

Código laboral dificulta trabalho nos tribunais

| 2009-02-18

A publicação do novo código de trabalho sem a prévia publicitação das alterações introduzidas, com uma série de disposições transitórias, está a deixar a justiça em “pânico”

A vida dos tribunais de trabalho, nos próximos dias, não vai ser fácil. A entrada em vigor do novo código de trabalho, em bloco, sem a publicação prévia da lei de alteração ao código em vigor até anteontem, com inúmeras disposições transitórias e outras ainda por aprovar, está a criar sérias dificuldades ao trabalho de quem interpreta e aplica as leis. Ou seja, magistrados, advogados e oficiais de justiça.

O coro de protestos contra o Código laboral, pelo menos por alguns dias, subirá de tom. Às críticas sobre a substância das leis laborais, protagonizadas essencialmente pela CGTP que não subscreveu o acordo, juntam-se agora as críticas à forma apressada como o novo código de trabalho foi publicado e entrou em vigor.

Fonte do Tribunal de Trabalho de Ponta Delgada garantiu ao AO que esta “má técnica de fazer leis que já dura há vários anos vem criar novas dificuldades” que, no limite, podem constituir um embaraço para a justiça, que de um dia para o outro se vê confrontada com uma quantidade de alterações sem que para elas tenha tido um período de estudo e reflexão.

O diploma resultante da revisão do Código de Trabalho deveria ter entrado em vigor a 1 de Janeiro deste ano, mas tal não aconteceu porque o Presidente da República, Cavaco Silva, pediu a fiscalização preventiva da norma relativa ao “período de trabalho experimental”. O novo Código previa que este período experimental, para a generalidade dos trabalhadores passasse de 90 para 180 dias mas o Tribunal Constitucional acabaria por dar razão às dúvidas do Chefe de Estado, considerando que o artigo em causa representava uma “restrição acrescida” ao direito à segurança no emprego.

Acresce que, algumas partes do novo Código de Trabalho, não vão entrar em vigor porque algumas matérias dependem de legislação complementar, nomeadamente, entre outros, o Código de Processo de Trabalho que ainda não está pronto.

São estas questões que estão a deixar magistrados, advogados e oficiais de justiça, em geral, com os nervos em franja tal é a complexidade do trabalho que têm pela frente quer na interpretação quer na aplicação das novas normas laborais.

No essencial e, do ponto de vista da substância, o novo Código de Trabalho introduz alterações significativas nas relações laborais, procurando promover a adaptabilidade das empresas e a penalização da precariedade laboral. Uma das novidades da nova legislação é a aplicação de uma taxa de 5% às empresas que têm ao seu serviço trabalhadores em regime independente (recibos verdes) e o agravamento da taxa social única para os contratos a prazo.

A possibilidade de criação de bancos de horas e de horários concentrados e uma maior flexibilidade de horários, como forma de adaptabilidade das empresas, constituem outras novidades do novo Código. Embora se mantenha o princípio das 40 horas semanais, empresas e trabalhadores podem acordar, para um período de tempo, um aumento do número de horas de trabalho diário (até às 12 horas) ou uma diminuição (até seis horas), desde que a média semanal esteja em conformidade com a lei.

Para a CGTP isto “é inadmissível” pois já no século XIX a Organização Internacional de Trabalho aconselhava a que cada trabalhador fizesse um máximo de 8 horas diárias, para que nas restantes 16 pudesse ter tempo para si e para a família.

A caducidade das convenções colectivas, o alargamento dos serviços mínimos em caso de greve, a simplificação dos processos disciplinares com vista ao despedimento, o alargamento para 60 dias de faltas justificadas para assistência à família (incluindo apoio a cônjuges, pais e irmãos) e o alargamento da licença parental, que passa dos actuais 4 para cinco meses, constituem outras alterações de peso introduzidas pela nova legislação laboral.