CARLOS F. SANTOS CARVALHO
ADVOGADO

MÊS: NOVEMBRO

CIRCULAR N.º 98/2016

ASSUNTO: O Orçamento Geral do Estado, para 2017.
Alterações, previsíveis, à Legislação Trabalho – Aviso.

O que não nos deve admirar, a possível alteração das leis laborais, desde logo, o Código do Trabalho. A composição e base de sustentação do actual Governo,

Infelizmente, permite temer que essas alterações vão apenas num sentido: alterações em matérias com deplorável impacto negativo junto das empresas e sectores económicos. Quem, à dezenas de anos ainda de punho erguido e a chamar, à classe empresarial, de "exploradores de trabalhadores", não deixa de erguer o braço; e, muda de ideias, de um dia para o outro, mesmo que passem meses, com o acesso ao poder, a aperceber-se da real situação do País.

Assim, e porque constando de publicação da CIP, distribuída recentemente, somos alertados para as principais alterações que estão na calha, algumas delas provavelmente paridas com o próximo OE/2017:

A - **Atribuição de 25 dias de férias, no sector privado** – como se sabe, a chamada "majoração das férias", --- mais 1, 2 ou 3 dias, em função da assiduidade ---, foi consagrado no n.º 3, art.º 213, Código Trabalho/versão 2003. Daí, passou para o actual Código/versão 2009, art.º 238, n.º 3. Foi suprimida a "majoração" com o art.º 2, Lei n.º 23/2012, 25/6 (imposição da TROIKA), --- em resultado de um Acordão Trib. Const., passou a vigorar apenas nos sectores onde estava consagrado no CCT, do mesmo. Portanto,

O que se pretende é voltar a atribuir mais 3 dias, obrigatórios, de férias. E, isto, para premiar o cumprimento dum dever: ser assíduo! – O que é um absurdo. É consagrar a Lei do Menor Esforço!...Claro,

B - **Redução do período máximo, semanal, para 35 horas** – repare-se, a acrescer aquela diminuição de dias de trabalho. Nem se olha para a situação da França, onde tal medida teve consequências graves. É mais uma consagração da Lei do Menor Esforço! – Que, naturalmente, dá votos, é do agrado geral: sem se medir as consequências.

C - **Reposição do princípio do tratamento mais favorável** – é a consagração do chamado "favor laboris", ou seja, o tratamento de favor em relação ao trabalhador. Será o descrédito total e definitivo dos Tribunais de trabalho. Teve consequências gravíssimas pós 1974. É um ataque frontal, descarado, ao art.º 13, da Constituição. Mas, esta mete-se no bolso, quando convêm...todos o sabemos.

PR. GEN. HUMBERTO DELGADO, N.º 287, 5.º ESQ. – SALAS 65 A 67, 4000-288 PORTO ||
TELF.: 222 005 332 || FAX: 222 088 321
carlosfsantoscarvalho-1417p@adv.oa.pt

D - **Eliminação do regime de denúncia, sobrevigência e caducidade dos CCT** – matéria muito técnica, refere-se ao capítulo do "Âmbito temporal de convenção colectiva" (arts. 500 e 501, CT). Visa-se a perpetuação dos contratos colectivos, como acontece com os negociados por certa federação de sindicatos; e, em que os mesmos são um cemitério de leis caducas. Mas, sempre úteis para deploráveis aproveitamentos.

E - **Alterações ao regime de Parentalidade** – naturalmente com o aumento das licenças; aumento do pagamento das mesmas (Estado); criação de novas licenças; maior disponibilidade dos pais na vinculação laboral. E isto tudo, a pretexto do aumento na natalidade!

A estas medidas, acresce uma outra, esta da inicitiva do Governo, que pouco diz à maior parte das Empresas: a transposição da Directiva n.º 2014/67/EU, 15 Maio 2014, que diz respeito à execução de uma outra Directiva, 96/71/CE, que diz respeito ao

Destacamento de Trabalhadores, no âmbito da prestação de serviços. Ora,

Lembramos que o "Destacamento de Trabalhadores", na dupla vertente,

— Destacamento em território português, tratado nos arts. 6 e 7, Código Trabalho;
— Destacamento para outro Estado, tratado no art.º 8, Código Trabalho está assim regulado no Código Trabalho.

Segundo resultado nota da CIP, pretende a União Europeia alterar os termos da referida Directiva 96/71/CE. A proposta de alteração, além do mais, pretende que

" (...) a remuneração aplicável aos trabalhadores destacados"

seguiria o princípio de: "salário igual para trabalho igual", no mesmo local. O que não merece a concordância da CIP, expressa em quatro argumentos diferentes.

As directivas em causa constam:

— Directiva 96/71/CE, do Parlamento e do Conselho Europeu, de 16 Dezembro de 1996, do Jornal Oficial N.º L18, de 21 Janeiro 1997.
— Directiva 2014/67/CE, do Parlamento e do Conselho Europeu, de 15 Maio 2014, do Jornal Oficial N.º 159, de 28 Maio 2014.

Carlos F. Santos Carvalho

PR. GEN. HUMBERTO DELGADO, N.º 287, 5.º ESQ. – SALAS 65 A 67, 4000-288 PORTO ||
TELF.: 222 005 332 || FAX: 222 088 321
carlosfsantoscarvalho-1417p@adv.oa.pt