



NOTA INFORMATIVA

DIREITO LABORAL

Maio 2014

EXTINÇÃO DO POSTO DE TRABALHO: Novas Regras a partir de 1 Junho de 2014

Desde 2012 que o Legislador tem procurado flexibilizar o recurso ao despedimento por extinção do posto de trabalho, tendo fixado, recentemente, novas regras a aplicar a partir de 1 de Junho de 2014, conforme melhor se aclarará infra.

De facto, o Legislador não tem desistido apesar do insucesso das anteriores medidas legislativas, inclusivamente devido à intervenção do Tribunal Constitucional que, através do seu Acórdão n.º 602/2013, de 24 de Outubro de 2013, veio declarar a inconstitucionalidade, com força obrigatória geral, das normas constantes da Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho, relativas ao despedimento por extinção do posto de trabalho.

A referida Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho, tinha inovado afastando o critério legal rígido de prioridades para a selecção do posto de trabalho a extinguir quando existisse, na secção ou estrutura equivalente abrangida, uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico. À luz de tal Lei, o empregador deixou de ter de observar, por referência aos correspondentes titulares, a ordem de critérios anteriormente definida no n.º 2 do artigo 368.º do Código do Trabalho, ou seja, “menor antiguidade no posto de trabalho”, “menor antiguidade na categoria profissional”, “classe inferior da mesma categoria profissional” e “menor antiguidade na empresa”.

Deste modo, a Lei em referência transferia para o empregador a responsabilidade de definir critérios - “relevantes e não discriminatórios” face aos objectivos da extinção

para determinação do trabalhador a abranger pelo despedimento, sempre que existisse uma pluralidade de postos de trabalho com conteúdo funcional idêntico.

Acresce que estando o despedimento por extinção do posto de trabalho dependente de se revelar praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, a Lei n.º 23/2012 veio inovar na determinação desta impossibilidade considerando que tal requisito se encontrava preenchido sempre que o empregador demonstrasse ter observado os critérios “relevantes e não discriminatórios” acima aludidos.

Consequentemente, foi eliminada a obrigação do empregador integrar o trabalhador noutro posto de trabalho compatível com a sua categoria profissional para que se considerasse praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

Por força das referidas alterações questionou-se se os critérios legalmente abolidos, continuariam, na prática, a ser utilizados e quais os critérios que seriam aceites como “relevantes e não discriminatórios” em sede de apreciação da licitude dos despedimentos por extinção de posto de trabalho.

Ocorre que o Tribunal Constitucional veio pôr fim a tais questões declarando a inconstitucionalidade, com força obrigatória geral, das normas constantes da Lei n.º 23/2012 relativas ao despedimento por extinção do posto de trabalho.

A declaração de inconstitucionalidade das normas em referência teve subjacente argumentos tais como: (i) as normas em apreço violam o princípio constitucional da segurança no emprego e o princípio da proibição dos despedimentos sem justa causa, nos termos do artigo 53.º da Constituição da República Portuguesa; (ii) a alusão a critérios “relevantes e não discriminatórios” faz com que não exista “um mínimo de precisão e de eficácia denotativas do tipo e conteúdo dos critérios aplicáveis, pelo que deles não se pode esperar que balizem suficientemente a margem de disponibilidade do empregador, retirando-lhe a possibilidade de selecção arbitrária do trabalhador a despedir”; (iii) a extinção do posto de trabalho, só por si, não implica a impossibilidade prática de subsistência da relação de trabalho determinante da cessação do vínculo, pelo que não pode ser eliminado o dever de o empregador oferecer ao trabalhador um posto de trabalho alternativo, quando tal se mostre possível; (iv) “a possibilidade de elaboração casuística ad hoc de critérios de selecção, diferentes em cada situação, não garante a objectividade na selecção do trabalhador a despedir antes permitirá a elaboração de critérios de selecção à medida do(s) trabalho(es), que se pretende despedir”; e (v) não existe fundamento “social, laboral, doutrinário, jurisprudencial ou político da necessidade de alteração deste mecanismo de cessação do contrato de trabalho o que sublinha a manifesta desproporcionalidade do preito legal ora analisado face ao direito constitucional que visa restringir”.

É, ainda, referenciado no Acórdão em apreço que a fórmula constante do n.º 2 do artigo 368.º do Código do Trabalho (na redacção dada pela Lei n.º 23/2012) “tem sido alvo de fortes críticas – mesmo por parte dos autores que consideram que o anterior requisito da antiguidade era demasiado rígido e alheio a fundamentos económicos e de gestão –, salientando-se que a fórmula encontrada é “excessivamente vaga”.

Face ao exposto, os despedimentos por extinção do posto de trabalho voltaram a estar sujeitos ao integral cumprimento dos requisitos legais rígidos previstos no Código da Trabalho (Lei n.º 07/2009, de 12 de Fevereiro) antes das alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012.

Apenas a 1 de Junho de 2014 com a entrada em vigor da Lei n.º 27/2014, de 8 de Maio, é que voltou a flexibilizar-se o regime jurídico do despedimento por extinção do posto de trabalho. Esta Lei veio dar uma nova redacção ao n.º 2 do artigo 368º do

Código do Trabalho, alterando os critérios a observar na escolha do trabalhador a despedir sempre que exista uma pluralidade de postos de trabalho com conteúdo funcional idêntico.

Actualmente, a decisão do empregador deve observar, por referência aos titulares daqueles postos de trabalho, a seguinte ordem de critérios relevantes e não discriminatórios: (i) pior avaliação de desempenho, com parâmetros previamente conhecidos pelo trabalhador; (ii) menores habilitações académicas e profissionais; (iii) maior onerosidade pela manutenção do vínculo laboral do trabalhador para a empresa; (iv) menor experiência na função.

Uma vez atendidos os referidos critérios, estará o empregador capacitado para decidir e fundamentar posteriormente a extinção do posto de trabalho.

Adicionalmente, refira-se que relativamente à redacção do n.º 4 do artigo 368º, manteve-se em vigor como causa da impossibilidade da subsistência da relação de trabalho o facto de não existir outro posto de trabalho compatível com a categoria profissional do trabalhador. Contrariamente, ao que se verificou com a Lei n.º 23/2012 que havia eliminado este requisito.

Embora a nova Lei tenha vindo a concretizar os critérios a observar para o despedimento por extinção do posto de trabalho, distinguindo-se, deste modo, da Lei n.º 23/2012 que apelava a um conceito indeterminado e vago de “critérios relevantes e não discriminatórios”, a verdade é que a constitucionalidade desta nova Lei também tem vindo a ser questionada, merecendo, simultaneamente, críticas e louvores pelos diversos actores sociais.

Finalmente, saliente-se que apesar das alterações legislativas propostas, foram sendo mantidos inalterados os fundamentos objectivos para a aplicação do despedimento por extinção do posto de trabalho, a saber: (i) mercado; (ii) estruturais; e/ou (iii) tecnológicos. Acresce que a efectivação deste despedimento continua, igualmente, a depender da observância de prazos reduzidos, realização de comunicações, consultas a entidades e emissão de decisões pela entidade empregadora.

Ana Sofia Catarino | ana.catarino@tfra.pt

Teixeira de Freitas, Rodrigues & Associados, SP RL

Esta Nota Informativa é de distribuição reservada e não deve ser interpretada como qualquer forma de publicidade. A sua cópia ou circulação é expressamente proibida e o seu conteúdo não pode ser reproduzido. Toda a informação facultada nesta Nota Informativa e opiniões expressas são de carácter geral, não substituindo o aconselhamento jurídico para a resolução de casos jurídicos concretos. Caso deseje obter esclarecimentos adicionais sobre estes ou outros assuntos de carácter jurídico contate Ana Sofia Catarino (ana.catarino@tfra.pt).

PORTUGAL

Lisboa
Av. da República, 32 - 4.º Esq.
1050-193 Lisboa
T +351 217 815 660
F +351 217 815 679
lawfirm@tfra.pt

Funchal
Edifício Marina Forum, Av. Arriaga, 77 - 6.º
9000-060 Funchal – Madeira
T +351 291 232 374
F +351 291 230 32

ANGOLA

Luanda
Masuika Office Plaza
Rua Centro de Convenções S8, Bloco B, 4.º andar A.
Talatona - Luanda
T +244 938 709 036
F +244 927 121 466
lga@legallgroupafrica.com