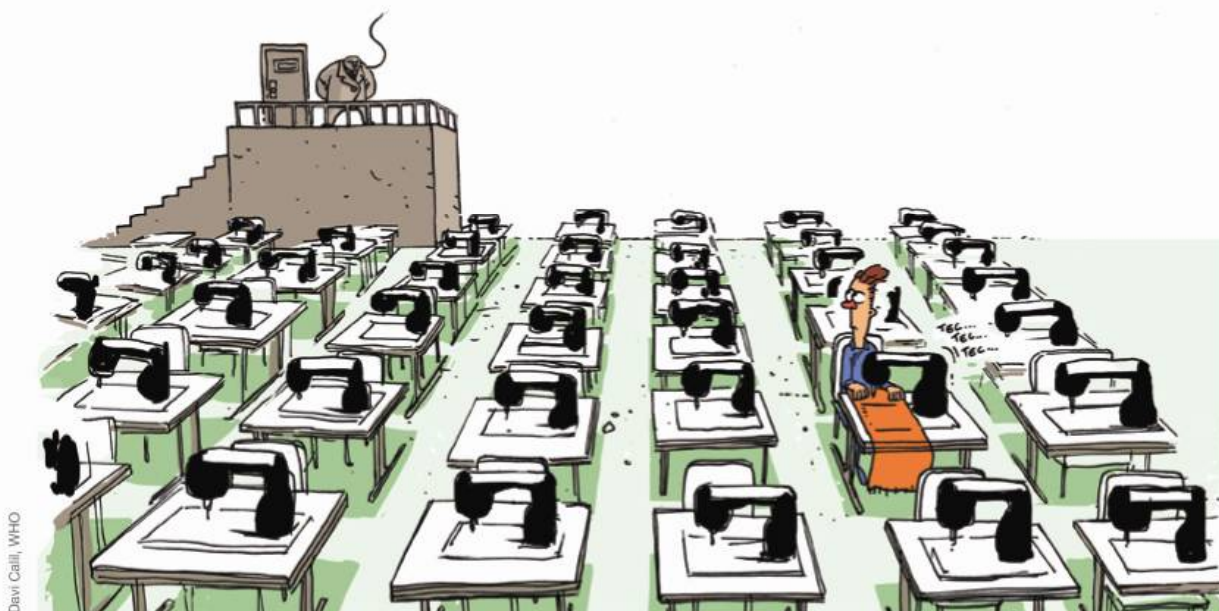


A crise e o Direito Laboral

A crise só não existe para os especialistas de Direito do Trabalho. Pedro Romano Martínez (presidente do Instituto de Direito do Trabalho) chama a atenção para o incremento dos litígios motivado pelas deficiências da lei. Luís Miguel Monteiro (MLGTS) concorda e põe em evidência o confronto entre a realidade e o modelo normativo teórico. César Sá Esteves (SRS) diz que é mais fácil despedir cem do que um. João Paulo Teixeira de Matos (Garrigues) é o mais optimista e garante que o ordenamento jurídico funciona

A situação não vai melhorar



Despedimento colectivo, *lock out* e *lay off* são expressões que passaram a fazer parte do dia-a-dia dos portugueses, com empresas a irem à falência, e conseqüente processo de insolvência e despedimento dos trabalhadores, suspensão temporária dos contratos de trabalho (*lay off*) ou paragem da actividade pela entidade patronal (*lock out*).

Com a Qimonda a representar o caso mais mediático nesta área, muitas foram as empresas que se reestruturaram, algumas sendo até dadas como *case study* a nível de boa cooperação entre o patronato

e os sindicatos, como aconteceu na Autoeuropa. Infelizmente, para a maioria das PME portuguesas, o caminho foi mais drástico, com Lisboa, Porto e Braga a registarem os níveis mais elevados de fecho de indústrias. Relativamente a sectores, têxtil e calçado foram os mais afectados. Segundo dados oficiais do INE, Portugal está com a mais elevada taxa de desemprego dos últimos 30 anos, com o valor do primeiro trimestre de 2010 a fixar-se nos 10,6%.

Mas as más notícias não ficam por aqui: segundo especialistas em Direito do Trabalho, 2010 segue a

10,6%

foi o valor da taxa de desemprego registado pelo INE no final do primeiro trimestre. Trata-se da mais elevada taxa de desemprego dos últimos 30 anos no nosso país

senda de 2009. E, se a realidade económica não ajuda a resolver o problema social que é o desemprego, a política não lhe fica atrás. Resultado da reforma do Código do Trabalho (CT), estão em vigor três diplomas ex-aequo, que se complementam. No novo regime laboral, com apenas mais três anos depois do CT ter sido promulgado, vários erros foram reconhecidos pelo próprio Executivo, o que levou à publicação de nova legislação avulsa. Tudo isto contribuiu para uma maior insegurança jurídica o que conduz, necessariamente, ao disparar de litígios.

A crise e o Direito Laboral

Mais fácil despedir cem do que um

É manifesto o total paradoxo da lei laboral portuguesa, em que é praticamente impossível fazer um despedimento individual fora de um contexto de crise e é relativamente simples, célere e “seguro” concluir com sucesso um despedimento em massa

O ano de 2009, fruto de um conjunto de circunstâncias convergentes, terá sido, sem dúvida, um dos períodos da história recente portuguesa em que mais se utilizou e se pôs à prova os mecanismos de despedimento dos trabalhadores por razões objectivas.

Se alguém tinha dúvidas de que em Portugal é, numa perspectiva jurídica, mais fácil despedir cem trabalhadores do que um, essas dúvidas foram seguramente dissipadas ao longo de 2009. Perdido o temor do impacto mediático, social e até emocional, associado ao despedimento colectivo, o nosso passado recente demonstrou à sociedade que Portugal gozará, muito provavelmente, dos regimes mais flexíveis de despedimento colectivo no contexto da União Europeia. Não é algo de que devamos ter especial orgulho e nos possamos regozijar, mas, efectivamente, é manifesto, como já várias vezes tive oportunidade de expressar, o total paradoxo da lei laboral portuguesa, em que é praticamente impossível fazer um despedimento individual fora de um contexto de crise e é relativamente simples, célere e “seguro” concluir com sucesso um despedimento em massa. Acresce que, seja por falta de experiência, seja por falta de competências técnicas ou outras razões, a verdade é que a representação colectiva dos trabalhadores em processos desta natureza nem sempre se mostra adequada à protecção dos interesses daqueles. Enfim, estas circunstâncias têm sido sucessivamente ignoradas, mas estou certo de que, mais cedo ou mais tarde, alguém terá que ter a coragem e a iniciativa política de fazer face a este equi-

Com alguma ironia, diria mesmo que, nesta altura, crise só não existe para os especialistas de Direito do Trabalho, os quais continuam a ter que dar resposta às prementes solicitações das empresas e trabalhadores que desesperam face a uma lei laboral que, não apenas não dá as respostas adequadas, como asfixia e impede algumas soluções de gestão de flexibilização das relações de trabalho

O nosso passado recente demonstrou à sociedade que Portugal gozará, muito provavelmente, dos regimes mais flexíveis de despedimento colectivo no contexto da União Europeia

voco da lei laboral portuguesa.

É minha convicção que a crise económica e social que Portugal está ainda a atravessar e, previsivelmente, continuará a atravessar, primeiro em virtude da crise e depois como consequência e para correcção dos efeitos das medidas de combate à crise, levará a que os processos de reestruturação das empresas se sucedam.

Muitas organizações não tiveram a visão (ou os recursos) para, atempadamente, terem promovido os reajustamentos e redimensionamentos de estrutura que se mostravam essenciais, estando agora forçadas a fazê-lo, já em contraciclo e com perda de foco para o negócio, sendo certo que algumas já perderam definitivamente o momento e deparam-se agora com processos mais gravosos de insolvência.

Há que ter presente que, na maior parte dos casos, as reestruturações, embora rendam frutos mais adiante (se bem planeadas e concretizadas), constituem no imediato um esforço económico e financeiro muito significativo.

Não é, pois, com grande surpresa que constato que a taxa de desemprego persiste em níveis muito elevados e é crescente o número de insolvências. A grande diferença, em especial para os trabalhadores, é que nos processos de reestruturação actualmente em curso ou em plano, naturalmente com muitas excepções, já não existe grande disponibilidade financeira para acomodar as pretensões indemnizatórias. Situações de despedimento colectivo de há seis/doze meses atrás, em que eram frequentes planos compensatórios com coeficientes entre 1,5 a dois meses de retribuição



César Sá Esteves

Sócio e responsável pelo Departamento de Direito do Trabalho da SRS Advogados

mensal por ano de antiguidade, mostram-se agora raros e, nalguns casos, já se mostra difícil às empresas orçamentar as compensações mínimas legais.

Com alguma ironia, diria mesmo que, nesta altura, crise só não existe para os especialistas de Direito do Trabalho, os quais continuam a ter que dar resposta às prementes solicitações das empresas e trabalhadores que desesperam face a uma lei laboral que, não apenas não dá as respostas adequadas, como asfixia e impede algumas soluções de gestão de flexibilização das relações de trabalho. A verdadeira e efectiva “flexigurança” ainda não chegou a Portugal.

“Novo regime incrementa litígios”

“O facto do diploma ter entrado em vigor com várias deficiências, e em momentos diferentes, também leva a uma maior insegurança, o que conduz ao disparar de litígios”, diz Pedro Romano Martínez



Pedro Romano Martínez

Presidente do Instituto do Direito do Trabalho e Coordenador da Comissão Redactora do Código do Trabalho (2006)

Advocatus | Tal como já era previsível no ano passado, os litígios laborais continuam a aumentar, requerendo uma crescente assessoria jurídica nesta área. Considera que as alterações introduzidas no Código do Trabalho contribuíram para este cenário?

Pedro Romano Martínez | Sim, por várias razões – a instabilidade legislativa e as dúvidas geradas pelo novo regime levantam sempre dúvidas e aumentam o número de litígios. O facto de o diploma ter entrado em vigor com várias deficiências, e em momentos diferentes, também leva a uma maior insegurança, o que conduz ao disparar de litígios.

Advocatus | Em que matérias se notam mais problemas?

PRM | O novo regime do despedimento, ao contrário do que parece, aparentando simplificar o processo, incrementa os litígios, porque permite a interposição de uma acção contra o preenchimento de um simples formulário, o que retira o espaço necessário a uma cuidada ponderação.

Advocatus | A crise económica também tem contribuído para o aumento da litigiosidade?

PRM | Evidentemente. Apesar da lei conduzir a muitas incertezas, não podemos colocar só a tónica neste aspecto. Numa situação de crise como a que vivemos, claro que os litígios aumentam porque um trabalhador despedido sem alternativa de emprego está mais propenso a entrar em litígio com a empresa que o dispensou, do que se ti-

vesse recolocação no mercado de trabalho.

Advocatus | Quanto às medidas apresentadas pelo Ministério do Trabalho na redefinição do subsídio de desemprego, acha que é uma solução adequada para a resolução deste flagelo social?

PRM | É um paliativo, não vai resolver o fundo da questão, só vai conseguir reduzir o peso económico da despesa [em cerca de 40 milhões de euros], é a forma mais fácil e rápida de o fazer, mas não sei se será a mais eficaz. Estes são aspectos laborais muito ligados com questões económicas e políticas, pelo que a legislação terá um raio de acção muito diminuto.

Advocatus | Nesta altura em que a área Laboral se tem mediatizado tanto dado o contexto económico, qual a importância que revestem as IV Jornadas do Direito do Trabalho?

PRM | Este é um ramo jurídico é muito complexo e há muitos problemas em análise, que os especialistas no seu trabalho do dia-a-dia não se conseguem aperceber. Estas jornadas têm uma grande vantagem em termos de promoção do conhecimento. O grande problema do Direito do Trabalho não é tanto na teoria, mas nas falhas de aplicação. A legislação foi projectada para uma economia em crescimento, bem organizada. O problema reside nas múltiplas ambiguidades do regime, que dão azo a diferentes aplicações práticas pela jurisprudência.

MUDANÇA

Principais alterações de 2009

Despedimento

Processo disciplinar e acesso aos tribunais facilitados;
Erros processuais desvalorizados;

Horários

Bancos de horas dependentes de acordo colectivo;
Horários concentráveis em três dias;
Adaptabilidade incentivável através de contratos colectivos;

Precariedade

Penalização agravada para falsos recibos verdes;
Regime de contratos a termo mais restritivo.

“Numa situação de crise como a que vivemos, claro que os litígios aumentam porque um trabalhador despedido sem alternativa de emprego está mais propenso a entrar em litígio com a empresa que o dispensou, do que se tivesse recolocação no mercado de trabalho”

A crise e o Direito Laboral

Ordenamento jurídico funcionou

O nosso ordenamento jurídico respondeu eficazmente à substituição do modelo industrial por um novo modelo de economia assente no conhecimento e na informação, permitindo o encerramento de estruturas inúteis e/ou obsoletas, sem grandes sobressaltos, e estabelecendo condições, quer através do despedimento colectivo, quer através do *lay-off*, para ajustar a força de trabalho às necessidades do mercado

As estatísticas oficiais anunciam que largas centenas de empresas, ultrapassando mesmo o milhar, fecharam definitivamente as suas portas no último ano e meio. A notícia não pode deixar de causar consternação, sobretudo com a situação dos trabalhadores que perderam os seus postos de trabalho e uma não menor preocupação com a perda de valor e destruição de riqueza que tal número indicia.

A crise que se revelou nos mercados financeiros em finais de 2008 tem inquestionavelmente alguma quota-parte de responsabilidade nesses encerramentos mas, em inúmeros casos, não foi mais que o acelerador de uma morte esperada. E nesses casos, ainda bem. Os encerramentos verificados, ainda que idênticos nas suas consequências, não são iguais nas suas causas. Com efeito, numa mesma época convivemos com três fenómenos diferenciados – o caso mais evidente são as empresas que, embora adaptadas aos mercados actuais, directamente afectadas pela retracção da procura a partir de 2008 não tiveram outra alternativa que não sair do mercado; o segundo caso é o das empresas, normalmente do sector industrial e muitas vezes de cariz multinacional, que baseiam o seu modelo de negócios na mão-de-obra barata e, como tal, vão-se ciclicamente deslocando para os mercados onde essa mão-de-obra pode ser encontrada; o terceiro e último caso é o daquelas empresas que “pararam no tempo”, não acompanharam a evolução tecnológica e não se souberam adaptar

Não deve ser necessário ter que cair numa situação de crise empresarial para poder ajustar o factor trabalho às exigências do quotidiano de cada mercado

Não há mais lugar para as empresas dos salários baixos ou para as empresas que não reconhecem a mudança constante e a dinâmica da concorrência

a ambientes concorrenciais.

No momento em que a retoma ocorrer, as empresas do primeiro grupo voltarão aos mercados, gerando novamente emprego e riqueza. As do segundo grupo não voltarão ao nosso país pois já não somos mais – e ainda bem que assim é – uma economia assente em custos baixos inexoravelmente associados a baixa qualificação. As do terceiro grupo espera-se que estejam definitivamente enterradas. É a “destruição criativa” de que fala Jack Welch.

A crise que estamos a viver não é uma mera crise financeira, necessariamente passageira. Coincide no tempo com algo mais vasto e que já vinha de trás, ou seja, a substituição do modelo industrial que vivemos desde finais do século XVIII, por um novo modelo de economia assente no conhecimento e na informação. Não há mais lugar para as empresas dos salários baixos ou para as empresas que não reconhecem a mudança constante e a dinâmica da concorrência.

O nosso ordenamento jurídico foi capaz de responder eficazmente a esta substituição de modelos, permitindo o encerramento de estruturas inúteis e/ou obsoletas, sem grandes sobressaltos, e estabelecendo condições, quer através do despedimento colectivo, quer através do *lay-off* para ajustar a força de trabalho às necessidades do mercado. Ficou assim demonstrado que é fundamental que existam mecanismos suficientemente ágeis para ajustar em cada momento oferta e procura de trabalho. É importante que se



João Paulo Teixeira de Matos

Sócio da Garrigues Portugal

entenda que esses mecanismos também devem existir fora das situações de crise. Dito de outro modo, não deve ser necessário ter que cair numa situação de crise empresarial para poder ajustar o factor trabalho às exigências do quotidiano de cada mercado.

O desafio que se avizinha é incalculavelmente mais difícil: aos empresários impõe-se que entendam que a sua missão é criar valor e que tal passa necessariamente pela valorização do factor trabalho; aos trabalhadores impõe-se que entendam que na nova economia da informação e do conhecimento não há mais lugar para os modelos da revolução industrial; ao legislador exige-se que entenda que a economia não se muda por decreto e que, apesar de sucessivas reformas legislativas, não há mais lugar para normas substancialmente idênticas às que se anunciaram substituir.

A crise e o Direito Laboral

Confronto entre realidade e modelo

Formas crescentes de precariedade, em número de soluções e de indivíduos abrangidos, generalizam a convicção de que a normalidade reside naquilo que o sistema normativo só admite como excepção: as prestações de serviços que o são apenas de nome, o trabalho sempre temporário, o contrato a termo e a via-sacra das respectivas renovações

O ano 2010 não se apresentou ao comum dos portugueses como proporcionando motivos para grande optimismo. Decorrido o seu primeiro trimestre, os dados disponíveis confirmam, se não mesmo acentuam, a gravidade da situação que o país enfrenta.

A crise financeira e económica faz o seu caminho, dando lugar ao que se afigurava previsível e, para muitos, inevitável – o generalizado empobrecimento do país, assinalado pelos usuais parâmetros macroeconómicos e revelado no quotidiano pela crua realidade do encerramento de empresas, abandono de negócios e projectos de investimento, aumento significativo do desemprego, acréscimo dos entraves ao acesso ao mercado de trabalho pelos mais jovens, pressão nas contas públicas (também) por via da crescente solicitação de prestações sociais, dificuldade de indivíduos e famílias satisfazerem compromissos básicos, incremento da emigração.

Estando feito o diagnóstico das debilidades da economia portuguesa, conhecendo-se os constrangimentos à actuação dos tradicionais instrumentos da política económica e parecendo claro que o crescimento da produção nacional, a acontecer nos próximos anos, não terá impacto significativo no emprego, a conclusão parece impor-se com meridiana clareza: a situação social que vivemos não vai melhorar nos próximos tempos, sendo provável que a sua degradação se acentue. Este cenário colocaria inevitavelmente pressão sobre qualquer sistema de regulação das relações laborais, pondo à prova os seus di-

versos institutos e, por via destes, os valores que o orientam. Desajavelmente, também poderia servir de catalisador para que, resistindo no que é essencial, os edifícios normativos evoluíssem através da criação de soluções mais eficazes e pela correcção do que, ainda que temporariamente, se mostrasse desadequado.

Por isso e sem surpresa, a situação descrita também deixa a sua marca no nosso ordenamento jurídico, no qual a disciplina do trabalho subordinado tem como paradigma a relação profissional de longa duração, com tutela dos elementos essenciais do estatuto do trabalhador – o que faz, quando, onde e com que contrapartida – e restrição das causas de cessação contratual.

Este confronto entre a realidade económica e o modelo normativo teórico decerto multiplicará conflitos, não obstante a impressão geral de que a conflitualidade, pelo menos na sua actual expressão, é ineficaz na perspectiva da mudança do *estado das coisas*.

Porém, mais do que isso, importa ler os sinais que a realidade nacional vem manifestando, de há bastantes anos a esta parte, a propósito do trabalho assalariado. Formas crescentes de precariedade, em número de soluções e de indivíduos abrangidos, generalizam a convicção de que a normalidade reside naquilo que o sistema normativo só admite como excepção: as prestações de serviços que o são apenas de nome, o trabalho sempre temporário, o contrato a termo e a via-sacra das respectivas renovações. Níveis elevados de desemprego entre os mais jovens entravam a



Luís Miguel Monteiro

Sócio da área de Laboral da MLGTS

O nosso actual Direito do Trabalho sofre a erosão própria dos tempos de crise, mas igualmente a degradação típica dos sistemas desadequados da realidade que regulam e pretendem moldar. Se este desajustamento não for enfrentado, nada há a esperar que não seja maior deficiência reguladora, enfraquecimento dos valores do sistema, incremento de desigualdades, desprotecção generalizada

necessária renovação de ideias e o desenvolvimento de potencialidades, para além do sem número de efeitos colaterais graves, ao nível da natalidade, da emigração, da ausência de hábitos de trabalho, só para nomear alguns. A partir de idade cada vez mais baixa, desemprego é sinónimo de abandono do mundo do trabalho e, com ele, de perda definitiva de experiências mas, igualmente, de supressão de causa próxima de progressão técnica e intelectual.

Estes sinais convergem na constatação da perda de eficácia da disciplina do trabalho subordinado. O nosso actual Direito do Trabalho sofre a erosão própria dos tempos de crise, mas igualmente a degradação típica dos sistemas desadequados da realidade que regulam e pretendem moldar. Se este desajustamento não for enfrentado, nada há a esperar que não seja maior deficiência reguladora, enfraquecimento dos valores do sistema, incremento de desigualdades, desprotecção generalizada. O trabalho quer-se com direitos, mas estes de nada valem não havendo trabalho. Por isso, impõe-se alcançar o equilíbrio adequado entre a protecção do emprego e as condições, também legais, para a sua criação.