



ANÁLISE JURÍDICA



Refundação do Quadro Jurídico-Laboral Português



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

O ano de 2012 voltou a caracterizar-se, no que às leis laborais diz respeito, por novas e significativas mudanças, constituindo um novo ciclo da refundação do quadro jurídico-laboral português iniciado com a publicação do primeiro Código do Trabalho em 2003.

Em obediência aos ditames estipulados no Memorando de Entendimento celebrado entre o Estado português e Comissão Europeia, FMI e Banco Europeu, assimilados no acordo de concertação social Compromisso para o Crescimento, Competitividade e Emprego, foi publicada e entrou em vigor uma nova e importante vaga de reformas das leis do trabalho.

Ressalvados alguns redutos, nomeadamente a área do designado despedimento individual, da regra da irreduzibilidade salarial ou da perenidade dos IRCT's, pode-se afirmar que o atual quadro legal português regulador das relações laborais se mostra flexível e moderno, numa ótica europeia, conferindo à generalidade das empresas e setores ampla margem de manobra na gestão dos seus recursos humanos.

Um empreendedor que queira iniciar uma atividade empresarial em Portugal, além de abundante oferta de recursos humanos, beneficia hoje em dia de múltiplas opções de contratação, ajustáveis a diversas necessidades e circunstâncias.

Assinale-se, desde logo, o atual regime dos estágios profissionais extracurriculares, o qual pôs fim às dúvidas e incertezas legais no que respeita à manifesta necessidade de admissão e integração de estagiários nas empresas, permitindo, por um lado, assegurar formação prática em

contexto de trabalho, mas também e, sobretudo, garantir a inserção ou reconversão para a vida ativa. Até então, e ressalvados os programas públicos de estágio, com um escopo muito limitado, a incerteza relativamente ao enquadramento jurídico dos estágios, em particular o risco de conversão numa relação de trabalho dependente, obviava à utilização desta fundamental ferramenta de recrutamento de jovens.

A contratação a termo continuará a ser uma ferramenta essencial de recrutamento, já que o ciclo económico adverso em que nos encontramos mergulhados não recomenda ou consente o estabelecimento de vínculos contratuais laborais indefinidos. Não será a via mais desejável de contratação dirão alguns, mas a verdade é que a utopia dos contratos de trabalho vitalícios há muito que se dissipou. Aos empresários também não lhes é oferecido um quadro contratual para suas relações comerciais de especial estabilidade ou longevidade, antes pelo contrário, não se lhes podendo exigir, em consciência, que confirmem essa expectativa aos seus colaboradores.

O contrato de trabalho em regime de comissão de serviço ou mesmo os mandatos comerciais de administração ou gerência acabam por, numa lógica de paridade de situações, impor aos quadros superiores a mesma temporalidade aos respetivos vínculos contratuais.

No período de vigência das relações laborais e no que à organização do tempo de trabalho diz respeito, a paleta legal de soluções, designadamente, o tempo parcial, o horário concentrado, a adaptabilidade e o banco de horas individual, a que acresceu mais recentemente a redução dos acréscimos retributivos associados ao trabalho su-



01-12-2012

Tiragem: 15000

País: Portugal

Period.: Mensal

Âmbito: Outros Assuntos

Pág: 56

Cores: Cor

Área: 19,85 x 10,73 cm²

Corte: 2 de 2



ID: 45258390

plementar e a quase eliminação dos descansos compensatórios, confere uma significativa flexibilidade interna às relações laborais.

Relativamente à cessação das relações laborais, já há muito que, estando em causa razões objetivas, existem ferramentas legais que permitem processos de ajustamento rápidos e equilibrados. A recente redução das compensações para 20 dias por ano de antiguidade, com um máximo de 12 meses, aproxima a solução portuguesa da bitola europeia.

O regime do despedimento por inadaptação sofreu uma tímida, mas importante mudança, que poderá dar resposta a situações de perda superveniente de competências dos trabalhadores. Ainda assim, somos da opinião que se justificaria uma posição mais corajosa por parte do legislador enfrentando o anacrónico regime do despedimento individual, o qual, em termos práticos, e na maior parte dos casos, apenas é gerador de falsas expectativas de segurança no emprego e, por essa via, de conflitualidade, já que se mostra praticamente impossível impor a manutenção de uma relação, assente na confiança, contra a vontade de um dos sujeitos.

Em 2013, as ondas de conflitualidade laboral deverão permanecer, potenciadas pelo aumento do desemprego e da tributação, fazendo com que os temas laborais continuem a estar na ordem do dia

Relativamente a 2013, não serão de esperar novas alterações de relevo, muito embora o agravamento da carga fiscal possa levar à alteração das regras de pagamento do subsídio de férias e/ou do subsídio de Natal, permitindo ou impondo o seu fracionamento mensal para, dessa forma, minimizar a redução de rendimento líquido dos trabalhadores.

Porém, as ondas de conflitualidade laboral deverão permanecer, potenciadas pelo aumento do desemprego e da tributação, fazendo com que os temas laborais continuem a estar na ordem do dia ao longo do próximo ano, em particular, e num aparente paradoxo, nas empresas e setores que ainda conseguem oferecer estabilidade e regalias sociais e onde os sindicatos dispõem de margem de influência. **■**