

Morais Leitão, Galvão Teles, Soares da Silva & Associados – Sociedade de Advogados

# NOVO CÓDIGO DO TRABALHO: MAIS DO MESMO

Duas semanas após a promulgação do novo Código do Trabalho, urge perceber, afinal, o que irá beneficiar e prejudicar empresas e trabalhadores. A Revista da Qualidade foi ao encontro de Luís Miguel Monteiro, advogado de uma das maiores sociedades do nosso país.



Luís Miguel Monteiro, Advogado

**A matéria da cessação do contrato de trabalho não sofreu, praticamente, alterações. Segundo o especialista, “a única alteração de vulto é dispensar-se o empregador de, em determinadas circunstâncias, instruir o procedimento disciplinar”**

Ao falarmos do novo Código do Trabalho, é importante esclarecer, desde logo, alguns pontos-chave. Primeiramente, uma das dificuldades deste Código resulta do facto de as normas nele contidas não entrarem em vigor simultaneamente. Vão tornando-se aplicáveis segundo um processo gradual que demorará algum tempo, o que faz com que subsistam situações que continuarão a reger-se pelo Código do Trabalho anterior.

Outro ponto pertinente, segundo Luís Monteiro, resulta do facto deste documento não alterar significativamente as condições de trabalho dos trabalhadores, nem tão pouco facilitar o despedimento. O advogado explica: “O novo Código está mais ou menos na linha do Código de 2003. O que se aprovou agora foi a revisão deste, desde logo alterando a respectiva sistematização, o que é sobretudo uma questão técnica. Introduziu-se aqui e ali uma ou outra alteração e estas têm sinais distintos, algumas aumentando a protecção dos trabalhadores e outras diminuindo-a. Por exemplo, algo que se ouve muito por aí é que as mães trabalhadoras vão poder ficar em casa seis meses por altura do parto, o que não é verdade. O pai e a mãe vão dispor, no limite, de seis meses de licença parental, mas em conjunto, o que implica que o pai goze, pelo menos, 30 dias de licença em exclusivo, ou seja, em momento distinto da mãe. Há, no entanto, normas que representam claro avanço na tutela dos trabalhadores e da família, como sejam a protecção dos avós e da sua ligação às crianças, o aumento de tempo que os pais têm no acompanhamento dos filhos em idade escolar, entre outras. Excelente medida é a concessão aos futuros pais de crédito de horas para acompanharem as mães às consultas pré-natais, o que constitui contributo inegável para a partilha pelo casal das responsabilidades parentais”.

## A DURAÇÃO DO TEMPO DE TRABALHO

A matéria que mais se modificou no Código de Trabalho foi a da duração do tempo de trabalho. As alterações procuraram tornar o regime mais flexível, fugindo aos

esquemas tradicionalmente rígidos dos horários de trabalho e atribuindo ao empregador instrumentos mais versáteis de organização da produção, o que implica, evidentemente, que a outra parte da relação tenha também de prestar trabalho de forma mais flexível. Entre o interesse de uns e outros, procurou-se o equilíbrio possível, pelo que esta não é “uma medida a favor de uns nem de outros”.

A matéria da cessação do contrato de trabalho não sofreu, praticamente, alterações. Segundo o especialista, “a única alteração de vulto é dispensar-se o empregador de, em determinadas circunstâncias, instruir o procedimento disciplinar. Até agora (ou, melhor dizendo, ainda agora), se entender que o trabalhador cometeu uma infracção disciplinar, o empregador produz uma acusação – a nota de culpa –, à qual o trabalhador pode responder em determinado prazo, indicando todas as diligências probatórias que entender, como sejam testemunhas. Este regime é mantido pelo novo Código do Trabalho. Porém, este diploma confere ao empregador a faculdade de não realizar aquelas diligências, por exemplo, não ouvindo as testemunhas indicadas, o que pode ser, ou não, prejudicial para o trabalhador. Assim, com este novo regime, a duração do procedimento disciplinar pode ser menor e, com isso, o trabalhador pode ser despedido mais cedo, mas, por outro lado, a resolução final do litígio entre as partes também acontecerá mais rapidamente. Resumindo, não é mais fácil despedir, mas pode ser mais rápido”.

Antes de concluir, Luís Monteiro adverte para o facto de um dos grandes problemas do nosso sistema ser o aparente paradoxo entre uma lei aparentemente protectora dos trabalhadores e a multiplicação dos recibos verdes ou do típico falso contrato a termo. “A lei introduz muitas limitações às formas precárias de contratação, mas nem sempre essas limitações são cumpridas ou podem ser cumpridas. Temos de ter consciência de que há um país na lei e um país real e que quando o mercado está mal, quando o país é pobre e se vive de salários baixos e com trabalho precário, não há grande espaço para ilusões quanto ao funcionamento perfeito do sistema jurídico. Mesmo com uma lei muito restrita, as pessoas sempre procurarão formas de acautelarem os seus interesses”.

