



NAS TEIAS DA LEI



CÉSAR SÁ ESTEVES

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

Com o patrocínio:



2013 - OUTRO ANO TEMPESTUOSO NO DIREITO DO TRABALHO

A semelhança do que vem sucedendo desde 2011, o ano de 2013 voltou a caracterizar-se por uma massiva produção legislativa e por significativas mudanças no Direito do Trabalho. Note-se que, desde o início do ano, foram publicados mais de dez diplomas relevantes.

A acrescer a esta estonteante e por vezes desconexa produção legislativa, foi ainda proferido, em outubro, o Acórdão do Tribunal Constitucional (TC) que declarou a inconstitucionalidade, sem salvaguarda de efeitos passados, de algumas das normas contidas na 3.^a alteração ao Código do Trabalho, que consistiu numa das mais importantes alterações das leis do trabalho dos últimos 40 anos.

Pela sua relevância prática, atente-se no regime da renovação dos contratos de trabalho a termo certo, supostamente uma modalidade excecional de contratação de que as empresas, em regra, apenas se podem recorrer pelo limite máximo de três anos. Apesar desse caráter excecional, o facto é que o contexto económico em que o país se encontra mergulhado potencia a necessidade de as empresas elegerem este modelo como forma de contratação preferencial. Não alheio a esta circunstância e com o intuito de minimizar a caducidade acrescida dos contratos a termo, o legislador estabeleceu com caráter temporário, à semelhança do que havia feito em 2012,

um regime de renovação extraordinária de contratos, por um período máximo adicional que pode ir até 12 meses, aplicável até a contratos já objeto de renovação extraordinária. Ora, este regime temporário cria fundadas dúvidas sobre se se estará aqui perante uma renovação objetiva sem necessidade de alegação de fundamentos. Por um lado, transmite-se a mensagem de que se deve privilegiar a renovação e manutenção extraordinária dos contratos a termo, independentemente de fundamento, mas a verdade é que tal não se encontra expressamente consagrado, o que constituirá um fator potencial de geração de conflitos laborais no futuro para os contratos que no final acabarem por cessar.

Destacam-se ainda as alterações efetuadas no método de cálculo das compensações pela cessação de contrato de trabalho. Com o intuito, é certo, de continuar a reduzir os custos a este nível, criou-se um regime de extraordinária e excessiva complexidade. Em determinados casos e dependendo da antiguidade dos trabalhadores, poder-se-ão utilizar quatro coeficientes diferentes para o cálculo: 30, 20, 16 e 12 dias de retribuição base por ano completo (ou fração) de duração do contrato.

Por fim, não se poderá deixar de assinalar, pela negativa, a decisão do TC que, a coberto do designado princípio da autonomia da contratação coletiva, criou uma injustificável diferenciação entre as empresas abrangidas e não abrangidas por IRCT relativamente aos regimes de férias e



Este ano voltou a caracterizar-se por uma massiva produção legislativa e significativas mudanças no Direito do Trabalho

trabalho suplementar, sendo certo que na maior parte dos casos esses regimes convencionais são meras cópias da lei, além de que a maioria do tecido empresarial é abrangida por CCT apenas por força de portarias de extensão (IRCT não negociais) – é caso para perguntar aonde é que se encontra aí a autonomia da contratação coletiva.

Mais ainda, o recuo do TC quanto à flexibilização dos critérios em caso de despedimento por extinção de posto de trabalho, repristinando critérios de seleção obsoletos assentes na antiguidade, coloca em causa a validade dos despedimentos efetuados desde 1 de agosto de 2012, confiando nos critérios estabelecidos pela 3.^a revisão ao Código do Trabalho.

Enfim, em face de todas estas evidências e embora não se duvide da vontade de modernizar o Direito do Trabalho, não será certamente este o caminho normativo mais adequado na área laboral para reter e captar o tão desejado e fundamental investimento em Portugal. ♦