

CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

CIRCULAR: Nº13/2013

ASSUNTO: Os números do DESEMPREGO – Mais de 1 milhão !
Todos teremos de fazer algo.

Faz um ano, recebeu uma Circular com esta matéria; e este título. Voltamos ao assunto, actualizando o seu conteúdo.

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 os Srs. Industriais podem ajudar e muito, a resolver o problema. 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 industria, ---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, só muito dificilmente haverá aumento da procura. As pessoas sem meios; ou, com medo do futuro, reduzem a procura ao mínimo. Portanto, é necessário travar este ciclo infernal.

Com os Srs. Industriais e Comerciantes á cabeça, mais uma vez, é forçoso combater o desemprego, mesmo que seja só travar o seu aumento; e, depois se possível inverter a situação.

O Sr. Industrial pode ser criativo, e, sem se expor demasiado, criar soluções que retirem Pessoas do desemprego; ou, evitar que contribua para o aumento de desempregados.

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 ter debruçado 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

indenizações 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 – **Contrato a tempo parcial** - o Trabalhador a tempo completo pode passar a trabalhador a tempo parcial. Menos horas; menos salário, --- nº1, artº155, Código Trabalho. Forçosamente, celebrado por escrito; por acordo; não pode ser imposto. Por um período determinado; ou, para sempre. Boa solução para trabalhadores que se aproximam do fim da vida activa. Vá ver artºs 150 a 156, Código. Processo de admissão de trabalhador com menos custos; no salário e nas despesas para a Seg. Social.
- 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, --- 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 conciliar 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, tem alguns benefícios que não se encontram 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. Negocie os termos.
- E – **Redução de horário** – com, concomitante, redução de retribuição e encargos. Note-se, não é a situação prevista na alínea A. Aqui, temporariamente ou não, 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, solução que não pode ser imposta, daí a ser imprescindível a redução a escrito do acordo, --- "adenda" ao contrato de trabalho. Não esqueça: reduzir o acordo a escrito, necessariamente.

CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

- 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. Claro, tem subjacente um contrato a tempo parcial. Logo, obrigatoriamente reduzido a escrito !
- G – **Redução de salários** – hipótese de solução, cada vez de mais difícil aplicação, agora que é o próprio Estado a “comer” subsídios ; aumentar impostos sobre os salários. 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 ... Faça sempre o contrato 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. Ver circular recente.
- 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 !
- L – **Recibo verde** – e, porque não, embora agora já não existam os “papeis” verdes. Desde que: não camuflam um verdadeiro contrato de trabalho; não excedam os 80% do tempo do servidor de serviços, porque não ? — Não se esqueça de realizar o contrato por escrito: o contrato de avença.

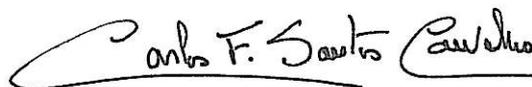
Não é um contrato de trabalho, é uma solução para tirar gente do desemprego.

M – **Contrato de prestação de serviço** – previsto no artº1.154, do Código Civil. Reduzir sempre a escrito. Cuidado: não se atreva a usar este contrato, pretendendo esconder um verdadeiro contrato de trabalho. Atenção às “presunções” no artº12, do Código Trabalho. Não é naturalmente, um contrato de trabalho; é uma solução para tirar gente do desemprego.

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. Também aqui, no Quadro de Pessoal, a rotina pode ser indicativo de senilidade e paralisação. Agilize o seu Quadro de Pessoal

 Janeiro 2013

 Carlos F. Santos Cavaleiro