



SUMÁRIO

A partir de dia 1 de Junho, entram em vigor novos critérios que devem ser observados em caso de despedimento por extinção do posto de trabalho. Estes novos critérios dão primazia à avaliação de desempenho e às qualificações profissionais dos trabalhadores em detrimento da antiguidade dos trabalhadores na empresa.

CONTACTOS

Sónia Lopes Ribeiro
sribeiro@macedovitorino.com

Telmo Rodrigues
trodrigues@macedovitorino.com

Alteração dos critérios utilizados para o despedimento por extinção do posto de trabalho

No seguimento do Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 602/2013, de 24 de Outubro de 2013, que julgou inconstitucional determinadas regras constantes da última reforma laboral em matéria de despedimento por extinção do posto de trabalho e por inadaptação, foram agora aprovadas pela Lei n.º 27/2014, de 8 de Maio, novas alterações a essas regras julgadas inconstitucionais.

Foram assim introduzidos novos critérios hierarquizados que devem ser observados em caso de despedimento por extinção do posto de trabalho. Esses critérios são:

- (1) Pior avaliação de desempenho (caso o empregador disponha de um sistema de avaliação com parâmetros previamente conhecidos pelo trabalhador);
- (2) Menores habilitações académicas e profissionais;
- (3) Maior onerosidade pela manutenção do vínculo laboral do trabalhador para a empresa;
- (4) Menor experiência na função; e
- (5) Menor antiguidade na empresa.

Ao contrário do que acontecia até agora, o critério da antiguidade perde relevância quando comparado com o critério da avaliação e remuneração do trabalhador.

De facto, o regime anterior estabelecia que os critérios mais relevantes prendiam-se com a antiguidade do trabalhador no posto de trabalho e na categoria profissional. Esse regime foi posteriormente alterado no sentido de que o empregador apenas teria que escolher um critério para justificar a extinção do posto de trabalho, desde que esse critério não fosse discriminatório.

Foi esta última regra que foi declarada inconstitucional, com fundamento no facto de potenciar demasiada arbitrariedade na decisão de despedimento, o que colocava em causa o princípio da proibição de despedimento sem justa causa. Com o novo regime, pretende-se dar primazia à avaliação de desempenho e às qualificações profissionais dos trabalhadores, em detrimento da antiguidade dos trabalhadores na empresa.

Este diploma aprovou ainda uma pequena alteração, em matéria de despedimento por inadaptação, estabelecendo que apenas é possível recorrer a esta figura quando não exista na empresa outro posto de trabalho disponível e compatível com a categoria profissional do trabalhador. Esta norma já existia em termos idênticos antes da última reforma laboral, mas a sua revogação no âmbito dessa reforma conduziu a que tal fosse também julgado inconstitucional, pelas mesmas razões referidas acima.

Refira-se ainda que a Lei n.º 27/2014, de 8 de Maio, procede à sexta alteração ao Código do Trabalho. As alterações entram em vigor a partir de dia 1 de Junho.