



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

Com o patrocínio:



RELAÇÕES LABORAIS SOB A ÉGIDE DA TROIKA

A análise retrospectiva de 2012 ficará marcada pela reforma da lei laboral resultante da lei n.º 23/2012, de 25/06. Trata-se, inquestionavelmente, de uma das mais importantes alterações das leis do trabalho no quadro legal pós abril de 1974.

É certo que as principais alterações já estavam preanunciadas no Memorando de Entendimento celebrado entre o Estado português e Comissão Europeia, FMI e Banco Europeu, bem como no acordo Compromisso para o Crescimento, Competitividade e Emprego estabelecido em sede de concertação social, e, nessa medida, não constituíram uma grande novidade. Porém, a profundidade das alterações a algumas das matérias mais sensíveis das relações laborais, individuais e coletivas, farão desta terceira alteração do Código do Trabalho de 2009 um marco histórico no mundo laboral português.

Destaquemos algumas dessas alterações.

No que respeita à organização do tempo de trabalho, e para além da medida da possibilidade de instituição de um regime de banco de horas por acordo individual, renovando a esperança de que este mecanismo possa, de facto, ter alguma utilidade e ultrapassar o imobilismo da contratação coletiva, sem dúvida que a medida de maior impacto foi a drástica redução dos custos do trabalho suplementar.

Com efeito, estava mais que demonstrado, por muito que os sindicatos tentem sustentar o contrário, que dificilmente seria possível rever o regime anacrónico do trabalho suplementar por via negocial.

Embora seja insofismável que a redução

das contrapartidas do trabalho suplementar se traduz numa quebra elevada do rendimento dos trabalhadores integrados em unidades empresariais sujeitas a ciclos produtivos irregulares, não é menos verdade assinalar que na maioria dos casos esse estatuto retributivo era a razão principal para as associações sindicais se furtarem à negociação de modelos de tempo de trabalho mais conformes com a necessidade de flexibilidade das empresas.

Seguramente que agora, ultrapassada a fase inicial de resistência, haverá maior disponibilidade para serem discutidos os necessários modelos revistos de tempo de trabalho, que, sem afetar a necessidade de acautelar o descanso e vida privada dos trabalhadores, dotem as empresas de níveis de competitividade adequados. Também aqui o período de dois anos de imperatividade absoluta do novo regime legal conferirá às partes o tempo necessário para essa discussão.

Nesta senda, também se aplaude a eliminação do mecanismo de «majoração das férias» introduzido pelo Código do Trabalho de 2003, o qual, em nossa opinião, teve na sua génese uma incorreta perceção do problema do absentismo e acabou por gerar problemas complexos de interpretação e uma incompreensão das incoerências éticas do regime (ex.: por que razão a morte de um familiar ou o cumprimento de uma obrigação oficial afetava a majoração?).

Pontual, mas com enorme alcance prático, foi a supressão da antiguidade como critério de seleção obrigatório no mecanismo do despedimento por extinção de posto de trabalho, alinhando-se as regras desta forma de cessação ao despedimento

coletivo.

Importante foi também a revisão do despedimento por inadaptação, passando-se a contemplar as situações de perda superveniente de competências dos trabalhadores, ainda que fora de um contexto de mudança das condições de trabalho. Embora permaneça com um âmbito de aplicação limitado, esta ferramenta poderá dar resposta a situações óbvias de falta de competência ou produtividade não culposas, cuja existência não é imputável e não poderá constituir um ónus exclusivo das empresas.

Finalmente, há que destacar o novo regime de compensações pela cessação do contrato de trabalho. Embora de impacto relativamente lento, já que o novo regime apenas se aplica, de forma pura, aos contratos de trabalho celebrados após 1 de novembro de 2011, a verdade é que o novo pacote compensatório de 20 dias de remuneração por cada ano de antiguidade, com um máximo de 12 vezes a retribuição base mensal e diuturnidades ou 240 vezes o valor do salário mínimo, constitui uma profunda rutura com o modelo vigente. Apenas nos intriga se a data de 31 de outubro de 2012 como data limite de cômputo e aplicação da anterior fórmula para os contratos antigos constituiu um lapso, já que a coerência do sistema recomendaria a data de 31 de outubro de 2011, sendo essa a data de fim dos antigos contratos à luz da lei n.º 53/2011, de 14/10.

A conclusão do processo de revisão da lei laboral portuguesa justificaria agora uma flexibilização do mecanismo do despedimento individual. Espera-se que não seja necessária uma nova *troika* para nos impor essa mudança. ♦