

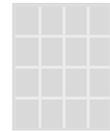
**Entrevista**

© GONÇALO BORGES DIAS

SUSANA AFONSO E SOFIA MATEUS, SÓCIAS DA CMS RUI PENA & ARNAUT

Legislação laboral pode ser mais flexível

As reestruturações têm sido uma marca na prática de Direito do Trabalho da CMS Rui Pena & Arnaut. Susana Afonso e Sofia Mateus são as sócias do departamento. Lideram uma equipa de 14 advogados e arrogam um “enorme sucesso” nesta área. Acreditam que as reestruturações vão ter que continuar a suceder-se e que há espaço para maior flexibilidade da legislação, que dê mais confiança às empresas na hora de contratar e despedir.



Advocatus | Qual o peso da área de prática de laboral na CMS RPA? Presumo que tenha vindo a ser crescente.

Susana Afonso | O departamento de Direito do Trabalho constitui uma das principais áreas do escritório. Tem tido um crescimento muito significativo. Começámos como área de prática autónoma há cerca de seis anos. Hoje, somos um dos departamentos com maior faturação anual.

Temos uma equipa consolidada, bastante sénior. Apostámos em maiores níveis de senioridade, porque tínhamos um crescimento muito rápido e precisávamos que as pessoas tivessem formação e fossem autónomas para poder integrar a equipa de uma forma fácil e sem grande complexidade.

Advocatus | O negócio nesta área tem vindo a aumentar muito por via da crise. Na CMS RPA também foi assim?

SA | Sim. Temos tido a sorte de ser uma sociedade de referência ao nível das reestruturações. Temos tido um enorme sucesso, também porque desde o início criámos uma metodologia única, que articula a componente jurídica com uma componente emocional.

Todos temos formação e temos uma pessoa na área da psicologia, que nos apoia. E daí termos conseguido desenvolver uma metodologia própria que permite implementarmos em projetos de reestruturação com vista sobretudo a ter o menor impacto possível na imagem da marca, o maior sucesso e no menor espaço de tempo.

Temos uma margem de sucesso a nível de negociações que ronda os 95/97%, o que significa que, nos processos de reestruturação, temos um nível de litigiosidade absolutamente inexpressivo.

Advocatus | Há alguma reestruturação que destaquem como paradigmática?

SA | Trabalhamos sobretudo nos sectores da construção, bancário/financeiro e segurador. O setor bancário foi um dos mais afetados nesta crise, que Portugal ainda vive, e, nos últimos cinco anos, temos estado a desenvolver projetos conjuntamente com os sindicatos com vista a criar estratégias que visem a redução de custos para os bancos com a menor redução possível de pos-



“Temos tido um enorme sucesso, também porque desde o início criámos uma metodologia única, que articula a componente jurídica com uma componente emocional”

tos de trabalho. Falamos em concreto das reformulações das contratações coletivas a nível do setor bancário.

Sofia Mateus | A evolução passa não por reduzir custos única e exclusivamente associados à redução do quadro de pessoal, mas também pela introdução de mecanismos alternativos com alguma estabilidade. Ou seja, há situações em que é permitido reorganizar toda a parte retributiva, de modo a que tenha menor impacto no trabalhador, mas consiga reduzir substancialmente os custos da empresa. Não numa situação temporária, mas que possa ter um impacto numa planificação económica e financeira num período de tempo maior, que permita adaptar-se à incerteza do que aí vem.

Advocatus | Realçam alguma negociação em que o departamento tenha estado envolvido?

SA | Há o caso paradigmático do BCP. Na última reunião com o sindicato, disseram-nos que foi cla-

“Temos uma margem de sucesso a nível de negociações que ronda os 95/97%, o que significa que, nos processos de reestruturação, temos um nível de litigiosidade absolutamente inexpressivo”

ramente uma mudança de paradigma na atividade sindical.

Advocatus | Em que medida?

SA | Porque conseguiu-se preservar pelo menos 400 postos de trabalho com alteração ao nível da contratação coletiva. Foi possível fazer ajustamentos salariais e manter os postos de trabalho sem necessidade de recurso ao despedimento coletivo.

Temos outro caso paradigmático em curso também na atividade bancária, onde estamos a tentar também ao nível da contratação coletiva e articulando com os sindicatos do setor encontrar soluções que permitam salvar postos de trabalho e em simultâneo, e de acordo com a pretensão do banco, tentar reduzir custos face à situação financeira em que se encontra.

Advocatus | Acreditam que o trabalho nesta área vai continuar a aumentar?

SA | Não há dúvida que as reestruturações vão ter que continuar a suceder-se, sobretudo em empresas



cujos setores em que operam ainda estão a ser afetados pela crise. Pelo menos a curto prazo, assim se manterá.

Advocatus | Nos últimos anos, o regime português tornou-se menos rígido. Em que áreas houve maiores mudanças?

SA | Têm a ver sobretudo com as compensações.

SM | Eu não diria de forma tão taxativa que se tornou muito mais flexível. O que pode levar a essa conclusão é a alteração do método de cálculo das compensações em caso de cessação unilateral por parte das empresas. Isso faz com que, hoje, se contratar sei que a indemnização que vou pagar não tem o peso de uma pessoa que está há 30 anos na empresa. Portanto, hoje é mais fácil arriscar na contratação, porque o impacto que aquele FTE representa há de ser menor se perder uma área de negócio que implique reduzir o quadro de pessoal. A lei pode ter alterado um bocadinho, mas na prática, no dia a dia, não sentimos grande diferença face ao que existia. Havia muita expectativa relativamente ao despedimento por inadaptação, mas

na prática continua a não ser implementado.

SA | Houve alterações de facto ao nível dos custos com a cessação dos contratos, mas a proteção que os trabalhadores tinham em matéria de cessação dos contratos mantém-se e não há alterações significativas a apontar. Portanto, em matéria de direitos adquiridos, de regalias e do modo como a relação laboral se desenvolve, ela, na sua génese, não teve alterações significativas.

Advocatus | Não houve uma alteração no equilíbrio da relação entre trabalhadores e empregadores?

SM | Não, não temos sentido isso. Aliás, uma das formas de cessação unilateral é a cessação do posto de trabalho e por aí, comparativamente ao modelo que existia anteriormente, a empresa sabe que tem que cumprir determinados critérios de seleção, enquanto dantes, obviamente que tinham que ser critérios não discriminatórios, mas a empresa é que decidia se era importante naquela área de negócio escolher a avaliação, a remuneração, ou a antiguidade.

“Aumentaram as situações de desfecho infeliz, porque fecharam as empresas e os direitos dos trabalhadores ficaram por cumprir. Isso aconteceu fruto da crise, mas é uma situação que decorre da dinâmica da vida, não resulta de alterações legislativas”

Advocatus | Tem aumentado o incumprimento da legislação laboral?

SA | Não, mas claro que há sempre maus exemplos. Há empresas que fecham e não pagam aos trabalhadores. Há empresas que têm salários em atraso e depois perpetuam situações disruptivas que não são a favor nem da empresa nem do trabalhador. Aumentaram estas situações de desfecho infeliz, porque fecharam as empresas e os direitos dos trabalhadores ficaram por cumprir. Isso aconteceu fruto da crise, mas é uma situação que decorre da dinâmica da vida, não resulta de alterações legislativas.

Advocatus | O laboral é uma área muito litigiosa? Qual a percentagem de contencioso?

SA | Temos, dentro do departamento, um grupo que só se dedica a contencioso laboral. Os portugueses não são, por natureza, pessoas litigantes, pelo que não é essa a tendência. Naturalmente que há sempre situações litigiosas que resultam das interpretações que a empresa e o trabalhador fazem da relação laboral. Tem, sobretudo, a ver com o equilíbrio das retribuições, de alguns subsídios que foram retirados e que os trabalhadores entendem que faziam parte da sua retribuição, enquanto a empresa entende que resultavam de condições específicas que deixaram de se verificar. Essas situações, naturalmente, suscitaram maior nível de litigiosidade.

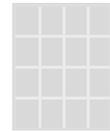
Além disso, a litigiosidade está muito relacionada com situações decorrentes de processos disciplinares ou situações de reclamação de créditos salariais após a cessação do contrato de trabalho, sobretudo ao nível de horas extraordinárias que não foram pagas durante a relação laboral.

Advocatus | Afirmam que ainda há margem para flexibilização na legislação laboral. Em que áreas devia haver alterações?

SA | Temos de olhar para países mais desenvolvidos que o nosso e que têm uma relação laboral muito mais flexível. A flexibilidade é um tema de que já se fala há alguns anos em matéria laboral, mas que está muito entroncada com a cultura de cada país. A verdade é que, no nosso país, para haver maior flexibilidade ainda há um caminho cultural para fazer



“Há espaço para maior flexibilidade, que tem a ver com a possibilidade de contratar com maior confiança também na cessação do contrato quando não há necessidade, em que haja um equilíbrio de direitos e de salvaguarda dos direitos”



em que as pessoas tenham confiança para abraçarem, ao longo da vida ativa, vários projetos profissionais por vontade própria.

SM | As pessoas não são educadas a perceber que hoje fazem um projeto, mas amanhã pode haver outro. Temos uma cultura muito enraizada do emprego para a vida, embora já comece a atenuar um pouco. Não temos a cultura do empreendedorismo e isso tem que começar a mudar.

Advocatus | Está a mudar, fruto das circunstâncias.

SM | Mas não por cultura. Pode haver o risco de esta fase negra ser ultrapassada e ficarmos na mesma, sem ter aprendido com a experiência negativa que resultou da crise.

SA | Há espaço para maior flexibilidade, que tem a ver com a possibilidade de contratar com maior confiança também na cessação do contrato quando não há necessidade, em que haja um equilíbrio de direitos e de salvaguarda dos direitos. Mas acredito que passará sobretudo pela formação. Sem primeiro haver uma mudança do paradigma cultural da sociedade de as pessoas se formarem com diversos níveis de competência, dificilmente as pessoas conseguem ter confiança em si mesmas que lhes permita estarem preparadas para a mudança.

Advocatus | A legislação laboral é muitas vezes apontada como um óbice à competitividade da economia. Ainda é assim?

SA | Claro que é assim. Somos provavelmente o país da União Europeia que mais regula as relações laborais. Temos o código do trabalho mais complexo da União Europeia, mais regulador.

Sabendo que o maior custo fixo de uma empresa é, por regra, o relacionado com os recursos humanos, é evidente que a autorregulação em matéria laboral é um desincentivo objetivo para qualquer investidor, sobretudo estrangeiro, vir investir em Portugal.

Advocatus | Qual o grande desafio do Direito laboral? É o equilíbrio de forças entre empregador e trabalhador?

SA | O desafio é a proximidade entre as empresas e as estruturas representativas dos trabalhadores, de forma a que cada empresa possa ter as suas próprias regras



“O que posso dizer é que vai crescendo em número as situações de mobbing nas empresas, isto é, situações em que os trabalhadores reclamam por assédio moral. É um sinal de que estamos a evoluir, porque em países mais desenvolvidos as ações judiciais relativas ao Direito do trabalho estão muito relacionadas com situações de assédio moral”

adaptadas ao seu modelo de negócio, ao seu setor de atividade, que permita mobilidade de acordo com a necessidade da empresa a cada momento, em convergência com os interesses dos trabalhadores. E isso só se faz com uma maior proximidade entre as estruturas representativas dos trabalhadores e os órgãos de gestão das empresas.

Advocatus | Têm contacto com muitas denúncias de abusos dos empregadores?

SA | É sempre um tema controverso, nas relações laborais como nas relações pessoais. Nas relações laborais há sempre duas versões de uma mesma história. Tem a ver com a forma como as pessoas comunicam e como percebem a mensagem que lhes é transmitida.

Naturalmente que há situações de abuso nas empresas, porque há ainda uma grande décalage entre quem manda e quem obedece. Essas situações de abuso de posição são evidentes sobretudo numa malha empresarial como a nossa, constituída por pequenas e médias empresas. Mas essas situações também têm sempre que ser vistas à luz da relação humana, de como as mensagens são entendidas.

O que posso dizer é que vai crescendo em número as situações

de mobbing nas empresas, isto é, situações em que os trabalhadores reclamam por assédio moral. Essas situações começam a ser denunciadas e, pelo menos, a ser denunciadas em sede própria. É um sinal de que estamos a evoluir, porque em países mais desenvolvidos as ações judiciais relativas ao Direito do trabalho estão muito relacionadas com situações de assédio moral. Ou seja, a maior flexibilidade é proporcional à denúncia de casos de abuso moral.

“No nosso país, para haver maior flexibilidade ainda há um caminho cultural para fazer em que as pessoas tenham confiança para abraçarem, ao longo da vida ativa, vários projetos profissionais por vontade própria”