



24 de Agosto de 2016

AS ANÁLISES DO BCE E DA OCDE À REFORMA LABORAL

Nos últimos anos, em decorrência do Programa de Ajustamento Económico e Financeiro e por força dos compromissos então assumidos perante a Troika, foram diversas as alterações legais introduzidas na esfera laboral. Aqui se enquadram, entre outras medidas, a diminuição do valor das compensações por cessação – acompanhada da criação do novo regime de contribuições para o Fundo de Compensação do Trabalho, Fundo de Garantia de Compensação do Trabalho e do Mecanismo Equivalente –, a redução dos custos do trabalho suplementar, o fim da majoração das férias em razão da assiduidade, a agilização do processo de suspensão em situação de crise empresarial, a alteração dos critérios de seleção dos trabalhadores no despedimento por extinção do posto de trabalho ou a possibilidade de recurso ao despedimento por inadaptação, ainda que sem modificação do posto de trabalho. No plano da organização do tempo de trabalho, há que destacar, atenta a flexibilidade pressuposta, a criação do banco de horas individual e grupal.

Naturalmente, o balanço da reforma apenas se afigurava viável após decorrido algum tempo. Assume, por isso, relevância o recente Relatório, publicado a 1 de agosto, pelo Banco Central Europeu, [*New Evidence on Wage Adjustment in Europe during the Period 2010-13*](#), no qual são analisadas algumas das consequências das mudanças verificadas naquele período.

O estudo dá conta que, em Portugal, a reforma terá propiciado maior flexibilidade, sobretudo no plano da extinção por razões objetivas, da suspensão em situação de crise empresarial e da organização do tempo de trabalho. Um exemplo: quanto à extinção de posto de trabalho, era frequente as organizações

sinalizarem que os critérios legais de seleção dos trabalhadores assentavam em motivações pouco ajustadas à gestão empresarial. Prevalencia, entre nós, o critério da antiguidade: por regra, os trabalhadores contratados há menos tempo seriam os primeiramente incluídos no processo extintivo (*last-in-first-out*). Hoje, após a reforma, é prevista a seguinte ordenação: pior avaliação de desempenho, menores habilitações académicas e profissionais, maior onerosidade, menor experiência na função e menor antiguidade na empresa. Esta alteração permitiu às empresas maior autonomia e racionalidade na seleção de quem deve permanecer na organização, sem que tal traduza, evidentemente, prática discriminatória ou persecutória.

Importa, no entanto, ter ainda em conta um outro estudo, publicado a 9 de Julho, pela OCDE ([*Employment Outlook 2016*](#) – Portugal), o qual, avaliando as alterações registadas nos últimos anos, dá conta que a contratação a termo mantém, entre nós, um peso muito significativo, no confronto com a média da OCDE, assim se perpetuando uma distorção do modelo que se apresenta, em Portugal, como paradigma de vinculação: a contratação por tempo indeterminado. O que reflete, afinal, o uso abusivo de modelos jurídicos que deveriam assumir natureza excecional – a contratação a termo e a contratação por intermediação de empresas de trabalho temporário –, num fenómeno de “fuga” à contratação por tempo indefinido e aos encargos que lhe são associados, não obstante a crescente flexibilização.

O estudo do Banco Central Europeu refere, entanto, um elemento adicional, que importa considerar: a frequência com que as empresas têm vindo a apostar em políticas de diversificação remuneratória, assim se possibilitando, sempre que justificado, variações que não traduzem reduções legalmente vedadas. Assistimos, por isso, à crescente implementação de modelos remuneratórios flexíveis, que incluem componentes variáveis, tal qual pagamentos indexados a resultados, complementos remuneratórios, prémios de mérito ou de assiduidade, a par da atribuição de benefícios sociais variados.

Em suma, são diversos os instrumentos ao dispor das organizações, que permitem uma gestão eficiente e equilibrada dos recursos humanos, conforme uma lógica de preservação do emprego: importa, por



isso, que as empresas tenham conhecimento de tais soluções, assim se viabilizando escolhas adequadas e sustentáveis.

Rita Canas da Silva*

racs@servulo.com

**Advogada corresponsável do Departamento de Laboral da Sérvulo & Associados. Doutora em Direito Privado pela Faculdade de Direito da Universidade Nova de Lisboa*

Sérvulo & Associados | Sociedade de Advogados, RL

This publication was prepared by Sérvulo & Associados exclusively for information purposes and its content does not imply any sort of legal advice nor establish a lawyer client relation. Total or partial copy of the content herein published depends on previous explicit authorization from Sérvulo & Associados.

Rua Garrett, n.º 64 1200-204 Lisboa - Portugal Tel: (+351) 21 093 30 00 Fax: (+351) 21 093 30 01/02
geral@servulo.com www.servulo.com