



Opinião

Concertação social. Um acordo justo e equilibrado

Guilherme Dray
26 Junho 2018

É um acordo justo, acima de tudo, porque visa combater a precariedade laboral, que atinge cerca de 22% do nosso mercado de trabalho, quando a média da União Europeia é de apenas 14%.

O recente Acordo subscrito pelo Governo e pela maioria dos Parceiros Sociais para “Combater a precariedade e reduzir a segmentação laboral e promover um maior dinamismo da negociação coletiva” é um acordo justo e equilibrado.

É um acordo justo, **acima de tudo**, porque visa combater a precariedade laboral, que atinge cerca de 22% do nosso mercado de trabalho, quando a média da União Europeia é de apenas 14%. A precariedade, assente em contratos de trabalho não permanentes, aumenta o risco de pobreza, agrava as desigualdades salariais, desincentiva a formação profissional, diminui a competitividade das empresas e afeta em particular a população jovem. Por essa razão, é um dos fatores que mais contribui para a quebra da natalidade e para a emigração, pondo ainda em causa a sustentabilidade da Segurança Social.

A redução da duração máxima dos contratos de trabalho a termo, bem como a regra segundo a qual a duração total das suas renovações não pode exceder a do período inicial do contrato, são medidas claras que apontam no sentido da redução da precariedade. No mesmo sentido, a clarificação de que a cessação do contrato a termo não renovável confere ao trabalhador direito a compensação e a criação do limite de seis renovações ao contrato de trabalho temporário vêm conferir maior justiça e equilíbrio à relação laboral.

É nesse contexto, também, que se compreende a supressão da regra que permitia a contratação a termo de trabalhadores à procura do primeiro emprego e de desempregados de longa duração para o preenchimento de postos de trabalho permanentes. A admissibilidade de contratos a termo sem que existisse um motivo temporário que o legitimasse afastava este contrato da sua verdadeira natureza: dotar as empresas de instrumentos de gestão para fazer face a necessidades temporárias. O Acordo assumiu, finalmente, que o contrato a termo apenas deve ser utilizado para a satisfação de necessidades temporárias ou em caso de início de laboração, como forma de mitigação do risco empresarial.

Noutro plano, a **criação de um período experimental de 180 dias** para trabalhadores à procura do primeiro emprego e desempregados de longa duração abre a porta à sua contratação mediante contrato de trabalho sem termo.

A medida proposta é por isso adequada, objetivamente justificável e juridicamente sustentada. Por um lado, porque o que se pretende é estimular a contratação sem termo, em substituição da contratação a termo. Por outro lado, porque o que está em causa não é um alargamento transversal do período experimental – que atualmente já pode chegar, nalguns casos, aos 240 dias – a todos os trabalhadores, mas apenas a criação de um prazo específico adequado para àquelas pessoas que, por estarem à procura do primeiro emprego ou por estarem há muito tempo desempregadas, estão mais afastadas do mercado de trabalho.

Em terceiro lugar, porque o Acordo prevê, também, que eventuais contratos de estágio celebrados antes da contratação do trabalhador passam a ser tidos em consideração para efeitos de contagem do período experimental.

Por fim, porque o Acordo contém outras medidas de ação positiva que visam a conversão de contratos a termo em contratos sem termo.

A regra proposta tem, portanto, suporte no princípio constitucional da igualdade, que manda tratar igual o que é igual e diferente o que é diferente, na medida dessa diferença. É necessária para combater a segmentação do mercado de trabalho e é proporcionalmente adequada.

O Acordo Tripartido e as propostas de alteração ao Código do Trabalho vão, pelas razões acima enunciadas, ao encontro do sistema de valores da nossa Constituição. Promovem a estabilidade laboral, a segurança no emprego e a igualdade substantiva, sem afetar minimamente a liberdade de gestão empresarial. Ao contribuírem para a valorização do capital humano, promovem também a competitividade das empresas e da economia nacional. Reforçam a dignificação do trabalho e garantem, simultaneamente, a iniciativa privada e o empreendedorismo. O Acordo é, por isso, um acordo justo e equilibrado. É um acordo próprio de um Estado Social de Direito.



Guilherme Dray

Advogado / Professor da
Faculdade de Direito da
Universidade de Lisboa.
Coordenador da Comissão
do Livro Verde sobre as
Relações Laborais