

SOLICITAMOS A INTRODUÇÃO DAS ALTERAÇÕES AO CÓDIGO DO TRABALHO NO ACT DA ALTICE PORTUGAL/MEO

O STPT solicitou à Dr.^a Ana Figueiredo, CEO da Altice Portugal, a introdução das matérias estabelecidas na Lei 13/2023 de 3 de Abril de 2023 no Acordo Colectivo de Trabalho (ACT). Essas matérias são fundamentais para garantir os direitos e protecções conforme estipulado pela legislação vigente.

Destacamos, entre outros, os pontos que devem ser incorporadas no ACT:

1. Fixação do valor da compensação devida ao trabalhador pelas despesas adicionais relacionadas ao teletrabalho, conforme previsto no artigo 168º, n.º 3, da referida lei.

(O STPT já havia defendido a inclusão dessa compensação durante a negociação do ACT de 2023, apresentando uma proposta concreta para o seu cálculo.)

2. Inclusão do direito a faltas ao trabalho para o trabalhador cuidador informal, de acordo com o estabelecido no artigo 252º, n.º 2, da lei. Além disso, é fundamental garantir a possibilidade de assistência inadiável e imprescindível à pessoa com deficiência crónica, que seja cônjuge ou viva em união de facto com o trabalhador. Conforme o artigo 252º, n.º 3, da mesma lei, o trabalhador tem direito a um acréscimo de 15 dias de faltas para esse fim.

3. Considerar os acréscimos relacionados ao trabalho suplementar no ACT, especialmente nos casos em que o trabalho suplementar excede as 100 horas anuais, conforme estipulado pelo artigo 268º, n.º 2, da legislação.

Acreditamos que a inclusão dessas matérias no ACT é essencial para garantir a conformidade com a legislação em vigor.

Tal actualização contribuirá para fortalecer as relações laborais e promover um ambiente de trabalho mais justo e equilibrado.

Requeremos à Administração a devida atenção a esta solicitação e que inicie os procedimentos necessários para a introdução das matérias mencionadas no ACT.

AGENDA TRABALHO DIGNO DEIXA DE FORA MATÉRIA RELEVANTE DE ALTERAÇÃO AO DESPEDITO COLECTIVO

Em matéria de **despedito colectivo** as únicas alterações relevantes são as que constam nos seguintes artigos:

- Artigo 366º n.º 1, que aumenta a compensação para 14 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade.

- Artigo 338º - A, que proíbe o “outsourcing” a empresas que fizeram despedimentos nos 12 meses anteriores.

O **STPT** vem pugnando, designadamente junto do Senhor Presidente da República, do Senhor Primeiro-Ministro e de Partidos representados na Assembleia da Republica, para que sejam efectuadas alterações ao regime legal dos despedimentos colectivos que põem em causa os princípios constitucionais da igualdade, da proteção do emprego e da dignidade social.

O regime legal em Portugal dos despedimentos colectivos assenta numa filosofia de flexibilidade e plena autonomia das empresas, em todo o procedimento do despedimento, não sendo feita qualquer distinção, por exemplo, entre uma empresa que emprega 20 trabalhadores e despede cinco desses trabalhadores, de uma empresa ou Grupo que emprega milhares de trabalhadores e despede centenas desses trabalhadores.

A ausência de maior regulamentação em Portugal, em relação aos despedimentos colectivos, permite uma liberdade absoluta aos empregadores de decidirem se pretendem ou não reduzir o seu impacto, com a aplicação de medidas alternativas, nomeadamente, entre outras: a suspensão de contratos de trabalho; a redução de períodos normais de trabalho; a reconversão ou reclassificação profissional e a reforma antecipada ou pré-reforma.

Por outro lado, não existe qualquer controle do Estado quanto aos efeitos no emprego e na Segurança Social, e também o mesmo não exerce qualquer fiscalização sobre a legalidade dos motivos invocados para o despedimento colectivo, mesmo quando os motivos são económicos e as empresas ou Grupos económicos têm lucro.

O desequilíbrio e desproporção do regime legal dos despedimentos colectivos verifica-se quer nas disposições do Código do Trabalho, quer nas normas do Código do Processo do Trabalho.

Depois do despedimento, existem travões legais para que os trabalhadores não acedam à Justiça para o impugnarem, pois, a lei prevê a presunção de aceitação do despedimento para quem receba a indemnização legal.

Ora, das propostas oportunamente apresentadas pelo STPT de alteração ao regime dos despedimentos colectivos, por existirem normas que colocam em causa os princípios constitucionais da igualdade, da proteção do emprego e da dignidade social, nenhuma delas foi acolhida na Lei nº 13/2023 de 3 de Abril de 2023.