

Revisão do Código do Trabalho Lei 23/2012

As alterações ao Código do Trabalho entraram em vigor em 1 de Agosto e são várias as análises de especialistas em Direito que lhes apontam diversas inconstitucionalidades, nomeadamente quanto:

À garantia da segurança no emprego (art.º 53º da CRP); **ao direito de negociação colectiva** (art.º 56º da CRP); **ao direito ao trabalho** (art.º 58 da CRP); **aos direitos dos trabalhadores**, como é o caso do direito à retribuição do trabalho segundo a quantidade, natureza e qualidade e, também, **o direito à conciliação da actividade profissional com a vida familiar** (art.º 59º da CRP).

Apesar de ter sido requerida, no Tribunal Constitucional, a fiscalização sucessiva da lei, são poucas as expectativas relativas a uma acção jurídica deste formato. É, por isso, necessário tomar as rédeas, lutar pelos direitos existentes e rejeitar a galopante precariedade laboral.

Esta é uma batalha inevitável e que teremos de vencer.

Só conhecendo estas alterações e a sua aplicação prática na vida dos trabalhadores podemos travar de forma eficaz tal batalha. Assim, não podemos esquecer-nos que:

- os contratos colectivos de trabalho têm mais força legal que o Código do Trabalho e outras leis gerais e, portanto, sobrepõe-se a elas;
- em nenhum caso os patrões/administrações estão obrigados a seguir a lei geral;
- as disposições das convenções colectivas que a lei 23/2012 considera nulas ou suspensas (pagamento de trabalho suplementar, descansos compensatórios, compensações/indemnizações por despedimento, etc.) não revogam a sua aplicação, ou seja, não obrigam a que sejam retirados os direitos que estejam a ser atribuídos aos trabalhadores;
- os patrões não podem impor alterações de horários (flexibilidade, banco de horas, adaptabilidade) que não estejam previstas na convenção colectiva;
- no caso de tentativa de imposição do banco de horas individual (até mais de duas horas por dia e 50 horas semanais), os trabalhadores devem informar o SITAVA/dirigente ou delegado sindical e opor-se, por escrito, no prazo de 14 dias após recepção da proposta patronal.

O SITAVA considera que as convenções colectivas são a fonte principal de harmonização social e repudia estas alterações à lei laboral, que visam o aumento da exploração, o aceleração do empobrecimento do país e a diminuição drástica da protecção social, papel principal de um Estado democrático.

É preciso subir os salários e defender a segurança social dos trabalhadores. É preciso lutar para defender a contratação colectiva.

Unidos somos mais fortes!