

As empresas dispõem, a partir de hoje, de um conjunto de cinco critérios para escolher o trabalhador a despedir quando pretendem fazer uma extinção do posto de trabalho. O recurso a estes critérios não é livre, sendo necessário observar a ordem hierárquica que ficou definida na lei. E a sua aplicação pode suscitar dúvidas.

A menor antiguidade na empresa, critério que durante muito anos foi o único a ter em conta numa extinção de posto de trabalho, passou agora para último lugar.

As menores habilitações académicas e profissionais são o segundo critério que as empresas têm de observar quando não dispõem de um sistema de avaliação de desempenho, que é o primeiro critério. Mas como deve uma empresa proceder se um trabalhador tem um currículo académico mais rico e uma carreira profissional mais fraca, e um outro trabalhador apresenta uma situação oposta? Esta é apenas uma das questões que o novo enquadramento pode levantar, sublinha o jurista Francisco Espregueira Mendes, do escritório Telles de Abreu e Associados.

Esta lista foi criada depois de o Tribunal Constitucional ter chumbado a norma do Código do Trabalho que, em 2012, veio estabelecer que num processo de extinção do posto de trabalho seria a empresa a escolher o trabalhador a despedir, desde que usasse "critérios relevantes e não discriminatórios".

A declaração de inconstitucionalidade, em setembro de 2013, fez que voltasse a ter de ser observado o critério de antiguidade. Esta situação, sublinha Francisco Espregueira Mendes, criou condições para que todos os despedimentos "que tenham sido atempadamente impugnados" possam ser considerados ilícitos. O articulado que hoje entra em vigor acaba de novo com a proteção ao trabalhador mais antigo, mas os juristas alertam que há riscos de poder não passar no crivo do Tribunal Constitucional.

Numa extinção do posto de trabalho, o trabalhador mais fragilizado será o que tiver pior avaliação de desempenho. A lei determina que este critério só pode ser usado se os parâmetros da avaliação forem previamente conhecidos dos funcionários. Não é, contudo, claro, que possa ser usado um sistema de avaliação cujos parâmetros foram definidos antes da entrada em vigor desta lei.

Na ausência de um sistema de avaliação de desempenho, a empresa que pretenda fazer extinções de postos de trabalho terá, então, de olhar, para as habilitações académicas e profissionais dos seus trabalhadores. Mas, além da questão atrás referida, restam dúvidas se este critério deve ser usado de forma cumulativa e sobre como devem ser consideradas as habilitações académicas e profissionais que nada têm que ver com a função exercida pelo trabalhador.

O critério de maior onerosidade para a empresa em resultado da manutenção do vínculo laboral ocupa o terceiro lugar na lista mas, mais uma vez, a sua aplicação pode suscitar dúvidas. É que não está definido se, para a contabilização da onerosidade, se tem apenas em conta o salário-base ou o conjunto de remunerações pagas ao trabalhador. Mas não só. A redação da norma não permite concluir qual o momento a ter em conta para o cálculo da onerosidade ou, como refere aquele jurista, se os custos em deslocações ao serviço da empresa, por exemplo, devem também ser ou não considerados.

Apesar de alguns parceiros sociais defenderem que a menor experiência na função devia ser o segundo critério, a redação final da lei colocou-o em quarto lugar. Resta saber se a empresa deve ou não considerar a experiência acumulada ao serviço de outra entidade patronal ou se, pelo contrário, deve apenas cingir-se à experiência na função desde que a pessoa em questão ficou ao seu serviço.

Privados ensinam a procurar emprego

Desemprego É um grupo de entreatajuda para a procura ativa de emprego e não um grupo a entreatajuda para desempregados. O que faz toda a diferença. O GEPE-Grupos de Entreatajuda na Procura de Emprego, realizou ontem, em Lisboa, o seu congresso, sob o tema "Eu vou vencer o desemprego".

Criado em 2012 pelo Instituto Padre António Vieira, o GEPE procurou formar uma rede de apoio aos desempregados, prestando-lhes apoio e, sobretudo, técnicas para a procura de emprego. "As próprias instituições do Estado não tinham capacidade para lidar com pessoas que muitas delas tinham formação superior", diz Cristina Caritas, coordenadora do GEPE.

Desde então já se formaram pelo País vários grupos de GEPE. Chegaram a estar ativos 111 agrupamentos, agora apenas 68 estão em funcionamento. Lisboa e Porto agregam o maior número, mas há grupos por regiões como Coimbra, Covilhã ou Alentejo. Em 2013 passaram pelos GEPE cerca de 1500 pessoas; dessas, 28,5% conseguiu uma colocação. Até maio, foram perto de 900, com uma taxa de empregabilidade de 21,4%, relata a coordenadora do grupo de entreajuda. "Mérito próprio", frisa Cristina Caritas, já que, reforça, o GEPE não arranja emprego, presta apoio e ferramentas para a sua procura e uma rede de apoio que faz que o desempregado quebre as rotinas pouco eficazes para encontrar uma colocação. A média etária de quem recorre ao GEPE é de 45 anos e são sobretudo mulheres. A razão não é só a taxa de desemprego ser mais elevada junto das mulheres. "Os homens têm mais dificuldade em expor-se e em pedir ajuda", justifica Cristina Caritas.

Lucilia Tiago e Ana Marcela | Diário de Notícias | 04-06-2014