



ANÁLISE JURÍDICA



Direito do Trabalho

Quem nos irá proteger dos guardiões?

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

Os cidadãos e as empresas há muito que se habituaram, melhor dizendo foram forçados a habituarem-se, a um quadro legislativo instável. Na generalidade das áreas, as alterações e reformas sucedem-se, muitas vezes dessincronizadas, sendo também frequente a produção de textos legislativos de deficiente qualidade e com erros, o que, com recorrência, força a diplomas rectificativos e, no entanto, ficam as dúvidas e legitima-se a proliferação das interpretações mais díspares e antagónicas. Se esta volatilidade é, como referido um adquirendo no ordenamento jurídico em geral, focando a análise nas leis do trabalho, o cenário é ainda mais preocupante. É sabido que a legislação laboral é fortemente influenciada por fatores políticos e económicos de ordem conjuntural e que, como decorrência do memorando de entendimento a que a República Portuguesa está adstrita, anteviam-se alterações em várias matérias, mas a verdade é que o turbilhão legislativo na área laboral está a criar níveis de incerteza e insegurança jurídicas intoleráveis para os agentes económicos e para os cidadãos.

Atente-se que, desde 1 de Janeiro de 2013, foram publicados mais de uma dezena de diplomas relativos a matérias laborais essenciais, entre os quais, a título ilustrativo, se incluem as Leis n.ºs 11/2013, de 28/01 (regime temporário de pagamento dos subsídios de Natal e de férias), 63/2013, de 27/08 (mecanismos

de combate aos falsos recibos verdes), 69/2013, de 30/08 (quinta alteração ao Código do Trabalho/ alteração ao sistema de compensação pela cessação), 70/2013, de 30/08 (fundo de compensação do trabalho, mecanismo equivalente e fundo de garantia de compensação do trabalho), e 76/2013, de 7/11 (regime de renovação extraordinária dos contratos a termo certo), além das múltiplas portarias publicadas neste período (ex. 203/2013, de 17/06, 204-A/2013, de 18/06, 204-B/2013, de 18/06, 281/2013, de 28/08, 286-A/2013, de 16/09 e 294-A/2013, de 30/09).

Em face desta estonteante produção legislativa muito se poderia e deveria dizer relativamente à bondade desses vários regimes e dos efeitos práticos produzidos nas relações laborais. Nesta coluna, e nos próximos meses serão dedicados alguns artigos a essa análise aprofundada dos vários regimes inovatórios.

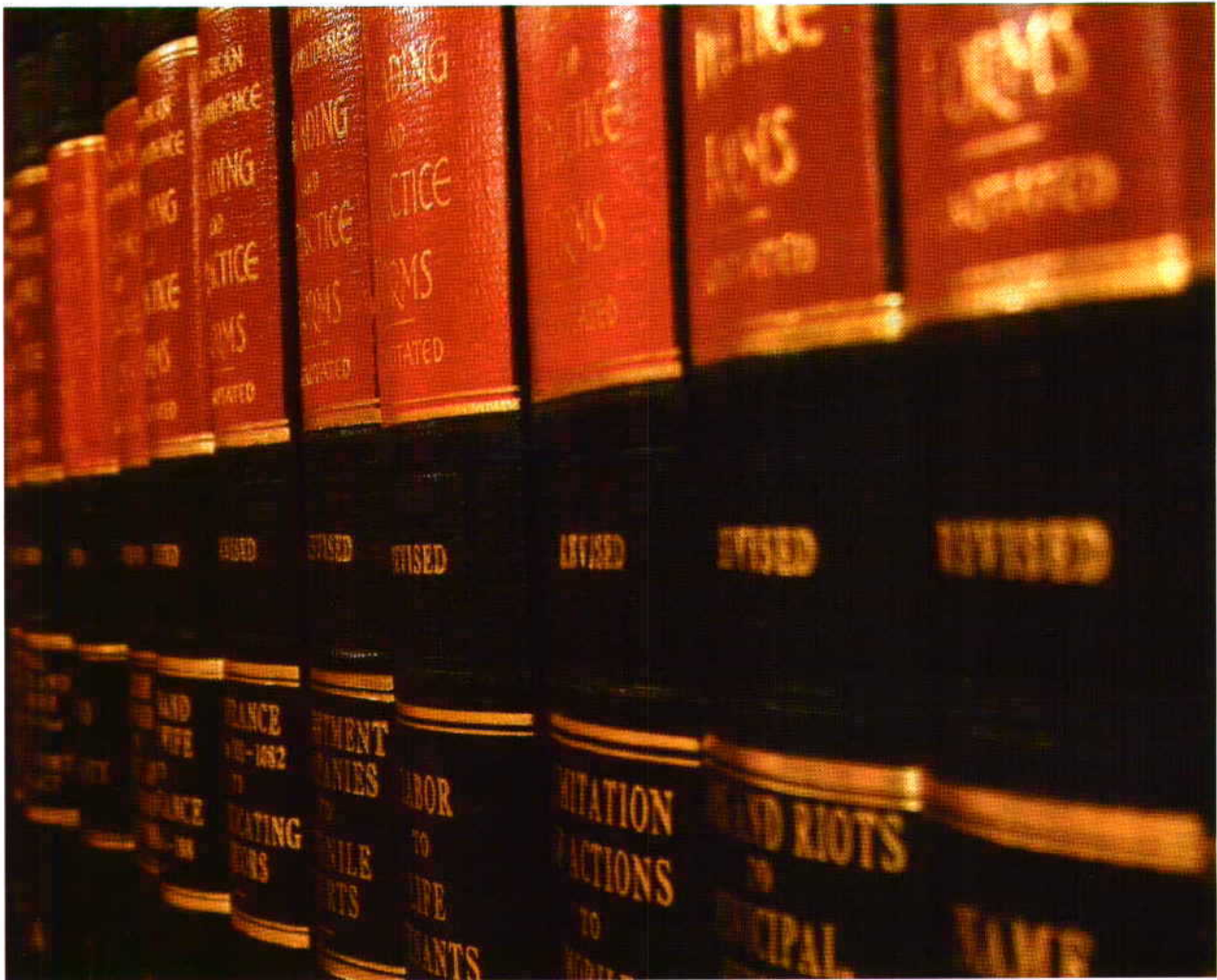
Por ora, chama-se à atenção para uma nova dimensão de incerteza do mundo das leis do trabalho, para a qual, estamos em crer, ninguém está ou se pode verdadeiramente preparar. Referimo-nos, em concreto, à circunstância de vários regimes em vigor num determinado período e, como tal, objeto de obediência e aplicação pelos cidadãos e empresas de boa-fé, serem, *a posteriori*, mas com efeitos retroativos, considerados inaplicáveis ou desconformes, em frontal violação e afronta de justas expectativas formadas na convicção de que os mesmos eram válidos e eficazes.

Exemplo desta situação foi a referida de-

cisão do Tribunal Constitucional que, a coberto do designado princípio da autonomia da contratação coletiva e da proibição do despedimento sem justa causa, declarou a inconstitucionalidade de algumas das normas contidas na 3.ª alteração ao Código do Trabalho referentes à revogação de regimes convencionais de trabalho suplementar e majoração de férias e aos critérios de seleção nos despedimentos por extinção de posto de trabalho, sem acautelar os efeitos decorrentes da aplicação da lei revista desde 1 de Agosto de 2012.

De facto, muito está errado num regime que produz normas para os destinatários as aplicarem, dizendo-lhes mais tarde que essas mesmas normas afinal são inválidas e fazendo recair sobre os mesmos em exclusivo as gravosas consequências jurídicas e económicas decorrentes dessa situação, aliás num modelo de múltipla escolha interpretativa de resultados, sobre os quais nem mesmo os peritos do Direito se entendem.

O TC, não se discute ou questiona, exerce um papel crucial de garante da Constituição, expurgando as normas inconstitucionais, mas não cuidou, neste caso, de acautelar os efeitos diretos devastadores para quem cumpriu essas leis na legítima expectativa de que as mesmas eram válidas. Por seu turno, os demais órgãos de soberania a quem incumbia prevenir ou remediar a situação, reservam-se a um prudente silêncio, que mais agrava o sentimento de injustiça re-



sultante do grotesco de toda a situação. Numa outra vertente, mas que poderá culminar indiretamente em situações idênticas, encontra-se o novo regime de renovação extraordinária dos contratos a termo certo.

De facto, numa ótica de tentativa de preservação de postos de trabalho e minimização do desemprego, o legislador vem, pela segunda vez e até de forma cumulativa, permitir um novo período de vigência extraordinária dos contratos a termo certo. Todavia, omite-se em que termos se poderá sustentar a manutenção em vigor de uma modalidade de contratação que, nos termos do Código do Trabalho e seguindo a sua tradição originária, pressupõe em regra uma necessidade temporária e excecional do empregador.

O legislador lança aos empregadores o repto de não tomarem agora a decisão de fazer caducar ou converter os contratos a termo, já que, no atual contexto, antecipa uma opção generalizada pela primeira via, mas não institui um mecanismo legal seguro para o efeito, preven-

Numa ótica de tentativa de preservação de postos de trabalho e minimização do desemprego, o legislador vem, pela segunda vez, e até de forma cumulativa, permitir um novo período de vigência extraordinária dos contratos a termo certo

do, por exemplo, expressamente que a renovação extraordinária não pressupõe a manutenção do fundamento.

Neste caldo de ingredientes, não é difícil antecipar que os empregadores que enveredem por esta solução aparentemente racional e necessária de adiarem a caducidade dos contratos a termo e o venham a fazer mais tarde, no termo da renovação extraordinária, sejam confrontados com ações de impugnação de despedimento tendo por fundamento a invalidade dos contratos a termo, por ausência de fundamento no momento da renovação extraordinária. É que, não se esqueça, as regras gerais de renovação dos contratos a termo pressupõem essa manutenção do fundamento originário,

Naturalmente que se poderá (tentar) sustentar que a renovação extraordinária não está sujeita a esse requisito, mas, em consciência, estamos certos que dificilmente essa tese será acolhida pela Jurisprudência, pelo que, mais uma vez, serão os cidadãos e as empresas a suportar o ónus destes embustes legislativos.

A dúvida ancestral relativamente ao Estado "*Quis custodiet ipsos custodes*" ("Quem nos irá proteger dos guardiões?") assume no atual contexto uma particular relevância, sendo essencial e premente uma resposta a esta questão, sob pena de estarem postos em causas princípios essenciais de confiança, segurança e certeza jurídica, estruturantes de um estado de Direito Democrático. 