



ANÁLISE JURÍDICA



© SRS Advogados



César Sá Esteves e José João Henriques, Departamento de Direito do Trabalho da SRS Advogados da SRS Advogados

Direito do Trabalho

O ano de 2014 em revista e perspetivas para 2015

O ano de 2014, que ora finda, ficará seguramente marcado, no que ao mundo das relações laborais diz respeito, pelo fim do programa de ajustamento financeiro a que o País esteve submetido, pela aparente tendência de redução das estatísticas do desemprego e, também, por importantes alterações legislativas, nomeadamente, ao nível da contratação coletiva.

O ano abriu, desde logo, com a **Lei 3/2014, de 28/01**, que alterou o regime jurídico da segurança e saúde no trabalho, introduzindo, no essencial, uma ambicionada simplificação de processos e procedimentos burocráticos relativamente ao cumprimento de certas obrigações legais pelo empregador, bem como em medidas centradas na prevenção dos riscos e não apenas na sua redução.

Posteriormente, após o Tribunal Constitucional ter declarado inconstitucional a norma que, no âmbito dos processos de despedimento por extinção de posto de trabalho, permitia ao empregador a adoção discricionária de critérios para seleção do trabalhador a despedir (a exemplo do que acontece nos despedimentos coletivos), foi publicada a **Lei 27/2014, de 08/05**, que aprovou a 6.ª alteração ao Código do Trabalho. Esta alteração veio

prever e impor taxativamente quais os critérios a adotar para a escolha do posto de trabalho a suprimir, sempre que exista uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico, dando-se primazia à avaliação (desde que assente em parâmetros previamente comunicados ao trabalhador). Nestes termos, terá sido garantida a objetividade e imparcialidade que o Tribunal Constitucional reclamava.

Durante o verão de 2014, veio o legislador proceder a um conjunto de alterações ao nível das relações coletivas de trabalho. Primeiramente, salienta-se a **Lei 48-A/2014, de 31/07**, que prorrogou, até 31 de dezembro de 2014, o prazo de suspensão das cláusulas das Convenções Coletivas (CCT) referentes aos acréscimos do trabalho suplementar e ao trabalho normal em dia feriado, prosseguindo o que havia sido feito com a Lei n.º 23/2012, 25/06, havendo, aliás, já quem anuncie uma nova prorrogação para o ano de 2015. De facto, é enorme o fosso entre o regime legal geral e os regimes convencionais, não se vislumbrando como será possível uma convergência face à censura do Tribunal Constitucional à solução inicialmente desenhada – redução em 50% dos valores convencionais, na ausência de novo IRCT que regulasse a matéria.

Adicionalmente, e com merecimento de um maior destaque, refira-se a **Lei 55/2014, de 25/08**, que procedeu à 7.ª alteração ao Código do Trabalho, que veio introduzir um conjunto de alterações estribadas na necessidade de dinamizar e modernizar a contratação coletiva. Por um lado, reduziu-se de cinco para três anos o prazo de caducidade das designadas cláusulas de perpetuidade, isto é, as disposições normativas que preveem que uma CCT só pode deixar de vigorar se, entretanto, for substituída por outra, o que, em termos práticos, impede a efetiva caducidade desses IRCT.

Por outro, também o período de sobrevivência das CCT foi reduzido, ou seja, o intervalo de tempo que decorre desde a denúncia até à efetiva caducidade de uma CCT, passou de 18 meses mais 60 dias, para 12 meses mais 45 dias, almejando pressionar as partes a negociarem entre si, e dentro da maior brevidade possível, um novo convénio.

Por fim, destaca-se, também, uma novidade da maior relevância que se reporta à possibilidade de se suspender, temporariamente, a vigência de uma CCT, em situações de crise empresarial, mediante o acordo das partes outorgantes, desde que essa suspensão seja necessária para preservar a viabilidade, bem como os



postos de trabalho na empresa. Duvidamos, no entanto, da sua efetiva aplicação prática.

Além das anteriores referências legislativas, o ano de 2014 ficará marcado pela atualização do salário mínimo nacional para os €505, através do **D.L. 144/2014, de 30/09**, algo que só foi possível pelo fim do programa de ajustamento e pela congregação de vontades dos parceiros sociais.

Há também que mencionar o **D.L. 154/2014, de 20/10**, que veio a reduzir, sob determinadas condições, de forma excecional e temporária, as contribuições para a segurança social dos empregadores em 0,75%, entre novembro de 2014 e janeiro de 2016.

Embora a produção legislativa tenha sido já menos intensa em 2014, a mesma não deixou de ser abundante, obrigando todos os agentes ligados aos Recursos Humanos a um enorme esforço de

adaptação, assimilação e incorporação de todas as mudanças, algo que, em abono da verdade, já faz parte do ADN destes profissionais.

Sem se pretender menosprezar a importância de outras matérias, o tema da contratação coletiva continua na ordem do dia, designadamente pela circunstância de ainda se notar uma enorme atrofia em muitos setores e, por outro lado, a não se perceber ainda com nitidez qual a compreensão política acerca das portarias de extensão. Se, por um lado, o memorando de entendimento estabelecido com a *troika* parecia apontar para um rápido declínio deste instrumento normativo não negocial, a verdade é que as PE, embora com ritmos diversos, continuam a ser emitidas, fazendo com que uma reduzida atividade negocial acabe por impor CCT de forma transversal à generalidade dos setores.

Ademais, o âmbito pessoal de aplicação das CCT por via do vetusto critério dos

CAE é gerador de profundas injustiças e de grande incompreensão em muitas empresas. Enfim, é algo que, em nosso entender, merece uma avaliação mais profunda e destemida.

Relativamente a 2015, ano em que terá lugar um importante calendário eleitoral, não serão de esperar grandes alterações legislativas no Direito do Trabalho, muito embora para muitos setores continue por fazer a verdadeira e mais crucial reforma, centrada no despedimento individual. Continuamos a viver o paradoxo da enorme flexibilidade nos despedimentos em massa, face à ultra rigidez no despedimento individual.

Resta-nos esperar que as empresas e os empresários portugueses, em conjunto com os seus Recursos Humanos, consigam dar a resposta que a economia portuguesa bem precisa para sair do atoleiro em que se encontra.

Bom ano de 2015! _____P