



D

DESTAQUE CÓDIGO LABORAL

Empresários apoiam novos critérios para despedir

Despedimento As novas regras do despedimento por extinção do posto de trabalho são bem vistas pelos empresários que consideram que o que está em causa é melhoria da gestão das empresas.

Elisabete Felismino e Cristina Oliveira da Silva
elisabete.felismino@economico.pt

Os novos critérios para escolher o trabalhador a despedir em caso de extinção de posto de trabalho, que entram em vigor no próximo mês, recebem o aval dos empresários nacionais. Apesar de algumas vezes dissonantes, a maioria dos empresários ouvidos pelo Diário Económico, considera que com os novos critérios, o sistema se torna mais justo e mais adaptado à realidade económica empresarial.

“Estes critérios melhoram a gestão das empresas, uma vez que são mais completos e mais abrangentes do que apenas a antiguidade”, afirma Luís Filipe Pereira, membro do conselho geral da EDP. O ex-presidente da Efaced acha “bem o princípio de distinguir os trabalhadores pelo seu desempenho, não fazendo tábua rasa da antiguidade”. É, adianta, “um passo positivo”. Igual opinião tem o presidente da Riopele, José Alexandre Oliveira: “Tenho todo o respeito pela antiguidade, mas esta não pode ser um posto”. O empresário considera que “os critérios ajudam as empresas a seriar com mais justiça, uma vez que são mais alargados”.

Segundo as novas regras, caso existam vários postos idênticos na secção, o trabalhador a despedir será o que tiver pior avaliação de desempenho, com parâmetros previamente conhecidos. Nas empresas onde não existe um sistema destes, ou em caso de empate, é o emprego do trabalhador com menores habilitações académicas e profissionais que está em risco. Se também aqui for preciso desempatar, será seleccionado, por ordem, o trabalhador mais

ORDEM DE CRITÉRIOS

- Pior avaliação de desempenho, com parâmetros previamente conhecidos pelo trabalhador.
- Menores habilitações académicas e profissionais.
- Maior onerosidade pela manutenção do vínculo laboral do trabalhador para a empresa.
- Menor experiência na função.
- Menor antiguidade na empresa

“caro” para a empresa, o menos experiente na função e, por fim, o que detém menor antiguidade. Actualmente, os critérios em vigor protegem sobretudo os trabalhadores mais antigos.

Para Eduardo Rangel, presidente do grupo Rangel “a liberalização do mercado de trabalho ajuda as empresas a gerir os quadros de forma mais eficaz” e esta medida, acrescenta, “é um passo importante, porque a lei laboral está enferma e o essencial era que isto fosse revisto na Constituição”. Rangel admite que “só em casos muito concretos as empresas recorrem a esta figura”. Transversal a todos os sectores, a medida que entra agora em vigor é também do agrado de António Rodrigues. O presidente executivo do grupo de construção Casais adianta que a “lei anteriormente era cega e o que deve estar em causa é a sustentabilidade das empresas”.

João Costa da Associação Têxtil e Vestuário de Portugal, por seu turno, diz que “esta nova versão, depois do chumbo do Tribunal Constitucional, é mais ajustada à realidade”. Recordar-se que o Governo tentou mudar a lei que protegia os trabalhadores mais antigos, mas o Tribunal Constitucional travou a mudança. Foi na sequência deste chumbo que o Governo propôs as regras que agora estão prestes a entrar em vigor.

Em discordância com a nova lei, mas porque consideram que o mercado laboral devia ser mais flexível estão João Miranda da Frulact, Manuel Tarré da Gelpixe e Eugénio Santos da Colunex. Estes empresários consideram que “não se podem impor postos de trabalho, nem o Estado deve definir critérios para as empresas poderem ou não despedir”. ■

Diploma ajusta inadaptação

Além dos novos critérios de selecção associados ao despedimento por extinção de posto de trabalho, o diploma que entra em vigor no dia 1 de Junho também introduz uma pequena alteração ao despedimento por inadaptação. Actualmente, este tipo de despedimento só pode ocorrer quando, entre outros requisitos, não existe na empresa outro posto de trabalho disponível e compatível com a qualificação profissional do trabalhador. O Governo quis revogar esta norma, mas a alteração foi travada pelo Tribunal Constitucional. Agora, o Governo ajusta a redacção, dizendo que o despedimento por inadaptação só pode ocorrer se não existir outro posto disponível e compatível com a “categoria profissional” do trabalhador (substituindo a “qualificação profissional”).



Armindo Monteiro
Presidente da Compta

“O Código do Trabalho não pode ser explicativo de tudo o que é ineficiente nas empresas. Mas é verdade que estas medidas vão no sentido positivo e permitem uma maior versatilidade. Porém, devo dizer que gostava que o nosso Código do Trabalho fosse mais estável, com as regras do jogo mais estáveis.”



Jorge Armindo
Presidente da Amorim Turismo

“A única coisa realmente importante é que é desejável haver mais flexibilidade e não se burocratize o mercado de trabalho e o ajustamento dos recursos humanos.”



Manuel Tarré
Presidente da Gelpixe

“Este é um passo importante, mas não vai ao fundamental do que a maioria das empresas precisa. Defendo uma maior flexibilidade, em que o trabalhador se sinta seguro e não a imposição de postos de trabalho que não sejam necessários.”


**PONTOS
CHAVE**

- Os novos critérios para escolher o trabalhador a despedir em caso de extinção de posto de trabalho, que entram em vigor a 1 de junho.
- Empresários ouvidos pelo Diário

Económico dão aval às novas regras.

- Os novos critérios podem gerar algumas dúvidas de aplicação às empresas, segundo especialistas em Direito do Trabalho ouvidos pelo Diário Económico.

- Saiba quais as novas regras para os despedimentos por extinção do posto de trabalho.
- Governo suaviza alterações sobre a negociação colectiva.



Eduardo Rangel
Presidente do grupo Rangel

"Sou defensor da liberalização do mercado de trabalho. Para a economia esta medida é um passo importante e ajuda as empresas a gerir os quadros de forma mais eficaz. A lei laboral está enferma, as alterações deviam ser ao nível da Constituição."



João Costa
Presidente da Associação Têxtil e do Vestuário de Portugal

"Esta alteração é positiva, é mais ajustada à realidade, o que existia era proteccionista. Muitas vezes a extinção de postos de trabalho é necessária até para criar novos postos de trabalho. Estes temas dificultam a competitividade e a renovação nas empresas."



João Miranda
Presidente da Frulact

"Vejo com alguma dificuldade o Estado a definir critérios para as empresas sobre a questão dos despedimentos. Defendo antes determinadas regras éticas e dentro desse cenário ideal, dar liberdade às empresas para substituírem quem acharem."



Luís Filipe Pereira
Gestor

"Tudo o que melhora a gestão das empresas é de salutar. Estes critérios são mais completos e mais abrangentes do que apenas a antiguidade. Acho bem o princípio da distinção dos trabalhadores pelo desempenho."



António Rodrigues
Presidente do grupo Casais

"Estes critérios permitem fazer uma análise mais justa e equilibrada. O critério anterior era cego. O fundamental é a sustentabilidade das empresas até porque as empresas não existem sem as pessoas."



José Alexandre Oliveira
Presidente da Riopele

"As empresas têm de ter os melhores, tenho muito respeito pela antiguidade, mas esta não pode ser um posto. Estes critérios ao serem mais alargados, tornam-se mais justos e espelham a verdadeira avaliação que as empresas fazem."



Eugénio Santos
Presidente da Colunex

"Relativamente à extinção dos postos de trabalho não podem existir critérios, até porque não tem lógica que o Estado se intrometa entre o empregador e o empregado. As empresas devem prescindir de quem devem prescindir."

Regras são mais completas e abrangentes



D DESTAQUE CÓDIGO LABORAL

Paula Nunes

Esta alteração ao Código do Trabalho - a sexta - decorre do chumbo constitucional à mudança anterior introduzida pelo ministro Mota Soares.

DÚVIDAS NA APLICAÇÃO

- Tem de existir um período mínimo entre a avaliação de desempenho e o despedimento?
- Contam as avaliações feitas antes da entrada em vigor da lei?
- Um trabalhador de baixa pode ser avaliado? E um mau resultado devido a doença, por exemplo, releva para o despedimento?
- Conta a última avaliação de desempenho ou o conjunto de todas as avaliações feitas?
- No segundo critério, qual a ponderação dada a habilitações académicas, por um lado, e profissionais, por outro?

Especialistas antecipam dúvidas de aplicação dos novos requisitos

Extinção de posto Avaliação de desempenho e habilitações são os critérios mais importantes, mas levantam questões.

Cristina Oliveira da Silva
cristina.silva@economico.pt

Os novos critérios para seleccionar o trabalhador a despedir em caso de extinção de posto de trabalho entram em vigor a 1 de Junho, mas podem gerar algumas dúvidas de aplicação às empresas, segundo especialistas em Direito do Trabalho ouvidos pelo Diário Económico.

A avaliação de desempenho, com parâmetros previamente conhecidos, é dos critérios que levanta mais dúvida. Para Luís Gonçalves da Silva, professor da Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, este critério devia ter parâmetros temporais definidos e, além disso, a lei devia esclarecer se há situações que devem ou não relevar para a avaliação. Por exemplo, um trabalhador que tenha sofrido um acidente de trabalho ou que se encontre numa situação mais débil e que, por isso,

acabe por ter um desempenho menos positivo, pode ser penalizado quando a empresa avançar com um despedimento por extinção de posto?, questiona o especialista. Mais: Gonçalves da Silva entende que as avaliações feitas até agora (antes da entrada em vigor da nova lei) não podem dar origem ao despedimento, já que o trabalhador ignorava essa consequência. Mas este ponto não é unânime: o advogado André Pestana Nascimento recorda que já hoje a avaliação de desempenho pode ser um critério a ter em conta no despedimento colectivo.

Pestana Nascimento, da Úria Menéndez, levanta outras questões, como o prazo que tem de ocorrer entre a avaliação e o despedimento. “Tem de haver uma periodicidade definida para a avaliação? Parece-me que não”, sublinha. Mais: pode ser despedido o trabalhador que tenha tido uma má avaliação no



Para Luís Gonçalves da Silva, o diploma corre o risco de voltar ao Tribunal Constitucional, já que, defende, não apresenta critérios densificados.



André Pestana Nascimento diz que a lei não esclarece se deve ser tida em conta a última avaliação do trabalhador ou todas as avaliações já feitas.



Tiago Cortes entende que os novos critérios implicam maior subjectividade mas defende que a lei não corre o risco de violar a Constituição.

último ano mas que, antes disso, reuniu um conjunto de avaliações favoráveis?

De acordo com os sindicatos, a esmagadora maioria das empresas portuguesas não tem um sistema de avaliação. Neste caso, deve ser aplicado o segundo critério (menores habilitações académicas e profissionais), mas este também gera dúvidas. Como é ponderado cada um destes tipos de habilitação, tendo em conta que são diferentes?, questiona o advogado Tiago Cortes, da PLMJ.

Já o antigo secretário de Estado do Trabalho, Monteiro Fernandes, entende que os critérios são claros e que não devem levantar especiais questões às empresas.

Esta alteração ao Código do Trabalho - a sexta - decorre do chumbo constitucional à mudança anterior introduzida pelo Governo (ver pág. 8). Na altura, o Tribunal Constitucional (TC)

travou a medida apontando para conceitos “vagos e indeterminados”. Mas o novo diploma também corre o risco de atropelar a Constituição, afirma Gonçalves da Silva, indicando que a lei não apresenta “critérios concretizados, densificados e delimitados”.

Os partidos da oposição, que contestaram as novas regras, já ameaçaram enviar o diploma para o TC mas isso ainda não aconteceu. Ao Diário Económico, o deputado socialista Nuno Sá afirmou que o grupo parlamentar já tem opiniões jurídicas, mas ainda não decidiu.

Por seu turno, Tiago Cortes admite que a aplicação dos novos critérios dá azo a maior subjectividade face à redacção actual da lei mas não antevê problemas de constitucionalidade. Para o advogado da PLMJ, devem ser os tribunais a decidir, em concreto, “se houve ou não uma utilização abusiva”. ■

D DESTAQUE CÓDIGO LABORAL

Conheça as regras do despedimento por extinção de posto de trabalho

Código do Trabalho Critérios para seleccionar o trabalhador a despedir num processo de extinção de posto vão mudar. Mas há outras regras que se mantêm e que é preciso ter em conta.

Cristina Oliveira da Silva
cristina.silva@economico.pt

A partir de 1 de Junho há novos critérios para determinar o trabalhador a despedir num processo de extinção de posto de trabalho. Saiba como funciona o regime e o que vai mudar.

1 COMO É QUE A EMPRESA VAI SELECIONAR O TRABALHADOR A DESPEDIR EM CASO DE EXTINÇÃO DE POSTO?

Esta questão coloca-se quando há vários postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico na secção (ou estrutura equivalente). Neste caso, para seleccionar o posto a extinguir, a empresa terá de respeitar uma nova ordem de critérios: esta é a grande novidade do diploma que entra em vigor a 1 de Junho. Desde logo, o funcionário a despedir será o que tiver pior avaliação de desempenho, com parâmetros previamente conhecidos pelo trabalhador. Se a empresa não tiver um sistema de avaliação de desempenho, ou caso se verifique empate entre trabalhadores, o patrão deve passar aos seguintes critérios, respeitando esta ordem: menores habilitações académicas e profissionais; maior onerosidade pela manutenção do vínculo laboral do trabalhador para a empresa (ou seja, o trabalhador mais “caro”); menor experiência na função e menor antiguidade na empresa.

2 QUAIS SÃO OS CRITÉRIOS ACTUAIS E PORQUÊ A MUDANÇA?

Actualmente, também existe uma ordem de critérios, mas está ligada sobretudo à antiguidade: o primeiro critério é “menor antiguidade no posto de trabalho”, protegendo contratos mais antigos. Em Agosto de 2012, no âmbito da revisão do

Código do Trabalho, o Governo quis alterar esta regra e definiu que a empresa poderia escolher “critérios relevantes e não discriminatórios” para seleccionar o trabalhador a despedir num processo de extinção de posto. Mas o TC travou esta norma, entre outras, em Setembro de 2013. Resultado: manteve-se a redacção anterior da lei, ligada sobretudo à antiguidade.

3 EM QUE SITUAÇÕES É POSSÍVEL AVANÇAR COM A EXTINÇÃO DE POSTO?

Aqui, não há alterações. O despedimento por extinção de posto de trabalho tem regras próprias: desde logo, deve ter por base os motivos associados ao despedimento colectivo. Em causa podem estar motivos de mercado (redução de activida-

A avaliação de desempenho é o primeiro critério a ter em conta se for preciso seleccionar o trabalhador a despedir numa extinção de posto. Seguem-se as habilitações académicas e profissionais.

de), estruturais (como desequilíbrio económico-financeiro) ou tecnológicos (por exemplo, alterações nos processos de fabrico ou informatização de serviços). Além disto, o despedimento por extinção de posto só pode ocorrer, nomeadamente, se não existirem trabalhadores com contrato a prazo a desenvolver as mesmas tarefas, se os motivos indicados não forem devidos a “conduta culposa” do patrão ou do trabalhador e se não for aplicável o despedimento colectivo.

4 QUANDO É QUE NÃO SE APLICA O DESPEDIMENTO COLECTIVO?

Em termos gerais, a diferença reside no número de trabalhadores a despedir. Numa micro ou pequena empresa, um despedimento colectivo tem de envolver dois trabalhadores; já numa média ou grande empresa, abrange cinco.

5 HÁ OUTRAS CONDIÇÕES PARA O DESPEDIMENTO POR EXTINÇÃO DE POSTO?

Sim. Além dos requisitos já enunciados, o despedimento por extinção de posto só pode ter lugar se for “praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho”. E quando é que isto acontece? Quando o empregador não dispõe de outro posto compatível com a categoria profissional do trabalhador. O Governo ainda alterou este ponto em Agosto de 2012, mas o TC chumbou a redacção pelo que se manteve a regra anterior. Nas alterações que entram em vigor no dia 1 de Junho, o Governo assume esta redacção sem alterações. Além destes requisitos, a extinção de posto de trabalho continua a obrigar a uma série de comunicações e consultas e ao pagamento de compensação ao trabalhador. ■

Proposta inicial foi alterada

Já depois do chumbo do TC, o Governo começou por apresentar aos parceiros sociais seis novos critérios de selecção, sem qualquer ordem. A ideia era que as empresas pudessem escolher qualquer um deles na hora de seleccionar o trabalhador a despedir por extinção de posto. Uma nova versão da proposta acabou por hierarquizar os critérios, indo contra a intenção da CIP - Confederação Empresarial de Portugal. Depois da discussão com os parceiros sociais, o Governo também deixou cair um dos requisitos, ligado à situação económica e familiar. Esta era uma das exigências da UGT mas, apesar da alteração, o Governo não conseguiu o apoio da central. Aliás, a redacção final, prestes a entrar em vigor, levantou críticas a vários parceiros sociais - o Governo não conseguiu um acordo - e também aos partidos da oposição.

GRUPO DE TRABALHO REUNIDO

Paula Nunes



Paulo Figueiredo



Paulo Figueiredo





Os parceiros sociais reúnem-se hoje, no âmbito de um grupo de trabalho que foi criado para discutir o salário mínimo nacional. Um aumento de 15 euros, para 500 euros, é um valor bem acolhido pelas confederações patronais e pela UGT, liderada por Carlos Silva (primeira foto) mas fica aquém da reivindicação da CGTP. Já o momento da actualização do salário mínimo tem gerado várias divergências. Para a CIP - Confederação Empresarial de Portugal, liderada por António Saraiva (segunda foto) 500 euros é um valor “razoável”. Também a Confederação do Comércio e Serviços (CCP) considera que “é o valor que parece lógico” e que encerra o acordo de 2006, onde ficou definido que o salário mínimo atingiria 500 euros em 2011. Este valor também deixaria a UGT satisfeita, desde que entrasse em vigor, no máximo, em Julho. Já a CGTP, liderada por Arménio Carlos (terceira foto) vai mais longe e exige uma subida para 515 euros em Junho. A CIP admite que o aumento possa ocorrer este ano, talvez em Outubro, mas a CCP só aceita mudanças em 2015, para proteger sectores com contratos anuais a decorrer.



Governo suaviza alterações sobre a negociação colectiva

Mota Soares alterou proposta inicial, tentando uma aproximação à UGT.

Denise Fernandes e Cristina Oliveira da Silva
denise.fernandes@economico.pt

O Governo enviou ontem aos parceiros sociais uma nova versão das propostas que alteram as regras da contratação colectiva, numa tentativa de as aproximar a algumas exigências da UGT. As propostas a que o Diário Económico teve acesso deverão hoje ser discutidas no Conselho de Ministros.

O Ministério de Pedro Mota Soares propõe agora reduzir o prazo de caducidade das convenções colectivas de cinco para três anos (e não para dois anos, como anteriormente). Ao fim de um ano da entrada em vigor desta nova regra, será feita então uma avaliação pelos parceiros sociais que permitirá reduzir o prazo da caducidade para os dois anos.

Em causa estão as convenções colectivas que contêm a chamada cláusula de “renovação sucessiva”, que faz com que a convenção se mantenha em vigor até ser substituída por outra. Actualmente, esta cláusula de renovação sucessiva caduca ao fim de cinco anos. Depois deste prazo, ou no caso de convenções sem aquela cláusula específica, se uma das partes denunciar a convenção, esta ainda vigora por 18 meses (período de sobrevivência). O Governo propõe agora reduzir para 12 meses (contra os anteriores seis).

A UGT propunha a descida do prazo de caducidade para quatro anos numa primeira fase, e sugeria que, no prazo de um ano, devia ser estudado o impacto da alteração, podendo então ser debatida nova redução para três anos.

Já a CIP - Confederação Empresarial de Portugal pedia que o Governo mantivesse a “coerência” nas propostas, defendendo os primeiros prazos sugeridos.

O Governo também alterou a proposta que irá permitir a suspensão de convenções colectivas em empresas em crise. A nova

versão estabelece que a suspensão só pode ocorrer por acordo escrito entre empregador e “associações sindicais subscritoras”, deixando assim cair a anterior redacção, que permitia a suspensão por acordo com comissões sindicais e intersindicais. A UGT considerava que a proposta anterior era “uma flecha” apontada “ao coração do movimento sindical” e traçou uma “linha vermelha”. Além disso, a redacção anterior levantava dúvidas de constitucionalidade a vários parceiros.

O Executivo deixou igualmente cair a proposta que abria a porta a cortes salariais após a caducidade das convenções, tal como já tinha sido noticiado. Na proposta inicial, o Governo limitava a garantia “à retribuição base e diuturnidades”, o que colocaria em causa vários complementos, incluindo até o subsídio de refeição.

O Governo não alterou a proposta inicial quanto ao corte generalizado no valor das horas extra, o que significa que vai valer até ao final do ano. A proposta não contará com o apoio dos sindicatos. Os patrões queriam o prolongamento por mais dois anos. ■

NOVAS PROPOSTAS

- Prazo da caducidade das convenções colectivas é reduzido de cinco para três anos. Ao fim de um ano em vigor, o impacto da nova norma será avaliado e o prazo pode descer para dois anos.

- Sobrevigência das convenções passa de 18 meses para 12 meses. Ao fim de um ano da medida é reduzido para seis meses.

- A suspensão temporária das convenções em empresas em crise só pode ocorrer por acordo do empregador com associações sindicais subscritoras.

- Caiu a norma que limitava o direito à “retribuição base e diuturnidades” em caso de caducidade da convenção.

EMPRESÁRIOS APOIAM NOVAS REGRAS PARA OS DESPEDIMENTOS

Nova legislação para despedimentos por extinção do posto de trabalho é bem vista pelos empresários. Conheça as medidas do ministro Mota Soares e as dúvidas dos especialistas.

➤ P4 A 9

