

Governo avança com nova reforma laboral mas desta vez sem a UGT

Mudanças nos critérios para o despedimento por extinção de posto de trabalho não convenceram a UGT e foram recebidas com pouco entusiasmo pela CIP. Antes da troika sair de Portugal, UGT diz que não faz mais acordos

Raquel Martins

Desde que a troika está em Portugal, é a primeira vez que o Governo toma uma medida na área da legislação laboral sem o acordo da UGT. O executivo aprovou ontem os cinco critérios para o despedimento por extinção de posto de trabalho, mas apesar do compasso de espera de duas semanas não conseguiu chegar a um entendimento com a central sindical, nem com todos os patrões. O ministro do Emprego e da Segurança Social, Pedro Mota Soares, garantiu que a proposta de lei integra algumas das propostas dos parceiros sociais, nomeadamente da UGT, mas reconheceu que “não foi possível” chegar a um acordo.

“O papel do Governo na concertação social é aproximar os parceiros. Não foi possível neste caso em concreto, daí a necessidade de respeitar o espírito do acordo [para o Crescimento e o Emprego] de 2012”, justificou.

Do lado da UGT, Carlos Silva acusa o Governo de abrir a porta aos despedimentos à carte e diz que não haverá mais acordos até que a troika saia do país. A Confederação Empresarial de Portugal (CIP) também não recebeu a proposta com entusiasmo.

O presidente, António Saraiva, diz que não se revê na proposta e que os critérios não são adequados. A aposta da confederação é nos aspectos “com impacto permanente na vida das empresas”, como o pagamento do trabalho extraordinário, matéria que quer levar à concertação social “o mais breve possível”.

A redacção final da proposta que será enviada para o Parlamento não foi divulgada, mas a julgar pelas declarações de Mota Soares as alterações face à proposta que saiu da concertação social no final de Janeiro foram poucas. Da lista de critérios, desapareceu a situação económica e familiar do trabalhador, tal como a UGT exigia, e os restantes seguem uma ordem. O primeiro continua a ser a pior avaliação de desempenho, a novidade é que passa a referir-se que os trabalhadores têm de conhecer previamente os parâmetros dessa avaliação. “Dessa forma são afastadas quaisquer simpatias”, garantiu o ministro, referindo referir que esta era também uma exigência da central sindical.

Seguem-se as menores habilitações académicas e profissionais, a onerosidade pela manutenção do vínculo laboral (na versão anterior da proposta falava-se em menor custo), a menor experiência na função e a menor antiguidade na empresa,

que actualmente é o principal e único critério a seguir pelas empresas quanto têm de escolher o trabalhador a despedir.

Avaliação levanta dúvidas

As mudanças no critério relacionado com a avaliação não foram suficientes para dissipar todas as dúvidas, que o próprio ministro também não escalreceu. Questionado sobre se a proposta diz em concreto quanto tempo antes o trabalhador tem de conhecer os parâmetros, Mota Soares limitou-se a responder que “a avaliação de desempenho tem de ser feita com base em critérios fixados previamente e conhecidos”. “Não é no momento do despedimento que a empresa vai fazer avaliação de desempenho”, acrescentou.

Filipe Fraústo da Silva, advogado da Uriá Menéndez - Proença de Carvalho, diz-se apreensivo com este critério, ressaltando que não conhece o texto final da proposta. “A relevância do resultado da avaliação de desempenho deveria depender pelo menos de dois factores: a sua prévia regulamentação em convenção colectiva ou regulamento interno, e a pré-existência de um ciclo completo de aplicação do processo de avaliação”, recomenda. “Não sei se não reclamaria mesmo um intervalo de tempo entre o encerramento desse



O que é a extinção de posto de trabalho

O Código do Trabalho considera despedimento por extinção de posto de trabalho aquele que é promovido pela empresa com base em motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos. Na prática, trata-se de um despedimento por motivos relacionados com a empresa e que nada têm que ver com o trabalhador. Actualmente, a lei já prevê que, quando na mesma secção há mais do que um trabalhador a desempenhar exactamente a mesma função, a empresa tem de respeitar quatro critérios, todos eles relacionados com a antiguidade (no posto de trabalho, na categoria ou na empresa), para escolher a pessoa a despedir.

A proposta agora aprovada propõe cinco critérios mais variados e, segundo os sindicatos, “vagos”. O critério principal passa a ser a pior avaliação de desempenho, seguem-se as menores habilitações académicas e profissionais, a maior

onerosidade do trabalhador, a menor experiência na função e só em último lugar aparece a antiguidade na empresa. Este tipo de despedimento é muito semelhante ao despedimento colectivo, dado que os fundamentos são exactamente os mesmos. A grande diferença tem que ver com o número de trabalhadores abrangidos e com os critérios que permitem escolher os trabalhadores a despedir. Enquanto no despedimento colectivo o empregador pode escolher os critérios, na extinção de posto de trabalho estes têm de obedecer a uma hierarquia. O Governo tentou que os regimes fossem semelhantes, mas o Tribunal Constitucional chumbou essa pretensão. Sandra Silveira, advogada da Cuatrecasas, explica que na extinção do posto de trabalho “a fronteira em relação ao despedimento individual é ténue”, o que justifica que haja uma lista e um reforço da protecção do trabalhador.

Ministro Mota Soares disse que algumas sugestões da UGT foram integradas na reforma

Empresas sem avaliação despedem os menos formados

Raquel Martins

Nas empresas que não fazem avaliação de desempenho, os trabalhadores com menos habilitações académicas e profissionais serão os primeiros a serem despedidos em caso de extinção de posto de trabalho que seja ocupado por mais do que uma pessoa.

Os critérios aprovados ontem obedecem a uma ordem que terá de ser respeitada pelas empresas. A pior avaliação de desempenho é o primeiro, seguindo-se as menores habilitações académicas e profissionais, a onerosidade pela manutenção do vínculo laboral (na versão anterior da proposta falava-se em menor custo), a menor experiência na função e a menor antiguidade na empresa.

De acordo com o ministro do Emprego e da Segurança Social, Pedro Mota Soares, “quando o primeiro critério não puder ser verificado, passa-se ao segundo”.

O problema é que os sindicatos têm alertado para o facto de que a esmagadora maioria das empresas portuguesas - 95% segundo a UGT - não faz avaliação dos seus trabalhadores. Nesse caso, o critério para escolher o trabalhador a despedir passará a ser as menores habilitações académicas e profissionais.

Na prática, este passará a ser o principal critério para uma grande parte do tecido empresarial português,

quando tiver necessidade de extinguir postos de trabalho ocupados por mais do que uma pessoa com as mesmas características. Contudo, Pedro Mota Soares adianta que as alterações agora propostas poderão ser “um estímulo para que as empresas adotem a avaliação de desempenho”.

Tiago Cortes, advogado da PLMJ, destaca a vertente pedagógica do diploma, no sentido de levar as empresas a aplicarem sistemas de avaliação de desempenho e os trabalhadores a melhorarem as suas qualificações. “Se as pessoas souberem que vão ser avaliadas, empenham-se mais”, nota.

Determinar critérios para escolher os trabalhadores a despedir tem sempre um grau de injustiça. Actualmente, a lei protege os trabalhadores que estão há mais tempo na empresa, tendo por base o princípio da segurança no emprego. Com a proposta de lei aprovada ontem serão protegidos os que tiverem melhor avaliação, os mais qualificados e os que menos custam à empresa. Genericamente, alerta Filipe Fraústo da Silva, advogado da Uría Menéndez - Prouença de Carvalho, serão os mais jovens e os que estão há menos tempo na empresa, tradicionalmente os mais qualificados, que ficarão a salvo.

Para Joaquim Dionísio, advogado e dirigente da CGTP, estas alterações representam “o regresso a uma lógica em que a preocupação é a empresa, dando a ideia de que a estabilidade laboral não é importante”.

Governo não decidiu o caminho do pós-troika

O Governo continua a analisar as circunstâncias e só no momento certo decidirá qual o caminho a seguir após a saída da troika de Portugal, o que deverá acontecer em meados de Maio. “Temos de avaliar a evolução da situação para no momento certo escolher aquela que será a melhor solução para o país”, afirmou esta quinta-feira o ministro da Presidência e dos Assuntos Parlamentares, Luís Marques Guedes, na conferência de imprensa após a reunião do Conselho de Ministros.

Questionado sobre se o primeiro ministro já terá informado a troika de que a intenção do Governo é sair do programa sem um programa cautelar, notícia avançada pelo *Diário Económico*, Marques Guedes lembrou que a posição do Governo é conhecida e “foi repetida à exaustão pelo primeiro-ministro e pela ministra das Finanças”. “O Governo tomará a decisão relativamente à saída do programa no momento certo e o momento certo não é com três meses de antecedência”, referiu o governante.

“Temos todos o interesse em ir analisando as circunstâncias e só tomar essa decisão quando tiver mesmo de a tomar. O momento ainda não chegou”, acrescentou Marques Guedes, lembrando que em cima da mesa não estão escolhas ou interesses político-partidários.

Quando, na semana passada, a ministra das Finanças abordou o tema no final da reunião do Eurogrupo, remeteu a questão para Abril ou Maio, e garantiu que tudo está em aberto e que não há decisões tomadas. Embora referindo que a opção será formalizada “possivelmente em Abril” na reunião dos ministros das Finanças da zona euro, admitiu que tal só venha a ser concretizado na reunião de 5 de Maio, menos de duas semanas antes da data oficial do fim do actual resgate, a 17 de Maio. **R. M.**

ciclo e o início do procedimento de despedimento por extinção de posto de trabalho que pretendesse fazer uso do seu resultado como critério de escolha”, acrescenta.

O advogado lembra que a avaliação “tanto pode ser algo da maior seriedade, mesmo nas margens de subjectivismo que sempre comporta, como um meio de colocar a jusante os receios que o Tribunal Constitucional (TC) demonstrou ter em face da devolução ao empregador da eleição de critérios relevantes e não discriminatórios, porque a avaliação pode ser menos rigorosa, nada rigorosa ou até manipulável”.

Sandra Silveira, advogada da Cuatrecasas, Gonçalves Pereira, também reconhece que poderia haver a referência a um ciclo de avaliação para tornar o critério mais objectivo.

Tanto a UGT como a CGTP, central que desde o início se demarcou da proposta do Governo, consideraram que o critério da avaliação continua subjectivo e pouco “densificado”. As organizações consideraram que a proposta não respeita o acórdão do TC e garantem que tudo farão para que o despedimento por extinção de posto de trabalho volte a ser apreciado pelos juízes.

Já o Governo entende que as alterações ao Código do Trabalho agora

aprovadas “visam, por um lado, dar cumprimento aos compromissos assumidos com a maioria dos parceiros sociais no Compromisso para o Crescimento, Competitividade e Emprego, e suprir as declarações de inconstitucionalidade” do TC.

Entendimento semelhante tem Tiago Cortes, advogado da PLMJ: “Do ponto de vista jurídico, a proposta continua a ser à prova de bala. São critérios identificados claramente e se houver utilização abusiva temos os tribunais”.

Também Sandra Silveira, da Cuatrecasas, lembra que um dos principais problemas apontados pelo TC foi o desaparecimento dos critérios. “Voltamos a ter a lista de critérios e essa questão foi ultrapassada”, diz, embora admita que alguns não são totalmente objectivos. “Antes bastava olhar para datas, agora não”, refere.

Esta foi a terceira vez que o Conselho de Ministros apreciou a questão dos despedimentos por extinção de posto de trabalho. A aprovação da proposta de lei, que agora seguirá para a Assembleia da República, foi adiada por duas vezes na tentativa de conseguir um acordo com todos os parceiros que assinaram o acordo para o Crescimento e o Emprego em 2012. Apenas a Confederação do Comércio e Serviços de Portugal apoiou publicamente a medida.



Segundo a UGT 95% das empresas não faz avaliação dos funcionários

Pela primeira vez Governo avança com reforma laboral sem UGT

Desde que a *troika* está em Portugal, é a primeira vez que a lei do trabalho muda sem acordo da UGT. Governo aprovou ontem os cinco critérios dos despedimentos por extinção de posto de trabalho **Destaque, 2/3**