

CARLOS F. SANTOS CARVALHO
ADVOGADO

C I R C U L A R: N° 88/2010

ASSUNTO: A crise no emprego. Soluções (algumas)
A partilha de trabalhadores

Ultimamente, é vulgar tropeçar-mos em frases como estas:

- o trabalho para toda a vida, acabou !
- o mundo do trabalho que conhecíamos não vai regressa !
- o auto-emprego, o futuro das relações laborais !

Têm muito de verdade estas afirmações: o mundo do trabalho caminha para uma nova ordem e regras diferentes que o nortearam até agora. Vai deixando atrás de si um rasto de destruição, que são os milhares de desempregados, 600 mil (?) só em Portugal; milhões na Europa !

O choque tecnológico, substituindo o recurso ao trabalho humano, atingiu e fez desaparecer milhares de postos de trabalho. Daí, tem razão os que proclamam aquela primeira frase. Se o trabalhador não evoluiu e não acompanhou o progresso tecnológico; ou, o que será mais verdadeira, vê o seu posto de trabalho substituído por robot ou um novo processo tecnológico, estará no desemprego, sem o desejar. Daí,

Também têm razão os que, armados em profetas, proclama: o mundo do trabalho que conhecíamos não vai regressar. A contratação em massa e estável de há menos de 15 anos são já um parágrafo na história. Daí,

Aparecem os que, procurando uma solução, dizem que só há uma para os trabalhadores: adquirirem a maior dose possível de conhecimentos e experiência para darem um salto para o “auto-emprego”; o “faça você mesmo” em matéria de emprego.

Só que, nem todos têm essa capacidade de empreenderem; ou, existe no mercado lugar para todos, nessas condições. Logo, essa solução é um pouco utópica. A subcontratação pode absorver muita dessa mão-de-obra; o “franchising” pode absorver alguma mais; e, o trabalho temporário outro tanto. Aliás,

Parece-nos que, tal como as coisas estão, esta última é a melhor solução, para muito desempregado, que não baixou os braços e acompanhou minimamente a revolução tecnológica.

Por falar em desemprego, e a crise real que existe e engrossa o número de desempregados, há algo que nos estranha na situação actual. Será:

- a insistência no recurso, pelas empresas, á contratação em moldes clássicos e ignorarem novos mecanismos de contratação de mão de obra.

Dáí, toda a gente usa o contrato a termo, com os custos e perigos enormes que daí resultam.

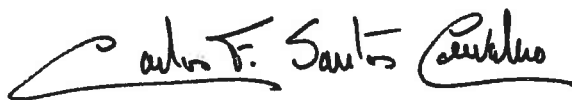
Ora, vejamos estas novas propostas:

- recurso de trabalho temporário : também não é barato, mas permite não correr os riscos, inerentes e provocados, da contratação a termo. Permite aquilatar da valia do trabalhador, com um período de experiência alargado. Não tem os inconvenientes do contrato de trabalho intermitente (ver artºs 157 a 160, Código), necessário quando nas empresas há actividade descontínua ou de **intensidade variável**. A grande “desculpa” para a contratação a termo ...
- recurso à comissão de serviço: claro, quando possível, --- ver artº 161, Código ---, e pode crer que as circunstâncias em que podem ser utilizados, são mais do que pensar. Infelizmente, a tendência é para o recurso ao contrato a termo, feito de qualquer maneira e que depois se transforma numa fonte de gastos em tribunal, onde só cobram 90% dos processos que aí vão parar, para desespero dos industriais. O contrato de comissão de serviço, bem feito, é seguro e também satisfaz necessidades **temporárias** de mão de obra.
- recurso ao contrato intermitente: em que se deve ser mais selectivo, pois tem custos bastante grandes. Mas, se fôr do género “à chamada”, --- ver o artº159, Código ---, poderá desvincular-se com facilidade. Tudo depende de ser uma empresa com actividade em descontinuidade ou **intensidade variável**. O que poderá ser o seu caso.
- recurso ao contrato a tempo parcial : principalmente recomendado para as micro e pequenas empresas, --- e, porque não nas médias empresas ... ---, no recrutamento de trabalhadores especializados e para os quais a empresa **não tem trabalho** para os 5 dias x 8 horas da semana. Não obstante, em vez de contratarem a tempo parcial, --- este contrato está regulado nos artºs 150 a 156, Código ---, enveredam pela contratação a tempo inteiro e, depois, não sabem como utilizar a força de trabalho durante 5 dias x 8 horas por semana.

Não vamos por a hipótese do contrato da prestação de serviços, pois é assunto de certo melindre. Mas, porque não, com os devidos cuidados, o lançar mão desta hipótese, também ?!

Portanto, tendo em atenção as novas tendências do mundo trabalho, em que a vinculação precário, ou a período ou tempo parcial é a regra, veja antes de contratar o catálogo de contratos que tem ao seu dispor. Perca da ideia a contratação a termo, quando há outras soluções mais seguras e, quiçá, mais económicas.

Outubro 2010

 Carlos F. Santos