



## ACORDO DE CONCERTAÇÃO SOCIAL

# Novo ciclo do direito do trabalho

Com agrado e alívio, fomos agora confrontados com um conjunto de compromissos que, a concretizarem-se, constituirão a verdadeira reforma das leis laborais em Portugal



**César Sá Esteves**

A verdadeira reforma das leis laborais portuguesas parece, finalmente, ter tido o seu início na madrugada de nevoeiro do passado dia 17 de Janeiro, com o consenso alcançado em sede de Concertação Social.

É sabido que os compromissos alcançados já resultavam do Memorando de entendimento imposto a Portugal pela Comissão Europeia, pelo FMI e pelo Banco Central Europeu, mas a verdade é que a forma esparsa e aparentemente desconexa como as primeiras medidas foram sendo anunciadas (redução da taxa social única, a que se sucedeu o anunciado aumento de meia hora na jornada diária de trabalho, intervalada pelo novo sistema de compensações para os novos contratos e pelo aumento extraordinário do número de renovações dos contratos a termo) gerou receios relativamente à capacidade de realização de uma revisão integrada e coerente das leis laborais.

Assim, com agrado e alívio, fomos agora confrontados com um conjunto de compromissos que, a concretizarem-se, constituirão a verdadeira reforma das leis laborais em Portugal.

Trata-se ainda de medidas que carecem de efectiva definição e concretização, mas o nível de pormenorização com que foram apresentadas no designado Compromisso para o Crescimento, Competitividade e Emprego já não permitirá, espera-se, grandes recuos.

Pela sua relevância prática, destacam-se desde logo as alterações anunciadas para o regime da organização do tempo de trabalho. A manifesta e evidente inoperacionalidade dos bancos de horas, dependentes de uma contratação colectiva atrofiada, poderá ser ultrapassada, já que ficou convencionado que, por acordo individual ou colectivo de um conjunto de trabalhadores, esse regime poderá ser accionado.

Ainda em sede de organização de tempo de trabalho, assume também extraordinária importância o anúncio da elimi-

nação dos descansos compensatórios e da redução para metade dos acréscimos retributivos relativamente ao trabalho suplementar.

Relativamente ao regime das férias, está anunciado o fim do mecanismo da majoração, cuja virtualidade e interesse nunca ficaram realmente demonstrados enquanto meio de combate ao absentismo, tendo ao invés dado azo a inúmeras dúvidas interpretativas e de aplicação prática.

Enorme importância reveste também a anunciada medida de alteração do regime do despedimento por extinção de posto de trabalho, suprimindo o critério obrigatório de selecção do trabalhador mais jovem no posto de trabalho. Além de poder configurar uma forma indirecta de discriminação em função da idade, a verdade é que impedia, em muitos casos, a escolha do trabalhador menos adequado.

Relativamente ao despedimento por inadaptação, parece que finalmente se irá dar utilidade e aplicação a este mecanismo de cessação, permitindo cessações por perda superveniente de capacidades pelo trabalhador, ainda que não ocorram alterações no ambiente de trabalho. Com efeito, ao arrepio de qualquer legislação laboral hodierna, a lei portuguesa não dá resposta às situações de continuada falta de produtividade não culposa do trabalhador.

No que respeita às compensações, também os designados contratos antigos (anteriores a 1/11/2011) irão ser abrangidos, embora de forma mitigada. A solução, não isenta de reparos, prevê que essas compensações continuarão a ser calculadas da mesma forma até 1/11/2011, mas, se superiores a 240 vezes o salário mínimo, não sofrerão qualquer incremento futuro, isto é, a antiguidade que crescer após 1/11/2011 não determinará qualquer aumento de compensação.

Outras medidas foram objecto de acordo, também com enorme importância, mas, mais uma vez, ficou de fora a revisão dos despedimentos individuais, que, em nosso entender, estão na base da esclerosis das relações laborais em Portugal. Será talvez necessária uma nova troika para nos fazer perceber que a estabilidade laboral é um conceito económico e não uma imposição jurídica.