

3 QUESTÕES QUE SÃO FALSAS

O ACORDO DE CONCERTAÇÃO E A POLITICA DE DESINFORMAÇÃO

Algumas interpretações do conteúdo do Compromisso para o Crescimento, Competitividade e Emprego, por falta de informação ou desinformação, têm sido veiculadas por alguns, com ecos na Comunicação Social.

Importa assim esclarecer essas questões, que são atribuídas ao **Compromisso**:

1) Vai ser possível passar a trabalhar ao sábado? FALSO!

O acordo celebrado em concertação social em nada alterou o modo como se organiza o tempo de trabalho, incluindo o trabalho ao sábado.

Se o trabalhador estiver abrangido por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho que fixar o dia de descanso semanal complementar ao sábado, apenas mediante alteração da negociação coletiva se poderá alterar esse regime.

Se o trabalhador não estiver abrangido pela negociação coletiva e não estiver hoje prevista a prestação de trabalho ao sábado, devem ser seguidas as regras previstas para a alteração de horário (artº 217º do Código do Trabalho), as quais não irão ser alteradas nesta revisão do Código, continuando-se a prever a proibição da alteração unilateral de horários.

As únicas alterações que este acordo introduz, relativamente ao trabalho ao sábado, dizem respeito ao montante do acréscimo pago pelo trabalho extraordinário prestado (que é agora reduzido para 50%) e à supressão do descanso compensatório. Quem trabalha ao sábado tem hoje direito, para além da remuneração por trabalho extraordinário, a um descanso compensatório equivalente a 25% das horas de trabalho realizadas, (ou seja por cada 4 horas de trabalho ao sábado tem direito a 1 hora de compensação) o que deixa de suceder, mantendo o direito ao pagamento.

No que se refere à possibilidade de se poder obrigar o trabalhador a trabalhar até 25 sábados por ano, frequentemente citada na comunicação social, não conseguimos identificar o que na atual ou na futura legislação permite ou permitirá chegar a tal conclusão.

2) Vai ser possível despedir por se ter verificado uma redução continuada da produtividade ou da qualidade? JÁ HOJE É!

A redução continuada de produtividade ou de qualidade do trabalho prestado é já hoje uma das situações que pode levar ao despedimento do trabalhador por inadaptação.

Dizer que o trabalhador passará a poder ser despedido por essas razões e que tal atribuirá um poder total ao empregador para despedir quando quiser, pelo facto do trabalhador não poder provar a não existência da redução da produtividade ou qualidade, é totalmente falso.

Desde logo, porque, com as alterações introduzidas no Código de Processo do Trabalho de 2009, se verificou uma inversão do ónus da prova, competindo ao empregador e não ao trabalhador provar os factos que fundamentam o despedimento.

Mais, a redução continuada de produtividade ou de qualidade é já hoje uma das situações previstas na lei (artº 374º CT) para esta forma de despedimento, sendo que a única alteração é que o despedimento por inadaptação se poderá realizar em casos em que não tenha havido alterações no posto de trabalho (introdução de novas tecnologias ou processos de fabrico).

A dificuldade de prova destas situações faz com que esta figura do despedimento por inadaptação não tenha sido utilizada, desde a sua criação em 1991, não devendo ter ocorrido mais de uma dezena de casos no total.

3) Vai ser mais fácil despedir os dirigentes e delegados sindicais? FALSO!

Sempre foi possível despedir dirigentes e delegados sindicais, embora a lei preveja regras específicas que lhes garantem uma especial proteção, de forma a impedir que seja posto em causa o livre exercício da atividade sindical.

Não foram discutidas quaisquer alterações que alterem o regime de proteção hoje existente (ex. artºs 370º, nº 1; 376º, nº 1), desconhecendo-se a origem das interpretações que têm dado origem a várias notas na comunicação social.