua intenção de levar a cabo um despedimento coletivo.
- **Os critérios de seleção dos trabalhadores que serão despedidos.** Estes critérios, que devem ser transparentes e não discriminatórios, podem ser definidos pela lei, nas convenções coletivas ou através do procedimento de informação e consulta.
- **A indemnização e outras implicações dos despedimentos coletivos ilegais.** Na maioria dos casos, as indemnizações previstas para os despedimentos individuais por motivos económicos são igualmente devidas em caso de despedimento coletivo. Os empregadores podem ter de pagar uma compensação monetária suplementar (por exemplo, cofinanciamento das prestações de desemprego). A legislação nacional prevê consequências legais em caso de incumprimento dos requisitos processuais ou de notificação, bem como dos critérios de seleção para o despedimento.

A legislação impõe **restrições ao recurso aos contratos a prazo**, a fim de prevenir a discriminação contra os trabalhadores contratados a prazo e a utilização abusiva de tais contratos. Os requisitos mínimos aplicáveis aos contratos a prazo, que devem ser cumpridos por todos os Estados-Membros, são estabelecidos pela diretiva relativa aos contratos de trabalho a prazo<sup>26</sup>. Entre as condições de recurso a tais contratos figuram, geralmente, a apresentação de razões que justifiquem a sua utilização e a aceitação dos limites ao número máximo de renovações e/ou à duração total dos sucessivos contratos. (Entre as razões invocadas para a sua

---

<sup>25</sup> Diretiva 98/59/CE.

---

<sup>26</sup> Diretiva 99/70/CEE.

utilização figuram, por exemplo, a necessidade de dar resposta a flutuações inesperadas da procura; a substituição do pessoal permanente por períodos curtos; a contratação de trabalhadores com competências especializadas para realizarem projetos específicos; e o facto de as empresas ainda estarem em fase de arranque, com resultados económicos arriscados e incertos.)

**Existem diferentes tipos de contratos de trabalho temporário.** A especificidade do trabalho temporário reside no facto de que, enquanto normalmente há duas partes — o empregador e o trabalhador — envolvidas numa relação laboral, no trabalho temporário intervém uma terceira parte: a empresa utilizadora. Os trabalhadores temporários são contratados e pagos por uma empresa de trabalho temporário (o empregador), mas são temporariamente colocados à disposição de empresas utilizadoras e trabalham sob a sua supervisão. Em função da legislação nacional aplicável, os trabalhadores temporários podem ser contratados a prazo ou sem prazo.

Esta forma de emprego supre uma necessidade real das empresas utilizadoras: permite-lhes, por exemplo, gerir os picos de produção ou substituir os trabalhadores ausentes com bastante facilidade. Os requisitos mínimos para proteger os trabalhadores temporários são estabelecidos pela diretiva de 2008 relativa ao trabalho temporário<sup>27</sup>.

---

<sup>27</sup> Diretiva 2008/104/CE.

**Quadro 1 – Rigor da proteção do emprego, índices da OCDE**

		Proteção dos trabalhadores permanentes contra o despedimento individual e coletivo	Proteção dos trabalhadores permanentes contra o despedimento (individual)	Requisitos específicos para o despedimento coletivo	Regulamentação das formas temporárias de emprego
<b>Bélgica</b>	2013	2,99	2,14	5,13	2,42
<b>República Checa</b>	2013	2,66	2,87	2,13	2,13
<b>Dinamarca</b>	2013	2,32	2,10	2,88	1,79
<b>Alemanha</b>	2013	2,84	2,53	3,63	1,75
<b>Estónia</b>	2013	2,07	1,74	2,88	3,04
<b>Irlanda</b>	2013	2,07	1,50	3,50	1,21
<b>Grécia</b>	2013	2,41	2,07	3,25	2,92
<b>Espanha</b>	2013	2,36	1,95	3,38	3,17
<b>França</b>	2013	2,82	2,60	3,38	3,75
<b>Croácia</b>	2015	2,30	2,32	2,25	2,88
<b>Itália</b>	2013	2,89	2,55	3,75	2,71
<b>Letónia</b>	2013	2,91	2,57	3,75	1,79
<b>Lituânia</b>	2015	2,42	2,23	2,88	3,33
<b>Luxemburgo</b>	2013	2,74	2,28	3,88	3,83
<b>Hungria</b>	2013	2,07	1,45	3,63	2,00
<b>Países Baixos</b>	2013	2,94	2,84	3,19	1,17
<b>Áustria</b>	2013	2,44	2,12	3,25	2,17
<b>Polónia</b>	2013	2,39	2,20	2,88	2,33
<b>Portugal</b>	2013	2,69	3,01	1,88	2,33
<b>Eslovénia</b>	2014	2,39	1,99	3,38	2,13
<b>Eslováquia</b>	2013	2,26	1,81	3,38	2,42
<b>Finlândia</b>	2013	2,17	2,38	1,63	1,88
<b>Suécia</b>	2013	2,52	2,52	2,50	1,17
<b>Reino Unido</b>	2014	1,59	1,18	2,63	0,54
<b>Média não ponderada da UE</b>		<b>2,47</b>	<b>2,21</b>	<b>3,12</b>	<b>2,28</b>

Fonte: Base de dados da OCDE sobre a proteção do emprego, [www.oecd.org/employment/protection](http://www.oecd.org/employment/protection).