Data : 2008/11/27 DIARIO ECONOMICO - PRINCIPAL
Título : Especialistas duvidam do impacto das bandeiras do Governo
Tema :
Periodicidade : Diaria Âmbito : Nacional
Temática : Gestão/Economia/Negócios Imagem : 1/2
Pág. : 22
GRP : 2.0
Inv. : 11260.00
Tiragem : 18379
Área : 180000 mm2

Especialistas duvidam do impacto das bandeiras do Governo

ALGUMAS DAS MEDIDAS SIMBÓLICAS do novo Código serão pouco relevantes. Outras são contestadas.

Cristina Oliveira Silva e Tatiana Canas
cosilva@economicasgps.com

Algumas das medidas mais polémicas da nova lei laboral vão ter fraco impacto na vida dos trabalhadores e das empresas, segundo os especialistas contactados pelo Diário Económico. O banco de horas, é um exemplo, assim como as novas regras para proteger as vítimas de violência doméstica, uma das propostas fortes do PS.

BANCO
O limite de horas compensáveis por trabalhador é de 200 horas anuais.

200

FLEXIBILIDADE
A flexibilização de horários é um dos pilares do novo Código do Trabalho: a nova lei prevê bancos de horas, horários concentrados e adaptabilidade individual e grupal.

CONTRATOS
O patrão que empregue pessoas com contratos a termo vê as contribuições aumentarem para 26,75%.

3 p.p.

1. CRIAÇÃO DE UM BANCO DE HORAS

A nova lei quer flexibilizar os horários e uma das medidas previstas diz respeito ao banco de horas. Para a CGTP, a medida, tal como os horários concentrados, pretende eliminar o pagamento das horas extraordinárias, já que a prestação de serviço extra pode ser compensada em tempos de descanso. Ainda assim, os três escritórios de advogados contactados dizem que a medida não terá grande impacto. César Sá Esteves defende que não é clara a "distinção face ao regime de adaptabilidade" e salienta que o banco de horas só pode ser instituído por contratação colectiva. Tiago Cortes recorda que os sindicatos dificilmente o aceitarão, uma vez que isso significa "uma redução da remuneração média". E acrescenta: "O banco de horas será verdadeiramente importante quando passar a ser aplicável por defeito".

2. ADAPTABILIDADE DE HORÁRIOS

Com este instrumento, prevê-se que um determinado horário (com certos limites) seja aplicado à totalidade dos trabalhadores de um grupo, com concordância da maioria (75%) ou, em caso de contratação colectiva, com concordância de 60% dos trabalhadores. Luís Miguel Monteiro admite "que os sindicatos não tenham interesse na consagração da possibilidade de extensão" deste regime.

3. TRABALHO INTERMITENTE

Esta foi a forma que o Código do Trabalho encontrou para acautelar actividades descontínuas ou de intensidade variável. César Sá Esteves considera que a medida terá impacto prático, opinião não partilhada pelos outros dois escritórios. Tiago Cortes recorda que o facto de o empregador ter de continuar a pagar 20% da remuneração durante o período de inactividade resulta no fraco recurso a este instrumento. "Para a generalidade das situações, o contrato de trabalho intermitente é substituído com vantagem pelo contrato a termo ou pelo recurso a trabalho temporário".

4. MAIS DIREITOS PARA O PAI

A nova lei introduz uma nova licença de parentalidade que beneficia a partilha de licença entre progenitores. Por outro lado, também confere ao pai um maior número de faltas e licenças. Esta última medida pode vir a ser relevante a longo prazo, diz Tiago Cortes, mas, para já não deverão ser "integralmente aproveitadas" já que a realidade é "mais conservadora".

César Sá Esteves, sócio do departamento de Laboral da Simmons

5. VIOLÊNCIA DOMÉSTICA

Esta foi uma das principais alterações feitas pelo PS à proposta do Governo: o trabalhador vítima de violência doméstica pode pedir transferência do local de trabalho ou, caso contrário, suspender o contrato. Mas os três advogados dizem que não terá implementação prática. Estas vítimas costumam ser "dependentes do agressor", pelo que é "irrealista achar que têm capacidade para mudar de vida de um dia para o outro, encontrar uma nova casa, etc.", diz Tiago Cortes. Por outro lado, a "bondade da norma" vai defrontar-se com o obstáculo de não existir vaga noutro estabelecimento da empresa, acrescenta Luís Miguel Monteiro. Já César Sá Esteves considera que este é um "ónus injustificado sobre o empregador" e acrescenta que é "descabido incluir na lei laboral matérias que, em rigor são de outro foro".

6. ALTERAÇÕES NOS CONTRATOS A PRAZO

Os contratos a prazo passam a estar limitados a três anos (contra os actuais seis) podendo ser renovado três vezes. Tendo em conta a limitação, as renovações terão pouco impacto prático, defende Luís Miguel Monteiro.

7. COMBATE À PRECARIEDADE

O novo Código Contributivo vai contemplar uma série de medidas de combate à precariedade, que já justificou duras críticas por parte do patronato. Empregadores que contratem trabalhadores a termo vão ver a Taxa Social Única em três pontos percentuais (para 26,75%) enquanto desce em um ponto a contratação sem termo (para 22,75%). Contratação de recibos verdes implicam um desconto de cinco pontos percentuais. Além desta redução, os trabalhadores contam com uma diminuição de 2,4 pontos percentuais sobre as contribuições para a Segurança Social. Diz César Sá Esteves que, "mais do que assumir como inimigo o modelo contratual da prestação de serviços, dever-se-ia assegurar uma tutela dos verdadeiros trabalhadores autónomos em dependência económica".

8. CADUCIDADE

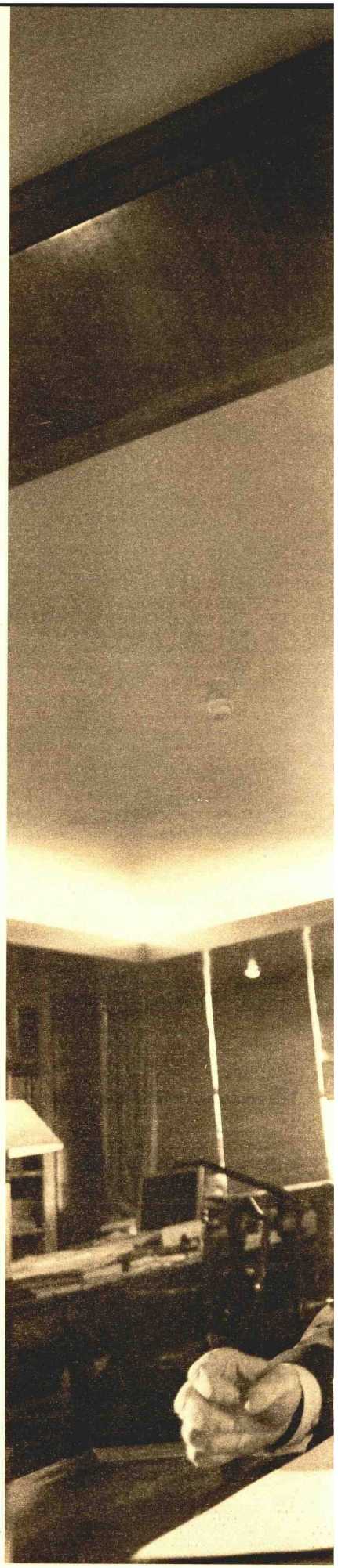
As convenções com cláusula de renovação sucessiva caducam ao fim de 6,5 anos (incluindo os 18 meses se sobrevigência) após a último publicação integral do texto. Esta é uma das medidas mais contestadas. Mas Luís Miguel Monteiro frisa que a caducidade terá pouco impacto na economia.

9. SIMPLIFICAÇÃO DO DESPEDIMENTO

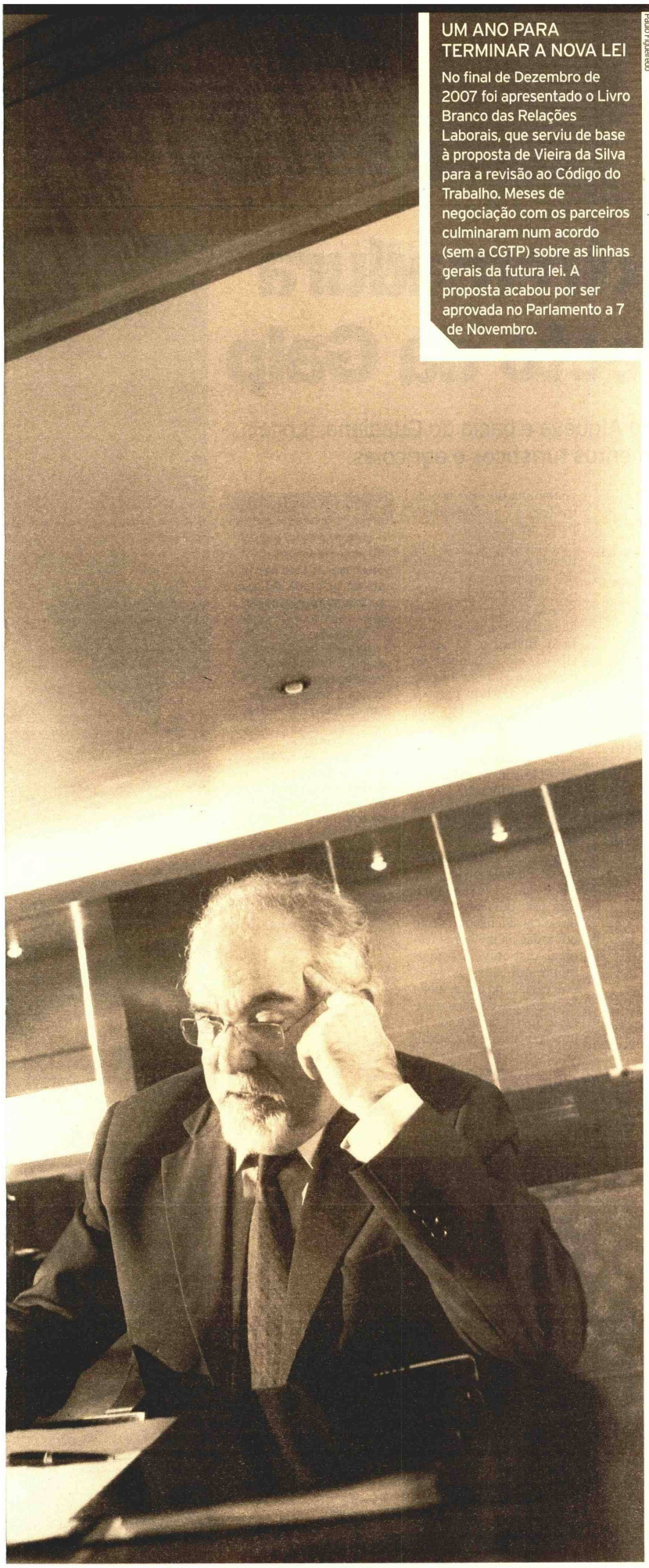
Os despedimentos passam a ser simplificados, mantendo-se válidos quando existam apenas irregularidades formais. E neste caso o trabalhador não tem de ser reintegrado e tem apenas direito a metade da indemnização. O prazo de impugnação passa para 60 dias no despedimento individual. A simplificação dos despedimentos também é contestada pela CGTP.

10. MOBILIDADE

A mobilidade geográfica e funcional é uma das reivindicações dos patrões. Com a nova lei, caduca ao fim de dois anos a "vigência de cláusulas contratuais relativas a modificações do local de trabalho e mobilidade funcional não activadas pelo empregador", explica César Sá Esteves. E defende que a alteração terá fraco impacto salientando que a medida pode ser um "convite a alterações periódicas para evitar a caducidade das cláusulas". Também Luís Miguel Monteiro diz que se antevê reduzida a possibilidade de o trabalhador invocar caducidade nestes casos. ■



Data : 2008/11/27 DIARIO ECONOMICO - PRINCIPAL
Título : Especialistas duvidam do impacto das bandeiras do Governo
Tema :
Periodicidade : Diaria Âmbito : Nacional
Temática : Gestão/Economia/Negócios Imagem : 2/2
Pág. : 23



Paulo Figueiredo

UM ANO PARA TERMINAR A NOVA LEI

No final de Dezembro de 2007 foi apresentado o Livro Branco das Relações Laborais, que serviu de base à proposta de Vieira da Silva para a revisão ao Código do Trabalho. Meses de negociação com os parceiros culminaram num acordo (sem a CGTP) sobre as linhas gerais da futura lei. A proposta acabou por ser aprovada no Parlamento a 7 de Novembro.

DESTAQUE
O NOVO CÓDIGO DO TRABALHO

{DE}

As normas que levantam mais dúvidas

Período experimental no centro das críticas.

{ Cristina Oliveira Silva e Tatiana Canas
cosilva@economicasgps.com

O aumento do período experimental para 180 dias para a generalidade dos trabalhadores é uma das medidas mais polémicas do novo Código do Trabalho (CT). E uma das mais criticadas. Para o professor de Direito Luís Gonçalves da Silva, face à posição que o Tribunal Constitucional (TC) já assumiu em anteriores decisões, "há a possibilidade" de o alargamento do período experimental e a supressão do procedimento disciplinar poderem levantar dúvidas constitucionais. Neste caso, Gonçalves da Silva recorda que o procedimento "é em si mesmo uma forma de legitimação". Também a arbitragem necessária pode colocar em causa convenções da Organização Internacional do Trabalho, porque esta tem "feito uma interpretação subsidiária restritiva do recurso à arbitragem obrigatória" (ou necessária, com a nova lei).

O novo CT já foi aprovado e segue agora para Belém para promulgação. Já Bagão Félix, ministro responsável pelo actual CT, diz que a norma da Constituição que garante segurança no emprego pode servir para encontrar inconstitucionalidade em muitas medidas. No entanto, é uma norma "obsoleta e fora do tempo". Para Bagão Félix, o período experimental já está hoje contemplado e por isso não levanta questões. Mas refere que poderá vir a ser suscitada a inconstitucionalidade da substituição da remuneração por tempo de descanso e do agravamento da Taxa Social Única para contratos a termo. Acrescenta que este é um instrumento legal de contratação: devia antes ser uma "contra-ordenação pesadíssima se fosse ilegal".

Para Monteiro Fernandes, não há motivo para dúvidas de constitucionalidade. Ainda assim, não é contra o envio do diploma para o Tribunal Constitucional.

Para Pedro Romano Martinez, que presidiu à Comissão que elaborou o actual Código, não há normas na lei que "abertamente violem a Constituição". Ainda assim, diz que se podem colocar dúvidas constitucionais relativamente ao período experimental, flexibilidade do tempo de trabalho ou redução do procedimento disciplinar "ou certos aspectos de aplicação contratação colectiva, nomeadamente a não filiados". Também Monteiro Fernandes, presidente da antiga Comissão do Livro Branco das Relações Laborais, defende que não há inconstitucionalidades. Ainda assim, diz que não é contra o envio do texto ao TC: "É bom que fique consolidado desse ponto de vista", conclui.

Além do período experimental, o advogado Garcia Pereira critica o facto de o trabalhador só poder afastar a presunção de aceitação de despedimento se, depois de receber indemnização, a puser ao dispor do empregador. Medida que nega o direito de acesso aos tribunais, por insuficiência económica, diz. Direito esse que também é violado através do encurtamento para dois meses do prazo de impugnação de despedimento individual, avança. Ainda assim, Garcia Pereira não tem "esperança" de que o TC venha a decidir pela inconstitucionalidade de qualquer das normas. A CGTP já pediu ao Presidente da República que submeta o diploma a fiscalização preventiva. ■

PROMULGAÇÃO

A redacção final do Código do Trabalho foi ontem aprovada na Comissão do Trabalho. O diploma segue agora para as mãos do Presidente da República que tem 20 dias para promulgar ou vetar a lei ou optar por suscitar a fiscalização preventiva (em oito dias) ao Tribunal Constitucional. Este tem, em regra, 25 dias para decidir e há quem defenda que a entrada em vigor prevista na lei (1 de Janeiro) pode estar em risco.