

Alterações no direito do trabalho em 2016 (?)



POR:
**NUNO GUEDES
VAZ**

Advogado especialista em Direito do Trabalho da PLMJ

No sistema legal português, a formação e revelação de normas jurídicas de natureza laboral tem como "protagonistas" (não curemos agora das especificidades do uso laboral com fonte de direito), a Assembleia da República, através da aprovação de Leis, o Governo através da aprovação de Decretos-Lei (e também por via da aprovação de portarias de condições de trabalho e de portarias de extensão), e os parceiros sociais (associações de empregadores ou empregadores e associações sindicais), através da celebração de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho.

Porém, num país em que se pede (aqui se incluindo os próprios parceiros sociais) constantemente que o Estado intervenha, naturalmente que a lei tem assumido um papel relevante nos termos e condições em que os parceiros sociais podem exercer o seu direito de autonomia coletiva laboral.

Numa indagação sobre quais as alterações que poderão ocorrer no direito do trabalho em 2016, naturalmente que haverá que tomar em especial atenção o que o Governo vai anunciando quanto às suas prioridades neste domínio e, por outro lado, como se vão posicionando os Partidos Políticos com assento parlamentar.

Do lado do Governo, recorrentemente, pela voz do Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, as prioridades têm sido claras, podendo sumariar-se nas seguintes principais:

- Novas limitações à celebração de contratos de trabalho a termo com trabalhadores à procura de 1º emprego ou de desempregados de longa duração;
- 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 célebre 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;

- Promoção da negociação coletiva através da alteração das regras e prazos relativos à vigência e caducidade das convenções coletivas de trabalho, bem como dos critérios e os prazos para a emissão das portarias.

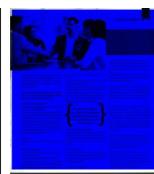
Talvez a principal questão que se coloca seja a de saber qual a calendarização para a execução das medidas "prometidas".

É que o atual Governo tomou posse em 26 de novembro de 2015, e até agora a única medida legislativa que aprovou no domínio do direito do trabalho cingiu-se ao aumento do "salário mínimo nacional" para 2016, com a fixação do valor de 530€.

Governo e Parlamento estão aliás, atualmente, em situação de empate técnico quanto a medidas legislativas aprovadas, uma vez que o restabelecimento dos quatro feriados que haviam sido suprimidos no período da "troika" se efetivou através de uma Lei da Assembleia da República.

Por outro lado, note-se que, a 1 de junho 2016, o Governo não tem pendente na Assembleia da República qualquer proposta de lei laboral, nomeadamente sobre as prioridades acima elencadas, nem se encontra em apreciação pública qualquer projeto legislativo do Governo relativo ao Código do Trabalho.

Ao invés, é interessante notar que na presente legislatura foram já admitidas cerca de 31 propostas de lei apresentadas pelos partidos políticos com assento parlamentar



Direito do Trabalho

das quais, tirando as que reconduziram à restauração dos quatro feriados nacionais suprimidos pela Lei nº 23/2012, se encontram pendentes aproximadamente 26 iniciativas legislativas.

As matérias que estão a merecer a atenção dos nossos parlamentares podem agrupar-se nos seguintes temas:

• CONTRATAÇÃO COLETIVA

- Reposição do princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador;
- Reposição do regime de sobrevigência das convenções coletivas de trabalho até serem substituídas por outra, com consequente revogação do regime de caducidade em vigor;
- Aplicação do regime de sobrevigência supra referido nos casos de transmissão de empresa/estabelecimento, ou de parte de empresa/estabelecimento.

• FÉRIAS

- aumento do período mínimo para 25 dias úteis.

• PARENTALIDADE

- Criação da licença parental para nascimento prematuro;
- Criação da licença parental pré-natal;
- Licença parental inicial – v.g. aumento para 210 dias, em geral e aumento da licença parental inicial a partir do terceiro filho

em uma semana para cada um dos progenitores;

- Licença parental exclusiva do pai – v.g. aumento de 15 para 30 dias;
- Licença parental complementar e da licença para assistência a filho com idade até 6 anos – alargamento do gozo aos avós;
- Extensão das dispensas para amamentação e aleitação ao acompanhamento à criança até aos três anos de idade.

É notória a ausência de medidas que tenham qualquer preocupação com os efeitos laborais, em Portugal.

• PRECARIIDADE LABORAL

- Dissimulação de situações de trabalho subordinado, contratação ilegal de trabalhadores e presunção da existência de contrato de trabalho - reforço dos mecanismos existentes.

• TEMPO PARCIAL

- Revisão do regime e consagração de um novo direito do trabalhador que estiver a 1 ano da idade legal de reforma poder trabalhar a tempo parcial.

• TEMPO DE TRABALHO

- Redução para 35 horas do limite máximo do período normal de trabalho semanal;
- Revogação dos mecanismos de adaptabilidade individual e de banco de horas individual;
- Revogação dos mecanismos de adaptabilidade individual e de banco de horas individual, na modalidade grupal.

Claro que, atendendo à atual composição parlamentar, o sucesso de qualquer das propostas legislativas pendentes dependerá sempre de uma maior ou menor habilidade na construção da maioria necessária para o efeito.

Em todo o caso, da paleta de temas que estão pendentes no parlamento, e tendo presente as prioridades do MTSS, é notória a ausência de medidas que tenham subjacente qualquer preocupação com os efeitos laborais, em Portugal, decorrentes da globalização da economia e da progressiva desmaterialização do local onde o trabalho é prestado.

Afinal, a postura do Legislador continua a alicerçar-se no modelo da grande empresa industrial virada para o mercado nacional, sem concorrência externa e com ciclos de produção perfeitamente uniformes...

Mas essa perspetiva, nos tempos que correm, não nos parece que atraia o investimento, potencie a sustentabilidade e o desenvolvimento do emprego e conduza a uma evolução para um trabalho não apenas digno, mas também de qualidade. x