

Empresas vão ter novos critérios para despedir

Código do Trabalho Depois do chumbo do Constitucional, lei laboral vai mudar novamente.

Cristina Oliveira da Silva
cristina.silva@economico.pt

O Código do Trabalho foi revisado em Agosto de 2012 mas o chumbo do Tribunal Constitucional (TC) a algumas alterações acabou por obrigar o Governo a reabrir este dossier.

Assim, e de acordo com a proposta já apresentada aos parceiros sociais, em caso de despedimento por extinção de posto de trabalho a empresa poderá utilizar seis critérios para escolher o trabalhador a dispensar: habilitações académicas e profissionais, experiência profissional, avaliação de desempenho, custo do trabalhador para a empresa, antiguidade e situação económica e familiar.

Esta proposta ainda não foi aprovada pelo Governo, podendo sofrer alterações. Só depois de aprovado e promulgado, o diploma poderá entrar em vigor.

É desta forma que o Executivo pretende corrigir uma das matérias consideradas inconstitucionais pelo TC, no acórdão que só foi conhecido mais de um ano depois da entrada em vigor da revisão do Código do Trabalho. O Governo pretendia que a empresa pudesse escolher o critério relevante e não discriminatório para escolher o trabalhador a despedir em caso de extinção de posto, substituindo assim o critério anterior, ligado à antiguidade. Mas o TC chumbou a nova norma, apontando para conceitos vagos que podiam dar

O Governo já apresentou aos parceiros sociais novos critérios para despedir mas a proposta ainda não foi aprovada.

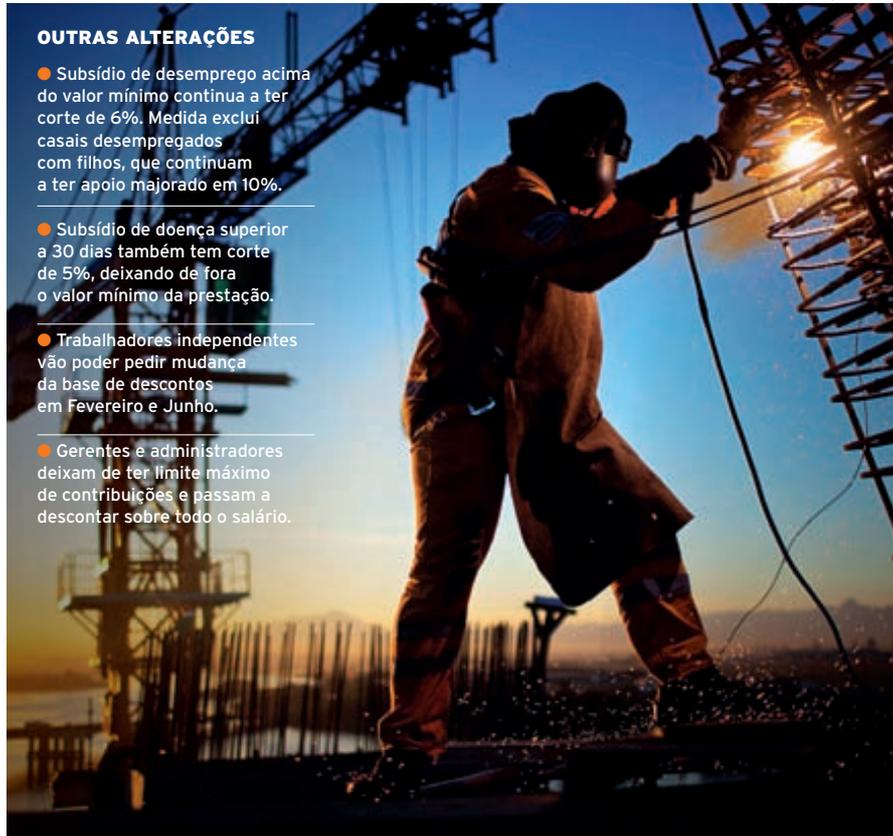
marginem a despedimentos arbitrários. Com o chumbo do TC, também outras regras foram obrigatoriamente respondidas na lei. Por exemplo, o despedimento por extinção de posto só pode ocorrer quando a empresa não dispõe de outra vaga compatível com a categoria profissional do trabalhador. O mesmo acontece com o despedimento por inadaptação.

Horas extra podem voltar a subir em Agosto

O TC também viabilizou os cortes nos três dias extra de férias e no descanso compensatório mas entende que a lei geral não se pode sobrepor à contratação colectiva. Assim, as convenções colectivas que prevejam mais dias de férias ou regimes de descanso compensatório mais favoráveis continuam a vigorar.

O mesmo acontece com o valor devido pelo trabalho extraordinário. O Código do Trabalho cortou para metade estes valores, dizendo que a redução se aplica durante dois anos; ao fim de dois anos, o corte para metade incidiria nos valores previstos em convenções colectivas. O TC aceita o corte temporário por dois anos mas chumba a possibilidade de as convenções colectivas serem afectadas posteriormente. Ou seja, em Agosto deste ano, os trabalhadores abrangidos por convenções colectivas que prevejam regimes mais favoráveis de pagamento de horas extra, verão restos desse mesmo regime.

Para contornar esta imperatividade da contratação colectiva, alguns patrões têm vindo a defender que as convenções caduquem mais cedo mas o Governo ainda não apresentou alternativas neste sentido. A 'troika' também entende que é preciso reforçar a negociação colectiva ao nível das empresas (em detrimento da negociação sectorial). ■



Dado Galdieri / Bloomberg

OUTRAS ALTERAÇÕES

- Subsídio de desemprego acima do valor mínimo continua a ter corte de 6%. Medida exclui casais desempregados com filhos, que continuam a ter apoio majorado em 10%.
- Subsídio de doença superior a 30 dias também tem corte de 5%, deixando de fora o valor mínimo da prestação.
- Trabalhadores independentes vão poder pedir mudança da base de descontos em Fevereiro e Junho.
- Gerentes e administradores deixam de ter limite máximo de contribuições e passam a descontar sobre todo o salário.

Trabalhadores já podem rejeitar subsídios em duodécimos

Vários especialistas apontam dia 6 como prazo limite.

Este ano, à semelhança do que aconteceu em 2013, os trabalhadores do sector privado com contrato permanente vão poder receber metade dos subsídios de férias e de Natal em duodécimos. Quem quiser rejeitar este regime, já pode avisar a empresa, entendem vários especialistas.

O Orçamento do Estado para 2014 (OE) estende por mais um ano o regime que vigorou em 2013. Por isso, e tal como o Diário Económico noticiou em Dezembro, vários especialistas entendem que a regra é o pagamento de 50% dos subsídios em duodécimos, sendo os restantes 50% pagos nos prazos habituais. Assim, quem quiser rejeitar este regime (optando por receber os subsídios de uma só vez) tem agora, novamente, cinco dias para decidir. É esta a leitura de advogados como André Pestana Nascimento, da

Uria Menéndez, ou Tiago Cortes, da PLMJ. Entrando o OE em vigor a 1 de Janeiro, o prazo dos cinco dias começa a contar hoje e os trabalhadores poderão rejeitar o pagamento em duodécimos avisando a empresa até dia 6 (segunda-feira), realça o professor Luís Gonçalves da Silva.

Mas o entendimento não é unânime entre especialistas. Para Diogo Leote Nobre, sócio da Cuatrecasas, Gonçalves Pereira, uma vez que o OE apenas estende o prazo de vigência da lei dos duodécimos, o trabalhador só terá de informar a empresa se quiser alterar o regime de pagamento em 2014, face a 2013. Ou seja, só quem recebeu os subsí-

Maioria dos especialistas ouvidos diz que trabalhadores que não querem duodécimos têm de avisar empresa.

dios por inteiro e agora quer receber em duodécimos (ou vice-versa) tem de avisar a empresa e, nesse caso, deve fazê-lo antes do processamento do salário de Janeiro, defendeu já o advogado.

Havendo leituras divergentes, Tiago Cortes já afirmou que, por prudência, o trabalhador pode sempre informar a empresa da sua decisão, seja ela qual for. Num ponto, os especialistas são unânimes: a norma devia ser clarificada. No ano passado, o diploma também gerou dúvidas mas por outro motivo: vários especialistas indicaram que, ao contrário da intenção, a redacção acabava por excluir do pagamento fraccionado o subsídio de férias.

No caso de contratos a termo, o pagamento de metade dos subsídios em duodécimos dependerá de um acordo escrito entre as partes. Por seu turno, funcionários públicos e pensionistas recebem obrigatoriamente o subsídio de Natal diluído ao longo dos 12 meses. ■ **C.O.S**