

Lei Laboral e o Elo mais fraco

“A legislação laboral deve acompanhar a economia de um País, na sua génese deve ser criada como um barómetro e um reflexo da economia do mesmo. A verdade é que não é suficiente alterar a lei, provavelmente até nem era necessário fazê-lo, o que é imprescindível é que exista uma alteração de mentalidades”, afirma Patrícia Baltazar Resende, Sócia e Administradora da Bernardino, Resende e Associados - Sociedade de Advogados RL, onde ficamos a conhecer a realidade laboral em Portugal.

As alterações à lei laboral têm estado em destaque na opinião pública, sendo elogiada por uns e criticada por outros. Na sua opinião, quais são as principais alterações de «montra» existentes?

As novas alterações à lei laboral cingem-se à: (i) Organização do Tempo de Trabalho; (ii) Alteração ao regime de feriados e férias; (iii) Nos montantes de compensações por cessação do contrato de trabalho; (iv) Na relevância prática do banco de horas; (v) Na avaliação da produtividade dos trabalhadores e a qualidade do seu trabalho que passam a ser consideradas como justificação para o despedimento por justa causa, contudo desde já refiro que se as mentalidades não se alterarem a nova reforma, na minha opinião cingir-se-á a questões de pormenor. A verdade é que não é suficiente alterar a lei, provavelmente até nem era necessário fazê-lo, o que é imprescindível é que exista uma alteração de mentalidades.

Que lacunas ainda identifica e perpetua nestas alterações? Crê que o Governo e os parceiros sociais poderiam ter ido mais além? Se sim, em que segmentos?

A legislação laboral deve acompanhar a economia de um País, na sua génese deve ser criada como um barómetro e um reflexo da economia do mesmo. É o ramo do Direito que se encontra iminentemente com maior preponderância na sociedade. Atualmente Portugal encontra-se economicamente, talvez, no maior e mais difícil período económico da sua história, e obviamente que em termos de legislação laboral, tal tem sido visível a vários níveis, pelas próprias medidas que foram tendo que ser seguidas, entre elas:

(i) Subida drástica do desemprego com um enorme número de empresas a apresentarem-se à insolvência;

(ii) Necessidade por parte de Grupos Económicos, de reduzir o número de postos de trabalho, pelos custos fixos de tributação que vertiginosamente aumentaram;

Estas e outras medidas, tiveram de ser criadas sem qualquer alternativa, o Governo e seus parceiros sociais consideraram indispensável a adoção de medidas que constituam um incentivo à contrata-



Patrícia Baltazar Resende

ção, contudo os mesmos não têm muito poder de negociação nesta fase, e embora, seja muitas vezes politicamente incorreto considerarmos que as medidas de austeridade têm de ser aplicadas e sustentadas, sem qualquer alternativa, a verdade é que as alterações que se encontram apresentadas pelo atual executivo, são alterações de alguma forma severas, para os trabalhadores, mas por outro lado, muito mais democratizadas, levando a que setor público e privado tenham pontos de convergência em termos de segurança no trabalho, direitos e deveres uniformizados e não divergentes entre os trabalhadores;

Não faz sentido que a lei laboral não seja uniforme para setor privado e público, antes pelo contrário, os anos e a história tem demonstrado que o facto de as leis laborais na sua génese divergirem

entre setor público e privado tem criado grandes antagonismos sociais, entre trabalhadores e entidades empregadoras. Claro que ainda existe lacunas, por exemplo na forma como o Governo quer simplificar o despedimento pelas empresas, na proposta que o executivo apresentou aos sindicatos, no conceito de despedimento por motivos objetivos que passa a permitir a rescisão do contrato em mais situações do que anteriormente, A avaliação da produtividade dos trabalhadores e a qualidade do seu trabalho passarão a ser utilizadas como uma justificação para o despedimento. Contudo, essa avaliação e qualidade, como é que deve ser analisadas? que parâmetros são invocados? de que forma a mesma deve ser tida em consideração? estas questões não se encontram minimamente respondidas nas propostas apresentadas levando a uma análise muito discricionária e subjetiva e muito pouco concludente.

Nos despedimentos por extinção do posto de trabalho, a empresa não é obrigada a ter em conta a antiguidade do funcionário. Por mais anos que passem, o trabalhador nunca estará “seguro” acerca da sua continuidade? Não acabará por tirar qualidade ao trabalho realizado?

Não concordo com esta afirmação, na verdade a expressão “seguro”, era algo que só nas gerações anteriores fazia sentido, atualmente temos que pensar no mundo laboral em termos globais, e não em termos de segurança, o trabalho seguro e o “fazer carreira” (expressão usualmente utilizada), ao longo dos anos, não faz mais sentido no mercado de trabalho atual. E tal é bem patente em economias muito mais desenvolvidas e ricas do que a nossa como é o caso da Alemanha por exemplo, não deve esta falta de continuidade tirar qualidade ao trabalho, deve si MUDAR mentalidades, que ainda se encontram arraigadas a um tipo de trabalho e funções que não correspondem à possibilidade que o País e membros dos Países da U.E. podem oferecer. Na verdade o empregador deve de ter em conta a antiguidade do trabalhador aquando da cessação do Contrato de Trabalho por extinção do posto de trabalho, tanto é assim que, quando o empregador comunica a decisão de despedimento por motivo de extinção tem de obedecer a requisitos objetivos tipificados na lei, e deve comunicar a cessação do contrato ao trabalhador em prazos

“

A nossa lei laboral ainda esta muito concentrada numa mentalidade pós - revolucionária, onde trabalhador é visto como sendo o “elo” mais fraco e o empregador o “elo” mais forte, ora não podemos continuar a legislar dentro destas premissas, porque elas atualmente não correspondem à verdade e à vivência dos nossos tempos

”

diferentes conforme a antiguidade em que o mesmo se encontre relativamente ao seu trabalho.

Apesar da hipótese de incluir mais meia hora de trabalho por dia ter sido excluída ao acordo, as medidas tomadas (exemplo: trabalha-se mais dias por ano sem qualquer tipo de recompensas financeiras) acabam por ter o mesmo efeito, mas de uma forma mais subtil?

A crise económica que o País atravessa repercute-se no aumento das dificuldades financeiras das empresas. Estes efeitos podem levar a uma consequente necessidade de adequação da empresa a períodos de menor procura dos seus produtos ou serviços, levando a redução dos períodos normais de trabalho ou mesmo à suspensão dos contratos de trabalho, para que deste modo se consiga assegurar a viabilidade da empresa e seus postos de trabalho.

Iremos trabalhar mais dias por ano é um facto, que tal medida é em termos práticos muito mais sensata do que o incluir meia hora de trabalho diário, pois em termos quotidianos e laborais essa meia hora iria ser muito pouco expressiva em termos de produtividade. Com o acréscimo de dias para se trabalhar parece-nos uma medida coerente dada a conjuntura em que nos encontramos, isto é, tanto setor público como privado devemos trabalhar mais tempo para melhorar a nossa produtividade, se tal irá levar a esse benefício na prática, é que ainda não sabemos, mas as premissas são realistas, inovadoras e sensatas. Não podemos querer um País com alguma estabilidade financeira, senão fizermos por isso, e o início para a concretização desse objetivo prende-se com violar e acabar com alguns “tabus” que se encontram subjacente à forma como encaramos a realidade do trabalho, mais uma vez a alteração de mentalidades tem de ser uma constante.

Indemnizações por cessação de contratos de trabalho celebrados antes de 1 de novembro deste ano passarão a ter duas componentes distintas: a primeira, relativa ao período de trabalho até 31 de outubro de 2012, será contabilizada de acordo com a lei em vigor (30 dias por cada ano de antiguidade); e a segunda, relativa ao período a partir de 1 de novembro de 2012, calculada de acordo com o regime aplicável aos novos contratos (20 dias por cada ano de casa). Esta fórmula encontrada para assegurar os direitos “acalmará” os trabalhadores?

É a fórmula possível, não conseguimos manter o mesmo nível de valores das compensações por cessação do Contrato de Trabalho, e na sua génese encontra-se patente a crise económica em que nos encontramos e que nos defrontamos. Temos que estar conscientes que não podemos reagir e agir, bem como, legislar como se fôssemos um País com enormes recursos financeiros. As novas regras de compensações em caso de cessação de contrato de trabalho passam de 30 para 20 dias relativamente a novos contratos celebrados a partir de 1 de novembro de 2012, contudo a intenção do Governo é aplicar as novas regras a todos os contratos, segundo a proposta apresentada aos parceiros em sede de concertação social.

Considera que as alterações na lei laboral só vão aumentar o desemprego e diminuir a retribuição ao trabalhador em caso de despedimento, ou seja, representam um «ataque» aos trabalhadores e um serviço aos grandes grupos económicos?

Não me parece que possamos colocar estas alterações laborais neste prisma... elas são claramente a consequência económica dos tempos conturbados que vivemos. A crise económica que o País atravessa repercute-se no aumento das

dificuldades financeiras das empresas. Estes efeitos podem levar a uma consequente necessidade de adequação da empresa a períodos de menor procura dos seus produtos ou serviços, levando a redução dos períodos normais de trabalho ou mesmo à suspensão dos contratos de trabalho, para que deste modo se consiga assegurar a viabilidade da empresa e seus postos de trabalho. Logo estas medidas não podem ser vistas como medidas tomadas e alterações laborais criadas não representam nenhum “ataque” aos trabalhadores nem prestam um serviço aos grandes grupos económicos, são as alterações possíveis, evidentemente dentro do Acordo de concertação social possível, segundo as propostas apresentadas aos parceiros sociais, tendo em consideração o estabelecido no Acordo Tripartido de março de 2011.

Se uma pessoa a recibo verde de regime simplificado e por sua conta ficar sem emprego terá direito a subsídio de desemprego?

Os trabalhadores a recibo verde que concentrarem numa única empresa mais de 80% da sua atividade e rendimento é que têm direito a subsídio de desemprego, contudo, a redução do prazo de recebimento e a atribuição do valor do mesmo encontra-se em discussão. É no fundo um começo ao combate à precariedade no trabalho.

Pode o empregador extinguir um posto de trabalho só para despedir um determinado empregado?

A extinção do posto de trabalho obedece a determinadas premissas e requisitos que não têm como objetivo o despedimento de um determinado trabalhador: A extinção do posto de trabalho é justificada por motivos económicos ou de mercado, tecnológicos, relativos à empresa só determina a cessação do

“Não faz sentido que a lei laboral não seja uniforme para setor privado e público, antes pelo contrário, os anos e a história têm demonstrado que o facto de as leis laborais na sua génese divergirem entre setor público e privado tem criado grandes antagonismos sociais, entre trabalhadores e entidades empregadoras”

Contrato de Trabalho se verificarem CUMULATIVAMENTE os seguintes requisitos: os motivos indicados não sejam imputáveis a culpa do empregador ou trabalhador; seja quase impossível a subsistência da relação de trabalho; não existência na empresa de trabalhadores contratados a termo para a realização de tarefas correspondentes à do posto extinto, ou seja, deve ser atribuída ao empregador a possibilidade de fixar critérios relevantes não discriminatórios face aos objetivos subjacentes à extinção, que permita selecionar o posto de trabalho a extinguir mediante consultas e procedimentos decorrentes e previstos no âmbito dos artigos 369.º e 370.º do Código do Trabalho.

Em suma, crê que Portugal, no domínio da Lei Laboral, ficará mais bem preparado para enfrentar os desafios que se avizinham de futuro?

Creio que iniciamos o “caminho”, mas que ainda temos muito para percorrer, há muito a fazer e para mudar. Principalmente nos princípios e na mentalidade. A nossa lei laboral ainda esta muito concentrada numa mentalidade pós - revolucionária, onde trabalhador é visto como sendo o “elo” mais fraco e o empregador o “elo” mais forte, ora não podemos continuar a legislar dentro destas premissas, porque elas atualmente não correspondem à verdade e à vivência dos nossos tempos. 🍷



BERNARDINO, RESENDE E ASSOCIADOS
SOCIEDADE DE ADVOGADOS RL | LAW FIRM

www.bernardinoresende.com

info@bernardinoresende.com

Rua Carlos Testa, Nº 1, 6º C
1050-046 Lisboa - PORTUGAL
Tel + 351 213 174 742
Fax + 351 213 174 743

Caminho do Amparo, nº 12, 5º A
9000-248 Funchal - Madeira - PORTUGAL
Tel + 351 291 224 825
Fax + 351 291 224 848

Av. Eng Luis Carlos Berrini 550, 11º andar - Cj 111
04571-000 - Brooklin - São Paulo - BRAZIL
Tel + 55 11 338 21 466
Fax + 55 11 550 49 1