



ANÁLISE JURÍDICA



César Sá Esteves e Pedro Trigo Morgado, Departamento de Direito do Trabalho da SRS Advogados

Direito do Trabalho

Balanço de 2015 e Previsões para 2016

Aproximando-se o ano de 2015 do seu término, é oportuno fazer-se um balanço de algumas das tendências e alterações mais relevantes no mundo das relações laborais.

Sendo a taxa de desemprego tradicionalmente considerada, e bem, como revelante barómetro da saúde económica do País, ressalta da sua análise um sinal de otimismo e de aparente retoma da economia, uma vez que os seus valores têm vindo a descer, dos 17,5% no primeiro trimestre de 2013 para os 12% do terceiro trimestre de 2015.

Apesar do anunciado e, como visto, confirmado aumento do emprego, durante o ano de 2015, continuou a assistir-se a um elevado número de reestruturações, o que terá alguma justificação na melhor compreensão e assimilação do mecanismo do despedimento coletivo, mas também constituirá indício de uma economia ainda titubeante e que deixa às empresas pouca margem de manobra, tendo estas de efetuar os ajustamentos por via dos custos de pessoal.

Durante o ano de 2015, foi notório o abrandamento da fervorosa atividade legislativa que tem caracterizado o direito

laboral nos últimos anos. Ainda assim, houve algumas alterações na legislação laboral merecedoras de nota.

Neste sentido, logo em abril, foi aprovada, com a Lei 28/2015, de 14 de abril, a oitava alteração ao Código do Trabalho, que veio consagrar o direito à identidade de género no âmbito do direito à igualdade e não discriminação no acesso a emprego e no trabalho. Desta forma pretende-se consagrar uma mais abrangente proteção contra a discriminação de trabalhadores e candidatas a postos de trabalho.

“Sendo a taxa de desemprego tradicionalmente considerada (...) como revelante barómetro da saúde económica do País, ressalta da sua análise um sinal de otimismo e de aparente retoma da economia.”

Já no terceiro trimestre do ano, foi aprovada, com a Lei 120/2015, de 01 de setembro, a nona alteração ao Código do Trabalho, e a diplomas complementares, desta vez tendo como foco o reforço

dos direitos de maternidade e paternidade em contexto laboral. Para isso, entre outras medidas; alargaram-se os direitos de licença parental, nomeadamente, através do aumento do período de licença parental obrigatória para 15 dias; estabeleceram-se proteções contra penalizações na avaliação de desempenho dos trabalhadores com filhos menores de 12 anos que trabalhem a tempo parcial ou com horário de trabalho flexível; passou a ser obrigatória a fixação da legislação relativa aos direitos da parentalidade no local de trabalho; e os trabalhadores com filhos menores de três anos passaram a ter o direito a exercer a sua atividade em regime de teletrabalho, se compatível, e deixaram de poder ser integrados em regime de adaptabilidade grupal e de banco de horas grupal. Por outro lado, estabeleceram-se impedimentos, a nível do acesso a subsídios ou subvenções públicas, aos empregadores que adotem medidas discriminatórias contra trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes.

As tendências a nível da contratação durante o ano de 2015 manifestaram-se numa continuada utilização intensiva da contratação a termo, que, no entanto, perdeu um dos seus incentivos no dia 05 de outubro, data de termo do programa de renovações extraordinárias, regulado pela Lei 76/2013 de 07 de novembro.



Ainda no que concerne a tendências da contratação, será de assinalar o aumento gradual da utilização de contratos de trabalho em comissão de serviço para cargos superiores, sobretudo pela flexibilidade que permitem a nível da cessação da relação laboral, mas também pela possibilidade de melhor modelação dos conjuntos compensatórios.

Não tendo havido alterações relevantes nesse campo, a legislação laboral continua a caracterizar-se pela sua marcante dualidade, concedendo uma forte proteção aos contratos de trabalho mais antigos, o que induz os empregadores a recorrer a todos os mecanismos alternativos ao seu dispor para obter soluções de contratação mais equilibradas e flexíveis, nem sempre com total apoio na lei.

Relativamente a este último ponto, e também no que diz respeito ao combate ao

desemprego jovem, ficaram prometidas novas políticas no programa do Partido Socialista, entre elas: o apoio a reformas a tempo parcial que permitam aos trabalhadores com mais antiguidade reduzir a sua carga horária, possibilitando, ao mesmo tempo, a entrada de novos trabalhadores no mercado de trabalho; os incentivos à contratação jovem; a limitação do recurso à contratação a termo; o agravamento das contribuições para a Segurança Social das empresas que revelem excesso de rotatividade dos seus quadros; e o aumento da fiscalização e combate aos comumente designados falsos recibos verdes.

A par destas medidas, o Partido Socialista propunha também desenvolver políticas para a diminuição da litigiosidade e promoção da conciliação, por via do despedimento conciliatório. Este expediente foi apresentado como permitindo levar a cabo despedimentos individuais sem

justa causa, através de um processo negocial que envolveria as estruturas de representação coletiva dos trabalhadores e que implicaria indemnizações majoradas e o acesso às prestações de desemprego. Seria, seguramente, um passo importante para quebrar o "tabu" da irredutibilidade do despedimento individual sem justa causa, que muito contribui para a referida dualidade do mundo do trabalho em Portugal.

A questão que se coloca é se essas e outras boas intenções não ficarão no tinteiro no contexto governativo que vingou, avançando-se antes pela via inversa.

Ainda, fica a expectativa de ver que modificações serão levadas a cabo no ordenamento jurídico-laboral Português e qual o sentido das mesmas.

Bom ano de 2016! _____P