

CARLOS F. SANTOS CARVALHO
ADVOGADO

CIRCULAR: Nº 49/2010

ASSUNTO: Criatividade, no campo laboral, na actual crise
Tentativas para travar os despedimentos

Não temos nenhuma solução mágica, sobre o assunto. Apenas e só, coligindo ideias recolhidas em vários sítios, propomos ao Sr. Industrial algumas possíveis soluções **para evitar despedimentos**. É que,

Estes saem caros; e, embora o futuro seja incerto , existe por vezes alguma precipitação nesta medida drástica: o despedimento. Cuidado, portanto !

Vejamos algumas hipóteses de solução:

- 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 conseqüente redução da carga contributiva. Desde que seja celebrado um acordo por escrito, --- 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.
- 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.
- C – Teletrabalho** – é uma solução, desde que viável no seu caso, --- vêr 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.
- D – Recurso ao Trabalho Temporário** – na n/ opinião, é um recurso que, tendo alguns benefícios da contratação a termo, 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.
- 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.

- 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 ...
- 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 oscultar um mercado externo de trabalho; numa viagem; visitar familiares, etc..

Apresentamos ideias, algumas (concordamos) de difícil execução. Mas, o que se pretendeu,

O que se teve em vista, foi "emagrecer" **temporariamente** a empresa; mas, sem despedir. Evitar ao máximo o laben de "desemprego" , agora que ele ainda continua a subir e ninguém sabe quando vai parar. O trabalhador tem interesse em não "perder a mão"; o empregador em não perder um trabalhador, de todo.

Acresce que, o despedimento colectivo ou o uso intenso de revogação por mútuo acordo, **destabiliza a Empresa**; ora nos que ficam a insegurança; e é um mau sinal dirigido ao exterior.

Dividindo o mal pelas aldeias, todos terão de fazer sacrifícios e adaptar-se, momentaneamente, á situação presente; e, sabe-se lá, para vigorar quanto tempo ! ...

M/ Maio 2010

Carlos F. Santos Coelho