A expectante troika laboral

À partida, a *troika* determina a aplicação de um conjunto de medidas que, provavelmente, desde a entrada em vigor do Código do Trabalho, em 2003, há vontade de implementar mas que os condicionalismos políticos, sociais e históricos não o permitiram sugerir e, muito menos, adoptar



Susana Afonso Costa

É desde 2010 sócia da RPA, com inscrição na Ordem dos Advogados Portugueses desde 1995. Tem desenvolvido predominantemente a sua actividade na área do Direito do Trabalho, Direito da Segurança Social e Contencioso Laboral. Licenciada em Direito pela Universidade Lusíada de Lisboa

As medidas previstas no acordo entre a *troika* e o Governo pretendem contribuir para tornar o mercado de trabalho mais flexível e activo.

À partida, a *troika* determina a aplicação de um conjunto de medidas que, provavelmente, desde a entrada em vigor do Código do Trabalho, em 2003, há vontade de implementar mas que os condicionalismos políticos, sociais e históricos não o permitiram sugerir e, muito menos, adoptar.

Há, no entanto, que aguardar com alguma serenidade os exactos termos em que o Código do Trabalho irá sofrer alterações. É que tradicionalmente, sem querer ser pessimista, a necessidade de acomodar tantas e diferentes expectativas e interesses acaba muitas vezes por conduzir a um normativo legal tão dependente de "ses" e de "sem prejuízos" que a aplicação se torna, muitas vezes, estéril.

Tal foi o que sucedeu, recorde-se, com o regime do banco de horas aprovado com uma enorme expectativa mas cuja aplicação prática, ao estar dependente da sua transposição para um instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, revelou ser apenas acessível a um ou outro sector de actividade muito restrito.

A primeira nota positiva destas medidas vai, pois, exactamente para a alteração do regime de banco de horas no sentido de permitir a sua implementação por mero acordo entre o empregador e o trabalhador, dando, assim, por soberana a livre autonomia das partes.

A segunda nota vai para a alteração ao nível do despedimento individual por extinção do posto de trabalho. Não há qualquer razão para tratar situações à partida idênticas (o despedimento individual por extinção do posto de trabalho e o despedimento colectivo) de modo diferente. Assim, é sugerido que os critérios de selecção do trabalhador não devem seguir necessariamente a ordem de antiguidade, tal como se encontra hoje previsto no n.º 2 do artigo art. 368.º do Código do Trabalho, sendo que o empregador deixará de ter a obrigação de tentar uma transferência do trabalhador para uma eventual posição adequada. Antevê-se, pois, uma paridade do critério de selecção do trabalhador com o que é actualmente utilizado no processo de despedimento colectivo, ou seja, a primazia da decisão de gestão, estando apenas condicionado a princípios não discriminatórios.

A terceira medida positiva elegível respeita, ainda, à cessação dos contratos de trabalho, designadamente à limitação do valor máximo indemnizatório para 12 meses de remuneração. Trata-se de uma regra que é introduzida com o propósito de harmonizar as melhores práticas já adoptadas na generalidade dos ordenamentos jurídicos europeus e que, convenhamos, traz a equidade devida. Sendo o despedimento colectivo operado por uma necessidade de redução de trabalhadores, a que normalmente está associada uma redução de custos, o direito do trabalhador a uma indemnização baseada num factor multiplicador quase discricionário torna o sistema pernicioso: impede a empresa, muitas vezes, de adoptar critérios objectivos na escolha do trabalhador a despedir e permite aos trabalhadores receberem indemnizações totalmente desproporcionadas e injustificadas.

A última nota positiva vai para as alterações propostas ao nível do direito colectivo, se bem que, mais uma vez, com a reserva de aguardar para ver em que se traduz.

É arrojada mas positiva a implementação de medidas relativas à definição de critérios a serem seguidos para a extensão das convenções colectivas, tendo em consideração a representatividade das partes e as implicações da extensão das convenções para a posição competitiva das empresas não filiadas.

Como todos sabemos, a extensão das convenções colectivas indiscriminadamente, isto é, sem ter em atenção os critérios de representatividade das entidades subscritoras, conduz hoje ao afastamento leonino das regras do Código do Trabalho às empresas e aos trabalhadores que nem são representadas pela associação patronal nem pelos sindicatos subscritores, respectivamente, tornando-se injustificado o afastamento do princípio de dupla filiação.

Com um prognóstico mais reservado vejo as alterações propostas à figura do despedimento individual por inadaptação.

É já com um elevado nível de subjectividade que antevejo a introdução no conceito de inadaptação das situações em que o trabalhador tenha acordado com o empregador o cumprimento de objectivos específicos e não tenha conseguido cumprir os mesmos, por sua responsabilidade.

Num mercado de trabalho em que todas as funções, das mais simples às mais complexas, têm objectivos para cumprir não faz sentido que desse incumprimento não resulte uma consequência e, nessa perspectiva, as medidas propostas são bem-vindas. Contudo, fazer depender a inadaptação do não cumprimento dos objectivos por responsabilidade do trabalhador faz-me antever a dificuldade do ónus da prova e a consequente inutilidade desta previsão no Código do Trabalho.

Na verdade se o não cumprimento de objectivos é da responsabilidade do trabalhador, à partida, estamos perante uma situação de desinteresse do trabalhador pelo cumprimento das obrigações inerentes às suas funções e, sendo esse o caso, a justa causa por prévia instauração do procedimento disciplinar será a figura jurídica adequada e, convenhamos, essa possibilidade já existe e nós sabemos como é difícil lançarmos mão dela.