

Alterações no domínio do direito do trabalho em 2016



Por Nuno Guedes Vaz*

Desde que o Governo em funções tomou posse que é visível um período de trégua social pelo lado sindical.

As expetativas criadas, expressa ou tacitamente, em torno do “regresso ao passado pré-troika” designadamente em matéria laboral, naturalmente que são um *leitmotiv* para a acalmia social que se tem verificado.

O aumento do valor do salário mínimo para 2016 e a esperança de novo aumento em 2017, o restabelecimento dos quatro feriados que haviam sido eliminados em 2012 por força do Memorando celebrado com a *troika*, bem como as medidas legislativas, agora já em fase final de aprovação, relativas à “reposição” das 35 horas semanais no setor dos trabalhadores em funções pública, naturalmente que deram consistência a tais expetativas.

A questão que se coloca, inevitavelmente, é a de saber por quanto tempo a economia e a evolução das contas públicas lhes poderão dar amparo e sustentar.

Entretanto, a verdade é que, nos últimos meses, as situações de greve têm sido quase inexistentes, com exceção de um ou outro caso mais visível, como o da greve nos portos de Setúbal, Lisboa e Figueira da Foz.

Os dados disponibilizados pelo Conselho Económico e Social (CES) sobre os processos de

arbitragem de definição de serviços mínimos relativos a greves em empresas do setor empresarial do Estado evidenciam tal pacificação.

“A promoção de medidas visando ‘relações laborais estáveis e duradouras’, consubstanciam um outro grupo de temas já elencados pelo Governo como prioridades para 2016, podendo-se destacar [diversas medidas, como novas limitações à celebração de contratos de trabalho a termo]”

Enquanto no primeiro quadrimestre de 2016 houve lugar a três processos de arbitragem de serviços mínimos, no quadrimestre homólogo de 2015, o número de processos ascendeu a 16!

A mesma tendência se verifica

no setor do emprego público, tomando em conta os pré-avisos de greve registados na Direção-Geral da Administração e do Emprego Público: comparando o primeiro quadrimestre de 2015 com o homólogo de 2016, regista-se um decréscimo de 38 para 11 pré-avisos de greve.

Um dos lados interessantes das greves que têm estado a acontecer no setor privado reside em terem como denominador comum reivindicações sindicais relacionadas com a negociação coletiva: nuns casos, o impasse nas negociações de revisão global ou salarial de convenções coletivas de trabalho, noutros na celebração de primeiras convenções, e noutros ainda a magna questão da caducidade.

Ora, o regime jurídico da contratação coletiva, é precisamente um dos temas comuns nas agendas dos sindicatos (tenham-se a propósito as declarações preferidas pelos líderes da CGTP- IN e da UGT nas celebrações do passado dia 1 de Maio), dos partidos políticos que apoiam o atual Governo e do próprio Governo.

Não há, por isso, dúvidas de este vai ser um dos alvos do Governo, parceiros sociais e partidos políticos nos próximos tempos.

Aliás, a intervenção do ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, no passado dia 24 de fevereiro, na Assembleia da República, em que

apresentou as prioridades legislativas para 2016, identificou claramente as intenções de alterar as regras e prazos relativos à vigência e caducidade das convenções coletivas de trabalho e os critérios e os prazos para a emissão das portarias de extensão.

A justificação para tal prioridade assenta no almejado objetivo do “desbloqueamento” da contratação coletiva, conceito cujo exato conteúdo varia consoante de quem o reclama, bem se sabendo que a negociação coletiva é um tema que, desde 1974, tem tido mais vertentes fraturantes do diálogo social do que de consensualização.

Basta ter presente que o regime legal sobre a vigência e caducidade das convenções coletivas de trabalho se manteve incólume a qualquer alteração legal relevante, pelo menos, entre 1979 e o Código do Trabalho de 2003, e que as sucessivas alterações legais, que desde então foram introduzidas, nunca tiveram o consenso unânime dos parceiros sociais.

A promoção de medidas visando “relações laborais estáveis e duradouras”, consubstanciam um outro grupo de temas já elencados pelo Governo como prioridades



para 2016, podendo-se destacar, nomeadamente, as seguintes medidas:

- Introdução de novas limitações à celebração de contratos de trabalho a termo com trabalhadores à procura de primeiro emprego ou de desempregados de longa duração;
- Penalização de situações de excessiva rotatividade de quadros de pessoal, por via de uma maior oneração em termos de contribuições para a segurança social;
- Incremento dos requisitos previstos na lei relativamente à comprovação das necessidades temporárias invocadas para a contratação a termo;
- Reforço dos mecanismos de

combate à utilização indevida do contrato de prestação de serviços, visando tornar mais célere os mecanismos legais existentes (v.g. Lei nº 63/2013), com agravamento de penalizações em caso de fraude;

- Reforço da fiscalização do cumprimento das normas laborais, com especial enfoque nas formas ilícitas de prestação de trabalho subordinado (v.g. trabalho subordinado dissimulado por estágio ou prestações de serviços), nomeadamente com o aumento do quadro de inspetores do trabalho e dos meios à sua disposição. ■

* Advogado da PLMJ
E-mail: nuno.guedesvaz@plmj.pt

PUB

ARCO
à frente em segurança

707 20 30 40
archo@archo-security.com
archo-security.pt

Alvará nº 18 A, B e C da Lei 34/2013

