



DIREITO DO TRABALHO

SEXTA ALTERAÇÃO AO CÓDIGO DO TRABALHO

Foi publicada em Diário da República a Lei n.º 27/2014, de 8 de Maio, que procede à sexta alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Foi publicada em Diário da República a Lei n.º 27/2014, de 8 de Maio, que procede à sexta alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Esta lei surge na sequência do Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 602/2013, de 20 de Setembro, que considerou inconstitucionais, com força obrigatória geral, diversas disposições do Código do Trabalho introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho, que procedeu à sua terceira alteração.

Entre as disposições consideradas inconstitucionais estão as redacções introduzidas aos n.ºs 2 e 4 do artigo 368º, que estabelece os requisitos de *despedimento por extinção do posto de trabalho*, bem como ao n.º 1 do artigo 375º, que estabelece os requisitos de *despedimento por inadaptação*.

Relativamente ao despedimento por extinção do posto de trabalho, a nova redacção dada ao n.º 2 do artigo 368º veio alterar os critérios que devem ser observados na escolha do trabalhador a despedir, os quais haviam sido ripristinados com a referida declaração de inconstitucionalidade.



liverpool street station, london, united kingdom

14 september 2004, 13:28:42

FUNDAÇÃO
PLMJ

NUNO MAYA
Detalhe
Liverpool Street Station, 2004
Fotografia
50 x 70 cm
Obra da Coleção
da Fundação PLMJ

Partilhamos a Experiência. Inovamos nas Soluções.

MAIO 2014

Para maior facilidade de compreensão esquematiza-se a evolução das alterações efectuadas no quadro seguinte:

Artigo 368º n.º 2 do Código do Trabalho		
Redacção resultante da terceira alteração (Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho)	Redacção ripristinada com a declaração de inconstitucionalidade (Lei n.º 12/2009, de 12 de Fevereiro)	Redacção resultante da sexta alteração (Lei n.º 27/2014, de 8 de Maio)
<p>“(…) Havendo, na secção ou estrutura equivalente, uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico, para determinação do posto de trabalho a extinguir, <u>cabe ao empregador definir, por referência aos respectivos titulares, critérios relevantes e não discriminatórios face aos objectivos subjacentes à extinção do posto de trabalho.</u> (…)”</p>	<p>“(…) Havendo na secção ou estrutura equivalente uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico, para concretização do posto de trabalho a extinguir, <u>o empregador deve observar, por referência aos respectivos titulares, a seguinte ordem de critérios:</u></p> <p>a) Menor antiguidade no posto de trabalho; b) Menor antiguidade na categoria profissional; c) Classe inferior da mesma categoria profissional; d) Menor antiguidade na empresa. (…)”</p>	<p>“(…) Havendo na secção ou estrutura equivalente uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico, para determinação do posto de trabalho a extinguir, <u>a decisão do empregador deve observar, por referência aos respectivos titulares, a seguinte ordem de critérios relevantes e não discriminatórios:</u></p> <p>a) Pior avaliação de desempenho, com parâmetros previamente conhecidos pelo trabalhador; b) Menores habilitações académicas e profissionais; c) Maior onerosidade pela manutenção do vínculo laboral do trabalhador para a empresa; d) Menor experiência na função; e) Menor antiguidade na empresa. (…)”</p>

Assim, se a redacção introduzida pela Lei n.º 23/2012 deixava ao empregador a definição dos critérios de escolha do trabalhador a despedir e se na redacção ripristinada esses critérios resumiam-se à sua antiguidade e categoria, agora, com a recente alteração, o empregador deve passar a ter em conta a avaliação de desempenho do trabalhador, as suas habilitações académicas, a onerosidade da manutenção do seu vínculo laboral, a sua experiência e só depois a antiguidade do trabalhador, de acordo com uma ordem definida de critérios.

Foi, igualmente, alterada a redacção do n.º 4 do artigo 368º, mantendo-se 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. Este requisito havia sido eliminado com a terceira alteração ao Código do Trabalho, mas ripristinado com a declaração de inconstitucionalidade proferida pelo Acórdão n.º 602/2013.

Da mesma forma, mas já em relação ao n.º 1 do artigo 375º, a Lei n.º 27/2014 veio reintroduzir, como um dos requisitos do despedimento por inadaptação, a não existência na empresa de outro posto de trabalho disponível e compatível com a categoria profissional do trabalhador. Tal requisito havia, igualmente, sido eliminado pela Lei n.º 23/2012, tendo sido ripristinado com a declaração de inconstitucionalidade, embora a disposição vigente à data se referisse a um posto de trabalho compatível com a “*qualificação profissional*” do trabalhador, e não à sua categoria.

As alterações introduzidas pela Lei n.º 27/2014, de 8 de Maio, entrarão em vigor no dia 1 de Junho de 2014 (primeiro dia do mês seguinte ao da sua publicação).

A presente Nota Informativa destina-se a ser distribuída entre Clientes e Colegas e a informação nela contida é prestada de forma geral e abstracta, não devendo servir de base para qualquer tomada de decisão sem assistência profissional qualificada e dirigida ao caso concreto. O conteúdo desta Nota Informativa não pode ser reproduzido, no seu todo ou em parte, sem a expressa autorização do editor. Caso deseje obter esclarecimentos adicionais sobre este assunto contacte **Joaquim Pedro Torres** (joaquim.torres@plmj.pt) ou **Maria Baldaia Botelho** (maria.baldaiabotelho@plmj.pt).

Sociedade de Advogados Portuguesa do Ano
Chambers European Excellence Awards, 2009, 2012, 2014

Sociedade de Advogados Ibérica do Ano
The Lawyer European Awards, 2012

25ª Sociedade de Advogados mais Inovadora da Europa
Financial Times – Innovative Lawyers Awards, 2011-2013