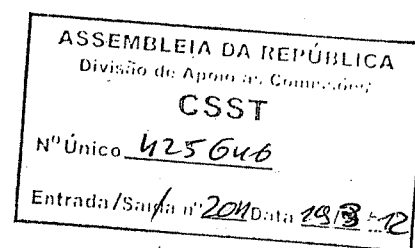


Purificação Nunes

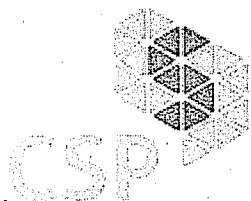
De: Gonçalo Lage [goncalo.lage@csp.org.pt]
Enviado: segunda-feira, 19 de Março de 2012 17:10
Para: Comissão 10ª - CSST XII
Assunto: Proposta Lei Trabalho
Anexos: Consulta Lei Laboral.pdf



Exmo. Sr. Deputado
Dr. José Manuel Canavarro
Presidente da Comissão de Segurança Social e Trabalho,

Junto enviamos documento da Confederação de Serviços de Portugal relativamente à Proposta de Lei do trabalho.
Sem outro assunto apresento os meus melhores cumprimentos,

Gonçalo Lage
Secretário-Geral



Confederação dos Serviços de Portugal
Rua Alexandre Herculano 23 RC
1250-008 Lisboa
T: 21 751 09 27
F: 21 757 19 52

CONTRIBUTO DA CONFEDERAÇÃO DOS SERVIÇOS DE PORTUGAL PARA A PROPOSTA DE LEI DO TRABALHO

A proposta de lei identificada insere-se num conjunto de ações que visam melhorar a competitividade, o crescimento e o emprego. Esta proposta resulta de um acordo de concertação social, precedido do chamado Memorando de Entendimento no âmbito do programa de assistência a Portugal.

O diploma em questão introduz uma série de alterações ao Código do Trabalho com relevância significativa e que merecem os seguintes comentários:

Formas de cessação do contrato de trabalho

a) Despedimento por inadaptação do trabalhador

De uma forma abstrata, seria positiva a possibilidade de **despedimento por inadaptação do trabalhador** mesmo sem a introdução de novas tecnologias ou alterações ao local de trabalho. Também seria positiva a ampliação de um novo motivo, relacionado com situações em que o trabalhador tenha acordado com o empregador objetivos específicos de entrega e não os cumprir, por razões decorrentes exclusivamente da responsabilidade do trabalhador.

Atualmente, este tipo de despedimento depende de requisitos extremamente exigentes e o recurso a esta figura é praticamente nulo. Acontece que, ao contrário do que fora anunciado e acordado no Memorando de Entendimento, as alterações resultantes da proposta de lei de forma alguma viabilizam o recurso a este instrumento nas situações reais de inadaptação. Antes pelo contrário, se atualmente a utilização desta figura é residual, com a nova Lei será absolutamente nula.

Na proposta de Lei, introduz-se como requisito que a inadaptação resulte, entre outros, dos seguintes pressupostos cumulativos:

- i. Modificação substancial da prestação realizada pelo trabalhador,
- ii. Resultar dessa modificação a redução continuada de produtividade ou de qualidade, avarias repetidas nos meios afetos ao posto de trabalho, ou riscos para a segurança e saúde do trabalhador, de outros trabalhadores ou de terceiros, determinados pelo modo do exercício das funções,
- iii. Ser razoável prever que os prejuízos tenham carácter definitivo.

Está em causa uma verdadeira *probatio diabolica*, pelo que a introdução destes requisitos equivale à extinção da figura do despedimento por inadaptação.

Mais grave ainda é a introdução de um procedimento semelhante a um despedimento por causas subjetivas, isto é, com justa causa. Na prática, será difícil ou mesmo impossível distinguir um caso de inadaptação de uma situação passível de justa causa de despedimento, fundamentada nas al. *d)* e *m)* do n.º 2 do art. 351.º do Código do Trabalho. Ora, seria preferível revogar a figura do despedimento por inadaptação, assumindo-se que se pretende tornar mais rígida a cessação do contrato de trabalho.

No entanto, no nosso entendimento, a Lei atual poderia passar a satisfazer as situações reais de inadaptação de forma razoável, bastando para tal introduzir pequenas alterações que a seguir se enunciam:

- i. Eliminar o prazo de seis meses para início do processo, conforme resulta do al. a) do n.º 1 do 375.º do Código do Trabalho. Na verdade na maior parte dos casos, as alterações no posto de trabalho são progressivas não sendo possível definir um momento exato a partir do qual começa a inadaptação.

Eliminar a obrigação do exercício pleno da nova função, conforme resulta da al. c) do n.º 1 do mesmo artigo. Com efeito, numa situação de inadaptação em que o

exercício da função pelo colaborador é passível de causar prejuízos à empresa, nenhum empregador responsável tem condições para permitir o exercício da nova função de forma plena. Na maior parte dos casos, a inadaptação pode ser demonstrada através da incapacidade de apreender os conteúdos formativos e adotar novos métodos de trabalho ainda na fase preparatória, não sendo necessário sujeitar o trabalhador e a empresa à evidência na inadaptação e ao risco associado a essa situação.

iii. No caso de retorno à função que o trabalhador exercia há menos de três meses, deverá ser eliminada a regra que impõe a manutenção da retribuição anterior, sob pena de se inibir o risco de investir no desenvolvimento dos trabalhadores.

b) Despedimento por extinção do posto de trabalho

No **despedimento por extinção do posto de trabalho**, as alterações constantes da proposta são positivas e vão no sentido permitir um recurso mais equilibrado a este tipo de cessação de contrato de trabalho, permitindo realizar os ajustamentos necessários nas empresas e aumentar a competitividade.

Desde logo, a flexibilização dos critérios de escolha dos trabalhadores abrangidos pelo despedimento permite evitar o bloqueio nos casos em que não é clara a antiguidade no posto de trabalho, dada a mobilidade funcional existente nas empresas (que é apenas um dos problemas suscitados pelo actual regime). A regra segundo a qual o critério não pode ser discriminatório é, por si só suficiente para garantir que este mecanismo não é utilizado de forma abusiva.

Por outro lado, será eliminada a obrigação de colocação do trabalhador em posto de trabalho compatível, o que constitui uma alteração muito positiva, que se saúda de forma especial.

c) Despedimento com justa causa

Quanto ao **despedimento com justa causa**, é eliminada do texto da lei a possibilidade de o empregador optar por realizar ou não as diligências probatórias requeridas pelo trabalhador na resposta à nota de culpa. No fundo, trata-se apenas de adaptar a letra da lei à jurisprudência do Tribunal Constitucional, que já tinha declarado inconstitucional a norma que concedia ao empregador a opção pela realização das diligências de prova requeridas pelo trabalhador.

Esta regra resolve um problema interpretativo criado com a declaração de inconstitucionalidade, considerando que a anterior norma sancionatória foi revogada.

Trabalho suplementar

A redução do acréscimo devido pela prestação do trabalho suplementar, assim como a eliminação do descanso compensatório, constituem iniciativas importantes para a redução de custos com trabalho e aumento da competitividade.

No entanto, é necessário considerar que para que esta medida tenha quaisquer efeitos práticos, importa garantir a imperatividade da norma, tal como se encontra previsto. Este ponto é essencial para assegurar que a alteração legal produz efeitos práticos a curto prazo.

Acresce que deveria ir-se mais longe, procurando evoluir-se no sentido do aumento do limite anual de horas, que é muito baixo. Essa seria uma importante medida de reforço de competitividade.

Feriados

a) Redução do número de feriados

Concorda-se com a iniciativa de eliminar quatro feriados. Relativamente a este ponto, é de extrema importância que os efeitos da Lei ainda se verifiquem no corrente ano.

b) Retribuição compensatória pelo trabalho em dia feriado

O que se referiu no ponto relativo ao trabalho suplementar aplica-se nesta matéria da mesma forma.

Férias

a) Eliminação da majoração

Concorda-se com a medida de eliminação da majoração. Ficará assim ao critério de cada empresa a aplicação de este ou outros incentivos à assiduidade.

b) Marcação de férias nas pontes

A possibilidade de marcação unilateral de dias de gozo de férias nas pontes, também não nos merece qualquer reparo, podendo ser importante para alguns setores industriais.

c) Contagem de férias em dias úteis

Concorda-se igualmente com a alteração das regras de contagem de dias de férias para trabalhadores que prestam serviço em qualquer dia da semana. Apesar de esta medida não resultar do Memorando de Entendimento, constata-se que pode facilitar de forma valiosa a gestão de férias dos trabalhadores. Contudo, esta medida pode criar duas dificuldades: i) O problema das férias já marcadas para

2012 (impõe-se um norma transitória) e ii) Os dias de férias dos trabalhadores que têm menos ou mais do que dois dias de descanso semanal. Neste caso, deveria ser esclarecido na Lei que o gozo das férias é contabilizado em horas e não em dias completos. Por exemplo, um trabalhador com um período normal de trabalho de 16 horas semanais e que, habitualmente, presta serviço ao Sábado e Domingo, não deverá ter direito um período de férias equivalentes 22 dias trabalho (o que equivaleria a quase 3 meses de férias), mas antes a 55h. (22 x 40 / 16).

Por fim, esta alteração deveria ser acompanhada de uma circular interna da Segurança Social que esclarecesse que a licença parental pode ser gozada qualquer dia da semana (ex. licença parental exclusiva do pai gozada coincidente com Sábados e Domingos).

Banco de Horas

Esta alteração é positiva e essencial, quer para a melhoria da produtividade, quer para a aproximação da legislação laboral portuguesa à legislação mais comum vigente nos restantes países europeus.

Relativamente ao período de referência de um ano, deveria a Lei ser absolutamente clara no sentido de assegurar que cabe ao empregador definir o ciclo de contagem desse período. Na verdade, para muitas empresas, o período do final do ano civil constitui uma altura de maior intensidade de trabalho, não sendo o período mais adequado para compensar acréscimos de trabalho anteriores. Assim, não deveria haver margem para interpretação que o limite de horas não é contabilizado no período de um ano civil, mas no período de um ano, cujo ciclo é definido pelo empregador (ex. de 1 de Maio a 30 de Abril do ano seguinte).

Compensação pela cessação do contrato

De forma genérica, concorda-se com esta medida.

No entanto, o regime transitório que fixa a compensação devida pela cessação de contrato de trabalho celebrado antes de 1 de Novembro de 2011 (artigo 6.º da Proposta de Lei n.º 46/XII) deve ser corrigido, de modo a que também em relação ao período de duração do contrato até 31 de Outubro de 2012, o montante da compensação seja calculado proporcionalmente à duração do contrato correspondente a fracção de ano, para o que o n.º 3 do artigo 6.º deve remeter também para a alínea “a) dos números anteriores” e não apenas para a alínea b), como agora acontece.

Comissão de Serviço

Prevê-se a possibilidade de aplicar o regime de **comissão de serviço** a trabalhadores com novas funções de chefia, desde que o IRCT o preveja. De forma genérica, concorda-se com esta medida. Em todo o caso, entendemos que, no caso da comissão de serviço interna, o recurso a esta figura não deveria estar dependente de previsão em instrumento de regulamentação coletiva. Na verdade, não se trata neste caso de uma limitação ao princípio da estabilidade do emprego, mas apenas uma definição dos limites contratuais para a gestão da carreira do trabalhador, o que deve sujeitar a liberdade negocial individual.

Desburocratização

As alterações constantes da proposta contêm um conjunto de soluções com vista a **desburocratizar** parte da atividade laboral. Esta simplificação manifesta-se nos trâmites administrativos entre a empresa e a ACT, nomeadamente:

- Dispensa do envio do regulamento interno da empresa
- Dispensa do dever de comunicar os elementos relativos à empresa antes do início da atividade e respetivas alterações
- Deferimento tácito dos pedidos de redução ou exclusão do intervalo de descanso, desde que o trabalhador aceite (por escrito) e a ACT não se pronuncie em 30 dias
- Dispensa do dever de comunicação do horário de trabalho
- Dispensa da comunicação prévia do acordo de IHT

Estas alterações são positivas, na medida em que reduzem a carga administrativa das empresas e atualmente não contribuem para a melhoria da atividade.

Convenções Colectivas

Em termos substanciais, a reforma proposta não altera o regime de sobrevivência da convenção colectiva de trabalho (art.º 501.º), que se afigura excessivamente longo e complexo em termos procedimentais.

Ao contrário do que era expectável, não são fixadas regras de limitação do poder de extensão administrativa da convenção colectiva (art.º 514.º), o que redundará, muitas vezes, na pura discricionariedade e casuísmo.

Comentários Adicionais

- seria desejável aproveitar a oportunidade desta revisão para (i) reintroduzir a previsão da data do vencimento do crédito a formação profissional, eliminada aquando da reforma de 2009 (cfr. art.º 131.º) e (ii) clarificar que “*as horas de formação profissional não asseguradas pelo empregador até ao termo dos dois anos posteriores ao do seu vencimento (...)*”[art.º 132.º/1];
- os tipos contra-ordenacionais previstos nos artigos 208.º/5, 208.º-A/3 e 208.º-B/4 são tecnicamente incorrectos, pois o tempo de trabalho prestado em regime de banco de horas não se compreende no horário de trabalho;
- a norma do artigo 226.º/3, g) é ininteligível, pois se o encerramento da empresa ou do estabelecimento vale como período de férias dos trabalhadores [cfr. art.º 242.º/2, b)], este período de ausência não pode, nem deve, ser compensado com maior prestação de trabalho. A sê-lo, haveria diminuição ilícita do período de férias;
- a norma do artigo 242.º/3 carece de clarificação, de modo a que a faculdade nela consignada (encerramentos que valem como férias) possa ser eficaz relativamente a trabalhadores contratados após 15 de Dezembro de cada ano.

Lisboa 15 Março de 2012