

NOTA INFORMATIVA

DIREITO LABORAL

PLMJ

A.M.PEREIRA, SÁRAGGA LEAL, OLIVEIRA MARTINS, JÚDICE E ASSOCIADOS
SOCIEDADE DE ADVOGADOS, RL

NOVO CÓDIGO DO TRABALHO

Entrou em vigor no passado dia 17 de Fevereiro o Novo Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009. De entre as várias alterações ao anterior texto, seleccionámos as 15 medidas que prevemos virem a ter um impacto mais significativo na competitividade da economia e na vida das empresas e dos trabalhadores, e as 10 medidas que, apesar de mediáticas, se prevêem de impacto prático reduzido ou nulo. Segue-se a sínteses de cada uma delas:

15 Medidas Do Novo Código Do Trabalho Que Vão Ter Maior Impacto Na Competitividade Da Economia E Na Vida Dos Trabalhadores E Das Empresas

Novas limitações da contratação a termo (Secção IX, Subsecção I)	No que respeita aos contratos a termo, a legislação actual é já fortemente limitativa, pois apenas permite este tipo de contratos em situações específicas e não quando a vontade das partes assim o determinar. O novo código, ao introduzir novas e acrescidas limitações à contratação a termo vem complicar mais ainda a vida das empresas e dos trabalhadores. A ideia do emprego para a vida é uma ideia incompatível com a dinâmica das sociedades actuais. O contrato a termo é um instrumento essencial não só para uma eficiente gestão de recursos humanos (e logo da produtividade), como para atenuar os efeitos ao nível do (des)emprego dos ciclos económicos negativos. A perspectiva de que o contrato a termo é sempre negativo para os trabalhadores é uma perspectiva paternalista que acaba por ser contraproducente para os próprios trabalhadores.
Novo prazo para impugnação judicial do despedimento (art.º 387.º/2)	A redução do prazo para impugnação dos despedimentos (com excepção do despedimento colectivo) de um ano para 60 dias vai por termo à situação de incerteza por que as empresas têm de passar e obrigar os trabalhadores a uma decisão mais célere. Sabendo-se o impacto negativo que as situações de despedimento sempre geram numa empresa – nos que são despedidos, nos que tomam a decisão de despedir e mesmo nos que ficam à margem do processo – esta redução de prazos é importante na medida em que acelera a clarificação do despedimento e ajuda a ultrapassar mais rapidamente as suas consequências.
Alterações na hierarquia das fontes de regulação (art.º 3.º)	No novo Código passa a haver um núcleo duro de matérias (parentalidade, limites à duração do trabalho; forma de cumprimento e garantias da retribuição, acidentes de trabalho, transmissão de empresa, etc.) que só podem ser alteradas por instrumento de regulamentação colectiva se essa alteração for num sentido mais favorável aos trabalhadores. Poderá dizer-se que o novo Código ao longo do seu texto já flexibiliza uma série de matérias, não sendo por isso necessário que os instrumentos de regulamentação colectiva flexibilizem mais. Mas o facto é que, neste ponto, há uma diminuição da margem de manobra na contratação colectiva. E esse facto pode ter um grande impacto na adaptação das condições de trabalho ao nível das empresas.
Presunção de contrato de trabalho (art.º 12.º)	Não só se retoma o modelo de “lista de indícios” cuja verificação faz presumir a existência de um contrato de trabalho, usado na primeira versão do Código actual, como passa a ser considerada como contra-ordenação muito grave a “prestação de actividade, por forma aparentemente autónoma, em condições características de contrato de trabalho, que possa causar prejuízo ao trabalhador ou ao Estado”, sendo solidariamente responsáveis pelo pagamento da coima tanto a empresa beneficiária do trabalho, como aquelas que com esta tenham relação de domínio ou grupo, como, em certas circunstâncias, os próprios gerentes, administradores ou directores. Esta alteração tem um impacto potencial elevado, já que permitirá presumir como contrato de trabalho muitas situações vulgarmente conhecidas como de “recibos verdes”, como seja, por exemplo, o caso de alguns contratos de avença em que é paga quantia certa de forma regular. Resta saber se este impacto será mais positivo – no sentido de evitar o recurso fraudulento aos contratos com “recibos verdes” – ou mais negativo – incentivando a litigiosidade laboral nas situações em que o recurso a “recibos verdes” (isto é: ao contrato de prestação de serviço) é perfeitamente lícita.
Alargamento do âmbito legal de admissão da comissão de serviço (art.º 161.º)	O alargamento do âmbito de aplicação do regime da comissão de serviço aos cargos de chefia que estejam dependentes de Director-Geral ou equivalente terá um impacto elevado na vida de muitas empresas, nomeadamente das empresas de maior dimensão, já que permitirá usar esta forma de vinculação temporária com as chefias intermédias, com todas as vantagens que isso acarreta em termos de flexibilidade e gestão de carreiras.
Novas imposições sobre registo de tempos de trabalho	A obrigação de o registo dos tempos de trabalho passar a incluir as interrupções e intervalos não previstos e o tempo de trabalho prestado em regime de adaptabilidade, bem como a obrigação de este registo estar acessível para consulta imediata, irá obrigar as empresas a um aumento significativo e injustificável de custos económicos (sistemas de controlo informatizados) e burocráticos, desviando recursos que poderiam servir para investir na actividade produtiva.

<p>Alteração do direito a férias nos casos de cessação do contrato no ano civil subsequente ao da contratação (art.º 245.º)</p>	<p>Ao estabelecer que o período de férias dos trabalhadores cujo contrato cesse no ano civil subsequente ao da admissão é proporcional ao tempo de duração do contrato, o legislador vem atenuar uma das maiores aberrações do nosso direito laboral, que permitia situações em que um trabalhador que trabalhasse apenas um ano e uma semana ganhasse o direito a (i) dois dias por cada mês no ano de admissão, (ii) 22 dias vencidos no dia 1 de Janeiro do ano seguinte e ainda (iii) proporcionais pelo tempo de trabalho prestado no ano da cessação, chegando, em certos casos, a somar mais de 45 dias. Esta medida vai ter um grande impacto prático nas PME e um importante impacto “moral” nas restantes empresas.</p>
<p>Eliminação do motivo justificativo para contratação a termo: “início de laboração de estabelecimento” para as empresas com mais de 750 trabalhadores</p>	<p>Esta medida vai ter um impacto bastante forte nas grandes empresas de distribuição e venda a retalho (um sector importante para a economia nacional), pois, ao diminuir a flexibilidade e margem de manobra na contratação de trabalhadores para os novos estabelecimentos, levará as empresas a retraírem-se quanto a novas contratações (com consequências negativas ao nível da criação de emprego) ou a sobrecontratarem, com consequências para a sua própria produtividade (e, no fim de contas, para a produtividade da economia).</p>
<p>Consagração do limite de seis anos para os contratos de trabalho a termo incerto (art.º 148.º/4)</p>	<p>Esta medida poderá ter um impacto significativo nas empresas de construção civil e noutras cuja actividade consiste, essencialmente, na realização de grandes obras e empreitadas. Num país onde a economia continua a depender bastante do investimento público, e os projectos que mais recursos exigem, não raras vezes, se arrastam por mais de seis anos, esta alteração poderá trazer custos acrescidos à produtividade. Basta pensar no projecto do novo aeroporto – que demorará certamente mais de seis anos até ficar concluído – para prever o impacto desta medida. Há quem defenda que será mais económico pagar as indemnizações de um despedimento colectivo do que as compensações pela cessação de contratos a termo cuja duração tenha ultrapassado os 6 anos. Porém, ainda que tal corresponda à verdade, o certo é que os despedimentos colectivos não são uma forma de gestão do trabalho temporário.</p>
<p>Sobrevigência e caducidade (art.º 10.º do Decreto Preambular e art.º 501.º)</p>	<p>Esta alteração vai permitir pôr termo à vigência de convenções colectivas que, neste momento, só podem cessar se e quando forem substituídas por outro instrumento de regulamentação colectiva de trabalho. O impacto potencial desta medida é bastante importante, já que permitirá uma dinamização e renovação dos normativos convencionais actualmente em vigor, muitos dos quais se encontram desadequados face à realidade e às exigências actuais.</p>
<p>Adaptabilidade grupal decorrente de acordo entre o empregador e uma maioria qualificada de trabalhadores</p>	<p>A possibilidade de o empregador fazer aplicar a todos uma proposta de adaptabilidade do tempo de trabalho que seja aprovada por 75% dos trabalhadores de uma equipa, secção ou unidade económica, é mais um instrumento que contribuiu para flexibilizar a gestão dos tempos de trabalho, de modo a permitir a sua adaptação às necessidades específicas dos diferentes sectores e ciclos produtivos. É ainda uma forma de ultrapassar resistências individuais à adaptabilidade que, tantas vezes, prejudicam o funcionamento das equipas de trabalho</p>
<p>Aumento e alargamento das licenças e faltas justificadas relacionadas com a protecção da maternidade.</p>	<p>Estas medidas devem ser analisadas sob dois pontos de vista, ambos relevantes para a competitividade da economia: do ponto de vista imediato da produtividade das empresas, que muito provavelmente baixará; mas também de um ponto de vista mais abrangente, onde estas medidas fazem sentido, sobretudo tendo em consideração as consequências negativas mediadas que a baixa natalidade tem para o crescimento nacional. O desafio que estas medidas colocam é o de achar o ponto de equilíbrio. Saber, num país com baixos índices de produtividade, até onde deve ir o alargamento de direitos, independentemente do fim generoso que por certo está na sua base. E evitar que esse alargamento acabe por ser contraproducente para os próprios trabalhadores.</p>
<p>Horário concentrado (art.º 209.º)</p>	<p>O horário concentrado (possibilidade de concentrar-se o período normal de trabalho semanal no máximo de quatro dias de trabalho) é um importante instrumento de flexibilização da gestão dos recursos humanos, nomeadamente para aquelas empresas que tenham trabalhadores especializados para sectores ou áreas com períodos de funcionamento diários alargados (indústria e certos sectores do comércio). A dúvida que este regime levante prende-se com o alcance da proibição de aplicação aos trabalhadores por ele abrangidos do regime da adaptabilidade. É que o horário concentrado só será uma medida atractiva (para empresas e trabalhadores) se não obrigar a horários (ainda que concentrados) pré-definidos de uma forma rígida. Como não cremos que seja essa a intenção do legislador, consideramos a medida de impacto elevado.</p>
<p>Cômputo dos contratos a termo para efeitos do cumprimento de obrigações relativas à formação contínua</p>	<p>O novo Código mantém o limite mínimo anual de abrangência de 10% de trabalhadores aos quais deve ser dada formação contínua, mas passa a considerar para cômputo destes 10% os trabalhadores contratados a termo. A inclusão destes trabalhadores no apuramento do limite mínimo de 10%, irá obrigar as empresas em que a contratação a termo assume um papel importante a transferir mais horas de tempo de trabalho para a formação, em detrimento imediato da produtividade</p>
<p>Flexibilização do processo disciplinar</p>	<p>Ao contrário do que erradamente possa parecer, as medidas de flexibilização do processo disciplinar não vêm “facilitar” os despedimentos. As razões de fundo que permitem o despedimento mantêm-se inalteradas, continuando a ser necessária, nos termos em que já o é, a ocorrência e prova da justa causa (os trabalhadores mantêm as mesmas garantias de defesa e contraditório e os tribunais continuarão a ter o poder de sindicar as decisões de despedimento tomadas pelas empresas). O que o novo Código institui é um processo disciplinar mais célere e simplificado, poupando assim tempo e recursos às empresas, aos trabalhadores e, por arrasto, à produtividade do país.</p>

10 Medidas Mais Mediáticas Cujo Impacto, Na Prática, Se Prevê Reduzido Ou Nulo

Direito de transferência do trabalhador vítima de violência doméstica (art.º 195.º)	O trabalhador vítima de violência doméstica passa a ter o direito de ser transferido para outro estabelecimento da empresa (presume-se que situado noutra localidade), podendo suspender o contrato caso a empresa não o transfira imediatamente. Esta é daquelas medidas com potencial impacto mediático mas de impacto real praticamente nulo. A experiência diz-nos que as vítimas de violência doméstica são normalmente dependentes do agressor, pelo que é irrealista achar que têm capacidade para mudar de vida de um dia para o outro, encontrar uma nova casa, etc. Fica, porém, a (boa) intenção do legislador.
Trabalho intermitente (secção III)	O trabalho intermitente é uma daquelas medidas que, do ponto de vista mediático e numa análise mais apressada, parece constituir uma importante inovação e um valioso instrumento de flexibilização da contratação. Porém, tendo em conta que durante o período de inatividade a empresa mantém a obrigação de pagar, pelo menos, 20% da remuneração ao trabalhador, a nossa previsão é de que este instrumento acabe por ter pouco uso. Porventura fará sentido usar este tipo de contrato com trabalhadores não fungíveis, nomeadamente a quem tenha sido dada formação específica, e sempre acompanhado de pactos de permanência (para prevenir o risco de rescisão do trabalhador nas alturas em que a empresa precisar do seu trabalho). Mas para a generalidade das situações, o contrato de trabalho intermitente é substituído com vantagem pelo contrato a termo ou pelo recurso a trabalho temporário.
Banco de horas (art.º 208.º)	Tal como o trabalho intermitente, esta é uma medida que terá eco mediático, mas pouca relevância prática. Ao fazer-se depender a existência do banco de horas de um acordo em sede de contratação colectiva está, muito provavelmente, a condenar-se este regime à irrelevância. É que, nos casos onde ele faria mais sentido – isto é, os casos onde há um recurso elevado a trabalho suplementar –, dificilmente os sindicatos o acolherão, já que, na prática, isso significaria uma redução da remuneração média dos trabalhadores seus filiados. O banco de horas será verdadeiramente importante quando passar a ser aplicável por defeito. Mas, para já, não é isso que se vai passar.
Alterações ao nível das garantias contra o assédio e a discriminação no trabalho	Trata-se de ligeiras alterações (ampliação e reformulação de conceitos) que, dada a matéria, poderão ter algum interesse do ponto de vista mediático, mas que na prática pouco acrescentam ao que já existe - e que é, em termos globais, mais que suficiente para garantir a integridade dos trabalhadores.
Alargamento ao pai de direitos que antes apenas cabiam à mãe	Seguindo uma lógica igualitarista, o legislador vem conferir aos progenitores masculinos (para usar a nova terminologia) um maior número de faltas e licenças. Embora a longo prazo esta medida possa vir a ter um impacto relevante, para já julgamos que não serão integralmente aproveitadas, pois a realidade, sobretudo nestes casos, costuma ser mais conservadora que o legislador.
Justificação de faltas motivadas por terapêuticas ligadas à procriação medicamente assistida	É uma medida importante para os trabalhadores que são afectados por problemas de infertilidade, mas que não terá grande impacto na competitividade da economia, pois, apesar de haver uma tendência para o aumento deste tipo de problemas e logo para as faltas motivadas por este tipo de terapêuticas, o seu número continuará a ser reduzido em comparação com o de outros tipos de faltas.
Alteração do conceito de trabalho a tempo parcial	O trabalho a tempo parcial (vulgo part-time) deixa de ter que corresponder a um período igual ou inferior a 75% do período máximo de trabalho semanal (as 40 horas), para poder corresponder a qualquer período inferior a este. Na prática, esta alteração pouco impacto terá, pois são poucas as situações em que haja vantagem para as empresas ou para os trabalhadores em estipular períodos de trabalho semanal equivalentes a 80% ou 90% do tempo máximo semanal.
Contrato a termo de muito curta duração	Sem prejuízo de se tratar de uma medida positiva para as empresas dos sectores agrícola e do turismo, o seu impacto na competitividade económica prevê-se reduzido. Até porque o que o legislador dá com uma mão – a possibilidade de um contrato a termo simplificado – retira com a outra – limita a duração total destes contratos com o mesmo empregador a 60 dias por ano.
Gradação dos prazos de pré-aviso para despedimento colectivo e por extinção do posto de trabalho em função da antiguidade dos trabalhadores (art.º 363.º/1 e art.º 371.º/3)	Esta medida, embora introduza alguma equidade ao diferenciar os prazos de pré-aviso em função da antiguidade dos trabalhadores abrangidos pelo despedimento (aos trabalhadores mais antigos tem que ser dado um pré-aviso maior), acaba por não ter grande impacto, pois, contabilizadas as situações em que o prazo aumenta ou diminui, os encargos das empresas com este tipo de despedimentos manter-se-ão, em média, semelhantes.
Indemnização devida ao trabalhador em caso de rescisão com justa causa	O Novo Código vem estabelecer que o valor da indemnização a pagar ao trabalhador que tenha rescindido o contrato alegando justa causa pode ser superior a 45 dias de retribuição por cada ano de antiguidade, quando se provar que aquele sofreu danos patrimoniais e não patrimoniais. Esta medida, embora represente um aumento potencial da compensação a pagar nestes casos, não terá grande impacto já que vai ao encontro do que já vinha sendo seguido pela jurisprudência.

A presente Nota Informativa destina-se a ser distribuída entre Clientes e Colegas e a informação nela contida é prestada de forma geral e abstracta, não devendo servir de base para qualquer tomada de decisão sem assistência profissional qualificada e dirigida ao caso concreto. O conteúdo desta Nota Informativa não pode ser reproduzida, no seu todo ou em parte, sem a expressa autorização do editor. Caso deseje obter esclarecimentos adicionais sobre o assunto contacte Dr. Eduardo Nogueira Pinto - tel.: (+351) 21 319 74 77; e-mail: enp@plmj.pt,

Escritórios Locais: Lisboa, Porto, Faro e Coimbra, Açores, Guimarães e Viseu (em parceria)

Escritórios Internacionais: Angola, Moçambique, Brasil e Macau (em parceria)