



| ZOOM SOCIEDADES DE ADVOGADOS |

CONHECER O SISTEMA



30-10-2012

CONSENSO PRECISA-SE

As alterações ao Código do Trabalho e as suas implicações na vida dos portugueses são explicadas por Luís Miguel Monteiro, advogado da Moraes Leitão e especialista em Direito do Trabalho

Em agosto entrou em vigor o Novo Código do Trabalho. Quais são as principais alterações face ao existente?

Impõe-se advertência prévia, que explica grande parte da análise subsequente: não foi publicado Novo Código do Trabalho, mas apenas revisão parcial do Código em vigor, que data de 2009.

As principais alterações foram introduzidas em matéria de tempo de trabalho, cessação do contrato e obrigações de natureza administrativa a cargo do empregador.

Em matéria de tempo de trabalho, avulta o aprofundamento de mecanismos de flexibilização do tempo de trabalho, como é o caso do banco de horas, que deixou de estar dependente de previsão em

convenção coletiva de trabalho para ser concretizável por acordo entre trabalhador e empregador, podendo mesmo ser estendido a mais empregados. O trabalho suplementar conheceu também significativa reforma, com a diminuição para metade do respectivo custo e a supressão do descanso compensa-

tório que constituía contrapartida da prestação de trabalho além do horário, exceto quando este aconteça no dia de descanso semanal obrigatório do trabalhador (em regra, o domingo).

Ainda quanto à duração do trabalho, foram também introduzidas modificações em matéria de ferias-

As principais alterações foram introduzidas em matéria de tempo de trabalho, cessação do contrato e obrigações de natureza administrativa





dos, por via da conhecida supressão de quatro dias, e de férias, com a eliminação do acréscimo de férias em função da assiduidade (até mais três dias úteis) e a alteração de regras do respetivo gozo.

Já noutra domínio, verifica-se diminuição significativa da compensação legal a pagar por despedimento promovido pelo empregador por causas objetivas (coletivo, por extinção de posto de trabalho ou por inadaptação) e pela caducidade do contrato a termo, num alinhamento progressivo com as regras aprovadas em 2011 para os trabalhadores contratados a partir de 1 de Novembro desse ano. Aspeto específico do regime do despedimento por extinção de posto de trabalho foi aproximado do despedimento colectivo (critérios de escolha dos trabalhadores a despedir) e, sobretudo, encontra-se significativamente modificado o despedimento por inadaptação.

O regime legal desta causa de cessação do contrato de trabalho, vigente desde 1991, mas sem aplicação prática, foi revisto no sentido de permitir, em certas situações, o despedimento do trabalhador. Porém, não só esta alteração continuou a impor requisitos muito restritos para a cessação do vínculo, como aqueles fazem apelo a diversos conceitos gerais, cuja aplicação ao caso concreto deixa margem para muitas dúvidas e indeterminação, que só o tempo, por via do contributo da doutrina e das decisões dos tribunais, ajudará a solucionar.

Por último, foram suprimidas algumas obrigações do empregador para com a administração do trabalho, como sejam a de envio do regulamento interno, do mapa de horário de trabalho ou do acordo de isenção de horário de trabalho.

Que impactos têm estas alterações em quem já estava inserido no mercado de trabalho?

Para quem já trabalhava, ou trabalha, por conta de outrem à data da entrada em vigor das referidas alterações – e, no que respeita às novas regras sobre compensação pela cessação do contrato de trabalho, isso acontecerá apenas em 1 de novembro próximo –, os impactos serão sobretudo na diminuição dos benefícios em caso de trabalho suplementar ou extraordinário (redução do valor a receber e limitação significativa do direito a contrapartida de descanso) e na supressão de períodos de lazer (dias de férias e feriados).

Caso seja atingido por medida de despedimento por facto relativo



Luís Monteiro

Advogado da Moraes Leitão e especialista em Direito do Trabalho



“Não me parece que as alterações introduzidas facilitem de modo significativo o despedimento”

à empresa, o valor mínimo da compensação não acompanhará necessariamente o acréscimo da respetiva antiguidade, pois o trabalhador que em 1 de novembro próximo tenha já doze ou mais anos de antiguidade não receberá maior compensação por efeito do tempo que entretanto decorra. Exemplificando, o valor da compensação legal devida a trabalhador com vinte anos de antiguidade em 1 de novembro de 2012, será a mesma – a correspondente a vinte meses de retribuição-base e diuturnidades – quer seja despedido nesta data ou em qualquer outro momento no futuro. Sublinho tratar-se do valor legal, que aí é previsto em termos mínimos.

Uma das queixas em relação a este novo código é a facilitação do despedimento num país onde a taxa de desemprego atingiu valores máximos. Concorda com esta crítica? Em termos práticos, esta medida traz benefícios para um País em dificuldades financeiras onde a despesa do Estado tem um peso colossal?

Não me parece que as alterações introduzidas facilitem de modo significativo o despedimento. Embaratecem, é certo, a cessação do contrato promovida pelo empregador por causas objetivas atinentes à empresa e, nessa medida, tornam-na mais acessível aos empregadores, e sobretudo a empresas em dificuldades. Porém, na lei do nosso país, o despedimento continua a ser decisão necessariamente motivada, assente em pressupostos cuja verificação é complexa e a tomar após procedimento específico, no qual o trabalhador tem direito de intervenção e fiscalização.

As dificuldades para a manutenção do emprego não resultam da lei, mas, infelizmente, do contexto socioeconómico em que ela é

aplicada. E enquanto se mantiver a atual conjuntura económica, é de prever que os despedimentos se continuem a verificar a ritmo elevado, seja a lei mais ou menos permissiva...

Que aspetos positivos encontra neste documento?

Genericamente, e em especial nos aspetos referidos, as alterações introduzidas diminuem os benefícios dos trabalhadores. Este ponto parece inegável. Porventura ao contrário da opinião da maioria, uns dirão que isso não é necessariamente negativo, pois reequilibra e ajusta uma proteção que, por excessiva

A maior vantagem destas alterações é a de procurarem dotar os empregadores de algumas soluções que propiciam gestão mais eficaz das empresas

alguns aspetos, era indesejável. Outros dirão que aquela diminuição de benefícios é a inevitável expressão do empobrecimento do País – ou seja, que a lei apenas se adequa à realidade.

Em termos mais práticos, entendo que a maior vantagem destas alterações é a de procurarem dotar os empregadores de algumas soluções que propiciam gestão mais eficaz das empresas, como acontece com o banco de horas por acordo individual ou o encerramento da empresa para contrariar algumas situações de absentismo indevido. Porém, e como tudo o resto, estes instrumentos só trarão eficácia económica se

utilizados com sentido de equilíbrio e racionalidade de gestão.

E aspetos negativos?

Na medida em que determinam diminuição do custo do factor trabalho – pela redução dos dias de não trabalho, diminuição do preço do trabalho suplementar ou decréscimo do valor da compensação devida por certas causas de cessação do contrato de trabalho –, as alterações agora introduzidas assinalam a situação negativa de o país só recuperar competitividade se produzir a menor custo. Desejável seria que a tivesse e a mantivesse por produzir melhor e com larga procura, ainda que mantendo custos salariais elevados.

Noutro plano, a lei do trabalho em Portugal necessita de profunda reforma, incluindo no plano constitucional, pelo que as presentes alterações não corrigem as verdadeiras distorções do mercado de trabalho. Estas conduziram a que a lei que impõe como regra a relação de trabalho por tempo indeterminado, quase sempre imutável nos seus aspetos nucleares (lugar, tempo e objeto da atividade do trabalhador), conviva com altas taxas de trabalho precário e permita que sectores importantes da população, sobretudo os mais jovens, estejam fora do mercado de trabalho. A reversão deste estado de coisas é essencial e deve ser prosseguida como objetivo decisivo para o nosso futuro coletivo, ainda que exija consenso político e social alargado, porventura impossível de obter na conjuntura atual.

Como vê o mercado de trabalho em Portugal nos próximos 20 anos?

A menos que seja criado o consenso referido, suscetível de reformar profundamente a lei do trabalho, vejo-o empobrecido e envelhecido.

Zoom (DN + JN + J)

30-10-2012

Tiragem: 157478

País: Portugal

Period.: Ocasional

Âmbito: Economia, Negócios e

Pág: 1

Cores: Cor

Área: 7,50 x 8,16 cm²

Corte: 5 de 5



ANÁLISE
CÓDIGO DO
TRABALHO
POR LUÍS MIGUEL
MONTEIRO,
ESPECIALISTA
EM DIREITO DO
TRABALHO