



TRABALHO

Código laboral Governo adiou uma semana a nova versão do despedimento por extinção de posto de trabalho. Depois do chumbo do TC, não há acordo com os parceiros. Negociações seguem atrás do pano

Textos ROSA PEDROSO LIM
e SÓNIA M. LOURENÇO

Despedimentos decididos nos bastidores

UGT pôs condições e Governo aceitou dar mais tempo

Até ao próximo Conselho de Ministros ninguém quer arriscar de talhes sobre a negociação — em curso nos bastidores da Concertação Social — da nova versão legal do despedimento por extinção de posto de trabalho. O Governo quer o melhor dos dois mundos: que a solução a encontrar 'contente' o Tribunal Constitucional — que chumbou a medida em setembro passado; e que o acordo de concertação social não saia beliscado por causa de um único artigo dos 566 que compõem o código laboral. Nem que para isso tenha de adiar os seus planos. E adiou. Só que a UGT sabiu a parada. Farta de esperar pelo consenso passou ao ultimato: "Ou o Governo cede em toda a linha, ou não há acordo", diz Carlos Silva.

A UGT é a peça-chave nesta negociação. Carlos Silva ameaçou que o assunto era "uma linha vermelha inultrapassável" para a central sindical e conseguiu já uma vitória: o adiamento da aprovação da medida em Conselho de Ministros, inicialmente prevista para acontecer esta semana. Mas isso não chega. "O consenso não



AS PRINCIPAIS MUDANÇAS NA LEGISLAÇÃO DO TRABALHO DESDE 2011

DESPEDIMENTO POR EXTINÇÃO DE POSTO DE TRABALHO

Como era Havendo vários postos de trabalho com conteúdo funcional idêntico, a antiguidade era o fator-chave na seleção dos trabalhadores a despedir, de acordo com a seguinte ordem: menor antiguidade no posto de trabalho; menor antiguidade na categoria profissional; classe inferior da mesma categoria profissional; e menor antiguidade na empresa.

Como passou a ser A nova lei previa que o empregador definisse critérios para a seleção dos trabalhadores, mas sem elencar quaisquer critérios (alinhando com o regime do despedimento coletivo). Mas essa disposição foi chumbada pelo Tribunal Constitucional, por serem conceitos vagos e indeterminados, podendo haver arbitrariedade na seleção dos trabalhadores a despedir. Por isso, voltou a vigorar a regra antiga. O Governo apresentou agora a proposta em que seleção dos trabalhadores é feita com base em seis critérios, pela seguinte

ordem: avaliação de desempenho; habilitações do trabalhador; custo do vínculo laboral para a empresa; experiência na função; antiguidade; situação económica e familiar.

DESPEDIMENTO POR INADAPTAÇÃO

Como era Tinha como pressuposto modificações no posto de trabalho, nomeadamente tecnológicas, a que o trabalhador não se conseguia adaptar. Só haveria lugar ao despedimento se na empresa não existisse outro posto de trabalho disponível e compatível.

Como passou a ser Há uma nova modalidade deste despedimento, quando há modificação da prestação do trabalhador, de que resulte a redução continuada de produtividade ou de qualidade, avarias repetidas nos meios afetos ao posto de trabalho ou riscos para a segurança e saúde do trabalhador, de outros trabalhadores ou de terceiros. A empresa tem, contudo, de dar formação extensa ao trabalhador, no

sentido de evitar o despedimento. Além disso, o Tribunal Constitucional chumbou a norma que revogava a obrigação de a empresa, antes de despedir, provar que não existe outro posto de trabalho compatível com as qualificações do trabalhador. Só não havendo é que pode despedir.

ORGANIZAÇÃO DO TEMPO DE TRABALHO

Como era O banco de horas só podia ser estabelecido por convenção coletiva e com o acréscimo máximo até 40 horas e limitado a 60 horas semanais e 200 anuais.

Como passou a ser O banco de horas pode ser instituído por acordo ao nível da empresa. No banco de horas individual (acordo entre o empregador e o trabalhador), o período normal de trabalho pode ser aumentado até 2 horas diárias e atingir no máximo 50 horas semanais e 150 horas anuais. O estabelecimento do banco de horas grupal pode ser aplicado aos

trabalhadores de uma equipa, secção ou unidade económica sempre que o acordo coletivo aplicável o preveja e 60% dos trabalhadores dessa estrutura estejam abrangidos por esse acordo. Ou, independentemente de previsão em convenção coletiva, existindo acordo no sentido de instituição do regime de banco de horas com pelo menos 75% dos trabalhadores da unidade a que o banco de horas for dirigido. O horário pode ser aumentado até 4 horas, com o limite de 60 horas semanais e 200 anuais.

REMUNERAÇÃO DO TRABALHO SUPLEMENTAR

Como era Pelo trabalho suplementar, recebia o trabalhador 50% pela primeira hora ou fração desta, 75% por hora ou fração subsequente nos dias úteis. Em dias de descanso semanal obrigatório ou complementar e nos feriados o pagamento era de 100% por cada hora ou fração.

Como passou a ser Acréscimos retributivos pela prestação de trabalho

suplementar foram reduzidos para metade, ou seja, passaram a ser de 25% pela primeira hora ou fração desta, 37,5% por hora ou fração subsequente nos dias úteis e de 50% por cada hora ou fração em dia de descanso semanal (obrigatório ou complementar) ou em dia feriado. Quando há convenção coletiva que prevê um acréscimo retributivo superior ao que passou a estar previsto na lei, é suspenso, mas apenas durante dois anos. O Tribunal Constitucional veio dizer que, findo esse tempo, voltam a prevalecer as normas da convenção coletiva, ou seja, a partir de 1 de agosto de 2014, voltam a vigorar os valores anteriores para pagamento das horas extra.

DESCANSO COMPENSATÓRIO

Como era Realização de trabalho suplementar dava origem a descanso compensatório, para além de acréscimos retributivos.

Como passou a ser Manteve-se o descanso compensatório relativo ao trabalho suplementar realizado nos dias

é feito com cedências de direitos", diz o líder da UGT, para quem "seria uma traição para os trabalhadores assinar um acordo lesivo dos seus interesses". Mais: "Foi o Governo a criar este problema, ele que o resolve", continua.

Na última semana "houve diversos contactos", mas inconclusivos. O Governo garante que vão prosseguir, mas não revela estratégias. "Uma negociação só está terminada quando estiver assinada", disse fonte oficial ao Expresso.

O risco de rutura com a UGT não faz parte dos planos do Governo e "há margem e vontade para ceder", disse fonte próxima das negociações ao Expresso. Mas Carlos Silva viu o tempo a passar e subiu a paragem. "Não vamos servir de muleta ao Governo", garante, esgrimindo com a "grande coesão" na direção da central sindical que une "socialistas e sociais-democratas" em torno desta linha de ação.

Avaliar antes de despedir

A proposta do Governo, que foi chumbada pelo Constitucional, determinava que em caso de extinção de postos de trabalho, o empregador tinha de definir critérios relevantes e não discriminatórios para selecionar os trabalhadores quando havia vários postos de trabalho idênticos. O Governo levou a sério a recomendação e elencou os critérios para a seleção do trabalhador a

despedir: resultado da avaliação de desempenho, a que se seguem as habilitações do funcionário, custo do trabalhador para a empresa, experiência na função, antiguidade e situação económica e familiar. Para a UGT são os critérios do custo para a empresa e a situação económica do trabalhador que constituem o nó górdio do problema. Carlos Silva quer "erradicar da lei" estes dois critérios e exige a "densificação" do verdadeiro significado do que é a avaliação dos trabalhadores. "Há que fundamentar os critérios e os parâmetros em que se baseia", afirma.

Vieira Lopes, presidente da Confederação do Comércio e Serviços de Portugal —

O GOVERNO QUER O MELHOR DE DOIS MUNDOS: CONTENTAR O TC E SEGURAR OS PARCEIROS SOCIAIS

CCP, concorda com a hierarquização de critérios "como modo mais consistente de responder às dúvidas do TC". E aponta que o primeiro deve ser a avaliação de desempenho, como pretende o Governo. Quanto ao segundo, defende que seja a experiência na função e não as habilitações, mas "estamos dispostos a prescindir de alguns aspetos em prol de uma solução consensual, nomeadamente a ordem dos critérios".

Certo é que uma avaliação pelo Constitucional da nova proposta parece incontestável, consideram juristas ouvidos pelo Expresso. E "se considerar que os critérios definidos têm uma componente subjetiva, abrindo espaço à arbitrariedade no despedimento, pode declarar nova inconstitucionalidade", aponta Susana Afonso Costa, sócia da sociedade CMS Rui Pena & Arnaut. Ora, "a avaliação de desempenho tem, por norma, uma componente subjetiva", nota Luís Miguel Monteiro, sócio da sociedade Moraes Leitão, Galvão Teles, Soares da Silva & Associados, aponta o mesmo risco: "A discriminação destes critérios pode levar a nova declaração de inconstitucionalidade".

Para Susana Afonso Costa, as alterações na legislação laboral, após a entrada da *troika*, "mais do que diminuir as garantias de segurança no trabalho, tiveram impacto na redução dos custos do trabalho para as empresas". E destaca medidas como os "bancos de horas" e a redução para metade dos acréscimos retri-

butivos devidos pelo trabalho suplementar.

É precisamente aqui que se centram as preocupações dos patrões. "Mais importante do que os critérios para a seleção de trabalhadores no despedimento por extinção de posto de trabalho é repor o equilíbrio no acordo alcançado na concertação social, que tinha sido muito difícil de obter, e que o acórdão do Tribunal Constitucional veio desequilibrar", frisa António Saraiva, presidente da Confederação Empresarial de Portugal — CIP. A decisão foi no sentido de a lei geral não se poder sobrepor às convenções coletivas e em causa estão o custo do trabalho suplementar (quando a convenção coletiva prevê acréscimo retributivo para as horas extra superior ao que passou a estar na lei, voltam a prevalecer as normas da convenção coletiva a partir de 1 de agosto deste ano), o descanso compensatório associado ao trabalho suplementar (supressão é inconstitucional quando esse descanso está previsto em convenção coletiva) e majoração dos dias de férias (*idem*). "Estas são as nossas prioridades porque têm reflexos imediatos no dia a dia das empresas", aponta António Saraiva. "Preocupação bastante a decisão do Constitucional, até porque o sector é intensivo em mão de obra, por isso o trabalho suplementar tem um impacto muito grande nos custos", remata João Vieira Lopes.

rlima@expresso.imprensa.pt

DISSERAM

"A maior flexibilidade na organização dos tempos de trabalho foi a alteração com maior impacto nas empresas"

JOÃO VIEIRA LOPES Analisando as alterações à legislação do trabalho em Portugal desde a entrada da *troika*, o presidente da CCP destaca os bancos de horas e todas as alterações associadas à organização dos tempos de trabalho como as mais importantes para as empresas.

"A redução do custo do trabalho suplementar e a organização mais flexível dos tempos de trabalho foram os aspetos mais importantes"

ANTÓNIO SARAIVA Para o presidente da CIP estas foram as duas áreas mais importantes para as empresas, entre todas as alterações à legislação laboral em Portugal desde 2011. Quanto à redução das indemnizações por cessação do contrato de trabalho, "só a prazo vão ter impacto para as empresas".

"A proposta vai contra o entendimento do Tribunal Constitucional e abre uma estrada de critérios para que as entidades patronais tenham critérios 'à la carte' para despedir quem entendem"

ARMÉNIO CARLOS O líder da CGTP está contra mais esta mexida na lei laboral. Promete — e cumprirá — não estabelecer qualquer acordo sobre esta matéria.

"Em Portugal é mais fácil despedir cinco trabalhadores, do que um, através do recurso ao despedimento coletivo"

LUÍS MIGUEL MONTEIRO O advogado e sócio da sociedade Moraes Leitão, Galvão Teles, Soares da Silva & Associados, aponta para o facto de o processo de despedimento coletivo ser muito mais simples.

"Nós não vamos ceder. Muito menos, perante um Governo que é intransigente e que, aliás, exige de forma desmesurada face ao incumprimento que tem pautado a sua ação face ao acordo assinado na Concertação Social"

CARLOS SILVA O líder da UGT começou por mostrar abertura para um acordo com o Governo, mas, à medida que o tempo foi passando, as posições extremaram-se e agora o consenso parece ser uma miragem.

"O chumbo de algumas normas não coloca em causa a reforma laboral, pois as medidas mais importantes foram validadas"

MOTA SOARES O ministro desvalorizou o impacto político do chumbo do TC e, logo na altura, prometia uma resposta concertada e "em breve" redigida em conjunto com os parceiros sociais. Uma intenção que demorou cinco meses e que está, por agora, suspensa de um resultado positivo.



Os critérios para seleção dos trabalhadores nos despedimentos por extinção de postos de trabalho estão a dividir os parceiros sociais.
FOTO: ANTONIO PEDRO FERREIRA

de descanso semanal obrigatório (em regra, o domingo) e no período de descanso diário. Foi eliminado o descanso compensatório relativo ao trabalho suplementar prestado em dia útil, dia de descanso semanal complementar e também nos feriados. Mas o Tribunal Constitucional chumbou a supressão do descanso compensatório relativo ao trabalho suplementar prestado nestes dias quando estava previsto na contratação coletiva. Com efeitos retroativos (dias têm de ser repostos e pagos).

FERIADOS

Como era 5 de outubro, 1 de dezembro, 1 de novembro e feriado móvel comemorativo do Corpo de Deus eram dias feriados.

Como passou a ser Estes feriados obrigatórios foram eliminados, o que implicou um novo acordo entre Estado e Santa Sé, que prevê a reavaliação desta medida em 2018 no que aos feriados religiosos diz respeito.

FÉRIAS

Como era Majoração do período de férias até um máximo de três dias em função da assiduidade.

Como passou a ser Foi eliminada esta majoração. Mas o Tribunal Constitucional declarou inconstitucional a eliminação desta majoração quando está prevista em convenção coletiva. Com efeitos retroativos (dias têm de ser repostos e pagos).

COMPENSAÇÃO POR CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Como era A compensação era igual a 30 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade.

Como passou a ser Passaram a existir vários regimes, porque a nova legislação preservou os direitos adquiridos dos trabalhadores. Assim, para contratos celebrados antes de 1 de novembro de 2011, a compensação tem três parcelas: a primeira corresponde ao tempo de trabalho até 31 de outubro de 2012, e é

igual a 30 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade; a segunda, relativa ao tempo de trabalho entre 1 de novembro de 2012 e 30 de setembro de 2013, corresponde a 20 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade; e a terceira, a partir de 1 de outubro de 2013, é igual a 12 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade.

Nos contratos posteriores a 1 de novembro de 2011 e anteriores a 1 de outubro de 2013, a compensação é formada por duas parcelas. A primeira, relativa ao tempo de trabalho entre 1 de novembro de 2011 e 30 de setembro de 2013, é igual a 20 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade; e a segunda, relativa ao tempo de trabalho a partir de 1 de outubro de 2013, corresponde a 12 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade. Nos contratos posteriores a 1 de outubro de 2013, a compensação tem apenas uma parcela, correspondente a 12 dias de

retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade. Contudo, se o contrato de trabalho ainda não tiver atingido três anos de duração, confere direito a compensação correspondente a 18 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano.

As compensações passaram ainda a ter dois toques: 12 vezes a retribuição base mensal e diuturnidades (o tempo de serviço posterior após atingido este patamar não confere direito a acréscimo compensatório) e o valor das prestações a considerar para cálculo da compensação não pode ser superior a 20 vezes o chamado "salário mínimo nacional" (o que corresponde a um teto de cerca de €116 mil).

A compensação por caducidade dos contratos de trabalho a termo ou temporários também foi reduzida, correspondendo agora a 18 dias de retribuição base e diuturnidades por ano completo de antiguidade nos primeiros três anos de duração do contrato, baixando para 12 dias nos anos subsequentes.