

Muda-se a Lei Laboral... E as mentalidades?

Numa reflexão pertinente e necessária sobre a proposta de alteração do Código do Trabalho, promulgado pelo Presidente da República, a 18 de Maio, Patrícia Baltazar Resende dá a conhecer a realidade laboral em Portugal. A advogada, sócia da Bernardino Resende e Associados, alerta que urge, primordialmente, uma mudança de mentalidades.

As novas alterações à lei laboral cingem-se à: (i) organização do tempo de trabalho; (ii) alteração ao regime de feriados e férias; (iii) aos montantes de compensações por cessação do contrato de trabalho; (iv) à relevância prática do banco de horas; (v) à avaliação da produtividade dos trabalhadores e à qualidade do seu trabalho, que passam a ser consideradas como justificação para o despedimento por justa causa. Contudo, para Patrícia Baltazar Resende, “se as mentalidades não se alterarem, a nova reforma 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”, defende a advogada e sócia da Bernardino Resende e Associados. “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”. Atualmente, Portugal encontra-se, 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 premissas que foram surgindo, 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”. As alterações que se encontram apresentadas pelo atual executivo, são, de alguma forma, “severas para os trabalhadores”. Mas, por outro lado, “são muito mais democratizadas, levando a que os setores público e privado tenham



Patrícia Baltazar Resende,
sócia e administradora da BRA

pontos de convergência em termos de segurança no trabalho, direitos e deveres uniformizados e não divergentes entre os trabalhadores”, explica Patrícia Baltazar Resende. Note-se que, em situação de cessação do contrato de trabalho por extinção do posto de trabalho, o empregador deve de ter em conta a antiguidade do trabalhador, se assim o entender. “Tanto é assim que, quando o empregador comunica a decisão de despedimento por

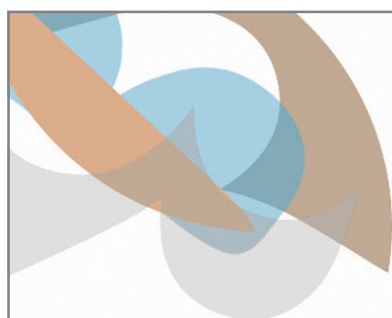
motivo de extinção tem de obedecer a requisitos objetivos tipificados na Lei”.

O modelo de compensações foi, também, revisto na proposta de alteração legislativa. 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. A advogada identifica, ainda, lacunas na alteração legislativa, em causa: 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. Além destas, há outras questões que não se encontram explicitadas na proposta promulgada muito recentemente, “o que propicia uma análise muito discricionária e subjetiva e pouco concludente”. Por exemplo: “a avaliação da produtividade dos trabalhadores e a qualidade do seu trabalho passarão a ser utilizadas como uma justificação para o despedimento. Contudo, como é que essa avaliação e qualidade deve ser analisada? Que parâmetros são invocados? De que forma a mesma deve ser tida em consideração?”.

Desafios da globalização

Presentemente, “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”. Urge, assim, uma mudança de mentalidades, “que ainda se encontram arreigadas a um tipo de trabalho e funções que não corresponde à possibilidade que o país e os membros dos países da U.E. podem oferecer”. Tanto no setor público como no privado, “devemos trabalhar mais tempo e com maior eficácia para melhorar a nossa produtividade. Se tal irá levar a esse benefício é que ainda não sabemos, mas as medidas são de alguma forma realistas, inovadoras e sensatas”. Em forma de conselho, Patrícia Baltazar Resende afirma que “temos que estar conscientes que não podemos reagir e agir, bem como, legislar como se fôssemos um país com enormes recursos financeiros, temos que ter presente a nossa realidade” ●



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

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

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

Avenida Paulista
Edifício Haddock Lobo,
2300 Andar - P
São Paulo 013310-300 BRASIL
Telf + 55 11 87341251