



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



**O Código de Trabalho, a sua evolução e a crise instalada**

# O Código de Trabalho, a sua evolução e a crise instalada

Autoria: João Manuel Ferreira

## Resumo

Nos últimos tempos, nomeadamente desde 2003, temos assistido a inúmeros debates, workshops, seminários, sejam eles de cariz pública ou privada, que têm debatido esta temática, que tentam, quase todos eles, no meu entendimento, sem sucesso, darem respostas/soluções.

Mas como em tudo na nossa Vida para entendermos o que se passa na atualidade, cumpre, nesta sede, analisarmos um pouco a evolução histórica do direito laboral português, desde o corporativismo até à atualidade.

# 1 | O Código do Trabalho e a Crise Instalada

Nos últimos tempos, nomeadamente desde 2003, temos assistido a inúmeros debates, *workshops*, seminários, sejam eles de cariz pública ou privada, que têm debatido esta temática, que tentam, quase todos eles, no meu entendimento, sem sucesso, darem respostas/soluções.

E não entendo que tenham conseguido dar as respostas/soluções necessárias, pois há muitos teóricos e poucos “Homens de terreno” a “trabalharem” nesse assunto.

Mas como em tudo na nossa Vida para entendermos o que se passa na atualidade, cumpre, nesta sede, analisarmos um pouco a evolução histórica do direito laboral português, desde o corporativismo até à atualidade.

Não obstante tal enquadramento, importa salientar a tradição românica<sup>1</sup> que assumiu um papel importante, para o direito do trabalho atual, e que segundo o entendimento perfilhado pelo Professor António Menezes Cordeiro<sup>2</sup>, pode ser enquadrada em quatro pontos:

- *“Na antiga sociedade romana ocorreram conflitos sociais conhecidos; já então se pode observar uma tomada de consciência por parte das classes desfavorecidas; surgiram doutrinas sociais e foram tomadas medidas legislativas de proteção aos trabalhadores;*
- *A ordem jurídica romana conhecia o fenómeno do trabalho subordinado e compreendia regras que, a ele, eram dirigidas; apesar das quebras mais tarde verificadas, muitas delas sobreviveram e, sobretudo através da pandectística, chegaram aos nossos dias;*
- *Muitas regras do Direito individual do trabalho – e, em menor medida, de outros sectores juslaborais são, de facto, normas civis, isto é, normas romanas*

---

<sup>1</sup> Segundo o entendimento defendido pelo Professor António Menezes Cordeiro, “o Direito romano recorria à figura geral da *locatio conductio*. Esta compreendia três modalidades, bem distintas quanto ao seu objecto: a “*locatio conductio rerum (...)*”; a “*locatio conductio operis faciendo (...)*” e “a *locatio conductium operarum (...)*”(cfr. CORDEIRO, António Menezes - **Manual de Direito do Trabalho: dogmática básica e princípios gerais; direito colectivo do trabalho; direito individual do trabalho**. Reimpr. - Coimbra: Almedina, 1997. p. 37;

<sup>2</sup> CORDEIRO, António Menezes - **Manual de Direito do Trabalho: dogmática básica e princípios gerais; direito colectivo do trabalho; direito individual do trabalho**. Reimpr. - Coimbra: Almedina, 1997. p. 35-36.

*atuais, com adaptações mais ou menos profundas; as suas origens mantêm-se e devem ser conhecidas, para efeitos de conhecimento efetivo e crítico;*

- *As receções sucessivas do Direito romano marcaram os quadros linguísticos, conceptuais e juscientíficos da atualidade: esses quadros são, justamente, os utilizados no Direito do trabalho atual”.*

A estrutura corporativa, assumiu, em Portugal, um papel muito importante.

Desde o séc. XII que se encontram referências às corporações e à organização corporativa. Em Lisboa, pelo menos desde 1383/1385 que se conhece a denominada Casa dos Vinte e Quatro. As corporações entraram em declínio em Portugal a partir da Época dos Descobrimentos.

Posteriormente, a Revolução Industrial levantou uma problemática social nova, fonte de conflitos e tensões que conduziram, no termo do séc. XIX a novas estruturações, ficando conhecida como a questão social que tem sido entendida como o “*motor do Direito do Trabalho*”.

Na fase do liberalismo salientam-se algumas disposições constantes do Código Civil de 1867, a saber: arts. 1370.º ss – Contrato de Prestação de Serviço Doméstico); arts. 1399.º ss. – Contrato de Serviço Assalariado; arts. 1424.º ss. – Contrato de Aprendizagem.<sup>3</sup>

A seguir à proclamação da República foi reconhecido o direito à greve (e também ao lock-out) pelo Decreto 6 de Dezembro de 1910. Assinala-se, igualmente, a Lei n.º 83, de 24 de Julho de 1913, que instituiu um regime para a responsabilidade por acidentes de trabalho, introduzindo a obrigatoriedade do seguro contra os acidentes no Decreto n.º 5637, de 10 de Março de 1919.<sup>4</sup>

---

<sup>3</sup> Neste âmbito, o Professor António Menezes Cordeiro apontou três fases juslaborais.: 1.ª fase: - juslaboralismo liberal (1834-1926); 2.ª fase: juslaboralismo corporativo (1926-1974) e 3.ª fase: juslaboralismo actual (1974 em diante). A 1.ª fase teve início com a extinção das antigas corporações. Esta fase caracterizou-se por uma larga autonomia privada no domínio laboral, pelo aparecimento em 1867 com a primeira codificação civil portuguesa e pelo aparecimento de diversos Decretos – Decreto de 9 de Maio de 1891 sobre associações de classe para defesa dos interesses dos seus membros, Decreto de 14 de Abril de 1891 sobre o trabalho de mulheres e de menores, Decretos sobre de 19 de Março de 1981 sobre árbitros-avindores (*cf.* CORDEIRO, António Menezes - **Manual de Direito do Trabalho: dogmática básica e princípios gerais; direito colectivo do trabalho; direito individual do trabalho**. Reimpr. - Coimbra: Almedina, 1997. p. 50-54).

<sup>4</sup> Salienta-se, neste período algumas medidas juslaborais: Decreto de 8 de Março de 1911 (descanso semanal); Lei n.º 494, de 16 de Março de 1916 (criação do Ministério do Trabalho e da Previdência

Em 1915 e 1919 foram criados os regimes relativos à duração de trabalho para o comércio e para a indústria.<sup>5</sup>

Ao derrube da I República, pelo movimento de 28 de Maio de 1926, seguiu-se um período de quase ausência de legislação do trabalho (até 1933). Não obstante tal circunstância, assinala-se neste período o regresso à proibição da greve, através do Decreto n.º 13138, de 15 de Fevereiro de 1927.

O referido sistema corporativo, iniciado em 1933, foi marcado pela Constituição Política e pelo Estatuto do Trabalho Nacional, estabelecido pelo Decreto-Lei n.º 23048, de 23 Setembro de 1933.<sup>6</sup> Note-se que a partir de 1965 registou-se uma modernização do sistema de leis de trabalho.<sup>7</sup>

Com a abolição do regime corporativo, introduziram-se profundas alterações no quadro normativo, em consonância com a Constituição da República Portuguesa de 1976 (doravante designada por “CRP”) que consagrou, em sede de direitos fundamentais, os principais direitos dos trabalhadores, destacando-se o direito ao trabalho (na altura - art. 51.º que corresponde ao atual art. 58.º da CRP); direito a boas condições de trabalho e à igualdade de oportunidades e tratamento, princípios da suficiência e da igualdade de retribuição (arts 52.º a 54.º que corresponde ao atual art. 59.º da CRP); proibição dos despedimentos sem justa causa (art. 52.º c) da CRP, que corresponde ao atual art. 53.º CRP); liberdade sindical e da autonomia coletiva (arts. 57.º e 58.º da CRP que corresponde aos atuais arts. 55.º e 56.º da CRP); direitos das comissões de trabalhadores (arts. 55.º e 56.º da CRP que corresponde ao atual art.

---

Social); Decreto n.º 5516, de 10 de Maio de 1919 (fixa em 8 horas por dia e 48 por semana a duração máxima do trabalho normal); Decreto n.º 10415, de 27 de Dezembro de 1924 (regulação de uniões ou federações de grémios).

<sup>5</sup> FERNANDES, António Monteiro – **Direito do Trabalho**. 12.ª ed. Coimbra: Almedina, 2004. p. 35.

<sup>6</sup> Do período do corporativismo destacam-se os seguintes diplomas, a saber: DL 23870, de 18 de Maio de 1934 (punição da greve e do Lock-out); DL 24402, de 24 de Agosto de 1934 (regime de duração do trabalho); L. 1942, de 27 de Julho de 1936 (regime de acidentes de trabalho e de doenças profissionais); L. 1952, de 10 de Março de 1937 (regime específico do contrato individual de trabalho); DL. 36173, de 6 de Março de 1947 (regime jurídico da contratação colectiva). Neste sentido *vide* FERNANDES, António Monteiro – **Direito do Trabalho**. 12.ª ed. Coimbra: Almedina, 2004. p. 37.

<sup>7</sup> Recorrendo ao entendimento proferido pelo Professor António Monteiro Fernandes, neste período, destacam-se os seguintes Diplomas, a saber: DL 47032, de 27 de Maio de 1966 e DL 49408, de 24 de Novembro de 1969 (regime jurídico do contrato individual de trabalho); DL 409/71, de 27 de Setembro (regime de duração do trabalho); DL 49212, de 28 de Agosto de 1969 (regime das relações colectivas); L. 2127, de 3 de Agosto de 1965 e Dec. 360/71, de 21 de Agosto (regime de acidentes de trabalho e doenças profissionais) (*cf.* FERNANDES, António Monteiro – **Direito do Trabalho**. 12.ª ed. Coimbra: Almedina, 2004. p. 38).

54.º da CRP); direito de greve e proibição do lock-out (art. 59.º da CRP que corresponde ao atual art. 58.º da CRP).

Acolhe-se o entendimento proferido pela Professora Maria do Rosário Palma Ramalho<sup>8</sup>, no sentido de que este período é caracterizado pela criação de normas laborais “orientadas pelo escopo da proteção do trabalhador (...)”.<sup>9</sup>

Mas, “é obviamente no domínio do direito laboral coletivo que a evolução normativa é feita em maior rutura, por força da alteração dos princípios dominantes, com destaque para a privatização dos ente laborais coletivos, para o relançamento da negociação coletiva em moldes privados e de plena autonomia e para a reposição do direito de greve”.<sup>10</sup>

Acolhendo, novamente a orientação da Professora Maria do Rosário Palma Ramalho, considera-se que antes da entrada de Portugal nas Comunidades Europeias, o Direito do Trabalho entrou numa fase caracterizada por três traços: estabilidade dos regimes jurídicos da área regulativa coletiva<sup>11</sup>; preocupação do reforço da proteção dos trabalhadores em algumas matérias<sup>12</sup> e algumas medidas de abrandamento da tendência garantística no regime do contrato do trabalho<sup>13</sup>.

<sup>8</sup> RAMALHO, Maria do Rosário Palma – **Direito do Trabalho, Parte I: Dogmática Geral**. Coimbra: Almedina, 2005. p. 79.

<sup>9</sup> Na área das situações juslaborais individuais destacam-se os seguintes diplomas: DL n.º 372-A/75, de 16 de Julho (novo regime jurídico da cessação do contrato e do período experimental); DL n.º 781/75, de 28 de Outubro (novo regime jurídico dos contratos de trabalho a prazo); DL n.º 874/76, de 23 de Dezembro (novo regime jurídico das férias, feriados e faltas); DL n.º 292/75, de 16 de Junho (instituição e regime do salário mínimo); DL n.º 392/79, de 20 de Setembro (instituição do regime jurídico da igualdade de género no acesso ao emprego e no local de trabalho); DL n.º 508/80, de 21 de Outubro, alterado pelo DL n.º 235/92, de 24 de Outubro (novo regime jurídico do contrato de serviço doméstico).

<sup>10</sup> Por outro lado, na área das situações juslaborais colectivas, salientam-se os seguintes diplomas: DL n.º 215-B/75, de 30 de Abril e DL n.º 215-C/75, de 30 de Abril (novos regimes jurídicos dos sindicatos e das associações patronais); L. n.º 46/79, de 12 de Setembro (instituição das comissões de trabalhadores e respectivo regime jurídico); L. N.º 16/79, de 26 de Maio (participação dos representantes dos trabalhadores na elaboração das leis do trabalho); DL n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, DL. N.º 49-A/77, de 12 de Fevereiro e DL n.º 519-C/79, de 29 de Dezembro (reformulação do regime jurídico da negociação colectiva e dos instrumentos de regulamentação colectiva); DL n.º 392/74, de 27 de Agosto e L. n.º 65/77, de 26 de Agosto (reposição do direito de greve e aprovação do respectivo regime).

<sup>11</sup> Neste 1.º traço, relativamente à área regulativa colectiva, alude-se ao DL n.º 87/89, de 23 de Março e na matéria relativa à greve destaca-se a L. n.º 30/92, de 20 de Outubro.

<sup>12</sup> No 2.º traço salientam-se os seguintes Diplomas: DL n.º 401/91, de 16 de Outubro (princípios gerais em matéria de segurança e saúde no local de trabalho); DL. N.º 441/91, de 14 de Novembro (regime relativo à formação profissional); L. n.º 4/84, de 5 de Abril e DL n.º 136/85, de 3 de Maio (regime de protecção da maternidade e da paternidade); DL n.º 396/91, de 16 de Outubro (reenquadramento do trabalho de menores).

<sup>13</sup> Sublinham-se neste último traço, diplomas sobre medidas de flexibilização do regime do contrato de trabalho: DL n.º 398/83, de 2 de Novembro (regime jurídico da redução e suspensão do contrato de trabalho); DL. N.º 421/83, de 2 de Dezembro (novo regime do trabalho suplementar); DL n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro (aprovação do novo regime jurídico da cessação do contrato de trabalho e do contrato a

Antes da entrada em vigor do Código do Trabalho (Lei n.º 99/2003), realça-se a regulamentação de várias matérias, a saber: política de emprego e proteção no desemprego (DL n.º 132/99, de 21 de Abril e DL n.º 118/99, de 14 de Abril); regime do rendimento mínimo garantido (L. n.º 19-A/96, de 29 de Junho); regime jurídico de acidentes de trabalho (L. n.º 100/97, de 13 de Setembro); reformulação de diversos regimes: trabalhadores a bordo (L. n.º 15/97, de 31 de Maio), trabalhadores estudantes (L. n.º 116/97, de 4 de Novembro), trabalhadores estrangeiros (L. n.º 20/98, de 12 de Maio), praticantes desportivos (L. n.º 28/98, de 26 de Junho); regimes protetivos: trabalho de menores (L. n.º 58/99, de 30 de Junho, DL n.º 107/2001, de 6 de Abril), proteção da maternidade e da paternidade (L. n.º 17/95, de 9 de Junho, L. n.º 102/97, de 13 de setembro, L. n.º 142/99, de 31 de Agosto, DL. n.º 70/2000, de 4 de Maio, DL. n.º 230/2000, de 23 de Setembro), a igualdade e acesso no emprego e no posto de trabalho (L. n.º 105/97, de 13 de Setembro), tutela do salário (L. n.º 96/2001, de 20 de Agosto); reforço dos regimes da cessação do contrato de trabalho e do contrato de trabalho a termo (L. n.º 38/96, de 31 de Agosto e L. n.º 18/2001, de 3 de Julho); preocupação de transposição de Diretivas Comunitárias, em matérias como o dever de informação (DL. n.º 5/94, de 11 e Janeiro), os conselhos de empresa europeus (L. n.º 40/99, de 9 de Junho), o regime dos trabalhadores destacados (L. n.º 9/2000, de 15 de Junho); outorga formal às associações patronais do direito de participação na elaboração das leis do trabalho (L. n.º 36/99, 26 de Maio); aprovação do regime das contraordenações laborais (L. n.º 116/99, de 4 de Agosto); revisão do Código do Processo de Trabalho (DL. n.º 480/99, de 9 de Setembro); aprovação do regime do trabalho a tempo parcial (L. n.º 103/99, 26 de Julho).<sup>14</sup>

Destaca-se, com especial ênfase, a flexibilização do regime do contrato de trabalho, em matéria de tempo de trabalho e de maleabilidade funcional. Neste sentido, alude-se ao regime da adaptabilidade de horários e da polivalência funcional que consta da Lei n.º 21/96, de 23 de Julho e da Lei n.º 73/98, de 10 de Novembro.

---

termo); DL n.º 400/91, de 16 de Outubro ( cessação do contrato por inadaptação); DL n.º 358/89, de 17 de Outubro ( regimes do trabalho temporário); DL n.º 404/91, 16 de Outubro (trabalho em comissão de serviço); DL n.º 440/91, de 14 de Novembro (trabalho no domicílio).

<sup>14</sup> Cfr. RAMALHO, Maria do Rosário Palma – **Direito do Trabalho, Parte I: Dogmática Geral**. Coimbra: Almedina, 2005. p. 83-84.



A reforma laboral teve o seu ponto alto com a elaboração e a aprovação do Código do Trabalho<sup>15</sup>, pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, regulamentado pela Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho. O Código do Trabalho teve como objetivos: adequar as normas jurídicas laborais à realidade e a sistematização dos principais diplomas existentes em vários diplomas, num só; tendo em conta as novas formas de organização das empresas, em busca do aumento de produtividade.

Sobre a sistematização do Código do Trabalho de 2003, destacam-se as reservas técnicas apontadas pela Professora Maria do Rosário Palma Ramalho, que assentam no *“facto do Código do Trabalho assentar claramente a exposição das matérias no conceito da relação jurídica e, exhaustivamente, no desenvolvimento dos elementos que compõem esse conceito é pouco conseguido”*; *“a ausência de uma Parte Geral do Código de índole substantiva, que antecede o regime do contrato de trabalho e os regimes laborais coletivos, dificulta a sua organização interna”*; *“o desequilíbrio entre os Títulos do Livro I evidencia a centragem da lei no contrato de trabalho e no seu regime jurídico e, por conseguinte, a secundarização da matéria relativa às situações juslaborais coletivas”*; *“o critério que presidiu à opção de integração de algumas matérias no Código e de remissão de outras para o diploma regulamentar é de difícil visibilidade”*.<sup>16</sup>

Mas não foi só nestas matérias que o Código de 2003 foi tão importante; isto é o mesmo foi preponderante ao permitir a adaptação do regime de trabalho à vida do quotidiano laboral e mais, numa matéria tão importante, e que deveria ser “sacramental” na relação entre empregador e trabalhador, procedeu a uma maior responsabilização dos sujeitos contratuais no que concerne ao cumprimento, tanto do contrato de trabalho, como dos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, com fortes penalizações no seu incumprimento.

Isto é, foi só com o Código do Trabalho de 2003 que o Governo entendeu, e bem, colocando-se assim na “pele ativa” das relações laborais, que se deveria inverter a situação de estagnação da contratação coletiva, dando-lhe uma “nova Vida”, tanto

---

<sup>15</sup> O Código de Trabalho (Lei n.º 99/2003) apresenta-se dividido em dois Livros: Livro I - “Parte Geral”(arts. 1.º a 606.º) que compreende três títulos: “Fontes e Aplicação do Direito do Trabalho” (arts. 1.º a 9.º), “Contrato de Trabalho” (arts. 10.º a 450.º), “Direito Colectivo” (art. 440.º a 606.º) e Livro II que compreende dois Capítulos: “Responsabilidade Penal” e “Responsabilidade contra-ordenacional”.

<sup>16</sup> Cfr. RAMALHO, Maria do Rosário Palma , Ob cit. p. 95-96.

no que concerne às múltiplas matérias que a mesma visava regular, como pela via da limitação temporal da vigência dos instrumentos de regulamentação coletiva.

Este Código foi pois um instrumento muito importante para passar para a prática inúmera teoria que se encontrava dispersa e aprimorar o queurgia na prática.

Mas não foi só, isto é o próprio diploma assumiu um papel de forte responsabilização pela matéria nele vertida, pois, mais uma vez se destaca, pela primeira vez, no nosso entendimento, efetuou-se um Código do Trabalho pensado para o lado prático e que pretendia ter em conta a experiência decorrente da sua aplicação (como deveriam ser todos), pois exemplo disso foi o próprio artigo 20º da Lei 99/2003 prever que o mesmo deveria ser revisto no prazo de quatro anos, a contar da data da sua entrada em vigor.

Mas mais, e nesse sentido, o programa do XVII Governo apresentado na A.R., previa precisamente a revisão do Código do Trabalho, com base na avaliação dos seus efeitos, assumindo que essa avaliação fosse sujeita a uma comissão de peritos de reconhecida competência. Ora e não era assim, mais uma vez questiono, que deveriam ser efetuados todos os Códigos que regem a nossa Vida???

E assim foi, os problemas das relações laborais, através de uma análise tão cuidada, quanto possível, foram vertidos no Livro Verde sobre as Relações Laborais, que tinha como objetivo recolher, analisar, sintetizar e divulgar informação considerada pertinente sobre as relações laborais, por forma a poder verter os mesmos para serem ponderados pela Comissão do Livro Branco sobre as Relações Laborais, que foram amplamente discutidas, tanto pelo Partidos, como pela Sociedade, em geral.

Foi, pois, como corolário de varias propostas e recomendações, após diversos debates/discussões, do Livro Branco das Relações Laborais, que ficou plasmado o texto final, que deu origem ao Código do Trabalho revisto, aprovado pela Lei 7/2009, de 12 de Fevereiro, o qual não nos iremos alongar, pois não mereceu grande censura político-económica.

A Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro<sup>17</sup> veio introduzir, no ordenamento jurídico português, a Revisão do Código do Trabalho. Da mencionada Revisão, importa

sublinhar, entre outras alterações, que este novo Código agrava em muito a adaptabilidade, não encurta a ainda extensa regulamentação laboral, alarga os serviços mínimos em caso de greve, mas felizmente consagra mais proteção na parentalidade.

Ao abrigo da Revisão do Código do Trabalho<sup>17</sup>, *“foram alargados para 30 dias as faltas justificadas para assistência de filhos menores de 12 anos e, pela primeira vez, foram concedidos 15 dias para assistência a descendentes maiores de 12 anos; tendo, ainda, sido facultados 15 dias para apoio a cônjuges, pais e irmãos. Este diploma veio, ainda, alargar o período da licença parental, que passa dos atuais quatro para cinco meses, desde que uma parte deste período seja partilhado entre pai e a mãe”*.<sup>18</sup>

Da Revisão do Código do Trabalho sublinha-se a temática relativa à mobilidade, estatuidando o art. 119.º a mudança para Categoria inferior, o art. 120.º - a mobilidade funcional, o art. 194.º - a transferência de local de trabalho, o art. 195.º - a transferência a pedido do trabalhador e, por último o art. 196.º que prevê o procedimento em caso de transferência do local de trabalho e outras alterações das quais não nos iremos debruçar, pois não mereceram grandes reparos, pois este Código, no nosso entendimento, não foi mais do que uma solução de continuidade da reforma realizada em 2003 e não uma cisão/rutura com o mesmo.

Contudo, o mesmo já não se pode dizer com as alterações subseqüentes, relativa à segunda e terceira alteração ao Código do Trabalho, a saber respetivamente as Leis nº 53/2011 de 14 de Outubro e a Lei 23/2012 de 25 de Junho ambas, segundo o legislador, condicionadas à atual situação de crise que o país atravessa.

Essas reformas visavam alterações no que concerne ao despedimento por extinção do posto de trabalho; despedimento por inadaptação; compensação pela cessação do posto de trabalho; suspensão ou redução de laboração por motivos de

---

<sup>17</sup> O Código do Trabalho encontra-se dividido em dois Livros: Livro I – Parte Geral (arts. 1.º a 545.º) e Livro II - Responsabilidades Penal e contra-ordenacional (arts. 546.º a 566.º). O Livro I compreende o Título I – Fontes e aplicação do Direito do Trabalho (arts. 1.º a 10.º), Título II - Contrato de Trabalho (arts. 11.º a 403.º) e Título III – Direito Colectivo (arts. 404.º a 475.º).

<sup>18</sup> Cfr. FERREIRA, João Manuel – Lei 7/2009, de 12 de Fevereiro. In **REVISTA PLENITUDE**, n.º 70. Editora Online. Abril 2009. p.74.

crise empresarial; organização do tempo de trabalho; agilização de carga administrativa e burocrática das empresas.

Sobre algumas, mas as mais significantes alterações supra relatadas, infelizmente temos bem presente o Acórdão nº 602/2013 do Tribunal Constitucional que vem “deitar por terra” as principais alterações legislativas laborais e virão mais, aguarde-se.

Como estas decisões, no nosso entendimento, acertadas urge uma pergunta: Estamos perante um grupo de amadores a legislar, ou o Estado que supostamente teria de ser de Direito está com fortes sintomas de esquecimento. O que é mais aflitivo é que é perante estas regras que nos temos que governar e vivemos num clima de completa insegurança jurídica.

De fora destas “confusões” ficou a quarta alteração ao Código do Trabalho, estipulada na Lei nº 47/2012 de 29 de Agosto, que estabeleceu o regime de escolaridade obrigatória para as crianças e jovens que se encontrem em idade escolar e que consagrou a universalidade da educação pré-escolar para as crianças a partir dos 5 anos de idade.

Concluímos, pois, que ultimamente têm-se assistido (e não se prevê diminuições) a significativas alterações legislativas no âmbito laboral, tanto no domínio privado como no domínio público.

Para uns, nomeadamente os Governantes que estão a mando da Troika e que atuam cegamente, tais alterações, nada mais são do que uma marca de modernidade, para outros trata-se de um enorme retrocesso civilizacional. Certo é que estamos perante um período de viragem, restando saber se esta mesma viragem é de facto favorável à entidade patronal, ou se é apenas aparentemente favorável.

Isto porque nos últimos tempos e apesar de ser mais fácil (aparentemente) cessar uma relação laboral por parte da entidade patronal, o que se passa é que aliado ao aumento de desemprego que se situam atualmente em valores que rondam os 18%, assistimos também ao aumento de falências e insolvências em alguns sectores de atividade, ou seja apesar das alterações legislativas de 2012, e muitas

delas declaradas inconstitucionais, ainda não se assistiu (e mesmo antes da declaração das inconstitucionalidades do Acórdão do Tribunal Constitucional nº 602/2013, publicada em D.R., 1ª Série – Nº 206 – 24 de Outubro de 2013) a uma verdadeira retoma no mundo laboral, sejam elas porque algumas normas (e importantes) foram declaradas inconstitucionais, seja pelo facto do mercado ainda não as ter assimilado, nomeadamente agora pelas constantes incertezas e sentimento de insegurança jurídica que se vive com a adoção de medidas que ora passam na Assembleia da República (pois temos um Governo de maioria absoluta), ora são chumbadas no Tribunal Constitucional.

E inevitavelmente, da parte dos trabalhadores, para quem pretende, com estas medidas, que o nosso mercado de trabalho seja mais competitivo e produtivo, o que se assiste é que cada vez mais existe uma forte desmotivação para o trabalho e como consequência o invés do que era pretendido.

De facto será que estamos perante uma crise no mundo laboral, ou será que esta crise é somente no âmbito do acervo legislativo que atualmente regula o mundo laboral? Ora se o direito não é mais do que o reflexo dos valores de uma determinada comunidade estaremos, certamente, perante uma crise legislativa, espera-se com solução, apesar do mesmo não se vislumbrar, pelo menos, a curto prazo, nomeadamente com tamanhas medidas legislativas laborais que se têm demonstrado catastróficas, fundamentalmente por estarmos num Estado de Direito e as medidas/alterações de fundo serem tudo menos de um Estado de Direito, tendo como corolário as diversas inconstitucionalidades, de cariz laboral, essencialmente.

Atualmente estamos, pois, num caminho em que daqui a algum tempo e apesar das alterações legislativas, todos os agregados familiares terão alguém desempregado e/ou com vencimentos em atraso, o que nos leva a concluir que eventualmente é a própria sociedade quem está em crise e que o trabalho e o direito do trabalho, nada mais são do que o seu infeliz reflexo. Num período como este urge definir prioridades e objetivos e só com um debate alargado e abrangente (de preferência apartidário) poderemos afastar este triste fado. Mas será que alguém está verdadeiramente disponível para este debate?

## 2 | Referências para aprofundamento

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



carbon  
neutral

## *Política Ambiental*

Os Cadernos Eletrónicos 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)