

João Pereira da Silva

De: Anabela Santos em nome de DAC Correio
Enviado: terça-feira, 20 de Março de 2012 09:31
Para: Comissão 10ª - CSST XII
Assunto: FW: Apreciação Pública do Proposta Lei Nº 46/XII (1ª)
Anexos: Parecer à Proposta de Lei nº 46-XII (1ª).pdf

De: noreply@ar.parlamento.pt [<mailto:noreply@ar.parlamento.pt>]
Enviada: segunda-feira, 19 de Março de 2012 17:54
Para: DAC Correio
Assunto: Apreciação Pública do Proposta Lei Nº 46/XII (1ª)

Contributo para a Apreciação Pública do Proposta Lei Nº 46/XII (1ª)

Diploma:	Proposta Lei
N.º:	46/XII (1ª)
Identificação do sujeito ou entidade:	Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Norte
Morada ou Sede:	Rua Vasco de Lobeira, nº 47
Local:	Porto
Código Postal:	4249-009 Porto
Endereço Eletrónico:	geral.porto@stfpm.pt
Texto do Contributo:	O Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Norte considera que estas medidas de revisão da legislação laboral não permitem relançar qualquer política de emprego. Assim, iremos assistir a mais um aumento exponencial do desemprego, tal como aconteceu anteriormente. Aliás, o próprio legislador já antevê tal situação, razão pela qual alterou previamente as condições de atribuição e direitos ao subsídio de desemprego, com reduções drásticas, o que leva a entender que se prevê um aumento do desemprego, quiçá pelas medidas que esta proposta de lei potencia.
Data:	19-03-2012 17:54:24

ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA
Divisão de Apoio às Comissões
CSST
Nº Único <u>425777</u>
Entrada/ 218 nº <u>218</u> Data <u>20.03.2012</u>

PARECERES E AUDIÇÕES DAS ORGANIZAÇÕES REPRESENTATIVAS

(a) PROPOSTA DE LEI N.º 46/XII (1ª) – Proceder à terceira revisão do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro. _____

Identificação da organização de trabalhadores que se pronuncia (b) *Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Norte* _____

Sede na *Rua Vasco de Lobeira, n.º 47, 4249-009 Porto* _____

Trabalhadores representados pela organização de trabalhadores que se pronuncia *15.000 trabalhadores* _____

Forma de consulta adoptada (c) *reunião de Direcção, Assembleia de Delegados Sindicais e reuniões nos Locais de Trabalho.* _____

Número de trabalhadores presentes *5.530 trabalhadores* _____

Parecer (d) *constante do anexo em 13 folhas todas numeradas e rubricadas* _____


Data *Porto, 19 de Março de 2012* _____

Assinatura(e) _____

Artur José Gomes
Hania de Lunde  *Monteiro Ribeiro*

- (a) Identificação do projecto de diploma: projecto de lei n.º ..., proposta de lei n.º ..., projecto de decreto-lei n.º ..., projecto ou proposta de decreto regional n.º..., seguido da indicação da respectiva matéria, como for anunciada.
- (b) Comissão de trabalhadores ou comissão coordenadora, associação sindical.
- (c) Assembleia geral de associados, reunião geral de delegados sindicais ou de comissões sindicais, reunião da direcção, de comissão de trabalhadores ou de comissão coordenadora, plenário de trabalhadores, etc.
- (d) Se necessário, utilizar folhas anexas de formato A4, devidamente numeradas e rubricadas.
- (e) Assinatura de quem legalmente representa a organização de trabalhadores que se pronuncia ou de todos os seus membros.

(Formato: A4 – 210 mm x 297 mm)



Proposta de lei nº 46/XII (1ª) – 3ª revisão do código de trabalho

Breve análise sumária

I - INTRODUÇÃO

Antes de mais referir, desde logo como condição prévia à presente análise, que esta alteração, na senda das anteriores contradiz completamente a teoria da codificação. Estamos perante um embuste da codificação que, dogmaticamente se entende tratar de matérias que por necessidade de estabilidade e de não confronto com situações/factualismos do tempo corrente e ou próximo, impõe precisamente que se mantenham imutáveis no tempo. Assim, chamarmos à lei 99/2003, um código é uma monstruosidade que nos escusamos sequer a comentar, antes se admite que aquele corresponde a uma aglutinação dos diversos diplomas existentes na área laboral. De facto, a teoria da codificação, imporá que o código aprovado pelo diploma vindo de citar para além de aglutinar todas as matérias de ordem laboral, perdurasse, no mínimo mais alguns anos. Ora, tal significa a total ausência de maturação do código, para não dizer da lei 99/2003, desde a sua génese até à precipitada entrada em vigor.

Não nos iremos alongar na teoria da codificação, mas não podemos deixar ainda de comentar um aspecto de erro total no que tange à desnecessária utilização de técnica que coloca o utilizador e os operadores da justiça a saltar por um lote enorme de capítulos para aferir de uma situação, respectivos efeitos, etc., quando se poderia no mesmo capítulo tratar a matéria respectiva, desde logo por estarmos perante desperdício desnecessário com técnica legislativa que se nos afigura completamente em desuso. Importa que os utilizadoras destes diplomas legais encontrem de imediato o que pretende ver juridicamente tutelado, e não se percam a saltar de artigo em artigo, de capítulo em capítulo, pese embora o facto de se ter notado uma boa correcção entre a lei 99/2003 e a lei 7/2009.

Ainda uma nota, quanto à participação das organizações sindicais e demais operadores na área – cfr.470º do CT-, para referir que não existe nem se podem os trabalhadores conformar, com a simples pronuncia sobre este tipo de diplomas, já que nem em nome da democracia representativa tal pode ter aceitação. Este tipo de diplomas, pela importância que comportam para a vida das pessoas, e obviamente para a economia do país, deve ser objecto de uma verdadeira negociação, nunca de uma simples apreciação. Diríamos mesmo que estamos a escrever na certeza de nem sequer sermos lidos.

De facto, também não acreditamos, porque assim nos ensinaram as antecedentes medidas de revisão da legislação laboral – quer no âmbito do direito do trabalho privado quer da Função Pública – que estas sejam as alterações que permitem relançar qualquer política de emprego. Não, precisamente pelo contrário, pois que iremos sim assistir, a mais um aumento exponencial do desemprego, tal como aconteceu com as anteriores facilidades. Aliás, o próprio legislador já antevê tal situação, razão pela qual alterou previamente as condições de atribuição e direitos ao subsidio de desemprego, com reduções drásticas, o que leva a entender que se prevê um aumento do desemprego, quiçá pelas medidas que esta proposta de lei potencia.

II – DA EXPOSIÇÃO DE MOTIVOS

Refere a proposta de lei 46/XII, que se pretende a criação sustentada do emprego e a retoma do crescimento económico (pasmese, isto não foi conseguido com a lei 99/2003, nem com as alterações subsequentes da lei 9/2006 e 7/2009). Com o respeito devido, permitimo-nos discordar de tão nobre objectivo, já que o que a proposta nos trás é apenas alteração ao nível da facilitação do despedimento e do agravamento das condições de trabalho – diríamos

mesmo que pior só na fábrica da Apple na China, só nos falta cercar as fábricas com redes para diminuir os suicídios e criar um espaço para se passar a habitar na fábrica. Sim porque a nível dos salários estamos quase a apanhar tão nobres trabalhadores - . É pois nossa convicção, que cada vez mais nos afastamos da tão apregoada, mas muito mais pretendida, convergência com a Europa em que ainda estamos inseridos, já que não tardará, apenas estaremos geograficamente integrados. Vejamos, o que se passa em matéria salarial, quantos são os países da união Europeia, com quem nos querem “aproximar” que tem salários como os praticados em Portugal? Qual é o montante máximo e mínimo do salário mínimo praticado nesses países.

Depois é importante que nos retenhamos no ponto 3 dos objectivos fixados pela proposta de lei aqui em análise, a saber:

- I. Melhorar a legislação laboral, quer através da sua actualização e sistematização, quer mediante a agilização de procedimentos;
- II. Promover a flexibilidade interna das empresas;
- III. Promover a contratação colectiva.

As contradições são mais que muitas, sendo importante verificar que a medida III vinda de referir com a imperatividade das normas agora introduzidas relativamente aos IRCT e mesmo aos CIT, pelo período de dois anos após a entrada em vigor destas normas. **Ou seja, durante, pelo menos dois anos não há contratação colectiva.** Esta é que é a verdade que a proposta não esconde, antes a afirma peremptoriamente.

Entretanto, para conseguir estes objectivos, a proposta lança-nos as seguintes alterações e ou a criação de direito novo, com a flexibilização da organização do tempo de trabalho apelando para isso ao recurso do banco de horas individual e grupal e a modificação do regime de intervalo de descanso mesmo violando convenção internacional; eliminação do descanso compensatório aquando da prestação de trabalho suplementar (ou seja, aqui primeiro reduz-se drasticamente o montante a abonar por este trabalho e bem assim pelo prestado em dia feriado e depois corta-se ainda ao descanso compensatório – qual modelo da Apple na china, ei-lo em Portugal); elimina-se a majoração dos dias de férias, admite-se o encerramento da empresa – pasme-se – para férias do trabalhador nos dias que esteja, entre um feriado que ocorra a uma terça-feira ou quinta-feira e por fim a alteração da contabilização dos dias de férias nos casos dos trabalhadores cujo descanso semanal não seja coincidente com sábado e domingo; alterações ao nível da suspensão ou redução da laboração, vulgo antecâmara do encerramento da empresa, onde, uma vez mais se vai ao corte de direitos dos trabalhadores por facilitação do procedimento para a empresa.

Mais ainda, para que tudo funcione melhor para os empregadores alteram-se os poderes da ACT e diminuem-se as obrigações dos empregadores sobre esta entidade, através da eliminação da obrigatoriedade do envio do regulamento da empresa; facilitação das comunicações prévias ao início de actividade e ou alteração; deferimento tácito (nunca mais teremos casos de indeferimento) da redução ou exclusão do intervalo de descanso; Eliminação da obrigatoriedade do envio do mapa de horário de trabalho; eliminação da obrigatoriedade do envio de acordo de isenção de horário de trabalho. Ou seja, tudo condições para melhorar a competitividade e o emprego – leia-se escravo. De facto, o que irá suceder é que também estas medidas irão permitir ao patronato português impor horários a seu bel talhante, não prestar contas à entidade com competência para fiscalizar, etc. Note-se que aqui o legislador presta um óptimo serviço à ACT, porque reconhece que aquela entidade não consegue

efectuar esta e outra fiscalização (razão da sua existência) e por isso retira-lhe essa incumbência.

Mas não se fica por aqui a proposta de lei pois que para defender a competitividade e o crescimento do emprego é necessário criar medidas extraordinárias que lhe ponham termo. Isto é, não há melhor medida para criar emprego como a que prevê ou facilita o seu desaparecimento. E por isso a Proposta de lei ora sob análise propõe-se introduzir modificações no âmbito dos despedimentos por motivos objectivos – **mais uma vez em nome da** sempre necessária e apregoada “aproximação do mercado de trabalho português aos mercados existentes em países congéneres da União Europeia.”. É assim que se altera o despedimento por extinção do posto de trabalho, permitindo-se ao empregador que defina ele próprio os critérios de selecção do trabalhador a despedir – diríamos, agora sim o empregador vai conseguir despedir aquele que pretende e não aquele que a lei impõe. Passa a dispor do direito de escolha, bastando-lhe apenas ajustar os critérios que ele próprio define ao “candidato” ao despedimento, uma vez que a lei vai transferir para o empregador a responsabilidade pela definição do critério.

Elimina-se também a obrigatoriedade de colocação do trabalhador em posto de trabalho compatível com a sua categoria profissional; altera-se o despedimento por inadaptação ao posto de trabalho, passando agora a ser aferido em função do próprio posto não sendo mais necessário que tenha ocorrido uma mudança.

E que dizer em relação à redução da compensação por cessação do contrato de trabalho – subjacente à criação de emprego – e a aplicação das referidas normas aos contratos anteriores à publicação da lei 53/2011? Quiçá que há golpes de estado com recurso às armas e agora com recurso a leis.

Em suma, com a presente proposta de lei consegue-se um grande feito, passamos a ter um código de trabalho que passa a definir os deveres dos trabalhadores e os direitos do empregador sobre aqueles. De facto, parece que para já ainda se mantém a remuneração.

Só se não entende como pode uma organização dita de trabalhadores aprovar uma proposta de lei como a que no momento nos ocupa, com um sorriso que hoje se constata de pura traição aos seus ditos propósitos.

III – Análise do articulado proposto

Art. 63º - nº 3

É interessante a alteração proposta, já que parece resultar um certo afastar da presunção referida no nº 2. De facto, a remissão agora feita para o nº 1, por revogação do nº 2 do art 356º, é mais do que evidente que se pretende afastar o tratamento por excelência da mulher grávida e bem assim do trabalhador no gozo de licença parental, que tinha especial tratamento. De facto, desde logo se passa tal ónus para o trabalhador que tem agora de requerer essa diligencia probatória em sede da defesa, deixando de ser uma imposição do empregador *ab initio* para ser agora exclusivamente se requerida em sede de defesa.

Desta forma se facilita muitíssimo o despedimento dos trabalhadores a que se refere o nº 1 do art. 63º, diminuindo-se drasticamente a protecção que o normativo visa assegurar.

Art. 90º nº 8

Reduz-se o direito ao descanso compensatório do trabalhador estudante quando presta trabalho suplementar, na proporção de metade, o que significa uma diminuição dos direitos e

protecção destes trabalhadores que estão sujeitos a uma carga excessiva de trabalho e de ocupação efectiva em relação ao descanso necessário ao ser humano.

Esta redução significa, no limite, um desinteresse pelos trabalhadores estudantes e uma diminuição das condições de vida em sociedade. Correspondem, grosso modo ao total desrespeito pelo esforço deste grupo de trabalhadores, ou seja, um total desrespeito por quem trabalha. É a clara forma do desinteresse pelas condições de trabalho em condições de salubridade.

Art. 99º, nº 3 e 5

Nº 3 – a alteração significa o fim da necessidade de fiscalização prévia dos serviços competentes – ACT. Com o fim da fiscalização, terminam também as garantias de fiscalização das condições de trabalho e, impõe o recurso directo à fiscalização por impugnação judicial, arrastando assim a conflitualidade que até aqui não existia, atento o ónus que incumbia ao empregador.

Nº 5 – mantém-se a contra-ordenação grave para a não afixação do regulamento, ou melhor para a ausência de publicidade. Afigura-se-nos porém como mais grave o fim da fiscalização dos regulamentos.

Art. 106º, nº 3 al. I)

Troca-se aqui o instrumento de regulamentação colectivo aplicável e a que fica sujeito o contrato de trabalho, pela informação do fundo de compensação do trabalho ou mecanismo equivalente. Ou seja, o mais importante quando o trabalhador é admitido é o seu despedimento. Compreende-se a política de emprego que se preocupa com o desemprego e não com a manutenção e criação de emprego. Aliás estranha-se mesmo a total ausência de medidas para a manutenção do emprego, desde logo com questões como sejam a insolvência fraudulenta, a descapitalização da empresa e a má gestão.

Art. 127º nº 4, 5, 6, e 7

Nº 4 – é com espanto que se preveja que o empregador deixe de ter os deveres previstos no neste preceito. De facto, a ACT passa agora a ter o dever de adivinhar tais elementos, ou a procurar constantemente da criação de empresas. Embora seja admissível que possa em termos administrativos superar-se tal situação, não deixa de ser digno de registo a liberação do empregador de tal dever. Compreende-se tal situação, acompanhada pela alteração do nº 5, que visa facilitar o encerramento de empresas que desaparecem e surgem como se nada fosse, mudando, amais das vezes de designação social, mantendo os mesmos proprietários, etc. Estamos pois, perante medida tendente à legalização da fraude fiscal, laboral, etc. O governo, com esta medida estará assim a proteger todos aqueles que encerram portas sem pagar o que devem, aos trabalhadores, ao fisco, à sociedade, para n o mesmo local abrirem nova empresa, a mais das vezes na mesma actividade mas com outra designação. Só por aqui se compreende a alteração introduzida.

Nº 5 – na sendo do q eu vimos de referir apenas se prevê a notificação da ACT ou quem as suas vezes fizer quanto ao fundo de compensação do trabalho ou a mecanismo equivalente.

Está em causa uma desresponsabilização do Estado com esta medida, no que tange aos conflitos sociais gerados pelas “falsas” insolvências, etc... Daí a preocupação com o fundo a que o empregador tenha aderido e bem assim a sua alteração

Nº 6 – Compreende-se a necessidade e alcance da medida, mas não deixa de ser digno de registo que a obrigatoriedade de comunicação aos serviços competentes da alteração efectuada no numero precedente. Contudo, já se não entende que depois se comine como contra-ordenação leve.

Nº 7 – Afigura-se-nos que a forma de desincentivo não funciona. Se de facto a preocupação é notória quanto à necessidade de existência do fundo e de constante informação das entidades oficiais competentes da sua existência e/ou alteração, deveria sempre corresponder-lhe, no mínimo uma contra-ordenação grave.

Art. 142º, nº 1 e 2

Nº 1 – Alarga-se apenas o período legal de contratação de uma semana para 15 dias este tipo de contrato, o que poderá ser significativo em relação a determinados eventos.

Nº 2 – Já não encontramos justificação plausível para a passagem de 60 para setenta dias ano. A não ser que se pretenda apenas alargar a contratação ao abrigo deste normativo, sem mais, já que nem a alteração do número precedente justifica esta alteração. Principalmente porque estamos perante alteração que visa apenas dar cobertura a época balnear, permitindo assim que por exemplo os hotéis algarvios funcionem durante a época alta apenas com recurso a esta contratação. Ou seja, mais uma medida inserta num código que deveria proteger o mais desprotegido que agora parece ser o empregador.

Art. 161º

Apenas acresce no final do preceito “...e funções de chefia.”. Ou seja passa a ser possível também, desde que previsto em IRCT, que tais funções de confiança sejam também extensivas às funções de chefia e não apenas aos titulares dos cargos. Afigura-se-nos aceitável a alteração, já que quem exerça funções de chefia terá ou poderá agora passar a contar com um nomeação em comissão de serviço para seu apoio.

Art. 164º, nº 1 al. b) e c)

Nº 1 al. b) – mantêm-se igual

Nº 1 al. c) – mantêm-se igual

Art. 177º nº 4

Nº 4 – muito grave esta alteração. Deixa de existir a cominação de nulidade do contrato caso lhe falte a forma escrita ou omitir a menção prevista na al. b) do nº 1. Ou seja, confunde-se aqui o necessário com o imperativo. Não temos dúvidas da importância da existência do fundo, mas não podemos deixar de onerar o empregador com uma violação do preceito que apenas àquele respeita. Com a presente alteração deixa de fazer sentido a regra imposta pelo nº 1, pois que não vemos cominação para a sua violação. Caso o empregador contrate em situação de manifesta violação do previsto no nº 1, ou seja se não reduzir o contrato à forma escrita para que servem as alíneas a) a h), o nº 2, 3 e 5.

Como é que se aplica o nº 5 se deixa de ser nulo o contrato?

Parece-nos que deve prever-se aqui que o actual nº 4 passe a 5, o nº 5 a 6, o nº 6 a 7. Julgo ser isso que falta referir na proposta, sem o que a mesma se torna incompreensível.

Art. 192º, nº 2 al. c)

Nº 2 al. c) – esta alínea acresce às duas existente e, face à obrigatoriedade de constituição e ou adesão a fundo de compensação faz todo o sentido.

Art. 194º nº 5

Nº 5 – o preceito não recebe alteração. A alteração é apenas do art. 366º que no respectivo local se comentará.

Art. 208º (banco de horas por regulamentação colectiva), nº 4 al. a)

Antes de mais altera-se a epígrafe do artigo, o que se compreende pois que o seu nº 1 já referia que “por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, pode ser instituído...”

Nº 4 al. a) – este preceito surge de forma ainda mais economicista para o empregador do que na versão original. Ou seja, trata-se de mais uma alteração tendente a tornar mais barato o trabalho e a aumentar ainda mais o lucro do empregador não só à custa d trabalho mais barato mas, através do recurso a medidas altamente penalizadoras para os trabalhadores. Assim, entende-se neste preceito que o IRCT deve regulamentar

- I. A redução equivalente do tempo de trabalho:
- II. Alargamento do período de férias:
- III. Pagamento em dinheiro

Se aparentemente poderia supor-se estarmos perante um ganho de regulamentação, afigura-se-nos que estamos outro sim perante uma situação que o próprio legislador não pretende regulamentar, deixando aos empregadores o ónus de imporem as medidas que o sector determine. Obviamente que irão ficar, uma vez mais ficar prejudicados os mais fracos, que atento o período que se atravessa verão diminuídas as suas garantias negociais. Não se respeita aqui o *princípio protector do "In dubio pro operário"*

Art. 213º nº 1, 4 e 6

Nº 1 – intolerável. Inaceitável que a lei portuguesa preveja uma violação do principio de direito ao descanso até à 5ª hora de trabalho de forma a que se não prestem mais de 5 horas consecutivas de trabalho. A alteração aqui prevista consubstancia uma violação física dos trabalhadores, pois que esta foi uma das circunstâncias que internacionalmente foi reconhecida como condicionante à jornada de trabalho.

Assim, se uma jornada de trabalho de 10 horas já consubstancia uma grave violação aos mais elementares direitos ao descanso, desde logo, porque tal implicará uma ausência do lar superior ao período de descanso entre jornadas de trabalho – 11 horas – não menos verdade será o recurso a paragem até à 6ª hora pois que tal fará aumentar o cansaço do trabalhador e aumentar o número de acidentes de trabalho. Ademais, a qualidade do trabalho prestado a partir da 5ª hora está também provado decair consideravelmente, o que faz corroborar na diminuição da competitividade da nossa economia por aumento de eventuais deficiências de produtos. Assim, a paragem apenas para descanso à 6ª hora deveria ser uma excepção e não uma regra como se pretende com a presente alteração. Significará além do mais uma recessão

na qualidade do trabalho em Portugal, o que se lamenta, dado que cada vez mais nos aproximamos de países onde não há direitos laborais.

Desta sorte a alteração preconizada em nada beneficia a economia e muito menos as relações laborais e ou as entidades empregadoras, antes consubstanciando um enorme retrocesso no direito laboral, que poderá mesmo ser determinante no retrocesso social que, conjuntamente com outras alterações irá implicar, fazendo recuar o país às longínquas décadas de sessenta e setenta.

Nº 4 – não vemos a razão justificadora do prazo para o deferimento tácito, desde logo porque se não determina o respectivo início de contagem. Pressupõe-se mas apenas se pressupõe que o prazo comece a correr depois de todo o processo estar instruído. De facto, a entidade com competência para decidir só terá o processo concluso para decisão após a recepção dos pareceres da comissão de trabalhadores e do sindicato respectivo. De facto, a instrução do processo apenas refere a prova de comunicação àquelas entidades, mas nada se refere depois relativamente ao posicionamento deste no processo. Tem ou não que emitir parecer? Este parecer deve ou não ser prévio à decisão? Temos para nós que efectivamente o legislador não pretende insultar estes organismos, outrossim chama-los a participar nesta decisão e, assim sendo, como parece é, deverá o prazo iniciar a contagem após a junção do parecer, ou, exigir-se que o requerimento do empregador venha instruído não apenas com a comunicação mas também com a respectiva posição da Comissão de trabalhadores e do sindicato.

Não podemos agora quedar-nos pela simples informação à comissão de trabalhadores e ao sindicato respectivo, sob pena de se utilizar um aspecto meramente formal em requisito de validade de deliberação ou requerimento que pode conter vícios não fiscalizados, já que as comunicações prévias a isso condicionam. Entendemos desta feita que o preceito antecedente deve ser alterado tendo em vista a obrigatoriedade não de comunicação mas de emissão de parecer daquelas organizações.

Posto isto, o prazo poderá iniciar-se com a entrega do requerimento na entidade com competência inspectiva na área laboral.

Artº 216º

Não se entende a revogação do nº 3. Aliás, na senda dos considerandos iniciais, esta alteração justifica apenas a posição do legislador em defesa do empregador, com prejuízo claro para com aquele que deveria proteger. Qual a razão para que o empregador seja desobrigado da apresentação do horário de trabalho por depósito na ACT? Que pretende o legislador com tal actuação? Qual o prejuízo para a economia ou para o emprego que implique esta alteração?

Apenas se compreende esta atitude como a tentativa de se furtar o empregador a uma eventual fiscalização dos horários de trabalho e bem assim impedir o controlo de situações de trabalho suplementar, em turnos, nocturno, banco de horas, etc... O governo terá de assumir publicamente o que pretende com tal revogação.

Estas são de certeza dúvidas que a história não deixará de dar resposta, responsabilizando aqueles que agora as introduzem.

Art. 218º, nº 3 e 4

Reafirmamos tudo quanto dissemos e questionamos no comentário antecedente ao art. 216º. A justificação é apenas uma – proteger o empregador para que este possa de forma mais livre VIOLAR A LEI – ou que dela ainda resta.

*Luís
I. Ribeiro*

Art. 226º nº 3 al. g)

Nº 3 al. g) – esta alínea agora introduzida é de sublime requinte. Vejamos, decide-se aqui que o tempo de trabalho prestado para compensar o encerramento para férias imposto pelo empregador não pode ser considerado trabalho suplementar. À partida tudo parece estar correcto, pois que se estamos perante trabalho para compensar períodos de não trabalho ou férias não pode considerar-se trabalho suplementar. Porém, estamos a falar de encerramento decidido unilateralmente pelo empregador e que o trabalhador vai ter de pagar. Como? Prestando trabalho suplementar não remunerado. Isto é, o trabalhador serve o empregador e ainda lhe paga por cima. Só falta neste país afirmar que o empregador faz um favor ao trabalhador ao dar-lhe trabalho, esquecendo que sem o trabalho deste aquele não sobrevive.

Art. 229º, nº 1, 2 e 6 revogados

Nº 1 e 2 – Estamos perante mais uma forma de garantir a prestação de trabalho mais barato. Prevê-se aqui o fim do descanso compensatório pela prestação de trabalho suplementar, o que se traduz em mais uma medida de embaratecimento do trabalho prestado. Esta compensação que visava apenas permitir ao trabalhador um ligeiro descanso pelo excesso de trabalho atendendo ao numero de horas seguidas prestadas, e não permitindo a substituição deste por remuneração, não deixa de passar apenas por uma medida economicista, desvalorizadora da força do trabalho. Sucede que um país que desvaloriza a sua força produtiva, não pode ter a veleidade de pretender ver o seu produto interno bruto aumentar a sua produção aumentar em qualidade e quantidade. Se não se valoriza o que de mais rico um país pode ter – a sua força de trabalho – não se nos apraz referir rigorosamente mais nada.

Obviamente, enquanto organização que valoriza e enfatiza a força do trabalho e a força produtiva deste país, não podemos de forma alguma estar de acordo com esta medida, tanto mais que ela surge acrescida de uma outra redução para metade do valor pago pelo trabalho extraordinário.

Nº 6 – obviamente que revogando os nº 1 e 2 não faria sentido manter o nº 6. A revogação é normal e consequente.

Art. 230º nº 2 e 3 - revogados

Nº 1 e 2 – Mais uma medida justificadora de trabalho escravo, e que vem da proposta de alteração ao art.229º acabada de referir. O que se pretende aqui é de facto, uma vez mais, trabalho gratuito. Naturalmente, não pode esta organização, pelos apontados motivos, aceitar a prestação de trabalho sem remuneração.

Art. 234º nº 1

Nº 1 – Este artigo corresponde à apregoada redução de feriados. Obviamente que haveria razões para contestar o corte de cada um dos feriados, embora entendam os que os dias 5 de Outubro e 1º de Dezembro, são marcos históricos que não deveriam ser apagados dos nossos calendários. Compreendemos que o actual executivo tenha alguns problemas com o 5 de Outubro e o 1º de Dezembro. Registe-se para os anais da história o que de desmando este preceito comporta.

Art. 238º nº 3 e 6

Nº 3 – Triste a tentativa de desvio. O legislador veio encaixar no nº 3 deste artigo uma forma encapotada de cortar a majoração das férias sem o dizer directamente. Mas, o mais interessante é que com esta redacção acaba por conseguir eliminar a majoração e ainda

prejudicar os trabalhadores que laboram em regime de turnos e que, por via disso, não tem os dias de descanso semanal ao sábado e domingo.

Estes trabalhadores são também prejudicados porquanto foi encontrada uma forma de referir que as férias não podem terminar em dia de fim-de-semana.

Nº 6 – Na senda do que vimos de dizer, para compor a sua performance o legislador deixou de valor a violação do nº 3. Esta a razão pela qual não contemplou aqui a contra-ordenação para a violação do nº 3.

Art. 242º nº 2 e 3

Nº 2 – pelo nº dois o legislador vem agora aumentar o número de dias em que é permitido ao empregador encerrar a empresa, com obvio prejuízo do trabalhador que passa a ter férias repartidas por 4 períodos.

Nº 3 – este número 3 é novo. Impõe ao empregador o dever de participar até 15 de Dezembro do ano anterior os dias em que a empresa estará encerrada no ano seguinte referente aos dias a que se refere a alínea b) do nº 2 deste art. 242º. De problemático apenas o facto do empregador não cumprir com o disposto neste número 3, já que não há qualquer regime sancionatório de tal fim. Ou seja, falta a respectiva cominação para que o empregador seja obrigado a cumprir.

Art. 256º nº 3

Nº 3 – Prevê-se aqui a perda de retribuição de períodos de falta para além da falta efectiva. Isto é, o desconto na retribuição não se queda pelo período em falta, acrescentando-lhe os dias ou meios dias de descanso ou feriado imediatamente anteriores ou posteriores ao dia de falta. Parece-nos francamente abusiva tal medida por duplamente triplamente penalizada. Ou seja, se é infracção grave terá obviamente de ter o respectivo tratamento a que este preceito vem juntar mais dois – o desconto da remuneração do período em falta e ainda os dias ou meios dias de descanso ou feriados anteriores ou posteriores. Obviamente que tal raciocínio decai se for entendimento que este agravamento surge apenas nos que tange ao desconto e já não em termos disciplinares.

Art. 264º nº 2

Nº 2 – alteração compreensível face à alteração do nº 3 do art. 238º

Art. 268º nº 1 e 3

Nº 1 – por mais um bocado poderiam dizer que o trabalho suplementar não é remunerado. É de facto escandaloso o valor para o qual passa a ser retribuído o trabalho suplementar. Trata-se de trabalho que cada vez mais deveria ser valorizado, já que é sempre executado depois de cumprido o horário normal e portanto em muito maior esforço. Requer uma maior concentração do trabalhador para evitar o erro, já que é executado para além ou depois de cumprida a carga horária que lhe está distribuída, retirando-lhe horas de descanso, que agora deixaram de ser compensadas. Por outro lado, o trabalho, e muito menos o extraordinário ou suplementar, não pode ser visto como algo que em determinada altura entra em período de saldo. O trabalho suplementar não está em saldo e cada vez mais é custoso ao trabalhador executá-lo.

Nº 3 – Não será mau de todo pensar-se da possibilidade de afastar o corpo deste artigo. No entanto, lamenta-se o facto de durante dois anos tal estar afastado pela norma imperativa de aplicação do Código.

Art. 269º, nº 2

Nº 2 - É interessante como se reduz ao valor do trabalho nas empresas não obrigadas a encerramento. De facto, um trabalhador que tiver a sorte de trabalhar numa destas empresas vê o trabalho prestado em dia feriado a valer metade do que valia até então. Mas, qual a medida justificadora de tal corte? Porque razão passa a lei a entender que o trabalho prestado a partir do novo código vale metade do que vale no presente momento. Se a justificação recai no foro economicista, poderia também repartir-se tal desiderato na margem de lucro da empresa, atendendo que apenas se assiste a corte nos custos do trabalho.

Por outro lado, não se entende porque tem de continuar a ser o empregador a escolher a forma de remuneração. Entendemos que no mínimo esse direito deveria assistir exclusivamente ao trabalhador.

Art. 298º, nº 4

Nº 4 – Novo. Vem exigir-se o que se nos afigura um contra-senso, embora possa existir. Ou seja, atento o disposto no nº 3 deste mesmo artigo, a suspensão ou redução só se aplica às empresas que se encontrem em situação económica difícil ou em processo de recuperação e por isso diríamos, estarão sempre numa daquelas situações. No fundo o que o legislador aqui pretendeu foi afirmar que a empresa pode não ter dinheiro para salários, mas terá de ter para efeitos fiscais.

Art. 299, nº 2 e 4

Nº 2 – trata-se de texto introduzido, desde logo porque o anterior nº 2 passa a nº 3. Aqui se vem referir que o empregador disponibiliza, para consulta, quando deveria referir que o empregador os documentos que suportam a fundamentação. Efectivamente, deveria a lei obrigar o empregador a disponibilizar, ainda que por fotocópia, aqueles documentos. Fica claramente a imagem de que o legislador, mais uma vez, pretende proteger o empregador.

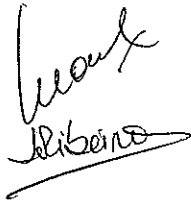
Por outro lado, ao não referir a quem o empregador disponibiliza, passará a ter de o fazer para qualquer requerente desde que com interesse no processo.

Nº 4 – Aqui já se compreende que seja dada consulta aos trabalhadores porque se efectua a remessa à comissão criada nos termos do agora nº 3.

Art. 300º nº 3, 6 e 7

Nº 3 – Grosso modo altera-se aqui o prazo de 10 dias para metade – cinco dias. Estamos aqui perante situação que denota bem a intenção do legislador e do empregador. Ou seja, estando o prazo a contar da comunicação referida nos nº 1 ou 4, só pode significar que ao não há qualquer tentativa de acordo, pois que, logo tem de ter as comunicações prontas. Ademais, terá mesmo de ser assim, pois que se falhar no prazo tem a cominação do nº 7 que se mantém como leve.

Nº 6 – Novo. A ver vamos se a portaria sai em tempo. Refutamos que tal procedimento poderia e deveria estar no código porque de código se trata e portanto deveria conter toda a matéria da respectiva área, fazendo pois todo o sentido que estivesse.



António Ribeiro

Art. 301º nº 2, 3 e 4

Nº 2 - neste nº 2 apenas se reduz o prazo para 5 dias, o que nos parece manifestamente curto. De positivo o alargamento das comunicações para acordo a várias organizações. A inclusão das organizações representativas dos trabalhadores parece-nos positiva.

Nº 3 – não se percebe porque razão se tirou daqui o prazo de cinco dias para o empregador fazer a comunicação fundamentada da decisão de prorrogação. Entendemos que a redacção deveria ser exactamente a mesma que estava no corpo do artigo ainda em vigor.

Nº 4 – Com a eliminação da parte final do preceito “... a qual terá lugar quando o trabalhador manifeste, por escrito, o seu acordo.” Significa desde logo que a prorrogação deixa de estar na disposição do trabalhador, pois que passa a ser indiferente a sua não anuência à prorrogação. Mais uma vez é a vontade unilateral do empregador, independentemente de anuência do trabalhador que impera na prorrogação.

Nº 5 - O regime cominatório passa a ser extensivo a todo o artigo e não apenas ao nº 1.

Art. 303º, nº 1 al. a), 2, 3 e 4

Nº 1 al. a) – Alteração importante porquanto responsabiliza o empregador pelas demais prestações que acrescem nos casos de formação profissional.

Nº 2 – Salvaguarda em caso de despedimento. O preceito é novo, justifica-se e é positivo, na medida em que impede despedimento sem ser pelas causas referidas.

Nº 3 – este nº 3 apenas salvaguarda a posição de terceiros que não o próprio trabalhador. Ou seja, deveria para além do mais prever um regime especial sancionatório de conduta, já que não se nos afigura suficiente a mera contra-ordenação grave.

Nº 4 – sanciona-se com contra-ordenação grave todo o artigo, o que nos parece correcto.

Art. 305º nº 3, 4, 5 e 6

Nº 3 – não podemos concordar com a parte final do preceito que pretende apenas reduzir o direito na medida em que o trabalhador aufera algum montante nos termos do nº 5. Ou seja a parte final do preceito

E redutora do direito atribuído ao trabalhador. E, é tão indecoroso que no nº 5 se atribui ao empregador parte da verba que por direito competia ao trabalhador.

Nº 4 – regula-se agora que a compensação retributiva passe a ser subsidiada pelo Estado na proporção de 70% do seu valor, ficando a entidade empregadora apenas com um ónus de 30%. Esta medida impõe que se exerça uma fiscalização muito eficaz. Jáque estão a ser subsidiados os empregadores.

Nº 5 – Não se compreende porque razão tem o empregador direito a ½ dos 30% do IAS pago ao trabalhador por estar a fazer formação profissional. Ou seja, estas medidas servem apenas para o empregador ganhar tempo e dinheiro, sem nada fazer. Ou melhor colocando o trabalhador em suspensão ou redução.

Nº 6 – Não se entende a despenalização do empregador no âmbito deste artigo.

Art. 366º - nº 1 a 6 e 7

Handwritten signature: "V. Mendes"

Nº 1 a 6 – Efectivamente não se compreende como embaratecer o despedimento contribui para o aumento do emprego ou para combater o desemprego. Obviamente que o empregador tem agora todo o interesse em despedir porque lhe fica baratíssimo o despedimento. Esta situação irá criar um agravamento da crise social que já se sente em Portugal. É bom não esquecer que estas medidas podem até funcionar em países em que o salário mínimo é o triplo ou mais do que o estabelecido para Portugal. Aí sim, justifica-se o cálculo da compensação por despedimento nos montantes ou com os limites que agora se pretende fixar, pois que estamos a falar de indemnizações para remunerações que são igual ao vencimento de um ano de muitos dos trabalhadores a que se destinam tais medidas. Esta medida representa o total descrédito, por venda ao empregador, do que de mais sagrado há para o trabalhador – o direito ao trabalho.

Por essa razão nos opomos integralmente a estes valores. Aliás, transferindo o empregador tais ónus indemnizatórios para terceiros, mal se entende a necessidade de baixar os respectivos valores.

Art. 368º

Nº 2 - Ora aí está mais uma medida que valoriza o que se vem dizendo nestes breves e sucintos comentários às alterações preconizadas ao CT. Ou seja, agora passa a ser o empregador a criar os critérios para determinar quem quer despedir. Ou melhor, o empregador escolhe o trabalhador que pretende despedir e ajusta-lhe os critérios. Tão simples quanto isto. Obviamente não só não entendemos como julgamos muito grave esta alteração.

Nº 4 – este preceito é elucidativo da objectividade deste despedimento que é exactamente nenhuma.

Art. 369º nº 1 al. c)

Apenas a referência vinda de fazer. Depois de escolhido o trabalhador que se pretende despedir, notifica-se o mesmo dos critérios. Lisura de procedimento implicaria situação inversa. Primeiro notificação de que há gente a mais com remessa simultânea dos critérios que depois ao serem aplicado aos diversos candidatos ditaria a sua sorte.

Art. 372º

Diga-se aqui exactamente o mesmo em matéria de indemnização, já referida para os demais preceitos sobre a matéria.

Art. 375º, nº 1 al. b), d), nº 2

Nº 1 al. b) – alteração que se refuta importante na medida em que parece emprestar uma maior isenção ou garantias daquela.

Nº 1 al. d) – a revogação desta alínea parece-nos grave, já que a inadaptação não pode ter a ver com questões de extinção de postos de trabalho ou razões meramente economicistas.

Nº 2 – importante a regulamentação deste preceito, embora se trate de caso novo mas que por norma é atirado para foros disciplinares ou no extremo para o *bullying ou mobbing*, hoje muito em voga no nosso país e que o art. 29º do CT não sancionam e muito menos

caracterizam como deve ser¹. Entendemos pois que não só se deveria retirar algumas ideias do saber acumulados dos referidos autores, como aproveitar a oportunidade para aqui se inovar.

IV Do Aditamento ao Código

Art. 208º-A

Retira-se aqui do âmbito da negociação colectiva matéria que a ela respeita, e por essa razão entendemos que a mesma cai fora da possibilidade do legislador a incluir no código. Vejamos,

Que interesse tem um qualquer empregador em negociar um banco de horas no seu CCT se o pode fazer “encostando” o trabalhador para que a aceite em termos individuais?

Assim, afigura-se-nos que este artigo agora aditado só pode ser ilegal por violação da negociação colectiva, a que terá obviamente de estar sujeito, pelo que no mínimo apenas poderia ser utilizado por empregadores e para trabalhadores que fossem ou estivessem abrangidos por determinado CCT que contivesse a possibilidade de recurso ao banco de horas.

Art. 208º B

Idem em relação ao que supra se deixou expresso para o banco de horas individual. Está aqui em causa a aplicabilidade do instituto em manifesta contrariedade com o direito à negociação colectiva.

De facto, pode um determinado CCT não ter previsto o recurso ao banco de horas, podendo agora o empregador pelo recurso ao art. 208º A ou B aplicar tal instituto sem previsão legal para o efeito, furtando-se ao natural e devido controlo.

Art. 298-A

Aqui este normativo esquece completamente e deveria expressamente prever a situação, não se podendo sequer alegar tratar-se de redundância, na exacta medida em que não poderão restar dúvidas que todo o processo terá de ser observado *ab initio*, para além do referido neste normativo.

Assim, a norma deveria comportar um nº 2 que de forma clara remetesse para o art. 298 e seguintes para o novo processo, o que apenas poderá ocorrer caso se encontre cumprido o previsto neste novo artigo agora aditado.

¹ Sobre o *mobbing* já se vai escrevendo alguma coisa Julio Gomes, Alexandra Marques Sequeira, M^a Regina Gomes Redinha, entre tantos outros, sendo que cada vez este fenómeno ganha necessidade de um tratamento mais aturado