

**CARLOS F. SANTOS CARVALHO**  
**ADVOGADO**

**CIRCULAR: N°49/2014**

**ASSUNTO:** 6ª alteração ao Código de Trabalho – Artºs 368 e 375, CT  
Despedimento: por extinção posto de trabalho; por inadaptação

Veio no DR, 1ª Série, nº88, de 8 Maio 2014, a que dizem ser a 6ª alteração, ao Código do Trabalho; e, que também dizem foi imposta pela “troika”; tal como algumas outras.

Lembramos:

- ▶ A 1ª alteração ao Código, ainda cá não estava a “troika”, foi com a **LEI N°105/2009**, de 14 Setembro. Abarcou vários institutos, procedendo a alterações importantes: menores; trabalhador-estudante; período de funcionamento; verificação da doença; retribuição e protecção; relatório único. Repare na mentira: refere-se, identifica-se como “1ª alteração” e, no fim não altera nada no Código; limita-se a “regulamentar aqueles institutos” !
- ▶ A 2ª alteração ao Código, aqui uma verdadeira alteração de 8 artigos, veio com a **LEI N°53/2011**, de 14 Outubro.
- ▶ A 3ª alteração, ao Código, veio com a **LEI N°23/2012**, de 25 Junho, e agora dum assentada foram 64 artigos, “alterados”. Uma fatura e depois, como se sabe, veio o tal Acórdão nº603/2013, do Tribunal Constitucional, lançar a confusão em alguns artigos ! --- Foi lindo e ainda é lindo de se ver ... Como se concluiu num “Seminário”, no Porto, em Novembro 2013, “... as leis laborais entraram em mudança permanente”.
- ▶ A 4ª alteração, ao Código, veio com a **LEI N°47/2012**, de 29 Agosto, alterando quatro artigos, todos no capítulo sobre menores. E, mais um na Lei nº7/2009, que aprovou o Código, também sobre menores.
- ➔ Se permitem, entretanto, sai uma “Resolução do Conselho de Ministro nº90/2012, de 31 Outubro. Aqui “regula-se”, --- mas ninguém diz que altera ...---, os artºs 514 e 515, Código, no que diz respeito aos procedimentos para a emissão de portarias de extensão ! --- Se isto não é alteração, então a 1ª também não o será ... Os especialistas vão referindo: uma trapalhada !
- ▶ A 5ª alteração, ao Código, veio com a **LEI N°69/2013**, 30 Agosto e incidiu sobre os 8 artigos do Código, mas tudo sobre uma única matéria: o valor da compensação devida pela cessação do contrato de trabalho. Um prof. Universitário, sobre este assunto, disse: “neste momento podemos fazer as contas que quisermos”, tal é a confusão.

- Se permitem, entretanto, é publicada a Lei nº76/2013, de 7 Novembro, que estabelece um novo regime de renovação extraordinária dos contratos de trabalho a termo certo; e, cálculo de compensações. Ora, se isto não é outra renovação, então a primeira também não é !
- ▶ A 6ª alteração, ao Código, vem agora e é a finalidade desta Circular, com a publicação da **LEI Nº27/2014**, de 8 Maio, que altera:
- a) – o artº368, apenas nº2 e nº4; artigo este que está na divisão sobre : “Despedimentos por extinção de posto de trabalho”; e,
- b) – a al.d), nº1, artº375, que já pertence á divisão sobre:

“Despedimento por inadaptação”

**ATENÇÃO:** repare que o nº1; nº3, 5 e 6, do artº368, se mantem inalteráveis. O que tem a sua importância e deve ser tido em conta, necessariamente. Repare: que antes o nº2 e nº4, do artº368, tinham sido alterados pela Lei nº23/2012(3ª alteração); que o Acórdão do TC veio considerar inconstitucional. Repare: que os critérios, agora, --- com excepção do último: menos antiguidade na empresa” ---, são novidades. Repare: que os critérios (tal como acontecia) estão por ordem, de relevância (importância). O primeiro, vai ter parca utilização: avaliação do desempenho, pois são poucas as empresas que a praticam. Os dois seguintes, als. b) e c) podemos dizer que estão, por vezes, interligadas. A da al.d), --- menos experiência na função ---, é a mais fácil de aplicar, mas algumas vezes vai levar a injustiças. Menos experiência, não quer dizer menos empenho; assiduidade; zelo e diligência; participação. Maior experiência também pode representar, hoje, menor interesse (deixa andar, que se lixe o serviço, etc); não progressão nos conhecimentos (esclerose intelectual), etc.

Quanto á alteração da al.d), nº1, artº375, Código, a alteração é mínima: onde estava “qualificação profissional” passou a estar: “categoria profissional” (veja artºs 115 e 118, Código).

Nossa apreciação breve: ficou tudo na mesma, senão pior, para o Empregador. A utilização destas modalidades de cessação do contrato de trabalho são muito difíceis de levar a bom porto.

Pense duas vezes, antes de as utilizar.

Maio 2014

Carlos F. Santos Cavaleiro