

Tema: PLMJ		Área: 278593 mm2		-	Âmbito: Nacional		Tiragem: 16140
Título: Código do Trabalho					Temática: Gestão/Economia/Negócios		GRP: 1.8
2008/05/07	JORNAL DE NEGOCIOS - PRINCIPAL	Pág.1	Imagem: 1/4		Periodicidade: Diaría		Inv.: 12708.00

Código do Trabalho

Flexibilidade nos horários
já está a ser aplicada **Págs. 18 a 20**

Tema: PLMJ			Ámbito: Nacional		Tiragem: 16140
Título: Código do Trabalho			Temática: Gestão/Economia/Negócios		GRP: 1.8
2008/05/07	JORNAL DE NEGOCIOS - PRINCIPAL	Pág.18	Imagem: 2/4	Periodicidade: Diária	

CONFERÊNCIA

Empresas já aplicam soluções

Banco de horas e horários flexíveis são soluções que sectores como o têxtil ou o calçado e empresas como a Autoeuropa já aplicam no seu dia-a-dia. As propostas para flexibilizar os horários de trabalho e a capacidade de as empresas se adaptarem às exigências de um mercado global começam hoje a ser discutidas entre o Governo e os parceiros sociais



Miguel Baltazar



O acordo de empresa celebrado entre a direcção da Autoeuropa e a comissão de trabalhadores em 2003 já introduzia o conceito de banco de horas. Foi criada uma bolsa de 22 dias que podem ser ou não de trabalho, mas os trabalhadores não perdem salário. Além disso, os trabalhadores abdicaram de aumentos salariais durante dois anos a troco de um prémio de 500 euros.

No contrato colectivo celebrado dos Industriais de Calçado que permite que, no período até 50 horas por semana, os trabalhadores façam horários reduzidos.

Raquel Martins
raquelmartins@mediafin.pt

Algumas das medidas de flexibilização dos horários de trabalho que o Governo pretende introduzir na legislação laboral já estão a ser aplicadas em alguns sectores e grandes empresas. Agora, o ministro Vieira da Silva pretende generalizar estas práticas a outros sectores de actividade.

Bancos de horas e tempos de trabalho adaptados às necessidades produtivas são algumas das inovações incluídas nos contratos colectivos do sector têxtil e do calçado publicados no último ano. Em 2003, também a Autoeuropa, em Palma, chegou a acordo com a comissão

de trabalhadores para criar uma bolsa de horas que fica à disposição da empresa, sem que haja perda de salários (ver caixas em cima).

A "adaptabilidade" é uma das palavras-chave da proposta de revisão do Código do Trabalho que hoje começa a ser discutida com os parceiros sociais e que merece a concordância dos empresários que ontem estiveram no seminário sobre direito do trabalho organizado pela Assembleia da República.

"Somos a favor da introdução de todos os instrumentos que agilizem a vida das empresas e dos trabalhadores", realça o director-geral da Associação Portuguesa dos Industriais de Calçado (APPICAPS). Para Ma-

nuel Carlos a coincidência entre o forte aumento das exportações de calçado português e a negociação da cláusula da flexibilidade que faz parte da convenção colectiva do sector é um sinal de que estas medidas têm efeitos positivos na vida das empresas.

Também Julius von Engelheim, director de recursos humanos da Autoeuropa, considera que as propostas do Governo trazem mais "democracia" ao sistema de negociação e realça como positiva a criação de bancos de horas e o reforço do papel das comissões de trabalhadores. "Precisamos de uma moldura legal que permita encontrar soluções de adaptabilidade ao nível da empresa,

onde é mais fácil criar consensos". Adicionalmente, o responsável realça que deve haver alterações ao nível do pagamento das horas extraordinárias, uma matéria que deve ser deixada para a negociação colectiva.

Este optimismo dos empresários, contrasta com a desilusão com que as confederações patronais olham para as propostas do Executivo quando se fala da organização dos tempos de trabalho. O problema, argumentam, é que os horários concentrados, os bancos de horas e a retribuição do trabalho extra com mais dias de férias estão dependentes da contratação colectiva e não podem ser acordadas individual-



É preciso uma lei que permita encontrar soluções de adaptabilidade na empresa, onde é mais fácil criar consensos.

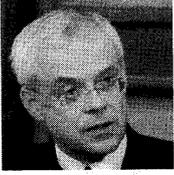
Julius von Engelheim
Autoeuropa



Somos a favor da introdução de todos os instrumentos que agilizem a vida das empresas e dos trabalhadores.

Manuel Carlos
Associação dos Industriais de Calçado

Tema: PLMJ				Âmbito: Nacional		Tiragem: 16140	
Título: Código do Trabalho				Temática: Gestão/Economia/Negócios		GRP: 1.8	
2008/05/07	JORNAL DE NEGÓCIOS - PRINCIPAL	Pág. 19	Imagem: 3/4	Periodicidade: Diária			



AVISO DE BRUXELAS

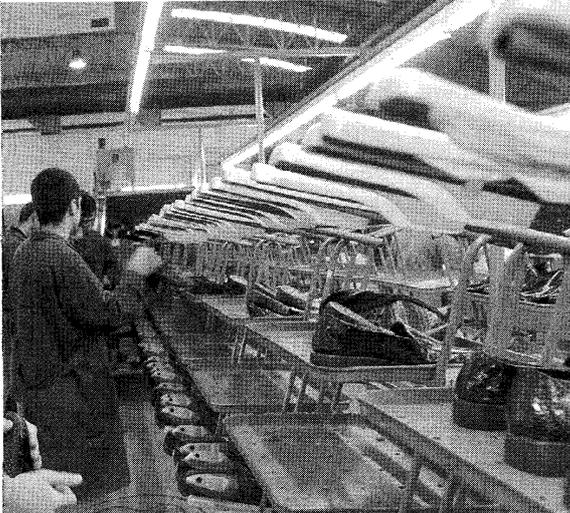
Portugal falha no reconhecimento de qualificações profissionais

A Comissão Europeia lançou ontem dois alertas a Portugal por falhas na transposição de directivas comunitárias no campo das qualificações profissionais. Portugal não comunicou à Comissão as medidas levadas a cabo para transpor as directivas que reconhecem a validade de determinados tipos de

profissões (dentista, veterinário, médico, entre outras) em toda a Europa. Outra falha que levou ao puxão de orelhas de prendese com o facto de os cidadãos búlgaros e romenos (dois dos últimos aderentes ao espaço europeu) não verem as suas profissões automaticamente reconhecidas em Portugal.

flexíveis do novo Código

Miguel Baltazar



Trabalhado há cerca de um ano, a Associação Portuguesa de Indústrias Têxteis e os sindicatos incluíram um cláusula de flexibilização. Durante um período de seis meses e, no resto do ano, sem perda de salário.

Egídio Santos



Também o têxtil conseguiu fechar um acordo com a UGT há cerca de um ano, seguindo uma solução semelhante à do sector do calçado. O banco de horas pode ser accionado com sete dias de antecedência, quando o Código do Trabalho prevê 21 dias, permitindo às empresas adaptar-se mais rapidamente às solicitações e ao mercado externo.

mente com os trabalhadores (ver esquema na página 20).

Também os sindicatos olham para as propostas com receio, mas por outras razões. Para João Proença, secretário-geral da UGT, o banco de horas deve ter um "carácter excepcional" e servir para evitar despedimentos ou encerramento de empresas. Já para a CGTP, as medidas propostas pelo Governo têm como objectivo reduzir os custos das empresas com os salários e com as horas extraordinárias. "É uma questão de filosofia. O Governo está a dar às empresas flexibilidade de borla", defende o dirigente Joaquim Dionísio.

Patrões alheios ao despedimento

No seminário organizado pela comissão parlamentar do Trabalho, a questão dos despedimentos esteve ausente das intervenções das associações empresariais. Apenas o responsável da Autoeuropa destacou como positiva a intenção do Governo agilizar os processos disciplinares e as decisões dos tribunais.

A questão não foi contudo, deixada em branco pelos sindicatos, que receiam que esteja aqui em causa uma nova causa de despedimento, desligada das alterações tecnológicas. Os especialistas em direito laboral também alertaram para esta alteração e para a necessidade de se reforçar a representatividade sindical.

Estatuto mínimo tem de ser garantido

➔ A semelhança do rendimento mínimo garantido, a Lei "devia garantir um estatuto mínimo a todos os trabalhadores". A sugestão foi feita ontem por Jorge Leite, da Faculdade de Direito de Coimbra, que critica o princípio segundo o qual os contratos colectivos de trabalho podem ter regras desfavoráveis aos trabalhadores. Para o especialista, a solução encontrada pelo Governo (que faz uma lista de matérias que não podem mudar para pior) não consegue evitar os efeitos nefastos de um dos artigos mais polémicos do Código do Trabalho. "Há uma tendência para uma empresarialização do direito do trabalho. Mas temos de reclamar a sua etização", realça o professor jubilado. A declaração não gerou consensos, do lado das associações empresariais, o responsável pelos têxteis rebateu: "Em determinadas situações de crise, temos de estar preparados para fazer sacrifícios".

Comissões de trabalhadores reforçadas

➔ O reforço do poder negocial das comissões de trabalhadores, sempre que os sindicatos assim o entendam, é uma das propostas que o Governo colocou em cima da mesa. Mas para o advogado Abel Mesquita devia ir-se mais longe e conferir directamente às comissões poderes de negociação colectiva "pondo fim ao monopólio constitucional dos sindicatos". Esta posição é rebatida por Júlio Gomes, da faculdade de Direito da Católica do Porto, que discorda destas formas "atípicas de negociação". "A comissão de trabalhadores tem menos independência do que os sindicatos e acaba por ser refém do empregador. O meu receio não é em relação às grandes empresas com tradição alemã, mas em relação às nossas empresas", realça. A lei, defende, devia permitir que os trabalhadores não sindicalizados escolhessem um sindicato para os representar.

Nem todos os sindicatos devem negociar

➔ "No sector ferroviário, o acordo colectivo é negociado por três representantes patronais e 44 representantes de 22 sindicatos. Invariavelmente não chegamos a acordo, quando muito conseguimos rever a tabela salarial e uma ou duas cláusulas." O exemplo é dado por Abel Mesquita, consultor das confederações patronais, para ilustrar um dos problemas que afecta a negociação colectiva em Portugal. A representatividade dos sindicatos e o elevado número de convenções que se aplicam numa mesma empresa são problemas que as propostas de revisão do código laboral não resolvem, defende. Para o especialista Jorge Leite, a solução passa por medir a representatividade dos sindicatos, evitando assim que todos, "sejam gordos ou anoréticos" possam assinar convenções colectivas. "A situação só não é ingovernável porque os empresários aplicam regras iguais em matérias básicas", frisa.



Perante determinadas situações, temos de estar preparados para trabalhar mais, ganhar menos e fazer sacrifícios.

Paulo Vaz
Associação Têxtil de Portugal



Tema: PLMJ				Âmbito: Nacional		Tiragem: 16140	
Título: Código do Trabalho				Temática: Gestão/Economia/Negócios		GRP: 1.8	
2008/05/07	JORNAL DE NEGOCIOS - PRINCIPAL	Pág.20	Imagem: 4/4	Periodicidade: Diária			

[**CÓDIGO DO TRABALHO EM REVISÃO**]

Propostas desagradam mais aos sindicatos que aos patrões



João Prouença
UGT



Carvalho da Silva
CGTP



Francisco Van Zeller
Indústria



José António Silva
Comércio e Serviços



João Machado
Agricultura



José C. Pinto Coelho
Turismo

Recibos verdes e contratos a prazo com taxas agravadas

As empresas passam a suportar uma taxa de 5% pelos trabalhadores a recibos verdes e os descontos sobre os contratos a termo aumentam de 23,75% para 26,75%.

A taxa sobre os recibos é vista como positiva, assim como o aumento da TSU sobre os contratos a prazo, uma vez que estes "têm custos muito elevados para a Segurança Social".

Apoia, mas diz que não resolvem a precariedade e as ilegalidades. Quer a criminalização dos falsos recibos verdes, o reforço da fiscalização e um enfoque especial no trabalho temporário.

A CIP ainda não se pronunciou sobre estas propostas.

São "especialmente gravosas" as propostas de agravamento da taxa social única, independentemente dos motivos que presidem a essa contratação.

É uma medida com fortes impactos no sector que tem uma forte presença do trabalho sazonal. A posição da CAP depende das soluções encontradas para a agricultura.

Recusa o aumento de encargos das entidades empregadoras com os trabalhadores, que penaliza o sector. A medida devia ser acompanhada de maior flexibilidade.

Contratos a termo voltam a ter máximo de três anos

Elimina-se uma das medidas mais polémicas do Código do Trabalho, que permitia que os contratos a prazo fossem até aos seis anos.

Genericamente, a UGT concorda com a medida.

A medida não é suficiente para combater a precariedade. Deviam combater-se os expedientes para contornar a Lei.

Discorda da medida.

Defende que se eliminem da Lei a obrigatoriedade de justificar os motivos que consentem a contratação a termo.

A posição depende do ponto anterior.

Recusa a diminuição do prazo de duração dos contratos de trabalho a termo. Além disso, devia haver mais liberdade nos motivos da contratação a termo.

Incentivos à contratação de jovens e maiores de 55

O Governo vai conceder isenções de taxa social única às empresas que contratam jovens, desempregados de longa duração e maiores de 55 anos, assim como a reconversão de contratos a termo em sem termo.

Globalmente, dá nota positiva aos incentivos à contratação dos grupos mais desfavorecidos.

Os incentivos são bem-vindos, desde que apenas apoiem a contratação sem termo.

É "meritório" apostar-se nestes incentivos ao emprego e à reconversão de contratos, mas tudo depende da adesão das empresas.

Ainda não se pronunciou.

São medidas positivas que podem merecer o acordo da CAP.

As medidas estão no caminho certo.

Flexibilidade de horários e bancos de horas

Abre-se o leque de possibilidades para as empresas organizarem o seu tempo de trabalho. Bancos de horas, horários concentrados e horas extra pagas em férias são algumas medidas a negociar com os sindicatos.

É contra a flexibilização individual e apenas admite adaptabilidade negociada. O banco de horas deve ser excepcional e para evitar despedimentos.

As propostas visam reduzir os custos das empresas com os salários e com horas extraordinárias, que deixam de ser pagas.

Defende a adaptabilidade individual e critica que todas as inovações (banco de horas e horários concentrados) sejam remetidas para a negociação colectiva.

Crítica que a generalidade das propostas seja remetida para a contratação colectiva, onde há dificuldade de revisão dos contratos.

Defendem a aposta na flexibilidade de horários, nomeadamente os horários concentrados.

O turismo considera que se está no caminho certo.

Despedimento por inadaptação funcional

Em cima da mesa está o alargamento do conceito, abrindo a possibilidade de as empresas despedirem um trabalhador que não se adapte às suas funções, sem que haja alterações tecnológicas.

A UGT é "totalmente contra" o alargamento dos motivos do despedimento por justa causa actualmente existentes.

É inaceitável. O Governo quer introduzir o despedimento por inaptidão, permitindo a saída de trabalhadores por alteração funcional do seu posto de trabalho.

Falta esclarecer se as alterações vão no sentido de permitir o despedimento para renovação de quadros. A proposta ainda é muito genérica.

Ainda não se pronunciou.

A proposta ainda é demasiado genérica.

A proposta é pouca clara e os passos são demasiado pequenos. Deve permitir-se que as melhores pessoas ocupem os melhores lugares.

Despedimentos mais rápidos e inversão do ónus da prova

O processo disciplinar é simplificado e cabe ao patrão decidir se ouve as testemunhas do trabalhador. A empresa passa a a ter de provar em tribunal que o despedimento é lícito.

Admite-se que o processo disciplinar seja mais célere, desde que esteja garantida a defesa dos trabalhadores. A inversão do ónus da prova é uma medida positiva.

Mais uma vez trata-se de reduzir os custos das empresas com os despedimentos. Criticam a desvalorização da reintegração do trabalhador em caso de despedimento ilícito.

Todas as medidas no sentido de desburocratizar os procedimentos são aplaudidas.

Ainda não se pronunciou.

É prematuro tomar uma posição.

A proposta do Governo é demasiado genérica. É necessário ver o desenvolvimento da medida.

Caducidade das convenções e tratamento mais favorável

Os contratos colectivos continuam a caducar (introduz-se um prazo de 10 anos) e podem ter regras menos favoráveis do que a Lei, excepto em 15 situações específicas.

Recusa que as convenções caduquem sem serem substituídas por outra. Defende o alargamento da lista das normas que não podem mudar para pior.

Opõe-se terminantemente ao princípio da caducidade. Recusa que as convenções possam ter regras mais desfavoráveis para os trabalhadores.

A introdução de um prazo para a caducidade não devolve a confiança aos patrões para negociarem. É negativo fazer uma lista das normas que não podem ser alteradas.

Defende a caducidade das convenções e a liberdade negocial. A CCP discorda da listagem das normas que não podem mudar para pior.

As convenções na agricultura são muito recentes e a questão não se coloca no sector.

Defende a caducidade das convenções colectivas e defendem a total liberdade negocial.

Licença parental alargada

A licença parental pode ir até aos 12 meses, desde que seja partilhada entre o pai e a mãe. Os primeiros cinco meses são pagos a 100%.

É uma medida positiva.

A "esmagadora maioria" das trabalhadoras e dos trabalhadores não vai beneficiar desta medida, porque os salários são demasiado baixos.

Não se opõe à medida, mas aguarda desenvolvimentos.

A posição da CCP não trata este ponto.

O prazo parece excessivo. "Estamos a entrar por um caminho que pode ser prejudicial às empresas, por isso temos de encontrar um ponto de equilíbrio".

A economia das nossas empresas não permite esses prazos.