



## ANÁLISE JURÍDICA



## Tempos de mudança no Direito do Trabalho

por: **César Sá Esteves**, Sócio e responsável pelo Departamento de Direito do Trabalho da SRS Advogados

**A** verdadeira reforma das leis laborais portuguesas teve, finalmente, o seu início, com a celebração do acordo Compromisso para o Crescimento, Competitividade e Emprego, em sede de concertação social.

É certo que os compromissos alcançados já resultavam, de uma forma geral, do Memorando de Entendimento imposto a Portugal pela Comissão Europeia, Fundo Monetário Internacional e 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 sucedeu o anunciado aumento de meia hora na jornada diária de trabalho, intervalada pelo novo sistema de compensações e pelo aumento extraordinário do número de renovações dos contratos a termo) não seguia a melhor batuta legislativa.

Porém, de forma algo surpreendente, fomos agora confrontados com um conjunto de compromissos que, a concretizarem-se, constituirão o verdadeiro início da reforma das leis laborais em Portugal.

Naturalmente se tratam ainda de medidas que carecem de efetiva definição e concretização, mas o nível de pomenorização com que foram apresentadas já não deverá permitir grandes recuos.

Para melhor se perceber a relevância e alcance deste compromisso anunciado, atente-se, por exemplo, nas seguintes matérias.

### ORGANIZAÇÃO DO TEMPO DE TRABALHO

A manifesta e evidente inoperacionalidade dos bancos de

**Com enorme importância se apresenta a alteração do regime do despedimento por extinção de posto de trabalho, suprimindo o critério obrigatório de seleção do trabalhador mais jovem**

horas, dependentes de uma contratação coletiva atrofiada, poderá ser ultrapassada, já que ficou convencionado que, por acordo individual ou coletivo de um conjunto de trabalhadores, esse regime poderá ser acionado. Será, seguramente, um fundamental instrumento de adequação dos Recursos Humanos às oscilações dos ciclos de produção das empresas. Segundo anunciado, essa flexibilização dos tempos de trabalho permitirá o aumento até duas horas diárias do período normal de trabalho, com o limite de cinquenta horas semanais e de cento e cinquenta horas anuais.

Extraordinária relevância assume igualmente o anúncio da eliminação dos descansos compensatórios e da redução para metade dos acréscimos retributivos relativamente ao trabalho suplementar. Saliente-se que a redução dos encargos inerentes ao trabalho suplementar assume uma importância dupla: não só mitiga o incremento exponencial dos custos salariais em situações de acréscimo de atividade, como contribuirá para uma maior abertura sindical na negociação dos verdadeiros mecanismos de flexibilização dos tempos de trabalho.

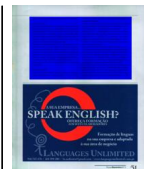
### FERIADOS E FÉRIAS

Para além da redução do número de dias feriadados (três a quatro), está anunciado o fim do regime da majoração das férias, cuja virtualidade e interesse nunca ficaram realmente demonstrados enquanto mecanismo de combate ao absentismo, tendo ao invés dado azo a inúmeras dúvidas interpretativas.

### LAY-OFF

Ciente da relevância deste mecanismo, enquanto forma de tentar obviar ao recurso generalizado do despedimento coletivo, os parceiros sociais convencionaram um conjunto de medidas de simplificação e agilização do regime jurídico da redução ou suspensão da laboração em situação de crise empresarial.

Temos dúvidas de que, em termos práticos, o efeito pretendido de redução do desemprego seja alcançado, além de que, em nossa opinião, a tramitação deste procedi-



mento já se apresenta relativamente célere e simplificada.

#### DESPEDIMENTO

Com enorme importância se apresenta a anunciada medida de alteração do regime do despedimento por extinção de posto de trabalho, suprimindo o critério obrigatório de seleção do trabalhador mais jovem no posto de trabalho. Além de poder configurar uma forma indireta 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 radicais no ambiente de trabalho. Com efeito, ao arripio de qualquer legislação laboral hodierna, a lei portuguesa não dá resposta para as situações de continuada insuficiente falta de produtividade não culposa do trabalhador.

#### COMPENSAÇÕES

Com a entrada em vigor no novo regime de compensações para os novos contratos (após 1/11/2011), ficou

também anunciada a revisão das indemnizações para os contratos anteriores.

Embora a solução não seja isenta de reparos, introduz-se alguma moderação no cômputo das compensações. Assim, relativamente aos contratos celebrados antes de 1 de novembro de 2011, a compensação continuará a ser calculada da mesma forma até essa data, mas, se superior ao limite fixado na Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, não sofrerá qualquer incremento futuro, isto é, a antiguidade que crescer após 1 de novembro de 2011 não determinará qualquer aumento de compensação.

Outras medidas foram objeto de acordo, também com enorme importância, relativas designadamente, à possível ampliação da aplicação da comissão de serviço, à criação de mecanismos alternativos de resolução de litígios individuais, à implementação do Centro de Relações Laborais a fim de dar apoio à contratação coletiva, à revisão das competências da ACT e à simplificação de obrigações administrativas face à ACT.

É certo que muitas outras matérias poderiam e deveriam ser objeto de revisão, desde logo a flexibilização dos despedimentos individuais que, em nosso entender, estão na base da esclerose das relações laborais em Portugal, mas há que registar a abrangência dos compromissos assumidos. \_\_\_\_\_P