

Legislação Laboral – Um Problema sem Solução?

SUZANA BORGES *

A incerteza que caracteriza o nosso tempo torna extremamente difícil a tarefa de promoção da unidade política e económica da Europa e torna particularmente difícil a tarefa de melhorar as condições de vida e de trabalho dos cidadãos europeus.

Esta “incumbência” da União Europeia pela redução das desigualdades sociais e económicas entre as regiões, esta procura incessante pelo desenvolvimento económico dos países em fase de crescimento, permite, à partida, proporcionar um ambiente de paz, de harmonia e de equilíbrio na Europa. Mas a questão essencial aqui passa por saber se as imposições exteriores não estarão a criar desigualdades ainda maiores? Será que os objectivos propostos pela UE podem ser levados a cabo por Portugal, da mesma forma que, por exemplo, França o fará?

Conseguirá a União Europeia manter o seu nível de prosperidade e será capaz de defender os interesses da Europa? E já agora, importa questionar, quais são verdadeiramente esses interesses? Ora, numa crise financeira como a que se vive actualmente e em que se imputa responsabilidades por deficiências de funcionamento e supervisão das nossas instituições financeiras, não serão as sucessivas reformas e imposições aos diferentes Estados-Membros que demonstram a falta de capacidade para acompanhar os objectivos do mercado comum? Não querendo com isto significar que, as reformas não fossem há muito desejadas e sobretudo necessárias! A melhor forma de implementar mercados cada vez mais atractivos ao investimento, é fazer com que esses mercados sofram mudanças estruturais, o que passa, não só pelo aumento da empregabilidade dos trabalhadores, como pela melhoria da produtividade.

JURISMAT, Portimão, n.º 1, 2012, pp. 251-256.

* Licenciada em Direito; Docente do ISMAT.

É precisamente o que se pretende em Portugal!

As reformas laborais a que Portugal está assistir, não mais se tratam de pressões exteriores, sob a forma de ideias, sugestões, ou mesmo chamadas de atenção que se projectam no nosso ordenamento jurídico. O cumprimento de determinados objectivos impostos pela União Europeia, passam pelas imposições que se reflectem indubitavelmente na nossa legislação.

Sendo o direito do trabalho, a legislação que define os direitos e as obrigações, quer dos trabalhadores, quer das entidades empregadoras, no local de trabalho, a realidade comunitária é bastante mais ampla, já que se propõe, por um lado, regular aspectos como o tempo de trabalho, o trabalho a tempo parcial, os contratos de trabalho a termo e o destacamento de trabalhadores, e por outro lado, abrange a informação e consulta aos trabalhadores, nomeadamente na eventualidade de despedimentos colectivos ou de transferência de empresas. Diz-se, portanto, que a UE apoia as actividades dos Estados-Membros nestas matérias, mas tratam-se de verdadeiras imposições, que são transpostas para o direito nacional e em que a sua aplicação é assegurada, garantindo assim um nível de protecção idêntico dos direitos e obrigações dos cidadãos em toda a União Europeia.

Ora, recuando no tempo, o direito do trabalho é um ramo bastante recente, produto da revolução industrial, que consistiu na produção em massa e no êxodo dos artesãos e dos trabalhadores rurais para os centros industriais à procura de trabalho, o que provocou um grande impacto no processo produtivo, quer a nível económico, quer a nível social. Iniciada no Reino Unido, em meados do século XVIII, esta revolução provoca uma profunda transformação social, surgindo, desta forma, as primeiras leis do trabalho que se destinavam a regular o trabalho de crianças e mulheres.

Em Portugal, a primeira lei do trabalho, ainda com a preocupação de regular os aspectos mais chocantes do trabalho das crianças e das mulheres, nomeadamente, a idade mínima de admissão, duração máxima do trabalho, proibição de trabalhos perigosos, foi publicada em 1891.

Estas novas relações de trabalho caracterizavam-se pela desigualdade existente entre as partes, já que o empresário (dono) detinha os principais meios de produção, detinha o capital e todo o poder de organização e direcção da empresa, já o trabalhador tinha apenas para oferecer a sua força de trabalho.

Perante o forte poder económico do empresário, estes trabalhadores eram obrigados a submeter-se a condições de trabalho pouco humanas, o que acentuava as injustiças sociais e económicas e era iminente a necessidade de existência de um direito que

viesse a proteger o trabalhador de abusos constantes por parte da entidade empregadora.

Por estes motivos, o direito de trabalho evoluiu por forma a proteger a “*parte fraca*” da relação jurídica, neste caso, o trabalhador.

Actualmente, e com as sucessivas alterações ao Código do Trabalho, tem-se verificado um reforço dos direitos dos trabalhadores, constituindo uma das principais realizações da União Europeia no domínio da política social, ainda que, o objectivo fosse impedir que a criação do mercado único conduzisse a uma redução do nível das normas laborais ou a distorções na concorrência.

Independentemente dos diversos estudos apresentados pela UE, a realidade é diferente daquela que preconiza, já que, não se verifica, na prática, o tal elevado nível de emprego e de crescimento económico sustentável, e muito menos, uma melhoria constante das condições de vida e de trabalho em toda a União Europeia.

Chegados ao ano de 2012, o que se verifica?

Atrevo-me a dizer que, se a relação jurídica laboral surgiu com intuito de proteger a “*parte fraca*”, portanto o trabalhador, hoje em dia, estamos perante duas “*partes fracas*”, senão vejamos, a título de exemplo, as seguintes situações:

1. Imaginemos a situação de uma microempresa, ou seja, uma empresa que emprega menos de 10 trabalhadores, e que neste momento, tal como o resto do Mundo, passa por uma situação de graves dificuldades económicas, sendo que, pretende encerrar o exercício da actividade, até porque de momento são mais os prejuízos do que os lucros. Ora, essa empresa, tendo em conta o panorama geral, paga as remunerações com dificuldade, e necessita de despedir trabalhadores que exercem funções há cerca de duas décadas. Para proceder ao despedimento desses trabalhadores, sem existência de justa causa, terá de pagar as respectivas indemnizações por antiguidade. Ora, para os contratos celebrados antes de Novembro de 2011, as indemnizações por despedimento conferem ao trabalhador o direito de ser pago a 30 dias (salário bruto e diuturnidades) por cada ano de antiguidade com um mínimo de três meses e sem valor máximo. Pergunta-se: uma entidade empregadora que paga as remunerações mensais com graves dificuldades e em que no contexto da actual crise não consegue fazer face a todas as despesas, poderá pagar as ditas indemnizações? Cabe à entidade empregadora o papel de Estado Social?
2. Por outro lado, imaginemos um trabalhador que auferia uma remuneração entre os €500,00 (quinhentos) e os €600,00 (seiscentos) mensais, consegue

o mesmo, suportar os custos com a educação dos filhos? Com a saúde? E com as despesas normais do agregado familiar (despesas com água, electricidade, gás e outros combustíveis)? Despesas com transportes? A resposta só poderá ser negativa!

A propósito do mencionado no 1º exemplo, a União Europeia tem, claramente, exigido determinadas reformas, e a reforma laboral não poderia ficar de fora, pelo que se impõe questionar o seguinte: nos tempos actuais, a reforma laboral deixou de ser uma questão exclusivamente nacional e passou a ser assunto comunitário? Tem a UE capacidade de dirigir uma reforma laboral? Pode a UE, condicionar de alguma forma a legislação laboral dentro de cada ordenamento jurídico?

A resposta passa pelas alterações que se têm verificado, e a título de exemplo, a questão das novas regras de compensação relativamente a diversas formas de cessação do contrato de trabalho, aplicável apenas aos contratos celebrados a partir de Novembro de 2011,¹ que prevêem uma indemnização a ser calculada com base em 20 dias de salário (e diuturnidades), sem valor mínimo e com um máximo de 12 meses. Isto não é mais do que, tentativa de uniformização da legislação a nível de Estados-Membros e ainda, fruto dos compromissos assumidos com a troika.

Este é, sem dúvida, um passo importante para tornar o mercado português mais atractivo ao investimento estrangeiro. Mas, o compromisso português perante o memorando de entendimento com a troika vai mais longe, já que existe um compromisso de baixar as indemnizações por despedimento, dos actuais 20 dias para os 8 a 12 dias por cada ano de antiguidade.

Apesar de uma alteração um tanto ou quanto abrupta, a verdade é que Portugal era dos poucos países da UE que consagrava o pagamento de indemnizações tão avultadas. Aliás, esta questão suscita outros problemas de fundo, nomeadamente, a existência de um processo de despedimento do trabalhador de tal forma rígido que permite um comportamento “descontraído” desse mesmo trabalhador aquando do exercício de funções, afectando o factor produtividade, o que prejudica a empresa com quem mantém um vínculo laboral.

Apesar de parecer uma medida drástica “aos olhos de uns”, a longo prazo estamos a criar um mercado de trabalho mais competitivo e que coloca, sem dúvida, as empresas portuguesas numa posição bastante melhor face às suas concorrentes europeias, o que, conseqüentemente, cria mais e melhores postos de trabalho.

¹ Estabelecidas na Lei n.º 53/2011, de 14 de Outubro, que procedeu à segunda alteração ao Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro

Ainda assim, a medida fica aquém do desejado pela UE, porque para os contratos celebrados antes de Novembro de 2011, o pagamento das indemnizações ainda comporta os 30 dias de remuneração base por cada ano de trabalho em caso de cessação do contrato de trabalho. Através da leitura do memorando, crê-se que, também esta situação será alterada no corrente ano de 2012.

Analisando os diferentes ordenamentos jurídicos europeus, questionamo-nos do método mais eficiente, até porque para aqueles que não prevêem indemnização em função da antiguidade, o poder discricionário das entidades empregadoras é elevado a outro nível, de onde podem resultar manifestos abusos.

Já nos ordenamentos jurídicos em que há lugar a pagamento de indemnizações a partir de um certo nível de antiguidade, apesar de parecer justo, coloca-se em questão o facto de se saber se as entidades empregadoras não encontram aqui uma forma de contornar a legislação e terminar o vínculo laboral com o trabalhador para que a contagem não comece? Com este regime, parecem resultar daqui, situações semelhantes às que existem no âmbito dos contratos de trabalho a termo certo, com limites em termos de renovações, ou seja, para que a entidade empregadora não fique vinculada a um trabalhador com contrato de trabalho sem termo, as entidades empregadoras despedem o trabalhador sem que se atinja o limite de renovações. Será que existe um método assertivo?

Do extenso elenco de alterações que se verificam actualmente e que iremos verificar no corrente ano de 2012, parece fazer grande sentido, o objectivo de, no que diz respeito ao despedimento individual, seja por inadaptação, seja por extinção do posto de trabalho, acrescentar a este elenco, factores como a avaliação e a produtividade dos trabalhadores. Aliás, algo que significa, em bom rigor, uma mais-valia não só para o trabalhador, como para a entidade empregadora, como para a empresa, e ultimamente, para o Estado.

Outra das questões suscitadas, no âmbito desta uniformização/imposição, é a questão do aviso prévio, se bem que, perante o cenário existente em outros Estados-Membros, os trabalhadores portugueses estão em desvantagem, o que significa que uma alteração no âmbito desta matéria, tornar-se-ia vantajoso para o trabalhador português.

A reforma do mercado de trabalho é fundamental para a criação de mais e melhores empregos, mas essas alterações necessitam de políticas motivadoras no exercício da actividade. Ora, se um trabalhador, com cerca de 50 anos de idade, auferir uma remuneração de €500,00 e sem qualquer ajuda de custo e ainda tem que suportar todos os encargos relativos a alimentos, saúde, habitação, impostos, transportes, e se em caso de despedimento não tem direito a uma indemnização razoável, pergunto, qual a motivação do trabalhador para fazer mais e melhor? Caso seja despedido com

esta idade, não tem uma tarefa facilitada na procura de novo emprego e se quiser aumentar as suas qualificações, deve “patrocinar” os seus próprios estudos. Pergunto, qual o futuro deste trabalhador?

Por outro lado, uma entidade empregadora, que sempre cumpriu com os pagamentos pontuais das retribuições dos seus trabalhadores, com o pagamento pontual da Segurança Social, com o pagamento pontual de ajudas de custo, subsídio de férias, subsídio de Natal, subsídio de alimentação, pagamentos por conta, etc... em caso de crise económica e se, em última instância, necessitar de encerrar actividade (claro está se não existirem dívidas), qual a protecção que o Estado confere? Nenhuma!

Não significa com isto que, o Estado não cumpra o seu papel de Estado intervencionista, aliás fá-lo, a meu ver, na direcção errada, já que protege, por exemplo, aqueles que assinam um acordo com a Segurança Social onde se comprometem a cumprir o programa de inserção. Portanto, o Estado Social funciona, não para os que contribuem eficazmente, mas sim para aqueles que não contribuem de todo, com a justificação de que necessitam de satisfazer necessidades básicas e por forma a ajudá-los a integrar-se social e profissionalmente. Ora pergunto, porque é que aqueles que contribuem para um Estado mais competitivo e vivem num clima de incertezas, ainda que cumprindo com as suas obrigações legais, são completamente ultrapassados por outros que não contribuem para o desenvolvimento da economia portuguesa e ainda a “consomem” em todas as vertentes?

Todas as alterações que se verificaram, nomeadamente, no que diz respeito a férias, pontes e feriados, bancos de horas e horas extraordinárias, redução das indemnizações por despedimento, alterações a nível de subsídios de desemprego e outras mais, nunca conseguem reunir o consenso. Dificilmente assim será porque o direito do trabalho é composto basicamente por duas partes com interesses completamente opostos e que, qualquer uma delas, pretende beneficiar de um regime mais vantajoso. É efectivamente um problema sem solução, porque se tratam de destinos completamente diferentes e em que uma possível solução acaba sempre por desagradar uma das partes envolvidas.

A força do trabalho, enquanto motor essencial para o desenvolvimento de qualquer sociedade, constitui uma realidade extremamente sensível e com grande relevância económica, social e política.