

APRECIACÃO PÚBLICA**Diploma:****Proposta de lei n.º 46/XII (1.ª)****Projecto de lei n.º ____/XII (1.ª)****Identificação do sujeito ou entidade (a)**

Direcção Central do Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e
Similares do Centro

Morada ou Sede:

Rua Simões de Castro n.º 151 2.º D.º

Coimbra – 3000 - 388

Endereço Electrónico Sindhocentromail.com

ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA	
Divisão de Apoio às Comissões	
CSST	
N.º Único	425430
Entrada	n.º 194 Data 16/03/2012

Contributo:

A presente Proposta de Lei introduz um conjunto de alterações ao Código do Trabalho, visando, essencialmente, a desregulação do tempo de trabalho, o embaratecimento, a facilitação dos despedimentos e a destruição da contratação colectiva.

O que se pretende é flexibilizar ao máximo o tempo de trabalho, para que os trabalhadores trabalhem mais horas por menos dinheiro e, por outro lado, entregar às entidades patronais o poder de decisão unilateral nestas matérias, a criação do banco de horas por acordo individual e grupal, a eliminação do descanso compensatório, a redução da retribuição por trabalho extraordinário e a eliminação de feriados.

Quanto aos despedimentos, o grande objectivo é facilitá-los e torná-los mais baratos, mediante a redução das compensações e indemnizações para todos os contratos de trabalho em vigor. Facilita-se o despedimento por extinção do posto de trabalho, dando ao patrão o poder de estabelecer os critérios para despedir e aumentam-se as situações em que é possível despedir por inadaptação.

Em matéria de contratação colectiva, adoptam-se medidas revogatórias e mesmo de alteração de cláusulas de convenções colectivas e prevê-se a possibilidade de estas poderem ser negociadas por Comissões de Trabalhadores, visando a sua pulverização e fragilização.

A Proposta de Lei tem como objectivo essencial aumentar o poder patronal, entregando aos patrões mais poder para despedir, para alterar os horários a seu belo prazer, generalizar a precariedade, reduzir os salários e outras formas de retribuição, destruir a contratação colectiva substituindo-a pela relação individual de trabalho, eliminar feriados e dias de férias, tendo como consequência um geral enfraquecimento da posição dos trabalhadores na relação laboral.

**APRECIACÃO NA ESPECIALIDADE DE ALGUMAS MATÉRIAS
EM QUE MANIFESTAMOS O NOSSO TOTAL DESACORDO**

ARTIGO 99.º REGULAMENTO INTERNO DA EMPRESA

É eliminada a obrigação de envio do regulamento interno da empresa à ACT (serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral) como requisito para a respectiva produção de efeitos.

Esta redução das obrigações de comunicação e informação das entidades patronais perante a ACT insere-se numa linha de orientação que tem vindo a ser prosseguida nos últimos anos por vários Governos e que, a pretexto da simplificação e da desburocratização, está a levar à supressão de uma série de obrigações patronais que tinham como objectivo fundamental o controlo do cumprimento dessas obrigações e funcionavam de certo modo como travão ou mecanismo dissuasor do incumprimento da lei.

ARTIGO 127º DEVERES DO EMPREGADOR

Nesta disposição, que enuncia os deveres gerais do empregador, temos a registar:

A eliminação da obrigação do empregador comunicar à ACT, antes do início da actividade da empresa, um conjunto de informações relativas à identificação da própria empresa, incluindo o número de trabalhadores ao serviço e a apólice de seguro de acidentes de trabalho.

Trata-se de mais uma medida de simplificação administrativa na linha do que já referimos acima.

Neste caso, destacamos em particular a eliminação da obrigação de comunicar a existência de seguro de acidente de trabalho, que consideramos extremamente grave. Recorde-se que esta obrigação foi retirada do regime jurídico da reparação dos acidentes de trabalho a pretexto de que deveria figurar antes entre os deveres do empregador e ser cumprida em conjunto com as outras obrigações de comunicação relativas à empresa. O seguro dos acidentes de trabalho é um seguro obrigatório, única garantia da protecção dos trabalhadores em caso de acidente de trabalho e, por isso, é fundamental assegurar que as empresas celebram de facto este seguro para todos os trabalhadores. Assim, consideramos inaceitável a eliminação desta obrigação de comunicação em especial.

ARTIGOS 298º E SEQUENTES REDUÇÃO DO PERÍODO NORMAL DE TRABALHO OU SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR MOTIVO DE CRISE EMPRESARIAL (LAYOFF)

A presente Proposta de Lei introduz neste regime um conjunto de alterações que visam, no essencial, agilizar e facilitar o recurso a estas medidas por parte das entidades patronais, eliminando ou reduzindo ao mínimo as possibilidades de intervenção dos trabalhadores e das suas estruturas representativas no processo.

BANCO DE HORAS (ART.º 208.º; 208.º A E 208.º B)

No regime de aplicação do banco de horas, altera-se o modo de compensação do trabalho prestado em acréscimo.

Para além das modalidades de redução equivalente do tempo de trabalho e do pagamento em dinheiro (aplicáveis separadamente ou em simultâneo) é acrescentada a modalidade de alargamento do período de férias.

Para além deste banco de horas, instituído por IRCT são criados:

- a) Um banco de horas individual (art.º 208.ºA), resultante de acordo entre empregador e trabalhador (apesar da vulnerabilidade do trabalhador, individualmente considerado, face ao empregador) em que se permite um aumento do período normal de trabalho até 2 horas diárias, 50 semanais e 150 horas anuais.
A previsão de que a proposta do empregador de criação deste banco de horas só não é passível de acordo, no caso de o trabalhador a ela se opuser por escrito, valendo o seu silêncio como aceitação da mesma, o que atesta bem a situação de vulnerabilidade em que o trabalhador é colocado.
- b) Um banco de horas grupal (art.º 208.º B), a que estão sujeitos a totalidade dos trabalhadores de uma equipa, secção ou unidade económica, desde que, pelo menos 60% ou 75% dos trabalhadores das mesmas estejam abrangidas por banco de horas, respectivamente estabelecido por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou por acordos individuais (como se a disponibilidade de uma maioria de trabalhadores para aceitar um regime de adaptabilidade do tempo de trabalho se possa sobrepor às situações específicas da vida pessoal e familiar de cada trabalhador individualmente considerado).

MAPA DE HORÁRIO DE TRABALHO (ART.º 216.º)

Revoga-se o n.º 3 deste artigo, que instituíra a obrigatoriedade de apresentação por parte do empregador, do mapa de horário de trabalho na ACT, com a antecedência mínima de 48 horas relativamente à sua entrada em vigor.

Esta medida insere-se numa campanha, que teve início há vários anos, no sentido de aligeirar ou mesmo neutralizar os poderes da ACT e de fragilizar a efectivação dos direitos dos trabalhadores.

A mera afixação do mapa do horário de trabalho no local de trabalho não é suficiente. Trata-se de um documento, que contém informação importante para o desenvolvimento de competências atribuídas à ACT e que, para além disso, constitui uma contra-prova da veracidade do documento elaborado e exibido na empresa.

ISENÇÃO DE HORARIO DE TRABALHO (ART.º 218.º)

Revoga-se o n.º 3 deste artigo, que instituiu a obrigatoriedade de o acordo de isenção de horário de trabalho, estabelecido entre o trabalhador e o empregador ser enviado à ACT.

A justificação desta medida, insere-se na campanha já referida de neutralização dos poderes da ACT e de fragilização dos direitos dos trabalhadores.

TRABALHO SUPLEMENTAR

Pagamento de trabalho suplementar (art.º 268.º)

Determina-se a redução dos acréscimos retributivos pela prestação de trabalho suplementar, nos seguintes termos:

- 25% na 1.ª hora ou fracção;
- 37,5 nas horas ou fracções subsequentes;
- 50% por cada hora ou fracção, prestada em dia de descanso semanal obrigatório ou complementar, ou em feriado.

Insere-se no que visam a maioria das propostas de alteração, diminuir o valor do factor trabalho na distribuição da riqueza produzida.

FERIADOS (ART.º 234.º)

Propõe-se que deixem de ser feriados, os dias: Corpo de Deus, 15 de Agosto, 5 de Outubro e 1.º Dezembro, significam mais um duro corte na retribuição dos trabalhadores do sector que obrigatoriamente têm de trabalhar em dia feriado devido à especificidade das suas empresas.

FÉRIAS

a) Duração do período de férias (art.º 238.º)

- Revogação da majoração do período anual de férias até 3 dias, por verificação de assiduidade do trabalhador.
- Previsão de que o descanso em dia útil seja considerado para efeitos do cálculo dos dias de férias, em substituição dos sábados e domingos que não sejam feriados.
Esta nova disposição, coincide de um modo geral, com a jurisprudência que foi produzida ao longo dos anos sobre as férias dos trabalhadores por turnos rotativos. Não salvaguarda, porém, a impossibilidade de o trabalhador iniciar as suas férias em dia de descanso.
A não contemplação desta impossibilidade traduz-se na sonegação de dias de férias a estes trabalhadores.

DESPEDIMENTOS

Despedimento por extinção do posto de trabalho (Art.º 368.º a 372.º)

- Possibilidade de o empregador proceder à extinção de um posto de trabalho, isto é, despedimento de um trabalhador, sempre que existam uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico e pretenda proceder à extinção de apenas um ou de alguns, sem obedecer aos critérios de selecção objectivos e devidamente hierarquizados, actualmente previstos na lei (art.º 368.º)
- Para o efeito, o empregador pode fixar um critério "relevante e não discriminatório", que lhe permita seleccionar o trabalhador a despedir.
A elaboração casuística de critérios de selecção permitiria ao empregador elaborar critérios de selecção à medida do(s) trabalhador(es), que pretenda despedir.

- O empregador fica ainda dispensado de colocar o trabalhador em posto de trabalho compatível, o que seria absolutamente incompreensível num quadro de utilização de critérios de selecção, gerais, objectivos e não discriminatórios..

Despedimento por inadaptação (art.º 373.º a 379.º)

- Paralelamente ao despedimento, resultante de redução continuada de produtividade ou de qualidade, de avarias repetidas nos meios afectos ao posto de trabalho e de riscos para a segurança e saúde do trabalhador, de outros trabalhadores ou de terceiros, motivados por uma inadaptação superveniente do trabalhador, desde que tenham sido introduzidas modificações no posto de trabalho resultantes de alterações nos processos de fabrico ou de comercialização, de novas tecnologias ou de equipamentos baseados em diferente ou mais complexa tecnologia., nos seis meses anteriores, é agora previsto um outro despedimento, também ele resultante da redução continuada da produtividade ou de qualidade, das mesmas avarias repetidas nos meios afectos ao posto de trabalho e dos riscos para a segurança do trabalhador, de outros trabalhadores ou de terceiros, motivados por uma inadaptação superveniente do trabalhador, sem motivação em qualquer modificação do posto de trabalho.

Trata-se de uma inadaptação superveniente. Aliás, se fosse inicial, o contrato de trabalho do trabalhador não teria certamente sobrevivido ao período experimental...

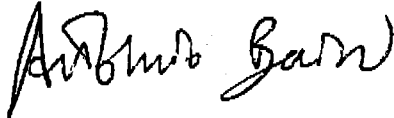
É absurdo, porém, prever-se uma inadaptação superveniente, na medida, em que nada se alterou no posto de trabalho, a necessitar de uma adaptação do trabalhador.

Não havendo uma qualquer causa objectiva e inovatória, que determine a inadaptação do trabalhador a uma nova situação, o comportamento relatado do trabalhador só se poderá basear numa atitude culposa por parte deste, comportamento que já consta do regime do despedimento com justa causa, designadamente das alíneas d), e) h) e m) do n.º 2 do artigo 351.º do CT (noção de justa causa).

Nestes termos, rejeita-se integral e liminarmente a presente Proposta de Lei, que se traduz num retrocesso social sem precedentes nas relações de trabalho em Portugal, apelando-se aos grupos parlamentares que o votem desfavoravelmente.

Data 16 de Março de 2012

Assinatura



Helder Frazão
Carla Silva