

SEXTA ALTERAÇÃO AO CÓDIGO DO TRABALHO

Lei n.º 27/2014, de 8 de Maio

ENQUADRAMENTO

Foi hoje publicada a Lei n.º 27/2014, que procede à **sexta alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro**, a qual introduz alterações aos requisitos de despedimento por extinção de posto de trabalho e introduz novamente um dos requisitos do despedimento por inadaptação que tinha sido anteriormente revogado.

A aprovação da Lei n.º 27/2014 surge no contexto da declaração de inconstitucionalidade, pelo Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 602/2013, de 20 de Setembro, de um conjunto de normas introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho, que alterou o Código do Trabalho.

Em concreto, a Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho, introduziu alterações no regime de cessação do contrato de trabalho, no que se refere ao despedimento por motivos objectivos, designadamente em matérias de despedimento por extinção do posto de trabalho e de despedimento por inadaptação, alterações estas que foram declaradas inconstitucionais.

O Acórdão do Tribunal Constitucional declarou inconstitucionais as alterações relativas aos requisitos e critérios aplicáveis ao despedimento por extinção de posto de trabalho, com o entendimento de que:

- (i) A eliminação de critérios de selecção objectivos e hierarquizados não garante a objectividade na selecção do trabalhador a despedir, permitindo a elaboração de critérios de selecção à medida do trabalhador que se pretende despedir; e
- (ii) A eliminação da obrigatoriedade de transferência para posto de trabalho compatível (e o ónus de verificar se existe posto compatível) cria uma margem de discricionariedade que põe em causa o princípio constitucional da segurança no emprego e a proibição dos despedimentos sem justa causa.

O mesmo Acórdão também declarou inconstitucional a alteração introduzida pela Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho, que revogou o requisito

CESSAÇÃO DO CONTRATO POR EXTINÇÃO DO POSTO DE TRABALHO

da inexistência na empresa de outro posto de trabalho disponível e compatível com a categoria profissional do trabalhador, aplicável aos despedimentos por inadaptação, por violação do princípio constitucional da proibição de despedimentos sem justa causa.

Atento o contexto *supra* referido, a Lei n.º 27/2014 vem suprir a declaração de inconstitucionalidade resultante do Acórdão do Tribunal Constitucional no que diz respeito às matérias da cessação do contrato por extinção do posto de trabalho e por inadaptação.

No que concerne à cessação do contrato por extinção do posto de trabalho, a Lei n.º 27/2014 vem introduzir alterações em relação (i) aos critérios para a determinação do posto de trabalho a extinguir; e (ii) a um dos requisitos do despedimento por extinção de posto de trabalho.

CRITÉRIOS PARA DETERMINAÇÃO DO POSTO DE TRABALHO A EXTINGUIR

Em relação aos critérios para a determinação do posto de trabalho a extinguir, e havendo na secção ou estrutura equivalente uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico, estes passam a estar novamente elencados e deverão ser observados pelo empregador pela seguinte ordem de critérios relevantes e não discriminatórios:

- (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**
- (e) **Menor antiguidade.**

REQUISITOS DO DESPEDIMENTO POR EXTINÇÃO DE POSTO DE TRABALHO

Relativamente aos requisitos do despedimento por extinção de posto de trabalho, estes mantêm-se inalterados e são os seguintes: (i) os motivos indicados não se deverem a conduta culposa do empregador ou do trabalhador; (ii) **ser praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho;** (iii) não existir, na empresa, contratos de trabalho a termo para tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto; e (iv) não ser

REQUISITOS DO DESPEDITAMENTO POR INADAPTAÇÃO

ENTRADA EM VIGOR

aplicável o despedimento colectivo.

Ora, a alteração introduzida pela Lei n.º27/2014 traduz-se na repriminção do significado de “*ser praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho*”, considerando-se que a relação de trabalho é praticamente impossível quando **o empregador não disponha de outro posto de trabalho compatível com a categoria profissional do trabalhador.**

Por fim, no que concerne ao despedimento por inadaptação, a Lei n.º 27/2014 vem introduzir alterações em relação a um dos requisitos deste tipo de cessação de contrato de trabalho.

Ou seja, o **requisito** segundo o qual **não pode existir na empresa outro posto de trabalho disponível compatível com a categoria profissional do trabalhador** (que havia sido revogado) volta a constar da lista de requisitos para que o despedimento por inadaptação possa ter lugar.

A presente lei entra em vigor no dia **1 de Junho de 2014.**

O seu nome e endereço electrónico estão incorporados numa *mailing list* da titularidade da Vasconcelos, Arruda & Associados, para receber informação relativa às novidades jurídicas e jurisprudenciais no âmbito do Direito do Trabalho e Segurança Social, bem como informação relativa aos nossos seminários. Se não desejar receber a nossa correspondência responda a este e-mail indicando em epígrafe REMOVE.

Este documento contém informação genérica e não configura a prestação de assessoria jurídica que deve ser obtida para a resolução de casos concretos e não pode ser divulgado, copiado ou distribuído sem autorização prévia da Vasconcelos, Arruda & Associados.

Para informação adicional, por favor contacte:

Inês Arruda - sócia responsável pelo Departamento de Direito Laboral e Segurança Social
ines.arruda@vaassociados.com ou geral@vaassociados.com

Vasconcelos, Arruda & Associados – Sociedade de Advogados RL
NIF 510 122 507 - Rua Joshua Benoliel, n.º 6, 7-A - 1250 - 133 Lisboa
T: +351 218 299 340

E-mail: geral@vaassociados.com
www.vaassociados.com