

Com o patrocínio:



NAS TEIAS DA LEI



MARIANA CALDEIRA SARÁVIA
 Sócia da SRS Advogados
 mariana.saravia@srslegal.pt

VEM AÍ A SEXTA ALTERAÇÃO AO CÓDIGO DO TRABALHO

Visando dar cumprimento aos compromissos anteriormente assumidos com os parceiros sociais e suplantar as declarações de inconstitucionalidade constantes do Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 602/2013 em matéria de despedimento por extinção de posto de trabalho e de despedimento por inadaptação, a Proposta de Lei n.º 207/XII, já aprovada em Conselho de Ministros e cuja fase de apreciação pública terminou no passado dia 13 de março, procede à sexta alteração ao Código do Trabalho, prevendo:

- a substituição, no âmbito do procedimento de extinção de posto de trabalho, do critério da antiguidade por cinco novos critérios «relevantes e não discriminatórios», que devem observar a seguinte ordem: pior avaliação de desempenho, com parâmetros previamente conhecidos pelo trabalhador; menores habilitações académicas e profissionais; maior onerosidade pela manutenção do vínculo do trabalhador para a empresa; menor experiência na função; menor antiguidade na empresa,
- a recuperação do anterior requisito de «inexistência de posto de trabalho compatível com a categoria do trabalhador», para que os procedimentos de despedimento por extinção de posto de trabalho e por inadaptação possam ser considerados válidos.

Aplaudimos as alterações, em particular o abandono do anacrónico recurso à antiguidade como critério determinante da escolha do trabalhador a despedir, muito embora a imposição da observância de uma ordem de critérios se nos afigure injustificadamente castradora das decisões de gestão dos empregadores e os novos critérios de seleção se revelem relativamente indeterminados e geradores de novas dúvidas: avaliação de desempenho do último ano? O que entender por «habilitações profissionais» ou «experiência na função»? A «onerosidade» reporta-se à remuneração global, à retribuição base e diuturnidades? ♦