

# Proposta do Governo para despedimento troçoça no "designadamente"

09 Dezembro 2013, 00:01 por Catarina Almeida Pereira | catarinapereira@negocios.pt



**A primeira proposta do Governo sobre o despedimento por extinção de posto de trabalho enumera seis critérios, mas permite que sejam escolhidos quaisquer outros. Na prática, a margem de manobra da empresa é grande.**

A nova proposta do Governo sobre o despedimento por extinção de posto de trabalho indica seis critérios possíveis para escolher a quem é que a empresa deve dar prioridade no despedimento. Na prática, porém, permite que o empregador escolha outros critérios, além destes seis, referem todos os juristas contactados pelo Negócios.

Em causa estão as regras que vão decidir quem deve ser dispensado num despedimento por extinção de posto de trabalho, quando existam várias pessoas com a mesma função.

Actualmente, vale o critério da antiguidade, que o Governo já tentou superar, numa redacção chumbada pelo Tribunal Constitucional (TC).

Na semana passada, o Executivo enviou aos parceiros sociais uma primeira proposta que passa a determinar que a decisão do empregador "deve observar, por referência aos respectivos titulares, critérios relevantes e não discriminatórios, designadamente: habilitações académicas e profissionais, experiência profissional, avaliação de desempenho, custo do trabalhador para a empresa, antiguidade e situação económica e familiar", tal como o Negócios avançou na sexta-feira.

Quanto maior a diversidade e amplitude de critérios admitidos, maior será a margem de manobra das empresas, mas também maior será o risco de inconstitucionalidade.

"É uma proposta que apresenta seis exemplos que o empregador nem está obrigado a seguir. Continua basicamente com a possibilidade de definir um qualquer critério que na sua opinião seja relevante e não discriminatório", diz António Monteiro Fernandes, professor de Direito do Trabalho no ISCTE.

QUANDO  
OS NOSSOS  
PRODUTOS DÃO  
A VOLTA  
AO MUNDO,  
O PAÍS  
DÁ A VOLTA  
COM ELES.

Caixa  
Empresas

Caixa Geral  
de Depósitos

A questão está na palavra "designadamente", que faz toda a diferença. "O 'designadamente' significa 'por exemplo'. Quer dizer que o empregador pode escolher outros além destes", indica Diogo Leote Nobre, advogado especialista em Direito Laboral da Cuatrecasas. "Tal como está a proposta, os critérios são meros exemplos que o legislador pode ou não usar", concorda ainda a advogada **Inês Arruda**.

O documento volta ainda a proibir as empresas de fazerem despedimentos colectivos ou por extinção de posto de trabalho quando exista na empresa um posto de trabalho compatível com a categoria do trabalhador, seguindo as orientações do acórdão do TC.

#### **UGT quer hierarquizar critérios, CIP está contra**

Em todo o caso, o documento ainda pode evoluir, até porque será negociado com os parceiros sociais e com a trioka, soube o Negócios junto do Governo.

O facto de admitir um número indefinido de critérios levanta reservas à UGT, explica o seu secretário-executivo. Sérgio Monte também se mostra "aprensivo" com os critérios da avaliação de desempenho (inexistente em muitas empresas), do custo do trabalhador e da sua situação económica, que considera vagos.

A UGT entende que deve ser feita uma "hierarquização" de critérios, o que choca de frente com a posição dos empresários, que rejeitam regras preferenciais.

Gregório Novo, responsável jurídico da CIP, considera que, globalmente, a proposta "é um grande avanço relativamente ao actual quadro extremamente limitado". O jurista tem algumas reservas sobre a antiguidade, a situação económica e familiar e a experiência profissional. Ainda assim, reconhece que estes são critérios "meramente exemplificativos". E sugere que na redacção final fique claro que "basta um" dos "que cabem nesta forma legal". Incluindo os que não estão explícitos na proposta.

### **Cronologia: A evolução recente dos critérios no despedimento**

#### **Regra actual é a da antiguidade**

Se num despedimento por extinção de posto de trabalho há várias pessoas com a mesma função, quem se despede primeiro? A lei obriga a seguir esta ordem: pessoas com menor antiguidade no posto de trabalho, na categoria profissional, em classe inferior da mesma categoria e com menor antiguidade na empresa.

#### **Memorando impõe alterações**

As alterações que entraram em vigor em Agosto de 2012 determinaram que o empregador poderia escolher "critérios relevantes e não discriminatórios face aos objectivos subjacentes à extinção do posto de trabalho".

#### **Constitucional chumba a alteração**

Em Setembro, o Tribunal Constitucional decidiu que a nova norma violava a proibição de despedimentos por justa causa. Para os juízes, conceitos vagos geram arbitrariedade.

#### **Nova proposta é ampla**

A proposta apresentada pelo Governo indica que os critérios devem ser "relevantes e não discriminatórios". Designadamente, as habilitações académicas e profissionais, a experiência profissional, a avaliação de desempenho, o custo do trabalhador para a empresa, a antiguidade e a situação económica e familiar. Ao contrário do que sugeriam os juristas, não é feita ligação entre os critérios e os motivos que estão na origem do despedimento.

### **NOTÍCIAS RELACIONADAS**

Contratação colectiva "não está em cima da mesa"

Até patrões falam em risco de chumbo no Constitucional

#### **PESQUISA**

Por tags:

**Proposta**

**Governo**

**despedimento**

#### **ALERTAS**

Por palavra-chave:

**Proposta**

**Governo**

**despedimento**