



ANÁLISE JURÍDICA



Os Desafios da Lei Laboral Portuguesa

por: **Tiago Cochofel de Azevedo**, Advogado do Departamento de Direito do Trabalho da SRS Advogados

A produção de artigos de opinião em matérias laborais tem seguido a tendência de associar a atual crise económica aos desafios futuros da legislação do trabalho. A verdade é que, mais do que uma tendência, a lei laboral encontra-se ligada à realidade e ao concreto, é permeável às flutuações políticas, económicas e sociais e, como tal, um instrumento dinâmico na governação. Um Direito do Trabalho silencioso e afastado do contexto em que atua é partidário de uma visão rígida e intransigente, que não reconhece o papel da lei laboral na promoção da economia e do bem-estar comum.

Mais do que a pura promoção da competitividade das empresas no atual contexto económico, será pedido ao Direito do Trabalho uma tarefa subtil, de reajustamento do ponto de equilíbrio entre a proteção dos trabalhadores e a liberdade de gestão do empregador, com vista àquela competitividade. O desafio proposto será previsivelmente travado no campo da flexibilidade laboral e na sua desmistificação enquanto sinónimo de desregulação. Quando o sucesso e viabilidade do tecido empresarial se encontram progressivamente dependentes de fatores externos, e os custos de produção são cada vez mais relevantes num mercado globalizado, é essencial a manutenção de uma estrutura produtiva eficiente, flexível e, conseqüentemente, competitiva.

Neste aspeto, a pressão dos parceiros europeus e dos mercados internacionais no sentido de flexibilizar a lei laboral, aproximando-a de um quadro normativo mais homogêneo, será um previsível catalisador da mudança. É que, a posição nacional contrasta com a de outros países, onde a competitividade e inovação envolve si-

Um Direito do Trabalho silencioso e afastado do contexto em que atua é partidário de uma visão rígida e intransigente, que não reconhece o papel da lei laboral na promoção da economia e do bem-estar comum

multaneamente um maior equilíbrio social.

No plano da contratação não se mostram expectáveis alterações de relevo, nomeadamente a flexibilização das formas temporárias de contratação. Recorde-se que, o recurso generalizado a formas de contratação consideradas como precárias deve-se, em grande medida, à rigidez da lei laboral em matéria de cessação do contrato de trabalho, e nem sempre à existência de verdadeiras necessidades temporárias. Em todo o caso, e a título de nota prática, seria certamente bem-vindo algum aligeiramento das formalidades na redação dos contratos de trabalho a termo. Se a fundamentação escrita é importante para o trabalhador perceber os motivos e natureza temporária do seu vínculo, o excesso de rigor é passível de causar entropias ou dissabores no momento de contratar, nomeadamente em empresas de pequena dimensão, onde é a admissão de novos trabalhadores e a sensibilidade para os particularismos da lei é em regra menor do que nas grandes organizações.

Já no plano da execução quotidiana do contrato de trabalho, os mecanismos de flexibilidade interna previstos no Código do Trabalho mostram-se úteis, mas a dependência face à contratação coletiva em alguns casos constituiu um entrave à sua aplicação. Exemplo paradig-



mático é o atual regime do banco de horas, que permite às empresas aumentar o período normal de trabalho diário e semanal sem o recurso sistemático ao trabalho suplementar. Ora, salvo raras exceções, as estruturas sindicais têm-se mostrado particularmente avessas à introdução do banco de horas nas convenções coletivas de trabalho.

Se o recurso à negociação coletiva traduz uma inaplicabilidade deste tipo de instrumentos de flexibilidade, será necessário encontrar formas alternativas à sua implementação, nomeadamente por via da negociação no seio das próprias empresas. Por seu turno, se a dinâmica empresarial se move cada vez mais por uma lógica interna, própria da empresa ou do grupo onde esta se insere, e não tanto numa lógica sectorial, não seria despiciendo repensar a possibilidade da contratação coletiva ser aberta à interlocução direta com os trabalhadores (ou com as suas estruturas representativas próprias), à margem da intervenção sindical. A impossibilidade prática de implementar bancos de horas é um bom exemplo de como a estagnação na negociação coletiva não foi ultrapassada, e onde a resistência a modificar tudo o que não sejam tabelas salariais poderá encontrar uma válvula de escape naquele tipo de interlocução direta entre empresa e trabalhadores (aliás, existem já formas de negociação coletiva atípicas que, à margem da previsão legal, têm vindo a vigorar com sucesso em empresas nacionais).

Em matéria de cessação do contrato de trabalho, a lei laboral tem ainda margem para caminhar. Sobre os despedimentos motivados por reestruturações e razões económicas (despedimentos coletivo ou extinções do posto de trabalho), a recente discussão em torno da introdução de um fundo de garantia para assegurar o pagamento das compensações devidas aos trabalhadores não oferece flexibilidade mas custos acrescidos. Já se mostra mais promissora para as empresas, e como contrapartida ao eventual custeamento de tal fundo de garantia, a introdução de tetos máximos nas compensações legais e a redefinição dos seus critérios de cálculo. Quando a sobrevivência de empresas em situação económica difícil se encontra restringida pela capacidade de suportar o custo do despedimento, a limitação das compensações será essencial no momento de decidir reestruturar.

Por fim, as formas de despedimento individual merecem igualmente reflexão. O Código do Trabalho mantém como forma de cessação o despedimento motivado por

Seria uma profunda alteração do paradigma constitucional do princípio de segurança no emprego se a lei nacional permitisse a não-reintegração do trabalhador despedido sem justa causa mediante o pagamento de uma indemnização



falta de capacidade profissional do trabalhador, mas cuja aplicação real é praticamente nula atendendo aos apertados requisitos de que esta depende. Se a revisão do Código de Trabalho em 2009 não acolheu as sugestões do Livro Branco das Relações Laborais a propósito desta matéria, será porventura o momento de voltar a debater o tema.

Verdadeiramente desafiante é, porém, uma revisão do regime das consequências da ilicitude do despedimento. Merece relativo consenso a introdução de limites aos salários intercalares nas situações em que o trabalhador impugna judicialmente o despedimento (não há motivo válido para serem as empresas a suportar economicamente a morosidade do sistema judicial).

Mas já seria uma profunda alteração do paradigma constitucional do princípio de segurança no emprego se, à semelhança de outros países europeus, a lei nacional permitisse a não-reintegração do trabalhador despedido sem justa causa mediante o pagamento de uma indemnização (atualmente o empregador apenas pode obstar à reintegração do trabalhador em alguns casos específicos previstos na lei). Em todo o caso, se a mera simplificação do procedimento disciplinar operada com a revisão de 2009, através da supressão da fase instrutória obrigatória, foi declarada inconstitucional, não se vê como haverá abertura à possibilidade das empresas poderem livremente despedir, desde que mediante o pagamento da respetiva indemnização.

E a propósito de inconstitucionalidade, qual será a direção que o legislador irá tomar na lei processual laboral, uma vez que, o recém aprovado Código de Processo do Trabalho reflete a simplificação do procedimento disciplinar, hoje declarada inconstitucional? Se a nova tramitação processual faz a correspondência com aquela simplificação, deveria haver um regresso ao modelo processual anterior ou, pelo menos, a adoção de um modelo intermédio adaptado à lei na sua configuração atual. _____P