



ENTREVISTA

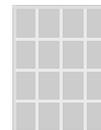
SUSANA AFONSO

“Dinamização da contratação colectiva não se faz por decreto”



Advogada diz que os robôs vão revolucionar o código laboral.

LEX 14 e 15



Lex

SUSANA AFONSO SÓCIA DA CMS-RPA, ESPECIALISTA EM DIREITO DO TRABALHO

“Dinamização da contratação colectiva não se faz por decreto”

A advogada Susana Afonso, sócia da CMS-RPA, diz que não é possível obrigar empresas e trabalhadores a dinamizarem a contratação colectiva apenas por decreto.

JOÃO MALTEZ
jmaltez@negocios.pt



Miguel Baltazar

As mais recentes medidas no Código do Trabalho, alvo de um acordo de concertação social assinado esta semana entre o Governo e os parceiros sociais – a excepção foi a CGTP – tiveram como objectivo, segundo a advogada Susana Afonso, “criar uma percepção política de alteração legislativa”. Até porque, sustenta esta especialista em Direito do Trabalho e sócia da

CMS-RPA, não é por decreto que se solucionam eventuais problemas, como a falta de dinamização da contratação colectiva, que possam afectar as relações laborais.

A maior central sindical não assinou o recente acordo de concertação social, mas todas as confederações patronais o fizeram. Isso sucedeu porque as mudanças que estão previstas no Código do Trabalho be-

neficiam sobretudo as empresas?

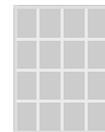
Com excepção das alterações relativas à eliminação do banco de horas individual e do banco de horas grupal, diria que algumas medidas, inclusivamente do ponto de vista de clarificação da própria norma, até fazem muito sentido. Percebo por isso que do lado das entidades empregadoras todas estas medidas tenham contribuído para uma aceitação generalizada.

Não está de acordo com as mudanças da lei no caso do banco de horas?

O banco de horas individual e o banco de horas grupal estarem apenas e só dependentes da negociação colectiva ou de acordos de grupo é algo demasiado redutor.

É demasiado redutor por que razão?

Porque tem que haver alguma flexibilidade para as empresas po-



Robôs vão levar a “revolução” no código laboral



A falta de dinamismo da contratação colectiva resulta de entropias relacionais entre empresas e atrabalhadores.

Em algum momento do mandato de qualquer Governo a necessidade de revisitar o Código do Trabalho.

derem adaptar casuisticamente os horários de trabalho.

Não é preferível que haja acordo com entre a entidade empregadora e o conjunto dos trabalhadores?

Fazê-lo depender de um acordo de grupo, ainda por cima sob a superintendência de uma estrutura de representação dos trabalhadores, é inverter a lógica da flexibilidade inerente ao modelo de

organização do trabalho. Não faz sentido. Sobretudo quando temos uma contratação colectiva que ainda é pouco dinamizada.

O Governo diz que estas medidas são exactamente para promover maior dinamismo da contratação colectiva.

O problema é que a falta de dinamização da contratação colectiva não se faz por decreto. Não é possível obrigar as empresas e as estruturas representativas dos trabalhadores a serem mais dinâmicas na contratação colectiva apenas por decreto.

O que é que está mal para que a contratação colectiva não funcione?

Atrever-me-ia a dizer que, se calhar, também deveria haver um decreto que estabelecesse competências sociais e técnicas mínimas para quem se candidatasse a determinadas estruturas representativas dos trabalhadores. Sempre fui adepta da contratação colectiva, mas volvidos 20 anos de experiência em relações laborais, sei que a falta de dinamismo da contratação colectiva resulta de entropias relacionais entre empresas e estruturas representativas dos trabalhadores.

São só os trabalhadores os culpados?

Numa relação bilateral, quando a relação não funciona, não há uma parte inocente e outra culpada. Mas diria que hoje em dia continua a assistir-se ainda a alguma falta de preparação de algumas estruturas sindicais para manterem um diálogo a um nível

superior, que permita convergência das relações laborais para o sector ou para a empresa.

Uma das apostas políticas do Governo, anunciada pelo próprio primeiro-ministro, é reduzir a precariedade laboral. As medidas agora anunciadas vão nesse sentido?

O conceito de precariedade é um conceito já em si discutível. Hoje em dia, e a crise trouxe-nos isto, não sabemos bem o que é precariedade. Precariedade deve ser mesmo a falta de emprego. No entanto, eu percebo: quando se fala em precariedade, fala-se em falta de segurança jurídica. Mais uma vez, devo dizer que não é por decreto que a falta da segurança jurídica vai ser assegurada.

A redução do número de anos dos contratos a termo não pode ajudar?

Acho que é uma falácia reduzir a contratação a termo de três para dois anos com o argumento que é utilizado pelo Governo, de que os contratos a termo são instrumentos tipicamente utilizados pelas empresas para alargarem o período experimental. Se estivesse de acordo com esta argumentação, diria que dois anos é excessivo. Portanto, conseguiria perceber esta argumentação do lado do Governo se fizéssemos um contrato a termo por um período ainda menor.

O que é que o legislador terá pretendido?

Claramente é uma medida política que visa ir ao encontro de alguma pressão dos parceiros que sustentam o Governo. ■

Mais do que novas medidas no actual código laboral, que resultam do recente acordo de concertação social e que serão votadas no Parlamento a 6 de Julho, a advogada Susana Afonso defende que se comece já a trabalhar sobre a revolução que os robôs – a inteligência artificial – vai provocar no mercado de trabalho.

As medidas que foram feitas nas leis laborais em sede de concertação social eram mesmo necessárias?

Alegislação laboral é um tema que está directamente relacionado com questões de natureza política, pelo que, em algum momento do mandato de qualquer Governo, surge sempre a necessidade de revisitar o Código do Trabalho.

Não havia portanto necessidade de voltar a mexer no Código do Trabalho?

Nós já temos um Código de Trabalho demasiado regulador. Já se demonstrou, ao fim de tantos anos, que não é regulando por decreto que vamos conseguir garantir a conservação dos postos de

trabalho por mais tempo do que é possível. Para fazermos uma alteração ao Código, tínhamos de fazer uma mudança profunda, mas no modelo do contrato de trabalho.

Alterar o modelo do contrato de trabalho em que sentido?

Na minha opinião deveriam eliminar-se todos os modelos diferentes de contrato de trabalho, para termos apenas e só um tipo de contrato, com regras muito completas quanto ao modo de terminar. Isso seguramente resolveria grande parte das preocupações que têm os partidos políticos e a sociedade no seu geral.

Seria uma mudança de paradigma na forma de encetar o mercado de trabalho.

Nós vamos ter uma revolução no mercado de trabalho que se chama inteligência artificial e ela está aqui à nossa porta. A inteligência artificial, quer se queira quer não, vai substituir a força humana. Vai substituir a própria inteligência humana em alguns processos produtivos e conceptuais. É sobre essa matéria que temos que começar a trabalhar.

Aí sim será preciso fazer uma mudança de fundo no Código do Trabalho?

Aí vamos ter uma revolução. Tudo o que estejamos a fazer agora são matérias que a muito curto prazo vão ter que ser reequacionadas, não vale a pena alterarmos mais, porque a revolução das relações laborais está à porta. Vamos nessa altura ter grandes, grandes desafios. ■



Nós vamos ter uma revolução no mercado de trabalho que se chama inteligência artificial.