

Código do Trabalho é proposta “irrealista”

Tatiana Canas

tcanas@economicasgpi.com

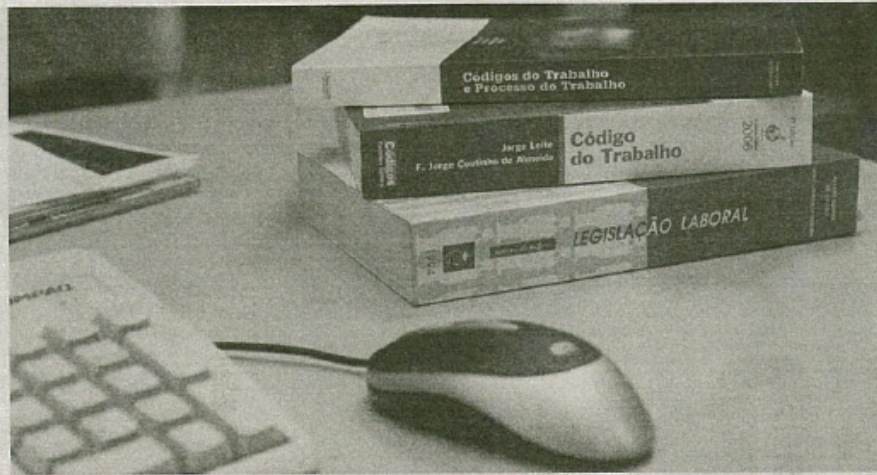
Apesar das opiniões divergirem em muitos aspectos, a avaliação dos especialistas laborais face à proposta de lei de revisão do Código do Trabalho (CT) é unânime: assenta num modelo retrógrado e antiquado, que não se ajusta à actualidade.

“Ainda que globalmente positiva, a proposta estará sempre inadaptada à realidade empresarial enquanto não flexibilizar o regime do despedimento”, diz Tiago Cortes, sócio da área Laboral na PLMJ. “Não obstante alguns progressos, mantém-se estrangulamentos [no CT] nos casos de cessação do contrato de trabalho e em matéria de contratação colectiva”, acrescenta Luís Miguel Monteiro, responsável pelo departamento de Direito do Trabalho na Moraes Leitão, Galvão Teles, Soares da Silva e Associados (MLGTS). “A proposta continua centrada num paradigma desactualizado, o que constitui um desafio diário para os laboristas”, afirma Filipe Fraústo da Silva, sócio da Uría Menéndez especializado no mesmo ramo de Direito. Reconhecendo vantagens na proposta, este responsável diz que a sua maior omissão é na área adjectiva: “Por um lado, já devia estar em marcha a revisão do Código de Processo do Trabalho; por outro, o corte de cinco secções e consequente redução de pessoal administrativo [no Tribunal do Trabalho de Lisboa] bloqueou o avanço dos processos e neutralizou qualquer vantagem adviniente da reforma em curso”.

Nas mudanças à sistematização do CT, as posições dividem-se, enquanto para Tiago Cortes representam uma vantagem, porque “as matérias passam a estar arrumadas de forma mais clara e desaparecem as constantes remissões para a regulamentação”, Luís Miguel Monteiro vê antes “um desperdício na maioria do trabalho de familiarização e conhecimento com as soluções legais a que se chegaram nos últimos cinco anos”. E as críticas não ficam por aqui (ver caixa).

Dilatação do período experimental para seis meses

Referindo que a proposta podia ter ido mais além no regime do despedimento, Tiago Cortes concorda com o aumento do período experimental para seis meses, ao contrário de Filipe Fraústo da Sil-



Paolo Alvarinho (Foto)

Apesar das inovações, a proposta para o novo código ainda não acompanha a realidade empresarial

A flexibilização do regime do despedimento é uma condição essencial para a actualidade do CT

va: “O objectivo será desincentivar o recurso à falsa contratação a termo, mas tenho muitas reservas”, uma vez que na lei actual já estão sujeitos a prova de 180 dias os trabalhadores que exerçam cargos de confiança, e de 240 dias para pessoal de direcção e quadros superiores.

Para Luís Miguel Monteiro, a dilatação do período experimental trata-se “de um mal menor” – segundo o advogado da MLGTS, matérias como o contrato a termo são mais gravosas porque exemplificam a dissociação entre a lei e a realidade que esta visa regular. “O contrato de trabalho sem termo sempre foi regra geral. A proliferação de contratos a termo constitui por isso solução ilegal (...) mas a dificuldade em cessar o contrato de trabalho tem feito os empregadores optarem por esta modalidade, induzindo precariedade nas relações com os trabalhadores”, conclui.

Principais omissões do CT

- **Formação profissional:** Apresenta várias imperfeições, como uma redução que pode ultrapassar os 40% para trabalhadores contratados a termo.
- **Contratação colectiva:** O excesso de intervenção legal reduz a flexibilidade e adequação deste instrumento.
- **PME:** A inexistência de um regime especial para a que é a maior realidade do País é um dos desajustamentos da proposta.