



DIREITO DO TRABALHO: NAS TEIAS DA LEI

Com o patrocínio:



CÉSAR SÁ ESTEVES

Sócio e responsável pelo Departamento de Direito do Trabalho da SRS Advogados
cesar.esteves@srslegal.pt

ACORDO DE CONCERTAÇÃO SOCIAL – UMA NOVA MENTALIDADE PARA AS RELAÇÕES LABORAIS

O Direito do Trabalho vive um período de extraordinária agitação e emoção. O recente acordo em sede de concertação social veio incendiar as opiniões. Para alguns tratou-se de um dos maiores retrocessos históricos dos direitos dos trabalhadores em Portugal.

Não envergando nenhuma veste ideológica ou de classe, parece-nos, com franqueza, que, uma vez assente a poeira das emoções, se constatará que, embora relevantes, a generalidade das alterações acordadas correspondem a progressos efetivos para a regulação das relações laborais, conferindo-lhes modernidade, convergência com as legislações homólogas europeias e permitindo às empresas portuguesas dispor de mecanismos efetivos de flexibilidade na gestão dos seus recursos humanos, sem excessivo sacrifício para os trabalhadores.

Há também que sublinhar que, só para os mais distraídos, poderá haver efetiva surpresa nas alterações anunciadas, porquanto as mesmas já estavam escritas na pedra do Memorando de Entendimento celebrado pelo Estado português com a Comissão Europeia, FMI e Banco Europeu.

Ainda que sumariamente, analisem-se agora algumas das alterações anunciadas.

Desde logo, o designado banco de horas. O que verdadeiramente implica este regime será a introdução de um efetivo mecanismo de ajustamento dos tempos de trabalho às flutuações de atividade das empresas, sem que tal envolva, por si

só, o aumento médio dos tempos de trabalho. O trabalhador, em média, continuará a trabalhar 40 horas semanais, embora a sua distribuição possa oscilar. O regime de adaptabilidade, muito próximo do banco de horas, acabou por nunca servir esse desiderato, dada a sua rigidez e necessidade de pré-programação. O banco de horas, na sua versão de 2009, nunca foi válido e efetivamente instituído, porquanto dependia de previsão em IRCT. Os sindicatos preferiram mergulhar a cabeça na areia e apostar tudo na rigidez dos horários, não tanto pela propalada proteção da vida pessoal e social dos trabalhadores, mas sobretudo porque bem sabem do valor económico das contrapartidas do trabalho suplementar.



Para além de alterações legais efetivas, o que poderá estar agora em causa é uma nova mentalidade na forma de encarar e gerir as relações laborais

A eliminação da majoração das férias corresponde a uma medida de meridiano bom senso. O aumento das férias como medida de combate ao absentismo e às baixas médicas fraudulentas teve um determinado contexto histórico e, estamos em crer, nunca viu demonstrada a sua virtualidade, além de que sempre padeceu de

inúmeras incongruências de regime e de fundamento.

As alterações ao regime do *lay-off* são meramente pontuais e de tramitação, sendo certo que o regime da suspensão ou redução dos contratos por razões económicas é sempre de acomodar, já que visa obviar à medida mais radical do despedimento coletivo.

A alteração no regime da extinção de posto de trabalho, que prevê a supressão de um critério de prioridade anacrónico e de constitucionalidade duvidosa (preferência na saída do titular do posto de trabalho mais jovem na organização), é de aplaudir, uniformizando o regime com o despedimento coletivo. Aliás, a existência dessa regra apenas conduzia, em muitos casos, à fuga deste regime e à procura do despedimento coletivo, nem que para tanto fosse necessário adicionar trabalhadores.

Finalmente, no que respeita ao despedimento por inadaptação, todos pareciam satisfeitos e conformados com a existência de um regime que, pura e simplesmente, não se aplicava. Situações de perda superveniente de capacidades pelo trabalhador, ainda que não provocadas por uma alteração radical no ambiente de trabalho, não tinham resposta legal, forçando às situações de negociação ou, se esta não fosse possível, à degradação da relação laboral.

Para além de alterações legais efetivas, o que poderá estar agora em causa é uma nova mentalidade na forma de encarar e gerir as relações laborais e isso poderá ser o motivo principal do incómodo. ♦