

## ALTERAÇÕES AO CODIGO DO TRABALHO

A Lei 27/2014 de 8 de Maio veio alterar o Código do Trabalho no que respeita ao regime do despedimento por extinção do posto de trabalho e por inadaptação.

Relativamente ao despedimento por extinção do posto de trabalho, na Lei 7/2009, e que aprovou o actual Código do trabalho, o legislador estabeleceu que, reunidos os requisitos para operar o despedimento por extinção do posto de trabalho, e existindo na estrutura vários trabalhadores com conteúdo funcional idêntico, a entidade empregadora tinha de observar obrigatoriamente um conjunto de critérios na escolha dos respectivos trabalhadores a despedir.

Com as alterações introduzidas pela Lei 23/2012 de 25 de Junho, o legislador facultou à entidade empregadora o poder de escolha dos critérios, não a vinculando.

Por outro lado, permitiu que se presumisse que, para efeitos de despedimento por extinção do posto de trabalho, a subsistência da relação laboral era praticamente impossível quando o empregador demonstrasse ter observado critérios relevantes e não discriminatórios face aos objectivos inerentes à extinção do posto de trabalho (n.º 4 do artigo 368º do Código do Trabalho).

No que ao despedimento por inadaptação respeita, a Lei 23/2012 veio revogar a alínea d) do n.º 1 do artigo 375º, deixando de ser requisito para operar esta forma de despedimento que na empresa não existisse outro posto de trabalho disponível e compatível com a qualificação profissional do trabalhador.

## ALTERAÇÕES AO CODIGO DO TRABALHO

Perante as alterações ora referidas e introduzidas pela lei 23/2012 veio o Tribunal Constitucional, no seu Acórdão n.º 602/2013 declarar a inconstitucionalidade, com força obrigatória geral, das seguintes normas:

- Artigo 368.º, n.º 2, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, com a redacção dada pela Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho;
- Artigo 368.º, n.º 4, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, com a redacção dada pela Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho;
- Artigo 9.º, n.º 2, da Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho, na parte em que procedeu à revogação da alínea d) do n.º 1 do artigo 375.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Para tal, o Tribunal Constitucional alegou que as supra referidas normas violavam a proibição de despedimento sem justa causa previsto no artigo 53º da Constituição da República Portuguesa.

É neste contexto, que veio agora o legislador dar uma nova redacção ao artigo 368, n.º 2 do Código do Trabalho, voltando a vincular o empregador á observância de critérios definidos por lei para a escolha dos trabalhadores a serem despedidos.

## ALTERAÇÕES AO CODIGO DO TRABALHO

Assim, e acordo com a alteração ora introduzida, *“havendo na secção ou estrutura equivalente uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico, para determinação do posto de trabalho a extinguir, a decisão do empregador deve observar, por referência aos respectivos titulares, a 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) Menor antiguidade na empresa.”*

Foi ainda dada nova redação ao n.º 4 do artigo 368º, passando a considerar-se que é praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho quando o empregador não disponha de outro posto compatível com a categoria profissional do trabalhador.

No despedimento por inadaptação passou a ser requisito a inexistência na empresa de outro posto de trabalho disponível e compatível com a categoria profissional do trabalhador.

Estas alterações entraram em vigor no dia 1 de Junho de 2014.