



ANÁLISE JURÍDICA



ADVOGADOS

Uma nova era no Direito do Trabalho

por: **César Sá Esteves**, Sócio e responsável pelo Departamento de Direito do Trabalho da SRS Advogados

Há longos anos que se vem dizendo que o Direito do Trabalho em Portugal deveria ser profundamente revisto, a fim de o adequar aos novos tempos e, sobretudo, aos novos modelos económicos e organizativos. Neste âmbito surgiu o Código do Trabalho de 2003 e, subsequentemente, o Código do Trabalho de 2009.

Certo é que, fruto de alguma tibieza política e, sobretudo, do temor eleitoral, essas reformas apenas retocaram e atualizaram nalguns aspetos o anacronismo do nosso Direito Laboral. Os grandes eixos das relações laborais, em particular as formas de contratação, a organização do tempo de trabalho e as formas de cessação, mantiveram-se, com algumas exceções, intocados. Exemplo flagrante foi o tão apregoado "banco de horas" que, aprisionado à contratação coletiva, mais não tem sido do que mera letra morta, aonde jaz também, por exemplo, o regime do despedimento por inadaptação. Relembre-se também o tão controvertido regime da simplificação dos procedimentos disciplinares que não passou o crivo do Tribunal Constitucional e, como tal, foi recuperado o velho modelo da instrução obrigatória, como se os empregadores estivessem à espera das testemunhas amoladas pelos trabalhadores para formar a sua convicção.

Ora, foi neste habitual imobilismo nacional e quase naufragos que fomos encontrados pela já famigerada Troika que, para nossa vergonha, nos disse em alto e bom som que o Direito do Trabalho Português vai (estava) nu. Como português, sinto profundamente envergonhado por ter sido o sr. Jürgen Kröger e demais membros da Troika a ter que nos indicar o caminho da modernidade mínima do Direito do Trabalho e a forçar-nos a introduzir no imediato essas alterações. De uma só penada, e em poucas semanas, estes senhores fizeram o que sucessivas comissões do livro branco, verde, revisão, etc., não fizeram em anos.

São tão óbvias as alterações que urge fazer à nossa Lei Laboral, que o capítulo das alterações ao Mercado de Trabalho do Memorando de Entendimento há de ficar indelevelmente marcado como um dos mais negros e humilhantes docu-

mentos para todas as eminências do Direito do Trabalho em Portugal, em particular sucessivos ministros e parceiros sociais.

Aliás, a única medida que não terá sido imposta pelos membros da Troika é talvez aquela que se revela mais infeliz e problemática: a criação do Fundo de Compensação do Trabalho, cuja relevância e utilidade está por demonstrar e cuja concretização prática ainda fará correr muita tinta.

Assim, nos próximos meses iremos ser continuamente confrontados com um rol de alterações simples, mas certas, que irão modificar profundamente as relações laborais em Portugal, naquilo que poderá ser uma nova era para o Direito do Trabalho. Vejamos alguns exemplos.

A primeira grande medida já em vigor foi a alteração do sistema de compensação por cessação do contrato de trabalho. Os designados novos contratos, sejam a termo ou sem termo, irão sofrer um substancial corte nas compensações em caso de cessação. A vetusta fórmula de um mês/ano, assimilada por muitas gerações, dará lugar a uma mais complexa aritmética que reduzirá as compensações para vinte dias por ano, com um limite de doze salários. Desta forma, antiguidades superiores a 18 anos deixarão de ser relevantes para o cômputo de compensações, o que, seguramente, estimulará alguma rotação profissional. Também as compensações milionárias para os quadros superiores sofrerão um sério corte, já que nunca poderão ser superiores a 240 vezes o valor da retribuição mínima mensal garantida, isto é, 116 400€.

Poder-se-á dizer que a grande parte das cessações resultam de acordo e, nesse âmbito, nenhuma parte está obrigada a seguir a lei, mas, seguramente, as diretrizes da nova lei irão corrigir e condicionar os valores compensatórios negociados. Embora, de momento, estas novas regras de cálculo das compensações só se apliquem aos novos contratos (após 1/11/2011), está prevista a sua aplicação futura a todos os contratos.

Ridicularizando os decisores portugueses, a Troika força-nos a dar algum sentido útil ao mecanismo do despedimento



por inadaptação, permitindo o despedimento no caso de objetivos previamente estabelecidos não serem cumpridos. Atente-se que não se está a tratar de despedimentos "selvagens", mas formas de cessação em que o trabalhador não cumpre objetivos que aceita e, ainda assim, beneficia de uma tramitação de cessação, com avisos prévios e compensação. Dar-se-á, assim, resposta às situações de desempenho medíocre, mas não (ostensivamente) culposos.

Também o mecanismo de despedimento por extinção de posto de trabalho por razões económicas deixará de estar aprisionado à regra retrógrada e desincentivadora do rejuvenescimento das organizações, com base na qual deveria ser dada "prioridade" de saída aos mais jovens na empresa.

A revisão dos acréscimos retributivos pela prestação de trabalho suplementar, bem como os respetivos descansos compensatórios, ficaram também previstos no memorando de entendimento, no sentido de sofrerem um substancial corte. O imobilismo da contratação coletiva ainda prevê regimes de acréscimos de 200% para alguns setores, o que, para além da iniquidade relativa face a muitos outros trabalhadores, acaba por constituir um travão à negociação de formas flexíveis de organização de tempos de trabalho. Com efeito, quanto maior a rigidez dos horários de trabalho, maior a

Nos próximos meses iremos ser continuamente confrontados com um rol de alterações simples, mas certas, que irão modificar profundamente as relações laborais em Portugal, naquilo que poderá ser uma nova era para o Direito do Trabalho

necessidade de recurso ao trabalho suplementar, situação que tem constituído um dos motivos principais à recusa dos bancos de horas e outros modelos equivalentes.

Estas alterações irão, seguramente, inquietar os trabalhadores portugueses, pela aparente degradação de algumas das suas regalias históricas, mas será importante que se entenda que o bem maior a preservar são os postos de trabalho e a manutenção das oportunidades de trabalho para as gerações que agora e no futuro desesperam por uma oportunidade. Seria fundamental aproveitar este movimento imposto do exterior e continuar a senda de reformas e modernização das relações de trabalho em Portugal, afirmando o primado da competência e do rigor nas empresas. 