

Mudança de paradigma dos critérios de selecção de trabalhador na extinção de posto de trabalho - que balanço?

Até Junho de 2014, os critérios que o empregador devia observar eram, todos eles, relativos à antiguidade, numa perspectiva algo ultrapassada e redutora de segurança do posto de trabalho decorrente do mero decurso do tempo.

Inês Reis - sócia Responsável pela área de prática de Trabalho e Segurança Social | 15/06/2015 | 15:06

Nos termos do Código do Trabalho (CT), quando um empregador tenha a intenção de extinguir um posto de trabalho, e haja mais do que um trabalhador com conteúdo funcional idêntico, há que seguir uma determinada ordem de critérios de selecção, que está definida no CT, para determinar o posto que, em concreto, deverá ser extinto.

Até Junho de 2014, os critérios que o empregador devia observar eram, todos eles, relativos à antiguidade, numa perspectiva algo ultrapassada e redutora de segurança do posto de trabalho decorrente do mero decurso do tempo.

Com a revisão do CT, na sequência das imposições da "troika", o legislador pretendeu ir mais longe, tendo eliminado aqueles critérios de selecção, e estabelecendo apenas que os critérios a observar pelo empregador deviam ser relevantes e não discriminatórios, não dando quaisquer outras indicações quanto ao concreto conteúdo dos mesmos.

O Tribunal Constitucional veio entender que tal definição era demasiado aberta, tendo julgado inconstitucional a norma, pelo que o legislador veio definir os novos critérios de selecção, que entraram em vigor em Junho do ano passado e que já não se resumem à mera antiguidade do trabalhador no posto, na categoria ou na empresa; pelo contrário, os únicos dois dos cinco critérios que estão relacionados com a experiência e antiguidade do trabalhador passaram a ocupar os dois últimos lugares.

Os critérios definidos, que estão longe de reunir consenso, quer por parte dos sindicatos, quer por parte das empresas, prendem-se mais com o desempenho dos trabalhadores, as suas habilitações e o custo (directo ou indirecto) para a empresa, do que com a mera antiguidade do trabalhador na empresa ou no posto de trabalho.

Ainda que os critérios em causa possam ser objecto de críticas, parece-nos ser de louvar a clara mudança de perspectiva sobre o que se pretende para as empresas, em que o desempenho dos trabalhadores é, custe a quem custar, fundamental para a competitividade destas.

Poderá argumentar-se que muitas empresas portuguesas, ainda que saibam de facto quem dos seus trabalhadores tem melhor ou pior desempenho, não dispunham de processos de avaliação formais que lhes permitisse utilizar, na prática, o primeiro dos novos critérios de selecção.

A esse argumento não poderá deixar de se responder que serão as empresas quem terá de criar, para seu próprio benefício, os mecanismos necessários à implementação de tais processos, ainda que tal implementação, e o necessário conhecimento antecipado dos parâmetros de avaliação pelo trabalhador, possa não ter efeitos tão imediatos quanto os pretendidos.

Também o critério de selecção que tem em conta as habilitações académicas e profissionais, não estando isento de crítica, é o reflexo - ou a tentativa - de recompensar as empresas e/ou os trabalhadores que apostaram na sua formação.

Tendo passado aproximadamente um ano sobre a última alteração legislativa nesta matéria, tentámos fazer um balanço da mesma, mas deparámo-nos com uma impossibilidade prática, pois tendo decorrido uns meros onze meses, não há ainda decisões judiciais proferidas no âmbito de processos intentados já ao abrigo da nova lei, que nos permitam analisar o tema com dados concretos.

Não há também, tanto quanto sabemos, qualquer dado estatístico publicado sobre o assunto, pelo que nos resta deixar passar mais algum tempo, que nos permita observar dados relativos a extinções de posto ocorridas já na vigência dos novos critérios e, nessa altura, estar em melhor posição para emitir uma opinião sobre se algo efectivamente mudou.