

CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

CIRCULAR:

Nº 57/2012

ASSUNTO: O que aí poderá vir ...
em alterações ao Código do Trabalho

Mas, dirá: onde está a dúvida , se as alterações já foram aprovadas na Assembleia da Republica; e, promulgadas pelo Senhor Presidente da Republica ?

Sem dúvida: mas ainda **não foram publicadas**. Há ameaças com a intervenção do Tribunal Constitucional; os “economistas” ameaçam com o fim do mundo para a semana, etc. e, daí as nossas cautelas. Em momentos destes, e a importância da matéria, apela á prudência. Assim,

As principais alterações e novidades que estão aprovadas (mas não publicadas) são as seguintes:

- **BANCO DE HORAS individual** – já existe um “banco de horas”, dependente dos contratos colectivos, de cada sector. Não funcionou, na esmagadora maioria dos sectores. Daí, este novo “banco de horas”, agora á disposição de cada um (trabalhador) e empregador. Veremos em que termos vai ser regulado. E, na prática, que resultados vai ter .
- **FÉRIAS** – pois eliminou-se a tal majoração (dilatação) das férias até mais 3 dias, de acordo com o esquema apresentado no nº3, artº238, Código. Mas, cuidado: a alteração só funciona para as férias que se vão vencer a 1 Janeiro 2013. Este ano, e porque as férias se venceram a 1 Janeiro 2012, fica tudo na mesma. Não se esqueça.
- **FERIADOS** – os de 5 de Outubro; e, o de 1 de Dezembro, ambos a vencerem-se, ainda, foram eliminados. E, são suspensos, por um período de 5 anos o feriado do Corpo de Deus (a data já passou); e, o de 1 de Novembro. Em resumo: a possibilidade de mais quatro dias de trabalho/ano.
- **TRABALHO SUPLEMENTAR** – passa haver um corte no pagamento do trabalho suplementar, --- ver o artº268, Código. O valor da 1ª hora passa para metade: de 50% para 25%. E, apenas de 37,5% por hora ou fracção subsequente, --- era de 100%---, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar ou dia feriado. Mas, --- sempre o mas ... ---, estes novos valores podem ser afastados pelo contrato colectivo do sector. Daí, está instalada a “guerra”, numa matéria tão “cara” aos trabalhadores, quando das negociações/alterações do CCT .

É reduzido a 100% para 50% o valor do acréscimo de retribuição que for devido por trabalho normal prestado em dia feriado, obrigatório.

Preveremos um aumento da actuação da ACT a fiscalizar o trabalho suplementar. É, na n/ opinião, a medida mais importante e que mais complicações vai arrastar, ao ser praticada.

- **COMUNICAÇÕES OBRIGATÓRIAS** – vêr primeiro, a n/ Circular nº11, do corrente ano. Aí, propositadamente, refere-se Inspeção-Geral do Trabalho, mas logo na 1ª linha se refere a Autoridade para as Condições no Trabalho (ACT), herdeira daquela. As obrigações de “comunicar” á ACT são identificadas em número de 11(onze). Ora, a maior parte das obrigações de comunicar são suprimidas. Uma delas: o envio do mapa de trabalho. Parece-me que foram longe de mais ...
- **DESPEDIMENTOS** – aqui, e até porque se trata de matéria muito sensível, --- os empregadores pouco esclarecidos têm tendência a cometer graves erros ---, visando a extinção de postos de trabalho (vêr artº367 e seguintes). Vai aumentar o recurso aos Tribunais, com todos os riscos inerentes. Alterações, também, no despedimento por inadaptação (vêr artº373 e seguintes).
- **COMPENSAÇÃO DO CONTRATO , por cessação** – aqui, como se sabe, já se fez alterações com a Lei nº53/2011, 14 Novembro (artº366-A, Código). Vai sofrer nova alteração. A matéria está confusa e é melhor aguardar pelo texto da Lei, que vier a ser publicada, para uma opinião final. Isto de dinheiros é sempre complicado ...

Em conclusão:

- os despedimentos irão ser mais facilitados. Mas, será isto verdade, vai corresponder na prática ao que irá ser alterado ?
- nos despedimentos, a compensação irá ser mais reduzida.
- O trabalho suplementar passará a ser mais barato, em termos de convenção colectiva não for alterado os valores fixados no Código, com as alterações agora feitas.
- Encurtam-se as férias e aumenta-se os dias de trabalho, com o desaparecimento (alguns a termo) dos feriados.
- Instituiu-se o Banco de Horas, individual (trabalhador a trabalhador).

Não se esqueça: as alterações podem vir a não ser tão claras e proveitosas como parece. Os Tribunais têm sempre uma última palavra e, aí, quer se queira, quer não, continua a vigorar a máxima “in dúbio, favor ... laboris”.

Veremos o que aí vem: se, mais uma vez, o que parece... não é !

Julio 2012

ad. T. Santos