



O LADO NEGRO DAS RELAÇÕES LABORAIS ANÁLISE AO CÓDIGO DE TRABALHO

CÓDIGO DE TRABALHO E SUAS CONSEQUÊNCIAS
O LADO NEGRO DAS RELAÇÕES LABORAIS

1. A CRISE E O DESEMPREGO SÃO GLOBAIS

Vivemos uma erosão, de grande dimensão, das relações laborais e sociais em função da recessão económica global.

A crise do capitalismo tem vindo a acentuar a desestruturação do trabalho. A feroz competição entre a U.E., os EUA e os países emergentes, nomeadamente a China, a Índia e o Brasil, têm vindo a imprimir uma maior desregulamentação e precarização social e laboral, antecâmara de alterações decisivas nos aparelhos produtivos e na distribuição da riqueza em todo o mundo.

A destruição do tecido económico a que estamos a assistir deve-se aos sectores de produção maciça, bem como aos sectores de base tecnológica e de serviços, incluindo o da sofisticação que foi alcançada no sector financeiro. A razão desta razia tem que ver com a quebra na produção industrial mundial e na contracção no comércio internacional.

A erosão laboral e social já provocou mais de 210 milhões de desempregados e a OIT prevê, mesmo, que o emprego demore seis a oito anos a retomar os níveis anteriores à crise. Entre 55 e 90 milhões de pessoas poderão passar à condição de pobreza e mais de um bilião sofrerão de fome crónica em todo o mundo. A exclusão social é, hoje, uma dura realidade.

Ao nível da U.E., onde o desemprego atinge os 27 milhões de trabalhadores e a precariedade se acentua, foram adoptadas políticas como a “directiva da vergonha” para os imigrantes, a imposição de condições laborais no país onde se trabalhe, mesmo que signifique direitos inferiores, o desmantelamento do modelo social europeu, a favor do mercado e, a flexigurança, em nome da competitividade e do funcionamento do mercado e dos chamados “desafios do sec. XXI” que a U.E. assumiu nos objectivos da Estratégia de Lisboa, onde o direito do trabalho é banalizado ao nível do direito comercial em que o trabalhador é tratado como uma mercadoria descartável, preconizado na facilidade de «contratar e despedir».

2. A FLEXIGURANÇA, IDEOLOGIA DO CAPITAL PARA O TRABALHO.

“A ideologia do capital para o trabalho” subverte as relações de trabalho em toda a Europa, pondo em causa todo o património laboral e social construído no pós-guerra. O património social-democrata de “concertação e diálogo social” foi substituído pelo esmagamento dos direitos laborais e sociais, destruindo solidariedades, individualizando e precarizando as relações laborais e enfraquecendo a dimensão colectiva, da representação e da contratação colectiva, nomeadamente os sindicatos e os movimento sociais.

A flexigurança transformou o moderno direito de trabalho em direito comercial, ou seja trata o trabalhador como uma mercadoria descartável. Visa, «que os trabalhadores troquem a segurança tradicional no emprego por segurança no mercado» . Ou seja, a aposta é no sacrossanto mercado como «protector» da desregulamentação do trabalho e da perda de direitos e o desvirtuamento do Direito do Trabalho enfraquecendo o elo mais fraco numa relação de trabalho - o trabalhador.

A adaptação das políticas de flexigurança aos níveis dos Estados-nacionais, como em Portugal, com o Código de Trabalho e a crise económica e social, agravou todos os indicadores laborais e sociais.

3. CÓDIGO DE TRABALHO E SUAS CONSEQUÊNCIAS O LADO NEGRO DAS RELAÇÕES LABORAIS

O governo PS dá mostras de ter um sentido único nesta crise, de protecção dos poderosos e das suas fortunas, como no caso do BPP, do BCP ou do BPN, onde a CGD já injectou 2,5 mil milhões de euros, dinheiro de todos nós, socializando os prejuízos, enquanto as desigualdades salariais e sociais continuam a ser das mais elevadas da Europa.

Entre 1995 e 2008, a riqueza criada no país – o PIB – aumentou em termos reais 32%. No mesmo período o PIB por trabalhador aumentou menos de metade (15%). Este último valor é semelhante à média dos países do Euro, mas, substancialmente, inferior ao da U.E. a 27 (23%) e incomparavelmente mais baixo do que países como a Grécia, a Irlanda, a Eslovénia, a Eslováquia ou a Finlândia.

Ao trabalho chegou a caber mais de 55% da riqueza produzida. Foi essa a repartição

1. Relatório conjunto sobre o emprego 2006/2007 - Conselho da União Europeia - Bruxelas, 23 de Fevereiro de 2007

do rendimento em 1971. Em 1988 representava 44% e hoje esta relação ronda os 50%.

A aposta e a manutenção de um modelo de especialização económico ultrapassado e dependente, baseado em baixos salários, em altos níveis de desemprego e em trabalho precário tem a sua consagração num Código de Trabalho que permite todo o abuso patronal.

A crise e o Código de Trabalho são as fontes de todos os abusos. O desemprego continua a subir imparavelmente e em termos reais já ultrapassou os 10%. Nos últimos 3 trimestres, a economia perdeu 130 mil empregos. Só no 1.º trimestre de 2009 foram destruídos 77 mil empregos ou mesmo tempo que a população empregada desceu 1,8% em termos homólogos.

Reduziu-se a 4 mil os empregos criados no mandato deste governo PS, o que contrasta com a promessa de criação de 150 mil novos empregos do início do mandato. A protecção no desemprego diminuiu desde a entrada da nova lei, em 2006 protegia 316 mil trabalhadores (73,5%) contra 301,1 mil em 2009 (60,7%).

O valor médio do subsídio de desemprego ronda os 464 euros/mês.

Os mais jovens são os mais atingidos, não só pelo desemprego, onde a taxa de desemprego é mais do dobro da taxa média de desemprego, mas também pela precariedade. O “empreendedorismo” é a versão moderna da precariedade. O trabalho temporário começa a ser colocado nas sociedades como a “terceira via” das relações laborais flexíveis. A geração dos 500 euros, para um mínimo de 12 anos de escolaridade, é uma brutal realidade com que os jovens são confrontados e que urge alterar urgentemente.

No trabalho infantil a situação é, ainda, mais grave: a regulamentação do Código de Trabalho é um feroz atentado à criança e ao seu direito ao normal desenvolvimento. Na regulamentação do trabalho ao domicílio, por exemplo, permite-se o trabalho a menores de 16 anos, no momento em que se vai aumentar a escolaridade obrigatória para os 12.º ano. O recurso ao trabalho infantil nos média e na publicidade, continua a ser feito, à revelia de qualquer regulamentação. A ACT é, nestes como em todos os outros casos, governamentalizada e ineficaz.

O Código de Trabalho veio desequilibrar as relações laborais a favor do patronato, pondo em causa a matriz do direito do trabalho, o direito ao tratamento mais favorável, enquanto origem mínima dos direitos e única protecção do trabalhador. A matriz civilista do Código aprofunda e “trata de forma igual o que à partida é desigual” na relação laboral e aprofunda a estratégia da individualização das relações laborais ao invés da sua dimensão colectiva, atentando contra a contratação colectiva e a representação dos trabalhadores –

as comissões de trabalhadores e os sindicatos.

Em nome da competitividade das empresas, reforça-se o unilateralismo patronal e a individualização das relações laborais, largamente predominantes (90%) na determinação da categoria profissional, do horário de trabalho e da remuneração, três dos domínios essenciais da relação laboral (LBRL (Livro Branco das Relações Laborais): Pag.75.).

O PS que se tinha oposto ao código Bagão Félix, claudicou perante a ideologia dominante para o trabalho e propôs e aceitou “uma revisão oculta da Constituição”. Foi a rendição da social-democracia ao neo-liberalismo e às regras do mercado, as mesmas que promoveram a implementação das teses liberais que varrem a Europa. Francisco Van Zeller, presidente da CIP, não poderia ter sido mais eloquente quando afirmou em entrevista² que: *“Vieira da Silva fez melhor do que um governo de Direita”.*

A tão propalada “rigidez dos despedimentos individuais” é um perfeito embuste, pois «contratar e despedir» em Portugal é fácil, como reconheceu o próprio ministro Vieira da Silva que em entrevista ao “Expresso”³ afirmou: *“Se fosse difícil despedir não havia este desemprego”.*

A taxa de rotação no mercado de trabalho em Portugal é relativamente elevada, sendo superior à da Alemanha, da Finlândia, da França e da Itália, mas inferior à da Dinamarca, do Reino Unido e da Suécia (LBRL: pag. 33);

Por outro lado, **acentua-se a facilitação dos despedimentos colectivos** (até Abril, estes dispararam 537% e 336 empresas iniciaram processos para despedir) e individuais em que os trabalhadores têm agora ainda menos possibilidades de defesa, pois depende do patronato a decisão de promover ou não (o patrão decide, obviamente, que não) a realização de diligências probatórias (para a apresentação de provas) em sede de procedimento disciplinar, transferindo para os tribunais toda a decisão.

O trabalhador vê reduzir-se o prazo de recurso da ilicitude do despedimento de 1 ano para 60 dias, o que é manifestamente pouco, pois não dá praticamente possibilidade ao trabalhador para se defender e reclamar todos os seus créditos emergentes do contrato de trabalho.

Se o trabalhador pedir apoio judiciário o despacho leva 30 dias. Os tribunais arbitrais não funcionam. O tempo esgota-se. **O despedimento passará a ser na «hora» e mais barato!**

² Entrevista do presidente da CIP ao “Jornal de Negócios” de 16 de Julho 2008

³ Entrevista do Min. do Trabalho Vieira da Silva ao “Expresso” de 12 de Julho de 2008

Em sede de alteração do código de processo de trabalho (CPT), o Governo vem, agora, ainda agravar mais a desprotecção do trabalhador, ao não considerar urgentes os casos de despedimento verbal em que o trabalhador fica impedido de entrar na empresa e sem qualquer protecção social no desemprego.

Mesmo havendo fortes indícios da ilicitude no despedimento, o patrão poderá opor-se à reintegração do trabalhador.

O governo PS está a “escancarar a porta” à prepotência patronal e a permitir todos os abusos que a pretexto da crise se estão a cometer:

Aumento do desemprego (de que é paradigmático o despedimento de 193 trabalhadores na Corticeira Amorim, 1.^a empresa exportadora mundial, com lucros de 10,5 milhões de euros, no final do terceiro trimestre de 2008, e que despendeu em Dezembro dez milhões de dólares para tomar 25 por cento da *US Floors*, nos EUA.), da precariedade (quase 2 milhões de trabalhadores) e dos baixos salários que são dos mais persistentes da U.E. (150 mil ganharam 310 euros líquidos/mês e 1,5 milhão - cerca de metade dos trabalhadores por conta de outrem - ganham menos de 600 euros/mês).

O governo legaliza a precariedade...

O governo PS sabe que os problemas de produtividade e competitividade da economia não se tratam por via da alteração da legislação laboral e nada faz para combater os nossos níveis de “asiatização”. - mais de 19,5% da economia é paralela, onde os trabalhadores laboram sem qualquer contrato nem direitos sociais, sobrevivendo à margem da sociedade...

Procura-se legalizar e incentivar a utilização dos “falsos recibos verdes” e do trabalho temporário e balizam-se os contratos a termo incerto em seis anos. O contrato de trabalho intermitente, é pouco intermitente e torna-se mais um contrato que precariza o trabalho e não tem regulamentação social. A precariedade vai continuar a agravar-se, assim o assumem as confederações patronais.

Por outro lado **cria-se um contrato de trabalho não sujeito a forma escrita**, de curta duração, que estimula o “uso e abuso” patronal da precarização das relações laborais.

O recurso ao lay-off (suspensão temporária do contrato de trabalho) que, em grande parte, não cumpre a legislação e que as empresas, mesmo as com lucros declarados, utilizam de forma abusiva, abrange já mais de 13 mil trabalhadores e está a provocar a queda dos salários em 0,4%. Muitos economistas e patrões, como Belmiro de Azevedo, têm vindo a preconizar a redução dos salários e das horas de trabalho, sob o pretexto que

“assim todos terão trabalho”. A estratégia patronal e das multinacionais é o de aproveitar a crise para sugar os dinheiros públicos, para fazer baixar os custos do trabalho e aumentar a exploração

Na recente negociação na AutoEuropa, a administração pretendeu baixar, ainda mais, os já baixos custos globais do trabalho (de apenas 5%) à custa do sacrifício de mais direitos dos trabalhadores, em nome de uma maior flexibilidade.

Pretendeu-se fazer vergar aos ditames do código de trabalho e do mercado, os direitos do trabalho, alargar o “medo social”, o individualismo, pretendendo derrotar uma cultura colectiva, democrática e participativa, de uma postura político e sindical alternativa. Os trabalhadores por votação maioritária rejeitaram o acordo.

À comissão de trabalhadores vai caber a dura tarefa de trabalhar para unir os trabalhadores em volta de um acordo que preserva o núcleo fundamental dos direitos e garanta a integração dos 250 trabalhadores contratados a prazo nos quadros efectivos da empresa.

O Código de Trabalho foi uma aposta ganha pelo capital, que por via da flexibilização e individualização dos horários, torna mais difícil a compatibilização entre o trabalho e a vida familiar, nomeadamente através da constituição do “Banco de Horas.

Com a caducidade das Convenções Colectivas perde-se a dimensão e representação colectiva das relações de trabalho, ao provocar a caducidade mais rápida e com mais “vazios contratuais”, sem respeitar todos os direitos colectivos colocados na esfera individual, conforme determinou o acórdão do Tribunal Constitucional.

O vazio contratual coloca os sindicatos e os trabalhadores em verdadeiro “estado de necessidade”.

O governo PS mantém a sua aposta na arbitragem obrigatória e agora também na arbitragem necessária, violando o direito à contratação colectiva e a Convenção 98 da OIT, permitindo que uma das partes em conflito possa, unilateralmente, impor a intervenção da autoridade administrativa para que se realize uma arbitragem obrigatória ou necessária. Esta uniteralidade represente um duro golpe na negociação colectiva.

Estas opções e estas propostas não respondem aos problemas da organização do trabalho, da qualificação dos trabalhadores e dos patrões que é baixa, da falta de participação dos trabalhadores nas decisões da produção, do unilateralismo patronal e da individualização das relações laborais. O governo PS sabe também que os problemas de produtividade

4 A AutoEuropa com a nova Administração mostrou um particular empenho, aquando da elaboração e discussão do código de trabalho, no sentido de uma maior flexibilização dos despedimentos, dos salários e dos horários (flexibilidade dos horários e do banco de horas), demonstrando um novo salto e concepção de gestão, abandonando as concepções sociais-democratas que marcaram a cultura da empresa.

e competitividade da economia não se tratam por via da alteração da legislação laboral.

O “medo social” que o liberalismo e este governo do Partido Socialista espalham, tolhe a luta. Só a luta pode ultrapassar a institucionalização dos acordos de Concertação Social que funcionam como «amortecedor social» e que pretende impor acordos alargados a toda a sociedade. É a imposição da ideologia do capital que se sobrepõe à regulação legislativa.

É necessário construir um conjunto de novas alianças sociais, envolvendo mais e diversos actores, sociais, políticos, académicos e sindicais. A luta e alternativa laboral e social têm de adquirir uma dimensão mais ampla para poder aspirar a alcançar vitórias.

II

O LADO NEGRO DAS RELAÇÕES LABORAIS

ANÁLISE AO CÓDIGO DE TRABALHO

Desregulamentar o horário de trabalho (art. 197.º a 219.º).....	14
Noção de contrato de trabalho (art. 11.º).....	16
Contratos a termo (art. 135.º a art.149.º).....	17
Contratos a termo incerto (art. 158º nº4).....	18
Contrato de Trabalho Intermitente (art. 157.º a art. 160.º).....	18
Despedimentos Simplex (art. 351.º a art. 391.º).....	19
Princípio da não integração (art. 392.º).....	21
Debate central do Direito de Trabalho (Art.º 3.º).....	21
Contratos Colectivos podem conter normas menos favoráveis (art.476.º).....	22
Aprofundar a caducidade da contratação colectiva (art. 10.º do decreto preambular.....	23
Sobrevigência e caducidade de convenção colectiva (Art. 501.º).....	23
Arbitragem necessária (art. 511.º).....	24
Adesão individual (art. 497.º).....	25
Contra-ordenações laborais (art. 12.º e 14.º).....	25

ADAPTABILIDADE E FLEXIBILIDADE

SÃO AS PALAVRAS-CHAVE PARA A TRANSPOSIÇÃO DAS POLÍTICAS DE FLEXIGURANÇA AO CÓDIGO DE TRABALHO. O MERCADO, A COMPETITIVIDADE E O REFORÇO DO PODER PATRONAL, DITAM AS ESCOLHAS DO PARTIDO SOCIALISTA EM DESFAVOR DO TRABALHO NESTE “NOVO” CÓDIGO DE TRABALHO.

DESREGULAMENTAR O HORÁRIO DE TRABALHO (ART. 197.º A 219.º)

- **Pretende-se desregulamentar o horário de trabalho**, dando mais poder, unilaterais, às entidades patronais, dificilmente compatíveis com a conciliação da vida activa com a vida familiar.

- Preconiza a flexibilidade ou a «adaptabilidade», (art. 204.º por regulamentação colectiva) do período normal de trabalho, de forma a poder ser definido em termos médios, caso o limite diário de 8 horas, possa ser aumentado até quatro horas, a duração do trabalho semanal pode atingir 60 horas, só não se contando nestas o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior. Este período normal de trabalho não pode exceder 50 horas em média num período de dois meses.

A adaptabilidade grupal - art. 206.º - O IRCT que institua o regime de adaptabilidade previsto no artigo 203.º pode prever que:

:: O empregador possa aplicar o regime ao conjunto dos trabalhadores de uma equipa, secção ou unidade económica caso, pelo menos, 60% dos trabalhadores dessa estrutura sejam por ele abrangidos, mediante filiação em associação sindical celebrante da convenção e por escolha dessa convenção como aplicável.

:: O acordo individual – art. 205.º n.º4 - pode ser celebrado mediante proposta, por escrito, do empregador presumindo-se a aceitação por parte de trabalhador que a ela não se oponha, por escrito, nos 14 dias seguintes ao conhecimento da mesma. Caso seja aceite por, pelo menos, 75% dos trabalhadores da equipa, secção ou unidade económica a quem for dirigida, o empregador pode aplicar o mesmo regime ao conjunto dos trabalhadores dessa estrutura.

:: O regime de adaptabilidade não se aplica a trabalhador abrangido por convenção colectiva que disponha de modo contrário a esse regime

ou, relativamente a regime referido no primeiro caso, a trabalhador representado por

associação sindical que tenha deduzido oposição a portaria de extensão da convenção colectiva em causa.

:: O “período de referência” destes regimes de “adaptabilidade” – art. 207.º - A duração média do trabalho é apurada por referência a período estabelecido em IRCT que não seja superior a 12 meses ou, na sua falta, a um período de quatro meses que pode ir a seis na esmagadora maioria dos casos.

Mas o mais grave para o trabalhador - a parte mais fraca na relação de trabalho – é a possibilidade de se poder “acordar” individualmente a “adaptabilidade individual” art. 205.º n.º 2 - o período normal de trabalho em termos médios que pode prever o aumento do período normal de trabalho diário até duas horas e que o trabalho semanal possa atingir 50 horas, só não se contando nestas o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior e mantém-se em vigor pelo prazo estabelecido, findo o qual, entra em vigor o “instrumento de regulamentação colectiva de trabalho que incida sobre a matéria”.

- É instituído um “Banco de horas” – art. 208.º- por IRCT o período de trabalho pode ser aumentado até quatro horas diárias e pode atingir 60 horas semanais, tendo o acréscimo por limite 200 horas/ano que pode ser aumentado por IRCT por um período até 12 meses pode ser em redução do tempo de trabalho ou em dinheiro ou ambas as modalidades; Por IRCT pode afastado o limite máximo das 200 horas, “unicamente para situações que tenham como fim evitar a redução de efectivos”, só podendo esse limite ser aplicado durante um período até 12 meses.

- Horário concentrado - art. 209.º - Por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou acordo entre empregador e trabalhador, o período normal de trabalho diário pode ser aumentado até 12 horas, para concentrar o trabalho semanal em três ou quatro dias consecutivos, devendo a duração do período normal de trabalho semanal ser respeitada em média de um período de referência até 45 dias.

:: Limite máximo da duração média do trabalho semanal - artigo 211.º - a duração média do trabalho semanal, incluindo trabalho suplementar, não pode ser superior a 48 horas, num período de referência estabelecido em IRCT que não ultrapasse 12 meses ou, na falta deste, num período de referência de quatro meses, ou de seis meses nos casos previstos no n.º 2 do artigo 206.º.

- É a concepção do trabalhador, não como ser humano, com direito a vida pessoal e familiar, mas como máquina ao serviço do mercado, da exploração e do lucro.

O CÓDIGO VIEIRA DA SILVA CENTRA O SEU DISCURSO NO COMBATE À PRECARIÉ-DADE, MAS...

“ FALSOS RECIBOS VERDES”

Existem entre 900 mil a 1 Milhão de trabalhadores a recibos verdes na sua maioria “falsos recibos verdes” e a redacção sobre a presunção legal de contrato de trabalho não introduz melhorias.



NOÇÃO DE CONTRATO DE TRABALHO (ART. 11.º)

I. A presunção legal de contrato de trabalho, consagrada pela lei 9/2006, de 20 de Março, superou grande parte das objecções levantadas ao disposto na redacção inicial do artigo 12.º do Código do Trabalho, que fazia depender a presunção da existência de contrato de trabalho da verificação cumulativa de um vasto conjunto de situações, que retiravam toda e qualquer operacionalidade à referida presunção.

II. No entanto, na medida em que as situações enumeradas ficam aquém das situações habitualmente descritas na jurisprudência existente sobre a matéria, e que se mostram muito mais variadas e abrangentes do que as descritas nas novas alíneas, verifica-se que não se registam melhorias efectivas nesta matéria.

Embora declare o contrário, o governo, com as medidas que tenciona tomar, acabará, na prática, por legalizar e incentivar a utilização dos “falsos recibos verdes” pelas empresas. E isto porque o governo pretende que as empresas que utilizem “falsos recibos” descontem apenas 5% para a Segurança Social, consagrado na proposta do código contributivo da segurança social, o que, por um lado, funcionará como uma legalização e, por outro lado, incentivará a utilização de “falsos recibos verdes” pelas empresas pois se utilizarem outro tipo de trabalhadores terão de contribuir com 23,75%, ou seja quase 5 vezes mais. Embora a taxa de desconto para Segurança Social a pagar pelos trabalhadores independentes desça de 30% para 24,6%, isso não significa que o desconto em euros diminua. De acordo com a proposta do governo, estes trabalhadores deixarão de descontar sobre a remuneração convencional, cujo valor mínimo actual é igual a 1,5 salário mínimo nacional que muitos

optam, e passarão a ter de descontar sobre 70% do total de rendimentos declarados, no ano anterior, para efeitos de IRS, o que poderá determinar, para muitos deles, que o desconto para a Segurança Social em euros até aumente.

:: “O medo social” nas empresas “fragiliza” o recurso do trabalhador, visto que tem de fazer prova em tribunal de que estamos perante uma falsa prestação de serviços.

O reforço da capacidade dos meios da ACT para a sua intervenção é fundamental para os “meios de prova” do falso trabalho independente, mas a ACT encontra-se governamentalizada e fragilizada

CONTRATOS A TERMO - ART. 135.º A ART.149.º

Já no “combate” aos contratos a prazo, fica o registo de nada se propor para sobre a balização dos contratos a termo incerto. O articulado é limitado no seu combate ao recurso abusivo a esta forma de contratação. Os incentivos e a penalização propostos deveriam incidir não sobre a TSU mas sim em matéria fiscal, IRC ou outro

O regime dos contratos a termo não constituem um contributo para combater a precariedade que afecta as relações laborais no nosso país. Ao contrário, representam a perda de uma oportunidade para clarificar a sua relação com a contratação colectiva atribuindo-lhe natureza imperativa, mediante a revogação do artigo 139.º actual.

Duração de contrato de trabalho a termo certo - Artigo 148.º - só renovado até três vezes e a sua duração não pode exceder:

- **18 meses**, quando se tratar de pessoa à procura de primeiro emprego; (o que está em contradição com o n.º 4 do artigo 140.º);

- **Dois anos**, nos demais casos previstos no n.º 4 do artigo 140.º; - Lançamento de nova actividade de duração incerta, bem como início de laboração de empresa ou de estabelecimento pertencente a empresa com menos de 750 trabalhadores; e a contratação de trabalhador à procura de primeiro emprego, em situação de desemprego de longa duração ou noutra prevista em legislação especial de política de emprego.

- **Três anos**, nos restantes casos.

É criado um contrato de trabalho para casos especiais de contrato de trabalho de muito curta duração - Artigo 142.º - em actividade sazonal agrícola ou para realização de evento turístico de duração não superior a uma semana não está sujeito a forma escrita, devendo o empregador comunicar a sua celebração ao serviço competente da Segurança Social, mediante formulário electrónico que contém os elementos referidos

nas alíneas a), b) e d) do n.º 1 do artigo anterior, bem como o local de trabalho. **A duração total não deve exceder 60 dias de trabalho no ano civil** que em caso de violação, o contrato considera-se celebrado pelo prazo de seis meses.

Os trabalhadores em regime de contrato de trabalho de muito curta duração, de acordo com o código de processo contributivo da segurança social, têm direito à protecção nas eventualidades de invalidez, velhice e morte. (art.81.º). A Base de incidência contributiva (art.82) é constituída pela remuneração convencional calculada com base no número de horas de trabalho prestado e na remuneração horária determinada de acordo com a seguinte fórmula: $Rh = IAS \times 12$

$$52 \times 40$$

em que Rh corresponde ao valor da remuneração horária e IAS ao valor do indexante dos apoios sociais.

- **A taxa contributiva é de 26,1%** da responsabilidade das entidades patronais.

Registe-se que pese embora se tratar de contrato a termo e natureza especialmente precária, o Governo não aplica nenhuma taxa de agravamento do dito combate à precariedade. Estes trabalhadores deveriam integrar o regime geral dos trabalhadores por conta de outrem.

CONTRATO A TERMO INCERTO – ART. 148. N.º 4

Limita a contratação a termo incerto a seis anos; Antes não havia qualquer limitação de tempo;

TRABALHO COMPLETO COM PAGAMENTO PARCIAL

- A alteração da noção de trabalho a tempo parcial e à sua remuneração leva a que um horário hoje considerado completo seja pago como tempo parcial (art. 150.º a 156.º).

CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE ART. 157.º A ART. 160.º

O contrato de trabalho intermitente, nada tem de intermitente, é mais um contrato de trabalho que precariza o trabalho e que em relação à sua regulamentação social, apresenta algumas limitações:

- O contrato pode ser a tempo completo ou com uma prestação de trabalho nunca inferior a 6 meses consecutivos.

- Na inactividade o trabalhador receberá 20% da retribuição base e pode exercer outra actividade. Esta percentagem é assegurada pela entidade patronal.

Trabalhadores em regime de trabalho intermitente, no código do processo contributivo da segurança social (art. 92.º) é um regime de enorme precariedade e vulnerabilidade social. Estes trabalhadores são abrangidos pelo regime geral, com as especificidades previstas na presente subsecção, os trabalhadores com contrato de trabalho intermitente ou em exercício intermitente da prestação de trabalho, nos termos do disposto na legislação laboral aplicável. A Base de incidência contributiva (art. 93.º), sem prejuízo do disposto no artigo 46.º (Delimitação da base de incidência contributiva), a base de incidência contributiva corresponde à remuneração efectivamente auferida pelo trabalhador no período de actividade e à compensação retributiva nos períodos de inactividade.

Registo de remuneração por equivalência (art. 94.º) durante o período de inactividade a diferença entre a compensação retributiva paga ao trabalhador e a sua remuneração é registada por equivalência à entrada de contribuições. Sempre que durante o período de inactividade o trabalhador exerça outra actividade profissional, só é registada por equivalência a diferença entre a remuneração desta actividade e a correspondente ao período de actividade no contrato de trabalho intermitente.

DESPEDIMENTOS SIMPLEX

“Simplificar” parece ser, a palavra de ordem em sede de despedimento patronal. Propõe-se, “uma considerável simplificação da carga processual”. Ou seja, entende-se que os actuais modelos processuais de despedimento tenham uma “simplificação profunda”, designadamente em sede de procedimento disciplinar, com muitas das formalidades hoje impostas ao patronato a deixarem de ser obrigatórias, “cabendo ao patronato decidir se as pretende promover ou não a realização de diligências probatórias em sede de procedimento não teria consequências na avaliação judicial do despedimento”- art. 356.º -. A excepção é para a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou a trabalhador no gozo de licença parental art. 356.º n.º 2º.

O trabalhador vê-se assim privado de se defender em sede do seu processo disciplinar, transferindo-se todo o processo para os tribunais (sabendo como funcionam e os anos que demoram a chegar a julgamento).

A alteração do código de processo de trabalho (CPT), em que não se considera urgente o processo de um trabalhador que foi despedido verbalmente, não protege o traba-

lhador, ficando este impedido de entrar na empresa e sem qualquer protecção social no desemprego.

Por outro lado o trabalhador vê reduzir-se o prazo de recurso da ilicitude de 1 ano para 60 dias, o que é manifestamente pouco, não dando praticamente possibilidade de defesa ao trabalhador para se defender e reclamar todos os seus créditos emergentes do contrato de trabalho.

Note-se que se o trabalhador pedir apoios judiciais o despacho leva 30 dias. Os tribunais arbitrais não funcionam. O tempo esgota-se. O novo código de processo de trabalho não vem clarificar estas dúvidas.

Artigo 387.º - Apreciação judicial da licitude de despedimento - A ilicitude de despedimento só pode ser declarada por tribunal judicial (n.º1). A acção judicial deve ser intentada no prazo de 60 dias, contados a partir da recepção da comunicação de despedimento(n.º2) Na acção de apreciação judicial da licitude de despedimento, o empregador apenas pode invocar factos e fundamentos constantes da decisão de despedimento comunicada ao trabalhador(n.º3).

Uma das mais relevantes propostas de alteração formuladas consiste na “reconfiguração dos efeitos do despedimento ilícito, distinguindo os vícios procedimentais dos materiais, em que os primeiros não conduzam à invalidade do despedimento”. Ou seja, não só se propõe a diminuir vícios procedimentais, como a violação, pelo empregador, da maioria dos requisitos processuais que lograsse sobreviver a esta reforma simplificadora conduziria à mera irregularidade do despedimento ilícito - e não já à invalidade deste, com o consequente direito à reintegração do trabalhador alvo do despedimento ilícito -.

A este propósito, parece-nos imperioso vincar duas ideias. Em primeiro lugar, a de que a combinação destas duas medidas – o aligeirar das exigências procedimentais prévias ao despedimento e o minguar da sanção para a inobservância das exigências que subsistam (da invalidade para a mera irregularidade) – poderá ter um efeito quase explosivo a este nível, sacrificando em demasia a dimensão procedimental que não pode deixar de assistir à garantia constitucional da segurança no emprego.

Em segundo lugar, não deixa de ser sintomático, ao mesmo tempo que “desarma” o trabalhador a nível procedimental, procedendo à “distinção entre vícios formais e materiais, com limitação da invalidade do despedimento aos segundos”, não tenha, quanto a estes últimos – os despedimentos sem justa causa – feito qualquer proposta no sentido de modificar o art. 390.º, o qual, como é sabido, concede ao empregador a faculdade de, em certos casos, se opor à reintegração do trabalhador que haja sido despedido sem razão

bastante e que pretenda retomar a sua actividade laboral.

Art. 389.º n.º 2 - No caso de mera irregularidade fundada em deficiência de procedimento que não determine a ilicitude do despedimento, se forem declarados procedentes os motivos justificativos invocados para o despedimento, o trabalhador tem apenas direito a indemnização correspondente a metade do valor que resultaria da aplicação do n.º 1 do artigo 391.º

A simplificação do processo disciplinar, a redução das situações em que o trabalhador seria readmitido; e o pagamento pelo Estado dos salários intercalares nos processos que não seja concluído no prazo de 1 ano, com a situação em que se encontram os tribunais, significa que os despedimentos e o pagamento dos salários intercalares, ficarão submetidos à prepotência patronal com o pagamento dos salários a ser efectuado com o dinheiro de todos nós.

Lamenta-se profundamente este preocupante desequilíbrio revelado, que significa pôr em causa o princípio constitucional de segurança no emprego, simplificando o despedimento, na «hora» e mais barato.

PRINCIPIO DA NÃO INTEGRAÇÃO

- Preconiza o despedimento sumário, aligeirando os processos e limita a possibilidade de reingresso, para o trabalhador despedido não ter direito a reintegração, (Art.º 392 n.º 1 – Indemnização em substituição de reintegração a pedido do empregador).

DEBATE CENTRAL DO DIREITO DE TRABALHO ART.º 3.º

Estamos perante um debate central do Direito de trabalho ou seja o “princípio do tratamento mais favorável”

O art. 13.º da Legislação do Contrato de trabalho – LCT - corresponderia ao padrão funcional que presidiu à formação e ao desenvolvimento do direito do trabalho, e que era próprio de um “direito de condições mínimas” sob o ponto de vista dos trabalhadores, o carácter de “imperativo-mínimo” da generalidade das suas normas. Ou seja a lei estabelecia os direitos mínimos, não se opondo a que os contratos de trabalho e as convenções colectivas estabeleçam direitos mais favoráveis.

O Código de Trabalho de Bagão Félix veio subverter esta norma, permanecendo fun-

dadas dúvidas quanto à sua constitucionalidade. No seu art.º 4.º n.º 1 veio a admitir que as suas próprias normas pudessem ser afastadas, em sentido menos favorável, por convenções colectivas de trabalho (CCT). Quanto aos contratos individuais de trabalho (CIT) só poderiam, alterar o Código de Trabalho em sentido mais favorável, a menos que as próprias normas do código previssessem diferentemente, o que abria caminho à possibilidade de o próprio código vir a conter normas que contivessem disposições permitindo a respectiva alteração em sentido menos favorável.

No “novo” Código de Trabalho o art.º 3.º. No n.º 1 prevê-se a alterabilidade das normas de trabalho pelas CCT, sem se distinguir em que sentido (mais ou menos favorável) tais alterações podem ocorrer.

O n.º 2 é igual ao anterior n.º 2 e determina a inalterabilidade por regulamentos de condições mínimas.

No n.º 3 estabelece-se que as matérias referidas nas alíneas i) a xiv) só podem ser alteradas pelas CCT’s desde que a alteração seja em sentido mais favorável. As outras matérias não incluídas naquelas alíneas podem assim ser alteradas pelas CCT’s em qualquer sentido (+ ou – favorável).

No n.º 4 do mesmo artigo, estabelece-se que os CIT só podem alterar as normas legais aplicáveis aos contratos de trabalho desde que a alteração seja mais favorável, excepto quando as próprias normas legais previrem o contrário, isto é, quando previrem que elas próprias podem ser alteradas no sentido menos favorável ou que não podem se de todo ser alteradas. O que abre o caminho a que venham ser publicadas normas (no código de trabalho ou em qualquer outro diploma legal) que prevejam a sua própria alterabilidade por CIT em sentido menos favorável.

CONTRATOS COLECTIVOS PODEM CONTER NORMAS MENOS FAVORÁVEIS – ART. 476.º

No art.º 531.º do Código de Trabalho de Bagão Félix, os CIT’s só podem conter normas mais favoráveis do que dos CCT, excepto quando os próprios CCT’s contiverem normas menos favoráveis, ou normas que simplesmente proibam alterações seja em que sentido for.

O artigo 476.º estabelece que os CIT’s podem sempre conter condições mais favoráveis do que as das CCT’s.

APROFUNDAR A CADUCIDADE DA CONTRATAÇÃO COLECTIVA

- Pretende-se introduzir novos mecanismos de caducidade da contratação colectiva, para destruir os direitos que esta consagra, fruto de décadas de luta de gerações de trabalhadores.

- Pretende-se fazer passar a ideia que «a possibilidade de a convenção cessar a sua vigência pode ser um elemento determinante de negociações construtivas e acordos».

Estas orientações violam a Convenção da OIT e a Constituição, representam uma ameaça muito grave para os contratos colectivos que defendem os trabalhadores:

- Desde logo no art. 10.º do decreto preambular - Regime transitório de sobrevivência e caducidade de convenção colectiva que instituí um regime específico de caducidade de convenção colectiva da qual conste cláusula que faça depender a cessação da sua vigência de substituição por outro instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

A convenção colectiva caduca na data da entrada em vigor da presente lei, verificados os seguintes factos:

:: A última publicação integral da convenção que contenha a cláusula referida anteriormente tenha entrado em vigor há, pelo menos, 6,5 anos;

:: A convenção tenha sido denunciada validamente na vigência do Código do Trabalho;

:: Tenham decorrido pelo menos 18 meses a contar da denúncia;

:: Não tenha havido revisão da convenção após a denúncia.

:: A convenção referida anteriormente também caduca, verificando-se todos os outros factos, logo que decorram 18 meses a contar da denúncia.

SOBREVIGÊNCIA E CADUCIDADE DE CONVENÇÃO COLECTIVA - ART. 501.º

A cláusula de convenção que faça depender a cessação da vigência desta da substituição por outro instrumento de regulamentação colectiva de trabalho caduca decorridos cinco anos sobre a verificação de um dos seguintes factos:

:: Última publicação integral da convenção; Denúncia da convenção; Apresentação de proposta de revisão da convenção que inclua a revisão da referida cláusula.

:: Após a caducidade da cláusula referida anteriormente, ou em caso de convenção que não regule a sua renovação aplica-se o disposto seguidamente:

:: Havendo denúncia, a convenção mantém-se em regime de sobrevivência durante o período em que decorra a negociação, incluindo conciliação, mediação ou arbitragem voluntária, ou no mínimo durante 18 meses.

Decorrido o período referido, a convenção mantém-se em vigor durante 60 dias após qualquer das partes comunicar ao ministério responsável pela área laboral e à outra parte que o processo de negociação terminou sem acordo, após o que caduca.

:: Após a caducidade e até à entrada em vigor de outra convenção ou decisão arbitral, mantêm-se os efeitos acordados pelas partes ou, na sua falta, os já produzidos pela convenção nos contratos de trabalho no que respeita a retribuição do trabalhador, categoria e respectiva definição, duração do tempo de trabalho e regimes de protecção social cujos benefícios sejam substitutivos dos assegurados pelo regime geral de segurança social ou com protocolo de substituição do Serviço Nacional de Saúde.

:: Além dos efeitos referidos, o trabalhador beneficia dos demais direitos e garantias decorrentes da legislação do trabalho.

:: As partes podem acordar, durante o período de sobrevivência, a prorrogação da vigência da convenção por um período determinado, ficando o acordo sujeito a depósito e publicação.

- Caduca os direitos - a «segurança jurídica» dos efeitos de uma convenção que viesse a caducar exigiram depósito e publicação oficial, mas ficavam imediatamente excluídos os contratos de trabalho posteriores à caducidade.

Visa-se assim criar nos próximos tempos uma vaga de eliminação da contratação colectiva e incentiva as associações patronais a não negociar para alcançarem esse objectivo. Com tal proposta o Governo PS quer conseguir aquilo que não conseguiram o PSD e o CDS/PP com o Código do Trabalho: fazer caducar toda a contratação colectiva para eliminar os direitos dos trabalhadores.

ARBITRAGEM NECESSÁRIA – ART. 511.º

Segundo o governo é para evitar o prolongamento do vazio legal.

Criar um mecanismo de arbitragem necessária, accionável a pedido de uma das partes e quando não tenha sido concluída uma convenção colectiva nos doze meses subsequentes à verificação da caducidade.

O governo coloca-nos que, decorrido um ano após a caducidade, qualquer uma das partes possa requerer a arbitragem necessária, cabendo a um colectivo de árbitros ultrapassar eventuais vazios legais. Mas aí, com o anterior contrato sem efeitos, a base de negociação será completamente diferente. Mas aí os sindicatos “negoceiam” em estado de necessidade.... Esta arbitragem necessária viola o princípio da liberdade negocial e porque os árbitros não conhecem a realidade concreta das empresas.

- Mantém a situação criada de poderem ser estabelecidos acordos na contratação colectiva com normas laborais piores do que as inscritas na lei, pondo assim em causa o direito do trabalho e dando curso à possibilidade de acordos por “estruturas sindicais” de influência patronal que liquidam direitos e pioram as condições de trabalho e de vida. A consideração de alguns aspectos em que tal não é possível representar apenas a excepção que confirma a regra geral.

ADESÃO INDIVIDUAL – ART. 497.º

- Propõe-se a explicitação da possibilidade de adesão individual aos contratos em vigor de trabalhadores não sindicalizados.

- e Introduzir a possibilidade de a negociação colectiva regular o pagamento de contribuições para as Organizações Sindicais subscritoras, exclusivamente no caso de adesão individual aos contratos;

A adesão individual é uma matéria controversa e visa o enfraquecimento dos sindicatos, principalmente dos mais combativos, de transformar “os menos representativos em os mais representativos” da empresa, tentando desta forma abrir espaço à destruição dos direitos colectivos mais favoráveis aos trabalhadores.

CONTRA-ORDENAÇÕES LABORAIS – ART. 12.º E 14.º

Embora tenha sido revogado as Leis, Lei nº 99/2003, de 27 de Agosto, bem como a Lei nº 35/2004, de 29 de Julho, que procedeu à sua Regulamentação. O legislador acabou por excepcionar esta revogação, até à entrada em vigor que regulamente as matérias, um alargado número de disposições normativas daquelas Leis, nomeadamente através do disposto nos números 3 a 6, do artigo 12º, da Lei nº 7/2009, de 12 de Fevereiro.

A técnica legislativa usada, bastante complexa, implicou a revogação total de diplomas legais compostos por centenas de artigos e em simultâneo a manutenção em vigor de diversas normas desses mesmos diplomas.

Por outro lado, existem um conjunto de matérias que no novo Código não se encontram ainda em vigor, nos termos do Art.º 14º do diploma preambular, mas cuja norma anterior foi revogada nos termos do n.º1 do Art.º 12º do diploma preambular, sem terem sido excepcionadas nos já acima citados números.

São matérias que se inserem em áreas tão importantes como a indemnização legal em substituição da reintegração na empresa do trabalhador que tiver sido dispensado, entre outras. Pelo que urge corrigir estes lapsos pois estão em causa muitos trabalhadores que estão em situação de especial fragilidade e ficarão desprotegidos.

Em situação de igual desprotecção, estão os trabalhadores despedidos sem justa causa, de terem direito a uma indemnização em substituição da reintegração, por ter sido revogada a norma que permitia a opção pela indemnização em substituição da reintegração.

Acresce que na elaboração da nova sistematização do regime das contra-ordenações a qualificação das condutas como contra-ordenação, vai sendo feita em cada um dos artigos da Lei, precisamente nos mesmos artigos em que se prevêem os deveres a cumprir. Significa que, na prática, para as normas da Lei nº 99/2003, de 27 de Agosto e da Lei nº 35/2004, de 29 de Julho que ainda estão em vigor, não está previsto qualquer regime contra-ordenacional. Isso significa que são estabelecidos deveres a cumprir, mas não estão previstas quaisquer sanções para a sua violação, uma vez que todo o regime de contra-ordenações também foi revogado. Urge, por isso, suprir esta grave lacuna, cujas consequências, por agora, ainda não são possíveis de antecipar.

Para Jorge Leite, especialista em direito do Trabalho, em declarações ao D.N (de 2.04.09): “o legislador, mesmo que involuntariamente, fez aqui uma grande trapalhada”. “Pelo menos transitariamente, passou a haver um conjunto de condutas de empregadores que antes eram sujeitas a coimas e passam a não ser” e “em relação a processos pendentes pode acontecer que tenham de ser arquivados, já que se reportam a uma conduta que deixou de ser sancionada”.

O recurso ao instituto da rectificação, previsto no artigo 5º da Lei nº 74/98, de 11 de Novembro, na versão da Lei nº 42/2007, de 24 de Agosto, representa a nosso ver, um acto viciado por manifesta violação de lei, prorrogando deste forma os efeitos negativos do vazio legal.

Encontra-se agora em sede da Assembleia da República a proposta do novo Regime de Contra-Ordenações Laborais que superará a gravíssima lacuna que actualmente se verifica.

Lisboa, 28 de Junho de 2009

O Encontro Sindicalismo, os Códigos de Trabalho e os Direitos do Trabalhadores