

Não deixa de ser curioso que o tema desta sessão do Fórum seja “As propostas de reforma das relações de trabalho em Portugal”.

E é curioso precisamente na medida em que o actual Código do Trabalho (CT) já sofreu, desde a sua entrada em vigor em 2003, mais de 10 alterações legislativas. Daí colocar-se a questão de saber se há, efectivamente, necessidade de alterar novamente o quadro legislativo?

Antecipando uma das conclusões desta breve apresentação: sim, é urgente – até – proceder-se a uma reforma das relações de trabalho em Portugal, assente numa intervenção legislativa robusta que altere, de forma significativa, o actual quadro legislativo.

É comum dizermos que a nossa legislação do trabalho é herdeira da revolução do 25 de Abril. E ainda que isso seja parcialmente verdade, ela é, acima de tudo, fruto de uma Lei de 1969 (o Decreto-Lei n.º 49408, de 24 de Novembro de 1969, que aprovou o Regime Jurídico do Contrato Individual de Trabalho ou, simplesmente, LCT). Dir-me-ão – e com razão – que esse quadro legal sofreu diversas alterações, em particular, no pós 25 de Abril. No entanto, a verdade é que muitas das soluções legislativas, no que à dimensão individual das relações de trabalho diz respeito, já se encontravam consagradas nesse diploma. Efectivamente, apercebemo-nos que, não obstante o lapso temporal de quase 50 anos, as soluções legislativas aí vertidas são em muito idênticas às que constam na legislação actual. Mas mais do que isso: as alterações legislativas de relevo, mesmo que pontuais, no âmbito da dimensão individual da relação de trabalho, tiveram quase sempre um sentido liberalizante, fruto de um novo modelo assente na flexibilização.

É, ainda, estranho que, durante anos, se tenha reclamado a modernização da legislação do trabalho no que respeita ao tratamento das questões colectivas – como a greve e a negociação colectiva – e não se tenha verificado o mesmo empenho no que à dimensão individual do contrato de trabalho diz respeito, ou pelo menos com a mesma profundidade.

Se atentarmos no nosso quadro legislativo, no que concerne à dimensão colectiva das relações de trabalho, **era** legítimo afirmar que o período pós 25 de Abril foi

determinante na estruturação deste modelo. Mas quero enfatizar o “era”: desde 2003, com a aprovação do CT, julgo que essa afirmação deixou de fazer grande sentido.

Precisamente porque traduzem realidades e percursos distintos, é relevante distinguir o plano colectivo do plano individual das relações de trabalho.

a) Dimensão Colectiva

Até à reforma laboral que teve início com a entrada em vigor do CT (e que foi sucessivamente aprofundada em 2006, 2009 ou 2012), o **monopólio dos sindicatos na negociação e celebração de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho (IRCT)** era uma realidade indiscutível.

O **princípio da filiação** – que determinava a eficácia pessoal directa das convenções colectivas relativamente aos trabalhadores filiados nos sindicatos e associações patronais representadas – também não merecia qualquer contestação.

No que diz respeito ao **âmbito temporal (vigência)**, as **convenções colectivas** mantinham-se em vigor indeterminadamente, até serem substituídas por outras.

De igual modo, os **instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho apenas poderiam dispor em sentido mais favorável do que a lei** (o que constitui uma manifestação do **princípio do tratamento mais favorável**).

Ou seja, a lógica de todo o sistema de relações colectivas assentava num modelo em que sindicatos, no âmbito de uma relação de forças com os empregadores, desempenhavam um papel primordial que, no essencial era reconhecido e legitimado pelo próprio Estado.

Com o decréscimo das taxas de sindicalização, no início do séc. XXI, o sistema apresentava outra particularidade: uma **elevada taxa de cobertura das convenções colectivas** (cerca de 80% dos trabalhadores), apesar de a taxa de sindicalização rondar apenas os 20% .

Essa característica, que entretanto se tornara sistémica, tinha a sua razão de ser no recurso sucessivo aos mecanismos de extensão administrativa, por parte do Ministério do Trabalho, das convenções colectivas a trabalhadores e a empregadores não abrangidos.

Note-se, no entanto, que não havia qualquer tipo de critério relativamente à escolha da convenção cujos efeitos se pretendiam alargar. O Ministério do Trabalho podia, de forma discricionária, proceder a essa extensão sem ter em conta, por exemplo, a representatividade das partes outorgantes (imagine-se, a título exemplificativo, a situação de um sindicato que representava poucas dezenas trabalhadores poder ver a eficácia da convenção colectiva por si celebrada estendida a milhares).

Na verdade, bastaram quatro actos (consubstanciados nas alterações legislativas de 2003, 2006, 2009 e 2012) para uma mudança radical dos eixos norteadores da negociação colectiva:

1. **Fim do monopólio sindical** (ou, pelo menos, um prenúncio, em virtude da introdução da possibilidade de as comissões de trabalhadores, em determinado contexto, poderem ter competências a nível da negociação e da celebração de convenções colectivas);
2. **Desvirtuamento do princípio da filiação** (nomeadamente, através do mecanismo das adesões individuais de trabalhadores a instrumentos de regulamentação colectiva);
3. **Estipulação de vigência temporalmente limitada** (por meio da introdução do mecanismo de caducidade dos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho);
4. A **elevada taxa de cobertura das convenções colectivas**, obtida a custo da sua extensão administrativa nos moldes descritos, também **deixou de ser uma das características do sistema, em particular, a partir de 2011**, sendo certo que a tendência desse decréscimo é visível desde 2009 (o número de trabalhadores abrangidos por convenções colectivas no sector privado passou de mais de 1,8 milhões (em 2008) para cerca de 300 mil (em 2012), tal como consta do Relatório da OIT (2013), «Tackling the Job Crisis in Portugal», quadro B6,p. 56.)

Mais do que isso, estas alterações legislativas tiveram repercussões profundas no equilíbrio negocial entre as associações patronais e os sindicatos, com o notório enfraquecimento da posição negocial das associações representativas dos trabalhadores.

Estas alterações determinaram a própria reconfiguração do modelo da negociação colectiva, convertendo-se, em determinados casos, a contratação colectiva num instrumento privilegiado para a introdução de mecanismos flexibilizadores da prestação de trabalho (como, por exemplo, sucedeu com a adaptabilidade de horários, bancos de horas, mobilidade funcional ou a precarização dos vínculos laborais).

No que à contratação colectiva diz respeito, este é o panorama actual.

É, por isso, necessário corrigir esse desequilíbrio que se verifica, actualmente, entre os parceiros sociais (e que as reformas legislativas operadas desde 2003 acentuaram de forma dramática). Ou seja, para que um modelo de relações colectivas possa ser viável importa estabelecer um reequilíbrio negocial que passará, necessariamente, por um conjunto de alterações legislativas:

1. Desde logo, é necessário **mitigar a caducidade dos contratos colectivos** de trabalho, tornando a figura da **arbitragem obrigatória necessária** para todos os IRCT (celebrados pela primeira vez ou objecto de negociação/renovação) que sejam objecto de denúncia, o que permite, à partida, socorrer as estruturas de representação colectiva dos trabalhadores da constante “ameaça” da caducidade dos IRCT. Em alternativa, poderia sugerir-se um sistema que garantisse a vigência desses IRCT até à sua substituição (mas julgo que essa solução se revela mais problemático em termos políticos).

Note-se que a institucionalização de um modelo de arbitragem obrigatória – o tribunal arbitral do Conselho Económico e Social, adiante CES (que é um órgão tripartido, incluindo representantes dos trabalhadores, dos empregadores e do

Estado), tem tido resultados positivos no âmbito, por exemplo, da estipulação dos serviços mínimos em caso de greve de empresas de determinados sectores, pertencentes ao sector empresarial do Estado, e poderia desempenhar uma função similar neste sistema. Na prática, esta solução, acabaria por compelir, a médio prazo, as partes a encetarem negociações conducentes a um acordo bilateral, sob pena de arriscarem uma solução que poderia não satisfazer na plenitude os seus interesses. Ou seja, a adopção desta medida seria, assim, um incentivo para essas negociações directas sem a “chantagem” da caducidade (uma vez que as convenções colectivas seriam necessariamente substituídas por outras, ainda que resultassem de uma decisão arbitral);

2. É também necessário, legislar no sentido de **proibir os chamados “free-riders”, a aplicação generalizada de IRCT por parte dos empregadores a não sindicalizados e as adesões individuais**: o princípio da filiação deve ser entendido como tendo um carácter absoluto, não admitindo excepções e evitando também, assim, a escolha dos IRCT aplicáveis.

Esta é uma questão central, na medida em que têm contribuído para enfraquecer e deteriorar a capacidade negocial dos sindicatos (e, para alguns, alguma legitimidade nos acordos com as associações patronais). Para um sistema de relações colectivas de trabalho saudável, a capacidade de negociação e, acima de tudo, a representatividade dos parceiros sociais são pontos fundamentais. Desde logo, porque a aplicação de um IRCT de uma forma generalizada a todos trabalhadores de uma empresa, enquanto acto de gestão do empregador, pode até parecer benemérito. No entanto, na prática, acaba por conduzir muitos trabalhadores à desfiliação por não vislumbrarem qualquer vantagem nessa mesma filiação sendo que, além do mais, essa filiação implica o pagamento de uma quota. O raciocínio vale para os “free riders” e para a possibilidade de adesão individual a instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho.

3. Finalmente, há a necessidade de consagração, de forma clara, do **princípio do tratamento mais favorável** enquanto princípio estruturante do nosso sistema de relações colectivas de trabalho, impedindo que um IRCT possa dispor em sentido menos favorável do que o previsto na lei.

Outra vertente fundamental da dimensão colectiva das relações de trabalho é o direito à greve.

E ao analisarmos esta matéria verificamos que também aqui houve um conjunto de alterações legislativas que, ainda que tenham passado como sendo de menor alcance, na realidade, se traduzem em constrangimentos ao direito à greve, em particular nas fases que antecedem o seu exercício:

1. Desde logo, com o CT de 2003 verificamos que houve um **alargamento dos sectores que se destinam à satisfação de necessidades sociais impreteríveis** e, que como tal, estão obrigados a um prazo de pré-aviso de greve superior, bem como à estipulação de serviços mínimos.

2. Verificamos, também, que com o CT de 2003, **os prazos de pré-aviso de greve foram alargados** de 5 dias para 5 dias úteis para a generalidade das greves. Caso se tratem de empresas de sectores que se destinem à satisfação de necessidades sociais impreteríveis, esse prazo passou de 10 dias para 10 dias úteis.

Ora, do ponto de vista material não se encontra qualquer justificação para o alargamento destes prazos, senão o de permitir, muitas vezes, ao empregador reagir de forma a obstaculizar o exercício do direito à greve.

4. Por outro lado, o Código do Trabalho prevê um **sistema de determinação de serviços mínimos dualista**, que deve ser corrigido.

Não faz sentido que empresas do mesmo sector de actividade que se dedicam à satisfação das mesmas necessidades sociais impreteríveis tenham foros distintos, consoante pertençam ou não ao sector empresarial do Estado. No quadro legislativo actual, caso pertençam, a decisão compete ao tribunal arbitral do CES; caso não pertençam, a competência é do ministro do trabalho em conjunto com o ministro responsável pelo sector de actividade.

Esta dualidade coloca algumas reservas e afigura-se problemática, nomeadamente tendo em conta a legislação comunitária sobre concorrência mas, acima de tudo, algumas decisões mais recentes do Tribunal de Justiça da

União Europeia (TJUE) sobre matérias relacionadas com questões colectivas de trabalho e a sua compatibilização com normas e princípios concorrenciais (apesar de a questão não ter sido levantada até ao momento, considerando as privatizações recentes, esta distinção pode revelar-se problemática e objecto de reclamações futuras, a nível europeu).

Nesse sentido, julgo que, apesar de tudo, a competência do tribunal arbitral do CES deve ser alargada a todas as empresas dos sectores considerados essenciais (desde logo, porque o Estado não poderá abarcar essas competências uma vez que, no caso das empresas integradas no seu sector empresarial, a incompatibilidade – sendo parte interessada – é notória mas também porque, apesar de tudo, o tribunal arbitral do CES tem a tal natureza tripartida).

b) Dimensão Individual

No que concerne à dimensão individual das relações de trabalho verificamos que há uma extensa lista de soluções legislativas inadequadas ou, pelo menos, particularmente discutíveis, atendendo a nossa realidade laboral, e das quais vos deixo apenas alguns exemplos:

1. No que respeita à **Presunção de existência do contrato de trabalho** (prevista no art. 12.º CT) verificamos que essa norma prevê um conjunto de indícios que permitem, em tribunal, verificar se estamos ou não perante uma relação de trabalho.

Considerando a forma como hoje em dia o trabalho é prestado – ou seja, porque muitas vezes, o trabalho é prestado com equipamento próprio do trabalhador, porque não existe uma definição fixa do termo e do início da prestação de trabalho ou porque o trabalhador não presta serviço num local pertencente ao empregador, seria particularmente importante introduzir o critério da “dependência económica” como o elemento fundamental (ou pelo menos um dos elementos fundamentais) para a caracterização da relação jurídica como sendo de natureza laboral.

2. Se isso não fosse possível, pelo menos, proceder a uma revisão do art. 10.º do CT. Esta norma prevê um conjunto de **situações equiparadas ao contrato de trabalho**, relativamente às quais as normas legais respeitantes a direitos de personalidade, igualdade e não discriminação e segurança e saúde no trabalho são aplicáveis (quando ocorra prestação de trabalho por uma pessoa a outra, sem subordinação jurídica, mas com dependência económica).

Ora, se o critério de dependência económica não fosse acolhido como elemento fundamental para a caracterização da relação de trabalho, seria importante, pelo menos, ampliar o conjunto de normas legais aplicáveis nestas situações (nomeadamente, consagrar-se o direito a férias e ao descanso semanal; introdução do limite de horas diários; protecção sindical, quando a prestação de serviços ocorra nas situações descritas nesse artigo).

3. Outra das situações que se afigura de compreensão difícil é a questão da **Mobilidade Funcional** (art. 120.º CT): actualmente, temos um regime que permite ao empregador colocar o trabalhador a desempenhar funções que não correspondem à sua categoria ou à actividade contratada, por um período indefinido (em última análise, para sempre) sem que o trabalhador veja o seu direito a essa categoria efectivamente consagrado.

Nesse sentido, é também importante introduzir um mecanismo de reclassificação de categoria, caso seja ultrapassado um prazo considerável (tendo em conta as soluções consagradas nesse artigo e por uma questão de harmonização o prazo de 2 anos afigura-se adequado).

4. Relativamente ao regime do **contrato a termo**, temos um conjunto de soluções legais que contribuem para uma precarização quase perpétua destes trabalhadores. Desde logo, o facto de os motivos para a contratação a termo não serem taxativos mas também as sanções previstas para, por exemplo, as situações em que um contratado a termo seja preterido num concurso para um posto de trabalho efectivo na empresa (a lei confere-lhe apenas o direito a uma indemnização).

Mas há outro aspecto que carece particularmente de ser alterado. O regime da **contratação de trabalhadores à procura de primeiro emprego** (art. 140.º, n.º 4, al b): o nosso sistema permite que alguém que nunca tenha trabalhado possa ser

contratado a termo, sob o pretexto de estarmos perante uma política de fomento de emprego. Contudo, existe já um programa de estágios cujo objectivo é a inserção no chamado “mercado de trabalho”. Por outro lado, a lei prevê a existência de períodos experimentais (entre os 90 e os 240 dias) para que, nomeadamente, o empregador afira da competência ou da adequação do trabalhador ao posto de trabalho ou da sua inserção na estrutura orgânica da empresa. Neste quadro, permitir a contratação a termo de trabalhadores à procura de primeiro emprego é, na prática, mais um mecanismo que apenas contribui para a precarização deste conjunto de trabalhadores.

Coloca-se, ainda, outro problema relativamente a esta questão: a nossa jurisprudência entende que um “trabalhador à procura de primeiro emprego” é aquele que nunca teve um contrato de trabalho efectivo. Ou seja, na prática, esta interpretação dos nossos tribunais superiores permite que um trabalhador que nunca tenha tido um vínculo efectivo possa, em última análise, ser contratado eternamente através da celebração de um vínculo precário.

Julgo, por isso, ser importante eliminar a possibilidade de contratação a termo nestas situações.

5. Uma das soluções legislativas mais chocantes prevista no CT é a consequência da **Cedência ilícita de trabalhador temporário contratado por Empresa de Trabalho Temporário (ETT) não autorizada** (art. 173.º do CT). No regime actual, a consequência dessa ilicitude é que o trabalhador contratado por uma empresa de trabalho temporário vê-se obrigado a prestar serviço para essa ETT não autorizada em vez de o fazer para o utilizador, que é o real beneficiário da prestação do seu trabalho. Note-se que existe um registo público de ETT autorizadas a prestar esse serviço de cedência de trabalhadores, pelo que quando um utilizador contrata com uma ETT que não consta desse registo tem consciência da ilicitude dessa contratação. Nesse sentido, a sanção decorrente dessa violação tem de ser imputada à empresa utilizadora e considerar-se que o trabalhador presta serviço, em regime de efectividade para esta e não para uma ETT não autorizada.
6. Seria igualmente relevante proceder a uma **alteração da sistemática do Código do Trabalho (CT) de forma a torná-lo mais acessível e perceptível aos cidadãos**

(por exemplo: no caso das chamadas situações de trabalho atípicas – contrato a termo, temporário, etc.. – incluí-las num capítulo no qual constasse toda a informação relativa a direitos, bem como os termos em que essas relações podem ocorrer ou podem cessar).

7. Outro dos aspectos cuja premência de alteração se afigura mais evidente é a necessidade de introdução na nossa legislação de uma **norma que disponha sobre um conjunto de matérias cuja redacção deve ser absoluta ou relativamente proibida nos contratos individuais de trabalho** (semelhante aos que sucede com a legislação sobre cláusulas contratuais gerais), nomeadamente cláusulas que disponham que o local de trabalho é todo o território nacional ou que o horário de trabalho se compreende entre as 00h e as 24h. O empregador quando contrata sabe que contrata para que o exercício da actividade ocorra num local determinado (excepto em profissões/actividades específicas), como também sabe que o trabalho desempenhado se verificará num determinado período temporal que não as 24 horas do dia. Este tipo de cláusulas, sob o pretexto de constituírem uma ferramenta de gestão, constituem, na maioria das vezes, meios para pressionar o trabalhador quando este exerce alguns direitos ou formas de forçar a cessação do contrato de trabalho.
8. Por outro lado, no que diz respeito a matérias relacionadas com **alterações contratuais** (mobilidade geográfica, temporal, funcional) deve procurar formalizar-se (ou «**procedimentalizar**») **o modo como estas podem ocorrer** (de forma clara, unívoca), procurando estabelecer-se um regime que seja objectivo, evitando, precisamente, que estes instrumentos funcionem como forma de pressão ou como sanções encapotadas.
9. Com as alterações introduzidas em matéria de **indemnizações** devidas pela cessação do contrato de trabalho, verifica-se, também, uma necessidade de **clarificação e uniformização dos montantes indemnizatórios pagos** aos trabalhadores. Actualmente, temos um regime demasiado complexo que prevê montantes indemnizatórios distintos cujo critério assenta somente na data de celebração do contrato. Ora, é fundamental que se adopte um critério único e uniforme que tenha em consideração a própria tradição legislativa nesta matéria (que durante mais de 30 anos foi um mês/ano de trabalho prestado). É certo que

a introdução de novas regras teve como propósito tornar o despedimento mais barato essa não deve ser uma preocupação da legislação laboral. Pelo contrário, a legislação do trabalho deve ter sempre como objectivo estabelecer um quadro regulatório claro e procurar equilibrar o inerente desequilíbrio de forças entre o trabalhador e o empregador numa relação de trabalho. Essa é a função primordial deste ramo de direito.

10. Uma das questões essenciais que carece de uma reforma legislativa é o **regime relativo à adaptabilidade de horários; banco de Horas e horário concentrado**. Este é, aliás, um ponto determinante no que respeita à dimensão individual do contrato de trabalho mas também no que concerne à sua dimensão colectiva. Com as alterações introduzidas pós 2003, passámos a ter um regime que permite que estas formas de prestar trabalho sejam acordadas individualmente com o trabalhador quando antes constituíam uma reserva no âmbito da negociação colectiva. Esta medida é, aliás, paradigmática da incongruência das reformas laborais ocorridas desde 2003: isto porque, a pretexto de alegadamente se pretender dinamizar a contratação colectiva, retiram-se do seu escopo matérias que antes se encontravam exclusivamente na sua reserva. É, por isso, necessário que estas matérias voltem a ser tratadas exclusivamente no âmbito da negociação colectiva, proibindo acordos individuais no que respeita à Adaptabilidade de Horários; Banco de Horas e Horário Concentrado.

Há ainda um conjunto de matérias, relativas à dimensão individual da relação de trabalho que também deveriam ser objecto de uma reflexão e subsequente alteração legislativa:

11. Relativamente ao **trabalho a tempo parcial** (arts 150.º e ss CT) seria importante a estipulação do direito a prestar trabalho a tempo parcial, durante determinado período, relativamente a um conjunto de trabalhadores, quando estes o solicitem por escrito, nomeadamente trabalhador estudante; trabalhador com estado de saúde precário, comprovado por atestado médico; trabalhador com 55 anos de idade ou mais; trabalhadores com familiares a seu cargo cujo grau de incapacidade obrigue a uma prestação de assistência que comprovadamente

não possa ser prestada por outrem ou trabalhadores portadores de deficiência ou doença crónica. Este direito deveria ser consagrado não como uma mera liberalidade dependente da vontade do empregador mas sim como um direito efectivo do trabalhador.

12. O mesmo raciocínio vale para o **teletrabalho** (arts. 165.º e ss CT): seria importante permitir que um trabalhador pudesse prestar trabalho em regime de teletrabalho – obviamente quando a especificidade da actividade o permita –, durante determinado período, relativamente a um conjunto de trabalhadores, quando estes o solicitem por escrito, nomeadamente nas situações que referi a propósito do trabalho a tempo parcial.
13. Verificamos também a necessidade de **clarificação do conceito de retribuição**. Actualmente, excepcionando alguns complementos, a lei presume que tudo aquilo que tem natureza regular e periódica é considerado retribuição (e, como tal, deve ser incluído na retribuição e subsídio de férias). Sucede porém que esse conceito é particularmente indeterminado e, também neste caso, o Supremo Tribunal de Justiça tem entendido que “regulares e periódicas” são apenas as parcelas retributivas que um trabalhador recebe 11 vezes ao ano. Nesse sentido, seria conveniente a fixação de um critério – mesmo que Salomónico – que estabeleça, por exemplo, que todas as prestações pagas em 6 meses, num ano civil, integram o conceito de retribuição (ressalvados os casos excluídos por lei).

c) Breves notas conclusivas

É importante termos sempre presente que as políticas públicas de um Estado Social relativamente às relações de trabalho, em particular no que diz respeito à sua dimensão colectiva, têm como escopo uma melhor “redistribuição dos recursos”, cumprindo, assim, uma função intimamente ligada à melhoria das condições de vida dos trabalhadores.

A verdade é que, nos últimos anos, esse desiderato tem sido colocado em crise. O imperativo de um «novo» modelo assente na «flexibilização», importado das Escolas de

Gestão para o Direito do Trabalho, tem acentuado o sentido liberalizante de um conjunto de reformas na área social, em particular no Direito do Trabalho.

A orientação das políticas públicas nesta matéria, no caso nacional, vertida na reforma (s) laboral (ais) – que teve o seu início em 2003 e um dos seus expoentes em 2012 (Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho) –, tem retirado à dimensão colectiva das relações de trabalho essa especificidade de cariz social que, ao longo dos anos, sempre constituiu uma característica determinante, subalternizando-a e instrumentalizando-a (em particular, no que se refere à contratação colectiva) às alegadas necessidades económicas.

Por outro lado, à estabilidade e segurança das relações laborais, fortemente associados à sua dimensão colectiva, sucedeu um novo paradigma, assente na ideia de que “o garantismo não garante nada que a economia não produza”.

Esse foi, aliás, o argumento que contribuiu para uma inflexão do Direito do Trabalho de forma a prosseguir apenas estratégias de política económica e de emprego, operando-se, lentamente, a sua reconversão em mero direito do emprego.

E quando essa alteração de paradigma ocorreu, passámos a deparar-nos com uma realidade em que a relação típica de trabalho foi transformada numa espécie de área jurídica de privilégio, ao mesmo tempo que se foram criando inúmeros ghettos laborais, alicerçados na parca protecção jurídica do prestador de trabalho.

A nossa legislação reflecte essa realidade. Daí a necessidade de, de facto, procedermos a uma reforma legislativa que tenha em conta a realidade nacional, que tenha em conta o tempo em que vivemos e que, acima de tudo, tenha em conta o enorme e real desequilíbrio das relações de trabalho, tanto na sua dimensão individual, como na dimensão colectiva (neste último caso, fruto das reformas ocorridas desde 2003).