



Ainda que não se subscreva uma cartilha ultraliberal, parece-nos irrefutável que quem investe e assume os riscos da iniciativa empresarial não pode ficar aprisionado a um contrato de trabalho, salvo se o trabalhador violar grosseiramente as suas obrigações, se a empresa estiver em grave desequilíbrio ou se estiver disponível para pagar a indemnização que o trabalhador solicitar/aceitar



César Sá Esteves

Sócio e responsável pelo departamento de Direito do Trabalho da SRS Advogados, licenciado em Direito pela Faculdade de Direito da Universidade Católica Portuguesa em 1992, vem exercendo advocacia desde 1994

## Um modelo esgotado

Neste final de ano o Direito do Trabalho voltou novamente à ribalta, muito embora, em abono da verdade, seja mais rigoroso afirmar que este ramo do Direito se mantém em cena como um dos actores principais na tragicomédia em que se tornou a vida económica e política portuguesa nos últimos anos.

Não obstante todo o esforço legislativo que presidiu à execução do Código de 2003 e à sua importante revisão em 2009, é cada vez mais notório que a lei laboral portuguesa não serve grande parte dos seus propósitos.

Efectivamente, a lei laboral portuguesa não garante a estabilidade e segurança do emprego, como o demonstram os números do desemprego. Não evita as formas ditas precárias no recrutamento dos trabalhadores, como facilmente se conclui da proliferação dos contratos a termo, muito para além das situações previstas na Lei. Não obvia a que as empresas assumam o risco do recurso indevido ao contrato de prestação de serviços ("falsos recibos verdes"), mesmo para situações óbvias de trabalho subordinado. Não permite que as empresas façam uma adequada e racional gestão e organização dos tempos de trabalho, face aos cada vez mais erráticos ciclos produtivos. Os exemplos poderiam continuar em algumas outras matérias.

Há, de facto, algo de incompreensível nas discussões em torno do Direito do Trabalho, ninguém querendo dizer que "o rei vai nu". Todos parecem submergir ao argumento triunfal dos sindicatos de que não é necessária mais flexibili-

**“O que sim importaria avaliar é se não seriam desejáveis medidas e regimes que permitissem às empresas fazer uma pronta e salutar gestão dos seus recursos, em função das oscilações produtivas e dos ciclos conjunturais, sem ter que aguardar por situações de ruptura, em que pouco mais há fazer senão despedir cegamente e em grande escala”**

dade, pois com o regime actual as empresas estão aptas a despedir massivamente e os números do desemprego não param de aumentar.

Ora, salvo melhor opinião, a análise da lei laboral à luz do padrão flexibilidade/rigidez não pode ser feita pelo prisma actual de profunda crise económica, isto é, num período em que, qualquer que fosse o quadro legal, os despedimentos seriam inevitáveis, quanto mais não fosse pelo colapso das empresas. Obviamente que, na actual conjuntura, o desemprego sempre iria crescer, ainda que, por absurdo, fosse decretado o fim dos despedimentos.

O que sim importaria avaliar é se não seriam desejáveis medidas e regimes que permitissem às empresas fazer uma pronta e salutar gestão dos seus recursos, em função das oscilações produtivas e dos ciclos conjunturais, sem ter que aguardar por situações de ruptura, em que pouco mais há fazer senão despedir cegamente e em grande escala.

Ainda que não se subscreva uma cartilha ultraliberal, parece-nos irrefutável que quem investe e assume os riscos da iniciativa empresarial não pode ficar aprisionado a um contrato de trabalho, salvo se o trabalhador violar grosseiramente as suas obrigações, se a empresa estiver em grave desequilíbrio ou se estiver disponível para pagar a indemnização que o trabalhador solicitar/aceitar.

O modelo actual que praticamente proíbe o despedimento individual está esgotado, pois não evita (nem nunca poderia evitar) a perda de emprego em períodos como o

actual, quando os trabalhadores mais precisam de trabalho e gera graves distorções nos ciclos económicos positivos, pois mesmo nesses momentos os empresários tentam esquivar-se do espartilho dos contratos de trabalho sem termo.

A rigidez dos despedimentos individuais assemelha-se, mas com uma escala muito superior, à desastrosa experiência dos contratos de arrendamento ditos vinculísticos, cuja factura social, económica e urbanística demorará décadas a pagar.