



OBSERVATÓRIO  
PORTUGUÊS  
DE BOAS PRÁTICAS  
LABORAIS

PORTUGUESE  
OBSERVATORY  
OF GOOD LABOR  
PRACTICES

# Cadernos Eletrónicos OPBPL

**OPBPL e-Working Papers (ISSN 2182-8393)**

Av. das Forças Armadas, Edifício ISCTE, 1649-026 LISBOA, PORTUGAL

## Objetivos

Os Cadernos Eletrónicos do OPBPL visam tornar acessível e rapidamente legível informação essencial e boas práticas em matéria de organização do trabalho, negociação coletiva, gestão de recursos humanos, relações laborais, responsabilidade social empresarial, inclusão e sustentabilidade, e estatísticas sobre o mercado de trabalho.

## Comissão Editorial

Professor Doutor Paulo Pereira de Almeida\*, OPBPL-CIES-ISCTE-IUL\* Coordenador

Professor Dr. Afonso Pires Diz, Conselho Coordenador USI

Professor Dr. Álvaro Carneiro, OPBPL-ISCTE-IUL

Professora Dra. Ana Rijo da Silva, RH Magazine

Professora Mestre Cláudia Torres, OPBPL-CIES-ISCTE-IUL

Professora Doutora Cristina Parente, Universidade do Porto

Professor Dr. Pedro Rebelo de Sousa, Instituto Português de Corporate Governance

Professora Doutora Sofia Santos, CSK-ISCTE-IUL



**Rever para flexibilizar, flexibilizar para competir: reflexões em torno das alterações laborais em curso**

## Rever para flexibilizar, flexibilizar para competir: reflexões em torno das alterações laborais em curso

Autoria: Ana Lambelho

### Resumo

A regulação jurídica da prestação subordinada de trabalho tem vindo a sofrer modificações sob a égide da necessidade de maior flexibilidade a bem da competitividade das empresas e da criação de emprego.

Estando em vias de ser publicada uma nova alteração ao Código do Trabalho pretende-se neste Caderno dar conta das principais medidas de flexibilidade interna e externa introduzidas no diploma e refletir sobre as suas consequências.

# 1 | Mudar a legislação laboral: porquê e para quê?

Na exposição de motivos da proposta de Lei n.º 46/XII, aprovada na especialidade em 09 de maio e promulgada pelo Presidente da República no dia 18 de Junho de 2012, pode ler-se que para melhorar a competitividade e a economia portuguesa é “essencial uma legislação laboral flexível, concentrada na proteção do trabalhador, e não no posto de trabalho, no quadro de um modelo de flexisegurança, que fomente a economia e a criação de emprego e que vise combater a segmentação crescente do mercado de trabalho”.

A alteração ao Código do Trabalho que ora veio a lume é já a terceira desde a publicação do diploma, em 12 de fevereiro de 2009, e enquadra-se num contexto de crise económica que conduziu à assunção pelo país de compromissos com a União Europeia (EU), o Banco Central Europeu (BCE) e o fundo Monetário Internacional (FMI) nos termos dos quais se prevê, *inter alia*, “implementar reformas na legislação relativa à proteção ao emprego para combater a segmentação do mercado de trabalho, promover a criação de emprego e facilitar a transição dos trabalhadores entre várias atividades, empresas e sectores; facilitar os regimes dos tempos de trabalho para conter flutuações de emprego ao longo do ciclo, acomodar melhor as diferenças de padrões de trabalho nos diferentes sectores e empresas e aumentar a competitividade das empresas”.

Se fizermos uma análise retrospectiva, sem ser necessário ir além do século XXI, constatamos que o fito flexibilizador das normas laborais não é exclusivo de determinado partido político nem é imposto pelo cenário de crise em que se encontram as economias portuguesa e mundial, pois que esteve presente em todas as reformas legislativas. Podemos, pois, afirmar que uma eventual necessidade de flexibilizar as leis laborais não resulta propriamente da atual situação do país, mas sem dúvida que é potenciada por ela.



**Rever para flexibilizar, flexibilizar para competir: reflexões em torno das alterações laborais em curso**

Um estudo de Setembro de 2003, do *McKinsey Global Institute (Portugal 2010: Acelerar o crescimento da produtividade em Portugal*<sup>1</sup>), revelou que as leis laborais vigentes na altura eram uma barreira à produtividade nacional, que à época era de cerca de metade da média dos países europeus mais produtivos (Bélgica, Holanda, Itália, França, Alemanha e Espanha, por ordem decrescente). O contributo da legislação laboral (anterior à reforma de 2003) para o défice de produtividade não estrutural (que é o que pode ser modificado pelas políticas públicas) era de “apenas” 13%. O mesmo estudo salientava que as alterações legislativas de 2003 tinham já permitido avanços em alguns dos principais elementos de comparação a nível internacional. Pensamos que seria interessante que a mesma entidade, seguindo os mesmos critérios, verificasse qual a situação relativa atual do país, quase uma década e várias reformas legislativas depois.

Ante as novas alterações às leis laborais, umas com contornos já delineados – as que resultam da Lei n.º 23/2012, de 25 de junho – outras nem tanto – a anunciada nova alteração dos montantes das compensações por cessação do contrato de trabalho por iniciativa do empregador -, pretendemos traçar o quadro geral das principais medidas flexibilizadoras previstas e indagar em que medida tal poderá contribuir para o aumento da competitividade das empresas portuguesas.

## 2 | Medidas de flexibilidade interna e externa

As principais alterações incidem tanto na flexibilidade interna (nomeadamente, ao nível da organização do tempo de trabalho), como na flexibilidade externa (com mudanças nos despedimentos por causas objetivas). São também introduzidas algumas medidas tendentes à desburocratização das relações laborais (eliminação da obrigatoriedade de envio à Autoridade para as Condições de Trabalho do regulamento interno de empresa, do mapa de horário de trabalho e do acordo de isenção de horário, deferimento tácito do requerimento de redução ou exclusão do intervalo de

---

<sup>1</sup> Disponível em [http://www.mckinsey.com/locations/Lisbon/Know\\_how\\_e\\_publicacoes/Publicacoes\\_da\\_McKinsey/Relatorios%20e%20artigos/Portugal\\_2010.aspx](http://www.mckinsey.com/locations/Lisbon/Know_how_e_publicacoes/Publicacoes_da_McKinsey/Relatorios%20e%20artigos/Portugal_2010.aspx), consultado pela última vez em 06.06.2012.



descanso e aligeiramento do conteúdo das comunicações antes do início de atividade da empresa ou em caso de alteração), assim como ao regime aplicável aos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho. Centraremos a nossa atenção nas medidas de flexibilidade interna e externa, começando pelas primeiras.

Tendo em vista aumentar a capacidade de o empregador ajustar os tempos de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço às necessidades da organização produtiva, evitando as quebras de produtividade resultantes das chamadas “pontes”, permite-se que este, unilateralmente, decida encerrar a empresa ou o estabelecimento para férias entre um dia de descanso semanal e um feriado que ocorra à terça-feira ou quinta-feira (desde que informe os trabalhadores do encerramento até ao dia 15 de dezembro do ano anterior), imputando-se o tempo de encerramento nas férias do trabalhador ou compensando-se com trabalho noutros dias da semana (não sendo, neste caso, considerado trabalho suplementar).

Trata-se de uma medida positiva pois o empregador passa a ter a gestão dos períodos de atividade/inatividade evitando eventuais constrangimentos em termos de marcação de férias dos trabalhadores.

Ainda em termos de flexibilidade para ajustar os tempos de trabalho às necessidades produtivas, ampliam-se os meios de constituição do banco de horas. À possibilidade, já consagrada no Código do Trabalho de 2009, de este ser previsto em instrumento de regulamentação coletiva do trabalho, acresce agora o banco de horas por acordo individual entre trabalhador e empregador e inclusivamente contra a vontade do trabalhador (no caso do banco de horas grupal). Esta medida, aliada à redução significativa das compensações por realização do trabalho suplementar (este passa a ser pago com um acréscimo de 25% na primeira hora ou fração, e 37,5% nas seguintes, se o trabalho suplementar for prestado em dia útil, e com um acréscimo de 50%, se for prestado em dia de descanso semanal ou feriado; estas normas passam a ser totalmente convénio dispositivas) e às possibilidades já existentes em termos de estabelecimento de regimes de adaptabilidade do tempo de trabalho, permite ao empregador grande flexibilidade na adequação dos tempos de trabalho dos seus trabalhadores às necessidades produtivas. Não se aumentando, formalmente, o período normal de trabalho semanal (PNT) semanal, na prática, permite-se que o



**Rever para flexibilizar, flexibilizar para competir: reflexões em torno das alterações laborais em curso**

trabalhador trabalhe mais horas com menos custos para o empregador, na medida em que a compensação pelo trabalho prestado além do horário de trabalho pode ser feita em equivalente tempo de descanso, em dinheiro (sendo que, neste caso, o valor não tem de coincidir com o previsto para o trabalho suplementar) ou em ambas as modalidades.

No quadro que se segue podemos ver o PNT médio dos 6 países que o estudo *2010: Acelerar o crescimento da produtividade em Portugal* apontava como mais competitivos e de Portugal. Os dados estatísticos referem-se a 2010<sup>2</sup>, pelo que poderão não ter em conta recentes reformas legislativas levadas a cabo nos vários países, mas são, sem dúvida, ilustrativos da relação nem sempre unívoca entre a competitividade e o maior número de horas trabalhado.

Ranking na competitividade	PNT semanal médio em 2010
1.º Bélgica	36,9
2.º Holanda	30,6
3.º Itália	37,8
4.º França	38
5.º Alemanha	35,7
6.º Espanha	38,6
PORTUGAL	39

Fonte: OCDE

No que tange às medidas de flexibilidade externa, as alterações prendem-se, essencialmente, com o regime dos despedimentos ditos por causas objetivas, mais concretamente, o despedimento por extinção do posto de trabalho e o despedimento por inadaptação. Não obstante ser no âmbito do despedimento por facto imputável ao trabalhador que o nosso país é apontado como tendo a legislação mais restritiva<sup>3</sup>, o legislador optou por flexibilizar (ainda mais) o despedimento por extinção do posto de trabalho e por inadaptação. Saliente-se que a Lei n.º 53/2011, de 14 de outubro, já tinha reduzido o valor das compensações por cessação do contrato de trabalho por

<sup>2</sup> Disponíveis em [http://stats.oecd.org/Index.aspx?DatasetCode=AVE\\_HRS](http://stats.oecd.org/Index.aspx?DatasetCode=AVE_HRS).

<sup>3</sup> Segundo as estatísticas da OCDE, disponíveis em [http://www.oecd.org/document/11/0,3746,en\\_2649\\_33927\\_42695243\\_1\\_1\\_1\\_1,00.html](http://www.oecd.org/document/11/0,3746,en_2649_33927_42695243_1_1_1_1,00.html)



iniciativa do empregador e que tais regras também se aplicam às duas modalidades de cessação de que ora tratamos.

Em matéria de despedimento por extinção do posto de trabalho são as seguintes as principais alterações:

- a) a Lei deixa de definir critérios de preferência dos trabalhadores a despedir, passando a ser o empregador a fazê-lo;
- b) o empregador deixa de ter o encargo de provar que não existe outro posto de trabalho compatível com a categoria do trabalhador;
- c) o modo de cálculo da compensação previsto para os contratos celebrados a partir de 1 de novembro de 2011 passa a aplicar-se também aos contratos celebrados antes dessa data, mas apenas em relação ao período posterior à mesma.

Resulta, pois, que as regras do despedimento por extinção do posto de trabalho estão agora mais próximas das do despedimento coletivo.

As alterações mais profundas ocorrem, ainda assim, no despedimento por inadaptação.

Neste domínio, passamos a ter duas modalidades de inadaptação: *i)* aquela que é posterior à introdução de modificações no posto de trabalho resultantes de alterações de processos de fabrico ou de comercialização, de novas tecnologias ou equipamentos baseados em diferentes ou mais complexa tecnologia, nos seis meses anteriores ao início do procedimento; *ii)* aquela que se traduz numa modificação substancial da prestação realizada pelo trabalhador, sem que tenha ocorrido previamente qualquer alteração no posto de trabalho.

Só a segunda das situações de inadaptação é nova. Através dela permite-se que não só a imperícia e a falta de zelo constituam motivo de despedimento (mas, desta feita, sem necessidade de procedimento disciplinar...), como a própria quebra de produtividade ou de qualidade (avaliada segundo parâmetros estabelecidos pelo próprio empregador) o sejam. Para tal, “basta” que o empregador informe o trabalhador da apreciação negativa que faz do seu trabalho; lhe conceda um prazo de defesa não inferior a cinco dias úteis, findo o qual deve comunicar-lhe, por escrito, ordens e instruções adequadas respeitantes à execução do trabalho com o intuito de a



**Rever para flexibilizar, flexibilizar para competir: reflexões em torno das alterações laborais em curso**

corrigir; ministre formação profissional adequada e aguarde, após a mesma, um período não inferior a trinta dias. No caso de trabalhador afeto a cargo de complexidade técnica ou de direção, o despedimento pode ocorrer por incumprimento dos objetivos acordados, por escrito, após a entrada em vigor da Lei que aprovará as alterações ao Código do Trabalho, desde que o empregador informe o trabalhador da apreciação (negativa) que faça do seu trabalho e lhe dê um prazo de defesa não inferior a cinco dias úteis.

As alterações em termos de despedimento por inadaptação vêm, de alguma forma, flexibilizar o que não se flexibilizou diretamente: o despedimento por facto imputável ao trabalhador. De facto, a modificação substancial da prestação realizada pelo trabalhador, independentemente da introdução de qualquer transformação no posto de trabalho, quando não justificada objetivamente, isto é, por motivos alheios ao próprio trabalhador, sempre seria sancionável disciplinarmente, com o despedimento ou com outra pena que, no caso, se revelasse adequada. Ao transformar-se a falta de diligência, de brio profissional ou a não consecução das metas como causas objetivas de despedimento facilita-se, em muito, a prova a carrear pelo empregador. O despedimento por inadaptação, não tem de ser uma *ultima ratio*, na medida em que também se propõe a revogação da alínea que obrigava o empregador a provar a inexistência de outro posto de trabalho compatível com a formação profissional do trabalhador. No caso dos trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica ou de direção, permite-se um verdadeiro despedimento *ad nutum*, funcionando os objetivos previamente fixados como verdadeiras condições resolutivas, o que poderá, em nosso entender, colocar problemas de inconstitucionalidade.

As recentes alterações à legislação laboral pretendem, declaradamente, flexibilizar as condições de prestação de trabalho em Portugal.

Neste ramo do Direito, as alterações legislativas poderão nem sempre surtir os efeitos imediatos desejados, em virtude das taxas de cobertura dos instrumentos de regulamentação coletiva. O carácter convénio dispositivo da maior parte das normas laborais permite que por convenção coletiva de trabalho se estabeleçam condições diferentes e, de acordo com o que comumente se constata, vantajosas para os trabalhadores, do que as previstas na legislação laboral. Embora a taxa de filiação



**Rever para flexibilizar, flexibilizar para competir: reflexões em torno das alterações laborais em curso**



sindical tenha sofrido um acentuado decréscimo<sup>4</sup>, a extensão da aplicação das convenções coletivas por portaria e a possibilidade adesão individual a convenção coletiva em vigor na empresa fazem com que, na realidade, as condições de trabalho da esmagadora maioria dos trabalhadores portugueses sejam reguladas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho. Por este motivo, a Lei n.º 23/2012 inclui uma norma que fere de nulidade ou suspende a aplicação de algumas disposições de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho e de contrato de trabalho que disponham em sentido diverso (leia-se, mais favorável) do agora contido na proposta. É, sem dúvida, uma forma eficaz de impor generalizadamente as modificações queridas, mas que poderá pôr em causa o direito constitucional à contratação coletiva e o princípio da liberdade contratual.

Em jeito de conclusão dir-se-á que as medidas ora introduzidas são, sem dúvida, flexibilizadoras das condições de trabalho e flexibilizar não é necessariamente mau. O que nos parece que fica por demonstrar é, nalguns casos, a relação entre estas medidas e a melhoria da competitividade. Ademais, estamos expectantes sobre uma eventual pronúncia do Tribunal Constitucional sobre algumas das medidas consagradas.

---

<sup>4</sup> Neste sentido *vide*, por exemplo, MARIA DA CONCEIÇÃO CERDEIRA, «A evolução da sindicalização portuguesa de 1974 a 1995», *Revista Sociedade e Trabalho*, n.º 1, 1997, e os dados estatísticos da OCDE.



## 3 | Referências para aprofundamento

SITE: <http://opbpl.cies.iscte-iul.pt/>

Proposta de Lei n.º 46/XI, publicada no Diário da Assembleia da República, II série-A, n.º 119.



Rever para flexibilizar, flexibilizar para competir: reflexões em torno das alterações laborais em curso



carbon  
neutral

## *Política Ambiental*

Os Cadernos Electrónicos publicados pelo Observatório Português de Boas Práticas Laborais (OPBPL) são livres de CO<sub>2</sub>; todas as práticas laborais do OPBPL respeitam o ambiente e orientam-se para a sustentabilidade



offsete • apague a sua marca

| [www.off7.pt](http://www.off7.pt)



Rever para flexibilizar, flexibilizar para competir: reflexões em torno das alterações laborais em curso