

# CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

**CIRCULAR:**

**Nº 20**

**ASSUNTO:** Os números do DESEMREGO – Mais de 1 milhão !  
Todos terão de fazer algo.

Por favor, leia até ao fim.

Quanto ao desemprego, ninguém pode ignorar esta situação. Por várias razões, desde logo por razões morais. Não interessa neste momento ir á procura de quem é a culpa: não se chegará a lado nenhum; e, mesmo que se chegasse, não era o processo para resolver o problema.

Não se ignora que apenas os Srs. Industriais podem ajudar neste momento. Esperando, legitimamente, que o Estado cumpra a sua parte: liberte ou obrigue os Bancos a libertar, em termos honestos, as verbas que permitam relançar a indústria, ---a micro, pequena e média empresa, em especial, reconhecidas como as verdadeiras criadoras de postos de trabalho; e, que a diplomacia económica ajude a abrir novos mercados. Mas,

Tudo isto tem de partir do relançamento da procura interna. É certo que somos um pequeno mercado, mas o arranque terá de vir daqui, da procura do "produto português". Ora, se o desemprego está a níveis altíssimos e com tendência para aumentar, não é possível que aconteça o aumento da procura. As pessoas sem meios, reduzem a procura ao mínimo. Portanto,

Com os Srs. Industriais e Comerciantes á cabeça, mais uma vez, --- já no tempo das descobertas foram eles que deram o exemplo ---, é forçoso combater o desemprego, mesmo que seja só travar o seu aumento; e, se possível, inverter a situação.

O Governo vem fazendo o possível, nem sempre da forma mais feliz, como é o caso do "**Estímulo 2012**": criaram um apoio financeiro para a contratação; mas, logo o tornaram menos interessante com a obrigação da formação obrigatória. Mas,

O mesmo já não se pode dizer da Lei nº3/2012, que criou a "**renovação extraordinária**", dos contratos a termo certo, --- vide n/ Circulares nº07 e nº10/2012. É uma medida de aplaudir, e que lhe pode ser muito útil. E evite mais desemprego... mas,

O Sr. Industrial pode ser criativo, e, sem se expor demasiado, criar soluções que retirem Pessoas do desemprego. Assim,

Como podemos também ajudar e temos vontade de o fazer, vamos lembrar algumas atitudes que pode tomar. Desde logo,

**Despedir por despedir.** Por não se debruçar devidamente sobre a questão; por "conselho" dos alarmistas e pessimistas do costume; por imitar o mau exemplo do vizinho, muitas vezes as Empresas precipitam-se e despedem, --- por mútuo acordo, despedimento colectivo, etc ---, e vêm depois a arrepender-se. Gastam dinheiro com as compensações ou indemnizações e, chegam á conclusão que varreram dinheiro pela porta fora. Portanto, pense bem na atitude que vai tomar. E, repare, pode ser que uma das soluções que vamos apresentar a seguir seja uma solução, para si. Assim,

- A – **Redução de horário** (contrato a tempo parcial) - o Trabalhador a tempo completo pode passar a trabalhador a tempo parcial, ---nº1, artº155, Código. Com a consequente redução da carga contributiva e redução de retribuição.. Desde que seja celebrado um acordo por escrito, adenda ao contrato --- que constituirá a base da informação/actualização, --- ver artº109, CT. Pode ser celebrado o acordo por um período determinado, -- -nº4, artº155, CT. Pode-se impedir, no acordo, a utilização pelo trabalhador da parte restante do tempo, na concorrência. O trabalhador continua com vínculo a Empresa. Pode aproveitar o tempo livre para ir tirar uma formação, por ex.. Óptimo, para trabalhadores em fim de vida.
- B – **Contratação em comissão de serviço** – nos casos possíveis, --- administração; direcção; chefias dependentes; secretariado, etc ----, ver artº161, CT. Funciona como contratação a termo, de certos trabalhadores e evita sobrecarregar o quadro. Tem custos mas tem aquele benefício. Não é utilizado, por ignorância. Não é solução definitiva, mas pode ser muito útil. Informe-se.
- C – **Teletrabalho** – é uma solução, desde que viável no seu caso, --- vê artº165, CT. Forma escrita, obrigatória. Retribuição nunca pode ser inferior á retribuição mínima, nacional. Utilizável, principalmente, no sector administrativo/feminino, quando se começam a pôr problemas de conciliação trabalho/família; trabalhadores com deficiência. Já pensou bem nesta solução? --- Se resulta no estrangeiro, porque não aplicar cá ?
- D – **Recurso ao Trabalho Temporário** – na n/ opinião, é um recurso que, tendo alguns benefícios da contratação a termo. Desde logo, na n/ opinião, é mais barato. Necessário é que seja exequível para a sua empresa. Mesmo as pequenas e médias empresas beneficiam no recurso ás ETT. Processo a recorrer em situações de obrigação de cumprir prazos curtos; lançamento de um novo produto; substituição de ausência imprevista de trabalhador (doença, cumprimento de sanção, licença sem retribuição, ou outra); aumento de produtividade, sem recurso a trabalho suplementar. É cada vez mais utilizado no estrangeiro. Aborde só a Empresa de T.T. responsável/legal. Negoceie os termos.

- E – **Redução de horário** – com, concomitante, redução de retribuição. Note-se, não é a situação prevista na alínea A. Aqui, temporariamente e por escrito, reduzem as partes o horário, para menos 1, 2 ou 3 horas/dia. É situação a ponderar. Evita a acumulação de stocks, e pode ser que o trabalhador pode ter interesse na redução, --- frequentar um curso, por ex.. Ou, reduzir em 1 dia de trabalho/semana, com a correspondente redução de retribuição. Claro, soluções temporárias, daí a ser imprescindível a redução a escrito do acordo, --- “adenda” ao contrato de trabalho. Não esqueça: reduzir o acordo a escrito. Naturalmente, só possível com o acordo do trabalhador.
- F – **Partilha de trabalhador** – principalmente de técnicos, altamente qualificados, logo, salários elevados. Claro, aqui há o risco da promiscuidade de informações, --- fugas de segredos de fabrico ou outros. Mas, exequível em 2 empresas de sectores diferentes. É vantajoso no caso da contratação de recém-licenciados. Mais tarde, pode-se realizar contrato a tempo inteiro.
- G – **Redução de salários** – hipótese de solução, cada vez de mais difícil aplicação, agora que é o próprio Estado a “comer” subsídios e parte do subsídio com IVA e impostos. Contudo, para que a empresa possa sobreviver á crise, todos têm de fazer sacrifícios, desde logo, a partir dos escalões mais elevados (sem excepções). É tudo uma questão de manter os trabalhadores informados sobre a real situação da Empresa; e, mediante um estudo, e esquema credível de recuperação, obter depois o acordo, sempre por escrito. É um processo de largo uso nos Estados Unidos; mas, reconhece-se difícil de aceitar na Europa, onde há mais “primas-donas” que trabalhadores ... Passar, sempre a escrito. Naturalmente, pode-se negociar apenas para determinado período. Só possível com o acordo do trabalhador.
- H – **Licenças sem retribuição** – previstas e reguladas no artº317, CT. Claro, aqui é forçoso o acordo, a boa vontade, do trabalhador. Mas, é tudo uma questão de estudar a situação. Às vezes, pode ser que o trabalhador até esteja interessado em auscultar um mercado externo de trabalho; numa viagem; visitar familiares, etc..Ou, quem sabe, ir experimentar outro emprego. Sempre por proposta/iniciativa do Trabalhador, a que deve aceder, também por escrito.
- I – **Mobilidade Funcional** – aqui, indirectamente, pode-se criar emprego. É procedimento regulado no artº120, Código Trabalho. Indo o trabalhador desempenhar outras funções, --- o que resulta de acto de boa gestão, do empregador ---, pode-se abrir naquele sítio um posto de trabalho, com benefício para a Empresa. Trabalhador no sítio errado, pode estar a acumular pó e a evitar a abertura de um posto de trabalho ...

J – **Cedência Ocasional de Trabalhador** – aqui, só indirectamente se pode esperar criar emprego. Contudo, é uma possibilidade a não perder de vista. Cuidado: apenas no caso de se preencher as condições indicadas no artº289, Código Trabalho. Pode contratar alguém a termo, para o lugar temporariamente vago. E, quem sabe, a situação cristalizar e abrir-se assim, um posto de trabalho !

Note que, ao admitir um trabalhador, um que seja ,--- criar um posto de trabalho ---, é enviar uma mensagem para dentro da Empresa; mensagem de esperança, optimismo, para os restantes trabalhadores, que vêm no seu acto uma confiança no futuro da Empresa.

Muitas vezes, a Empresa começa a entrar numa espiral de queda, precisamente porque deixa de existir **confiança** , por parte dos seus Trabalhadores, no futuro da Empresa.

Fevereiro 2012

Carlos F. Santos Carvalh