

CÓDIGO DO TRABALHO ALTERADO: AFINAL É ISTO?

“Normas muito exigentes para as empresas, sem foco na flexibilidade e no mérito, e muitas delas até de constitucionalidade duvidosa. Percebe-se melhor, assim, a desilusão de muitos. Afinal o Código de Trabalho alterado é isto...”

Gonçalo Pinto Ferreira
Sócio coordenador da área de Trabalho e Segurança Social da TELLES



Por ironia do destino, 1 de maio, Dia do Trabalhador, marcou o início de vigência das alterações ao Código do Trabalho, depois de mais de dois anos de debates, de uma Agenda para o Trabalho Digno e de centenas de propostas.

Esta revisão surge num momento em que Portugal vive desafios especialmente exigentes, sendo, por isso, importante olhar

de frente para a realidade e aceitar que as normas laborais podem constituir um fator determinante na hora de investir.

Este pacote legislativo introduziu e alterou mais de 150 normas, pelo que se poderia esperar que o Código de Trabalho pudesse estar mais bem preparado para os desafios globais e de competitividade. Terá sido mesmo assim? Que balanço se poderá fazer destes primeiros meses?

Desde logo, centrou-se num combate à precariedade como se esta fosse uma causa e não um efeito. Ao invés de incentivar e promover a flexibilidade, concentraram-se os esforços na proibição, na imposição e na restrição. E naturalmente que se percebe depois também melhor a preocupação em reforçar a capacidade e poderes de intervenção das autoridades fiscalizadoras, numa lógica de foco e simplificação na punição.

As empresas passaram a estar sujeitas a um conjunto significativo de novas obrigações que estão a pesar na gestão diária. E desde o primeiro momento, já que o empregador passou a estar vinculado, logo na celebração do contrato de trabalho, a um dever de informação muito mais abrangente e alargado, tornando mais complexos e extensos os contratos de trabalho, com inconvenientes quer do ponto de vista da elaboração do contrato pela empresa, quer da compreensão do seu teor por parte do trabalhador.

Também as limitações introduzidas em matéria de aquisição de serviços de outsourcing têm gerado muita preocupação. Deixou de ser permitido recorrer à aquisição de serviços externos a entidade terceira para satisfação de necessidades

que foram asseguradas por trabalhador cujo contrato tenha cessado nos 12 meses anteriores por despedimento coletivo ou despedimento por extinção de posto de trabalho. Para além do impacto que poderá ter no próprio mercado do outsourcing, limitar a externalização de serviços significará para uma empresa ver limitada a sua capacidade de criar uma estrutura organizativa mais racional e eficiente.

Na mesma senda, a nova norma que determina que o crédito de trabalhador não é suscetível de extinção por meio de remissão abdicativa, salvo através de transação judicial, tem sido geradora de insegurança jurídica. É bom de ver a dimensão do potencial impacto desta norma em matéria de acordos de revogação: a empresa não terá mais como certo que o trabalhador não iniciará uma ação judicial para reclamação de créditos após ter celebrado um acordo de revogação, mesmo que empresa e trabalhador tenham acordado no pagamento pela empresa de uma compensação pecuniária de montante muito superior ao previsto na lei. Na prática, a empresa só terá essa segurança volvido um ano após a cessação do contrato com a prescrição legal desse crédito.

Estes são apenas alguns exemplos das novas dificuldades que se colocam às empresas desde 1 de maio, mas que ilustram bem o foco e sentido norteador destas alterações. Normas muito exigentes para as empresas, sem foco na flexibilidade e no mérito, e muitas delas até de constitucionalidade duvidosa. Percebe-se melhor, assim, a desilusão de muitos. Afinal o Código de Trabalho alterado é isto... ■