

ALTERAÇÕES AO DIREITO LABORAL VISAM TRABALHADORES E EMPRESAS

O CÓDIGO DE TRABALHO NA ERA GLOBAL

Nesta fase urge não esquecer que o direito laboral rompeu barreiras, culturas e povos atingindo a tão famigerada palavra Globalização. Saiba nas próximas linhas a visão de quem, todos os dias, lida com as mais singulares normas/leis que o Código de Trabalho suporta actualmente.

Com a admissão do novo Código de Trabalho, em Fevereiro de 2009, quais foram as principais modificações «fundeadas» ao universo do trabalho? Acredita que a grande mais-valia passa pela adaptabilidade, ou seja, a capacidade do universo empresarial e dos seus trabalhadores gerirem em conjunto modelos de organização laboral que estejam mais adequados ao desenvolvimento do mercado?

“O modelo Europeu de protecção social tem como objectivo alcançar um equilíbrio adequado entre flexibilidade e segurança. Estamos perto de alcançar aquele equilíbrio, implementando uma estrutura global de normas mínimas para regular o emprego e a protecção social de modo a salvaguardar os direitos dos empregados no moderno mercado de trabalho. Mais acções no plano europeu devem concentrar-se em “acordos voluntários e troca de boas práticas.” (sic Declaração conjunta do primeiro-ministro do Reino Unido e do primeiro-ministro de Portugal para o Conselho Europeu da Primavera de 2003 Os modernos mercados de trabalho: responder aos desafios do processo de Lisboa)

Independentemente, das opções inclusive políticas que possamos ter e fazer, os factos são os factos. Ora, a verdade factual da Europa em geral e Portugal em especial, tem, desde há bastante a esta parte, assente no modelo que no primeiro parágrafo deixámos transcrito. Assim, a adaptabilidade, que certamente todos reconhecemos “nos acordos voluntários e troca de boas práticas”, é, certamente, nesta fase de desenvolvimento da Europa quiçá a derradeira forma de conseguirmos alcançar dois objectivos que hoje em dia, pelo menos alguns, nos querem fazer crer, serem contraditórios, a saber:



JOSÉ SARAMAGO,
Sócio da José Saramago Advogados Associados

Delinear um Plano Estratégico realista e global – ao nível Europeu - que permita estabelecer objectivos concretos sobre “ o que queremos ser e como lá chegar”, por forma poder incrementar os níveis de produtividade e de prosperidade e, conseqüentemente, combater um dos maiores flagelos que ainda atinge a humanidade, o desemprego e tudo o que lhe está intrinsecamente associado (exclusão social, pobreza, etc);

Ora, ainda que com “falhas” e erros, como tudo o provém da acção do Homem, as normas referentes ao Direito do Trabalho tem visado a melhoria das condições de trabalho, por um lado, mas sem nunca esquecer os interesses do mundo industrializado e fortemente competitivo em que vivemos.

A questão da adaptabilidade como “novidade” da reforma introduzida no universo do Direito do trabalho, tem que ver com duas grandes áreas que foram alvo de alterações:

- A. - Por um lado, houve uma clara flexibilização da contratação de trabalhadores, havendo agora várias formas de contratação;
- I. O facto de poder agora haver uma renovação do contrato de trabalho a termo por três vezes;
- II. O limite mínimo de duração do contrato de trabalho a termo, que é seis meses, não se aplicar ao trabalho temporário;
- III. A possibilidade de celebrar contratos de trabalho de muito curta duração.
- IV. As inovações na formação do vínculo laboral, as alterações ao regime do trabalho a tempo parcial,

V. A novidade que consiste na consagração do trabalho intermitente;

B. - Por outro lado, houve também uma flexibilização na distribuição do tempo de trabalho, com a introdução entre nós de diversas modalidades de maleabilidade do tempo de trabalho como por exemplo o horário concentrado ou a criação de “bancos de horas”.

Neste particular, o último grupo de alterações por nós acima enumerado e que se prende com a adaptabilidade ou flexibilização introduzida em matéria de distribuição do tempo de trabalho, cumpre-nos destacar a possibilidade de haver agora a chamada “adaptabilidade grupal”, possa ser estendido a trabalhadores da empresa não abrangidos por esse mesmo regime de adaptabilidade, mediante o preenchimento de alguma das condições. Note-se a excepção ao princípio *pacta sunt servanda* (406º do Código Civil), que semelhante possibilidade de alteração unilateral do contrato de trabalho pode representar.

Passamos de seguida ao segundo objectivo: Manter o modelo Europeu de protecção social;

Aqui, entre outras, merecem destaque:

A protecção que é dada à parentalidade, uma vez que foram introduzidas normas que não tinham nenhum precedente na legislação anterior, como os artigos 34º e 35º do Código do Trabalho (CT de aqui em diante), que são uma clara evolução quer no plano da igualdade e não discriminação de trabalhadores em razão do sexo, quer no plano da promoção do aumento da natalidade e da concretização do preceito constitucional que protege a família e a sua criação e desenvolvimento, na óptica de que a Sociedade em geral deve promover condições favoráveis à sua formação, valores que são promovidos pelo artigo 68º da Constituição da República Portu-

guesa:

1. Licença para avaliação a decorrer num processo de adopção em curso
2. E ainda a licença parental inicial exclusiva do pai.

• Há ainda inovações no que se refere à possibilidade de adaptação do horário de trabalho à satisfação das necessidades familiares.

Ou seja, de uma forma geral, as normas ora em apreço são susceptíveis de contribuir para um melhor desenvolvimento do mercado e fazem sem dúvida prevalecer o preceito constitucional da livre iniciativa económica, dando-lhe largo desenvolvimento.

Na sua opinião como se configura neste momento, depois de publicada a lei n.º 7/2009, o panorama de enquadramento para os trabalhadores, empresas e responsáveis pelos recursos humanos? Apresenta-se demasiado exigente e confuso?

A resposta de alguma forma cabal a estas duas questões interligadas leva-nos a equacionar, entre outros, os objectivos da gestão de recursos humanos, isto até mesmo porque os objectivos da empresas – acrescentar valor – “fazer dinheiro” e dos trabalhadores é hoje em dia bastante claro. Ora, o objectivo da gestão de recursos humanos é melhorar a organização produtiva pessoal, contribuindo para que todos, maxime os trabalhadores sejam responsáveis do ponto de vista estratégico, social e ético. Este é o princípio orientador do estudo e prática da gestão de recursos humanos.

Os departamentos de recursos humanos e os “managers” propõem os objectivos de uma forma que se quer clara e quantificáveis. Estes objectivos são equivalentes aos parâmetros que permitem avaliar as acções que são executadas. Às vezes, as metas são feitas por escrito, em documentos cuidadosamente preparados. Em outros não são expressos explicitamente, eles são parte da “cultura organizacional”.

Os objectivos podem ser classificados em quatro áreas principais: Objectivos corporativos; Objectivos funcionais; Objectivos sociais; e Objectivos pessoais.

Perante tudo isto e o que acima deixámos exarado fácil é verificar que o panorama se apresenta agora mais desafiante e algo confuso, o que por sua vez é um verdadeiro de-

safio para os gestores, em geral, e os RH em especial. A isto acresce que estamos, cada vez mais, perante a verdadeira aldeia global com trabalhadores provenientes de diversos países e diferentes realidades culturais, o que por si só é também já um verdadeiro e significativo desafio.

A tudo acresce, que os gestores de RH vão ter que estar, quer queiram quer não, na primeira linha para fazerem a ponte do diálogo entre os gestores e os trabalhadores e assegurarem que esse diálogo é verdadeiro e profícuo e que todos falam a mesma linguagem, por forma a atingirem os objectivos propostos. Relembramos, que os gestores de RH estão, ou deviam estar, sempre na primeira linha para dirimirem os potenciais conflitos na organização: ora na maior parte das vezes a natureza do conflito resulta do seguinte:

I. Interpretação dos factos de forma diferente pelas partes;

II. Desacordo em relação às causas que estão na origem de determinado fenómeno;

III. Desacordo em relação a objectivos;

IV. Desacordo em relação aos métodos para atingir objectivos;

Já entre os potenciais antecedentes do conflito, encontramos:

Escassez de recursos; Conflitos de responsabilidades - funções; Diferentes interesses - objectivos; Posturas agressivas; Personalidades incompatíveis; Fracos desempenhos; Elevado número de participantes na decisão; Diversidade no local de trabalho; Emoções; Favoritismo

Sistemas de recompensa assentes numa lógica de soma nula; Clima de desconfiança; Criticismos inadequados; Políticas, regras e padrões não razoáveis ou ambíguos Diferenças culturais; Diferenciação funcional e hierárquica; Pressões de tempo; Papel crescente das TI; Baixo nível de coesão do grupo; Barreiras comunicacionais

Conflitos supridos ou não resolvidos; Estratégias dominadoras; Estilos de liderança

Excessiva centralização de informação; Incumprimento de promessas (etc);

Ou seja, à guisa de conclusão, constitui minha convicção que nas empresas com boas práticas e diálogo coerente não será a legislação que será um motivo acrescido de conflito, antes pelo contrário, já nas

outras não só será como, provavelmente, se tornará a fonte de conflito ela própria. Na verdade, nessas empresas do lado dos trabalhadores, podemos dizer que o novo regime funciona como uma “faca de dois gumes”, pois se por um lado o novo regime tem aspectos que conferem uma grande protecção ao trabalhador; como sejam, por exemplo, a extensão do regime de protecção relativamente aos acidentes de trabalho, mesmo para trabalhadores que não se encontram juridicamente subordinados ao beneficiário da actividade, como se espelha na alínea c) do nº1 do artigo 4º do Decreto-Lei 7/2009, ou ainda as já evidenciadas melhorias ao nível da protecção da parentalidade. Por outro, o novo regime legal apresenta alguns pontos susceptíveis de serem encarados como desvantajosos para o trabalhador, como sejam as alterações ao nível da organização do tempo de trabalho, e as múltiplas possibilidades de aumento dos limites máximos do período normal de trabalho, muitas vezes sem que seja necessário o acordo do trabalhador para que esse aumento possa acontecer. Logo daqui decorre

um potencial enorme de conflito que tem que ser “atalhado” *ab initio* sob pena de arrastar a organização para uma “luta” espúria e que a afastará do seu principal objectivo. Reafirmamos que os tempos das “lutas” já deviam ter sido ultrapassados e numa Europa, que se diz desenvolvida, culta e de progresso, tal já devia ter dado lugar ao diálogo profícuo “face to face” em ordem a todos em conjunto conseguirmos uma melhor organização global com responsabilização e empenho de todos no atingir dos dois objectivos supra citados.

A opção contrária é susceptível de fazer com que a Europa em geral, e Portugal em particular, perca competitividade e, conseqüentemente, perca a oportunidade de continuar a ser “um farol” de cultura, progresso e modernidade num mundo globalizado e cada vez mais ferozmente competitivo.

«Muitos líderes pensam que estabelecer objectivos é simples e intuitivo mas, na realidade, seleccionar o conjunto certo de objectivos é o derradeiro acto de malabarismo.» (Ram Charan – Know-How);

José Sarama
Advogados Associados

Av. da Liberdade, 110, 1269-048

Rua Pedro Álvares, Cabral 2
Infantado 2670-391

Telefone 219 835 555 | Fax 219 835 556

info@jose-sarama.com
www.jose-sarama.com

Direito Comercial e Societário;
Direito do Trabalho e Segurança Social;
Direito do Imobiliário, Urbanismo e Turismo;
Direito e Planeamento Fiscal e Aduaneiro;
Investimento Estrangeiro e Contratos Nacionais e Internacionais;
Fusões, Aquisições e Project Finance;
Propriedade Industrial e Direitos de Autor;
Direito Bancário e Financeiro; Contencioso e Resolução de Litígios;
Direito do Ambiente e da Energia;
Direito Farmacêutico;
Direito da Concorrência;
Direito do Consumidor.

transparência

