

A INVERSÃO DO PARADIGMA NO DIREITO LABORAL PORTUGUÊS

Uma breve reflexão sobre
o período pré e pós-Troika.

David Falcão
Sérgio Tenreiro Tomás

A INVERSÃO DE PARADIGMA NO DIREITO LABORAL PORTUGUÊS

David Falcão
Sérgio Tomás

Autor

David Falcão
Sérgio Tomás

Editor

Nova Causa
Edições Jurídicas

Paginação e capa

Bruno Dias
www.bdias.pt

ISBN

978-989-8515-20-9

Impressão e Acabamento

NORPRINT

A casa do livro

Data de Edição

Setembro 2015

A reprodução, total ou parcial, desta obra, por fotocópia ou qualquer outro meio, mecânico ou electrónico, sem prévia autorização do autor e do editor, é ilícita e passível de procedimento judicial contra o infractor.

A INVERSÃO DE PARADIGMA NO DIREITO LABORAL PORTUGUÊS

**Uma breve reflexão sobre
o período pré e pós-Troika**

David Falcão¹

Sérgio Tenreiro Tomás²

1 Doutor em Direitos Humanos. Professor na Universidade de Lisboa (ISEG) e no Instituto Politécnico de Castelo Branco.

2 Doutor em Direito do Trabalho. Professor no Instituto Politécnico do Porto e no ISVOUGA.

NOTA DE ABERTURA

Com a implementação das medidas previstas no Memorando de Entendimento firmado entre a *Troika* e o Governo português a 17 de maio de 2011, o Direito Laboral sofreu uma forte inversão de paradigma.

Tais medidas acarretaram, em prol de um falacioso incremento da produtividade, o aumento das horas de trabalho, a diminuição da retribuição, os despedimentos a baixo custo, a flexibilização dos vínculos sem que os “guardiões da Constituição da República Portuguesa” é dizer, o Tribunal Constitucional tivesse feito o que quer que fosse a não ser pactuar com a destruição da vocação deste ramo do Direito – a suavização do desequilíbrio existente na relação laboral entre empregador e trabalhador.

Desta forma pretende-se nesta obra, em primeiro lugar, estabelecer uma comparação entre os direitos que assistiam aos trabalhadores antes da entrada em vigor da Lei n.º 23/2012 de 25 de junho (e de outras que se lhe seguiram) e, os que deixaram de lhes assistir na sequência da implementação das referidas medidas; em segundo lugar, abordar a posição do Tribunal Constitucional sobre cada uma das medidas e, por fim, proceder-se a uma reflexão sobre o estado atual do Direito do Trabalho.

ÍNDICE

Introdução	8
I - A redução do período anual de férias e a eliminação de feriados obrigatórios	13
II - A renovação extraordinária do contrato a termo resolutivo certo	25
III - A redução da compensação e eliminação do descanso por prestação de trabalho suplementar	31
IV - O banco de horas como “artifício” legislativo para o não pagamento de trabalho suplementar	41
V - Flexibilização dos vínculos laborais	69
1- O “novo” regime do despedimento por inadaptação	71
2 - Os “novos” critérios para a extinção do posto de trabalho	85
VI - Os despedimentos <i>low cost</i>	103
Conclusão	111

INTRODUÇÃO

Tem-se assistido nos últimos anos, a uma forte inversão de paradigma no Direito Laboral português.

Apraz dizer que na relação de trabalho e, fundamentalmente, sob o pretexto das necessidades de aumento de competitividade, produtividade e de adaptação das empresas ao mercado, são crescentes os direitos que vão assistindo aos empregadores à medida que se vão coartando os que assistiam aos trabalhadores na maior parte das vezes atropelando-se a Lei Fundamental e, derrubando-se, pouco a pouco, o chamado “Estado de Direito”.

A gênese desta inversão de paradigma radica, não exclusivamente, mas essencialmente, no Memorando de Entendimento de 2011 e do conjunto de medidas com que o Governo português pactuou contanto que, inclusivamente, foi, muitas vezes, além das medidas previstas no documento.

O referido Memorando firmado a 17 de maio de 2011 entre a *Troika* (Fundo Monetário Internacional, Comissão Europeia e Banco Central Europeu) e o Governo português, na sequência do pedido de assistência financeira, estabeleceu um conjunto de medidas rigorosas.

No que concerne às medidas, em concreto, as relativas ao domínio laboral, previstas na seção 4 do documento, cabe realçar que da sua implementação, nomeadamente através da Lei n.º 23/2012 de 25 de junho, que procedeu à terceira alteração ao Código do Trabalho (CT), resultou a redução do pagamento do trabalho suplementar, a criação de regimes de flexibilização do tempo de trabalho que mais não são que artifícios para o não pagamento de trabalho suplementar (tendo claro que o Governo foi mais além criando um banco de horas grupal não previsto no Memorando), a flexibilização dos vínculos laborais e a redução drástica das compensações por cessação do contrato de trabalho.

Apesar de não ser imposição do Memorando, abordaremos ainda, os regimes de renovação extraordinária de contratos a termo para apaziguar cirurgicamente e, durante uma legislatura, as incomportáveis taxas de desemprego, a redução do período anual de férias e a eliminação de feriados obrigatórios. Por aí começaremos.

Sendo nosso propósito fazer uma breve referência às medidas previstas no Memorando³, o intuito deste estudo assenta no

3 Para aprofundar o tema cfr. Falcão, David, Tenreiro Tomás, Sérgio,

estabelecimento de uma comparação no que diz respeito aos direitos que assistiam ao trabalhador, fundamentalmente, antes e após a Lei que surge na sequência da implementação de ditas medidas (Lei n.º 23/2012 de 25 de junho) e, outras que se seguiram, procurando demonstrar, que o Direito Laboral em Portugal caminha a passos largos para uma espécie de reimplantação de escravatura legalmente legitimada.

Cabe acrescentar que a simplicidade jurídica desta obra é deliberada para que possa aproveitar, não só à comunidade académica mas a qualquer cidadão que pretenda compreender, de forma sistematizada, a inegável destruição de um Instituto que levou anos e anos a edificar.