



Por fim, “Trabalho Digno”?

Magda Sousa Gomes
Consultora da SRS legal

S
RS LEGAL

A recente reforma laboral é tema que tem ocupado lugar cimeiro nas atenções dos media e dos vários *players* do mercado laboral. E não é para menos, uma vez que esta alteração afeta mais de uma dezena de diplomas legais, entre os quais, o Código do Trabalho.

Várias têm sido as vozes que se pronunciam sobre a mudança que se avizinha e, por regra, oscilam entre dois extremos: o rasgado elogio e a declarada depreciação.

Uma análise mais atenta às diversas alterações permite-nos afirmar, com alguma segurança, que, como bem diz o lugar-comum, no meio estará a virtude. Se, por um lado, se confirma que há alterações que consubstanciam, a nosso ver, um progresso na área da cidadania no trabalho, outras há que, certamente, não lograrão alcançar o propósito a que se propõe e pecam por isso.

Desde logo, as alterações ao período experimental dos trabalhadores desempregados de longa duração ou à procura de primeiro emprego. Para estes, passa a ser possível reduzir ou eliminar o período experimental, consoante a duração de anterior contrato de trabalho a termo, celebrado com empregador diferente, tenha sido igual ou superior a 90 dias.

Se por um lado se compreende a intenção subjacente a esta alteração, antevemos que esta formulação não irá servir o propósito pretendido. E porquê? Na prática, o que se diz, é que uma empresa que pretenda contratar um trabalhador que se enquadre nas categorias acima referidas e que tenha tido um contrato de trabalho a termo com a duração também atrás re-

ferida, não poderá beneficiar do período de experiência e que permite avaliar o desempenho daquele e decidir a continuidade do vínculo laboral. Mas, o anterior contrato de trabalho termo, tem de ter sido celebrado com empregador diferente daquele que o irá contratar. Não há, sequer, o requisito de que a atividade profissional anteriormente desenvolvida por tal trabalhador, tenha sido a mesma para a qual se pretende agora contratar. Mas, ainda que houvesse este requisito, não seria a emenda suficiente para melhorar o soneto, uma vez que o desempenho de um trabalhador será sempre analisado de forma casuística. Sendo assim, perguntamos: haverá alguma empresa que prescindirá do período experimental e contrate para o seu quadro de efetivos, ab initio, um trabalhador cujo desempenho desconhece? Ou estar-se-á a dificultar, afinal, a plena integração destes trabalhadores no mercado de trabalho?

(...) Se, por um lado, se confirma que há alterações que consubstanciam, a nosso ver, um progresso na área da cidadania no trabalho, outras há que, certamente, não lograrão alcançar o propósito a que se propõe e pecam por isso.

Outra alteração que tem merecido críticas várias é a que impede que os trabalhadores renunciem aos seus créditos salariais, independentemente da forma de cessação. O único cenário que permite a renúncia é aquele em que a designada “remissão abdicativa” tem lugar em sede de transação judicial. Esta alteração cerceia, de forma séria, a liberdade das partes em sede de negociação de uma cessação de contrato e, em última análise, acabará por conduzir a que as empresas recorram ao despedimento coletivo

ou à extinção do posto de trabalho, pagando apenas, a compensação legal.

Também no pódio das medidas mais contestadas, está a proibição de uma empresa recorrer ao *outsourcing* para satisfação de necessidades que foram asseguradas por um trabalhador cujo contrato tenha cessado nos 12 meses anteriores por despedimento coletivo ou despedimento por extinção de posto de trabalho.

Se é certo que o princípio constitucional que consagra que a iniciativa económica privada é livremente exercida, não é um princípio absoluto e poderá ceder perante a constituição e a lei, também é certo que este direito tem um “conteúdo útil” que deverá ser salvaguardado. E nesse, tem enquadramento a liberdade de gestão e de atividade da empresa e do empresário em conformar a sua atividade ao contexto em que se insere, pelo que quaisquer restrições deverão ser necessárias e proporcionais.

E aspetos positivos da reforma? Também os há. Desde a introdução da falta por luto gestacional até 3 dias consecutivos, ao novo regime do trabalhador cuidador, que prevê uma licença anual de 5 dias úteis, ou a dispensa do cumprimento do aviso prévio por parte de trabalhador a quem tenha sido reconhecido o estatuto de vítima de violência doméstica.

Ainda, fica dispensado de trabalhar em regime de adaptabilidade grupal e ou de banco de horas grupal, o trabalhador com filho menor de três anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica.

Resta, agora, passar da teoria à prática e ver como todas estas alterações impactarão no dia-a-dia das empresas (e dos trabalhadores).