



PROJETO DE LEI N.º 867/XII

Altera o Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro

(Grupos Parlamentares do PSD e do CDS-PP)

– Nota Crítica da CIP –

I – Em geral

1.

O Projeto de Lei (doravante PL) em referência visa proceder a mais uma alteração do Código do Trabalho (doravante CT), aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, nas matérias relativas à licença parental, ao trabalho a tempo parcial, ao teletrabalho, à flexibilidade dos horários, à adaptabilidade e ao banco de horas grupal.

Resulta da “Exposição de Motivos” do mesmo PL, que, com as alterações propostas *“Pretende-se um justo equilíbrio entre os diversos interesses presentes na legislação laboral: os dos trabalhadores e suas famílias, os das entidades patronais e os superiores interesses nacionais”* (sublinhado nosso).

Acresce que os mesmos Grupos Parlamentares *“... estão certos de que estas alterações legislativas, amigas das famílias e da natalidade são hoje possíveis sem quebrar os justos equilíbrios que sempre têm de pautar as alterações legislativas no domínio laboral”* (sublinhado nosso).

Ora, de facto, o regime hoje vigente nas matérias sobre as quais incidem as alterações propostas no PL em análise emerge de dois acordos alcançados em sede de Comissão Permanente de Concertação Social (CPCS).

Neste domínio, assumem especial relevo:

- O “Acordo Tripartido para um Novo Sistema de Regulação das Relações Laborais, das Políticas de Emprego e da Protecção social em Portugal” (doravante Acordo Tripartido), de 25 de junho de 2008, que lançou as bases para a revisão do Código do Trabalho operada em 2009;
- O projeto de diploma que deu origem ao Código do Trabalho de 2009 (aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro), que foi apreciado na CPCS, mesmo com aqueles que não subscreveram o mencionado Acordo Tripartido de 25 de junho de 2008;

- O “*Compromisso para o Crescimento, Competitividade e Emprego*” (doravante CCCE), de 18 de janeiro de 2012;
- O projeto de diploma que aprovou a revisão do Código do Trabalho de 2009 (aprovada pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho).

Em todos os citados casos, sem exceção, as partes envolvidas – Parceiros Sociais e Governos –, após difíceis negociações, alcançaram o consenso, precisamente porque consideraram que estavam estabelecidas condições de equilíbrio entre os interesses envolvidos.

Assim sendo, é da mais elementar Justiça e respeito pela autonomia do Diálogo Social – um dos pilares fundamentais do Modelo Social Europeu – reconhecer que, qualquer alteração nas matérias que foram objeto negociação e consenso entre Governo e Parceiros Sociais, tem que envolver, num novo processo de negociação, as mesmas partes.

É que, no Diálogo Social (tripartido ou bipartido), o processo de negociação adquire relevo incontornável, revelando-se, não raro, decisivo no resultado final do processo. Ainda que nenhum acordo seja alcançado, um processo equilibrado deixa, sempre, portas abertas para um futuro entendimento sobre alguma ou algumas das matérias em discussão ou sobre outros assuntos que, de uma forma ou de outra, foram carreados para o debate.

Ora, tendo sido, como foram, os Parceiros Sociais a acordar nas matérias em causa (licença parental, trabalho a tempo parcial, teletrabalho, flexibilidade dos horários, adaptabilidade e banco de horas grupal), nos equilíbrios que ficaram plasmados no Acordo Tripartido, de junho de 2008, e no CCCE, de janeiro de 2012, imperioso se torna que sejam os Parceiros Sociais a equacionar o quadro da sua eventual alteração e alcance.

Ao subtrair aos Parceiros Sociais o acesso a um processo de negociação sobre tais matérias, enveredando, apenas, pela sua mera auscultação, os Grupos Parlamentares que apresentam a PL em apreço e, simultaneamente, sustentam o Governo que negociou o CCCE, demonstram frontal desrespeito pela autonomia do Diálogo Social Tripartido, bem como pelos seus principais atores: os Parceiros Sociais subscritores dos referidos acordos de Concertação Social dos quais emergiu o regime em vigor.

Na perspetiva da CIP, sempre cumprirá aos Parceiros Sociais alcançar um novo equilíbrio sobre estas matérias.

A aprovação da PL significará, pelo contrário, o desfazer de tudo sem qualquer valoração do desequilíbrio que será gerado e cuja avaliação os próprios acordos (Acordo Tripartido e CCCE) intentaram preservar.

Em suma, uma total desvalorização e descredibilização da Concertação Social e dos compromissos que aqui se firmam.

2.

Conforme se refere na “Exposição de Motivos” do PL em análise, os Grupos Parlamentares que o subscrevem fundamentam as propostas de alteração ao CT que o mesmo encerra na necessidade de promover a natalidade, através do favorecimento *“da conciliação da vida familiar e laboral, da igualdade de género e da proteção das crianças”*.

Desde há muito tempo que, também a CIP, se encontra confrontada com essa mesma preocupação, tal como se encontra bem refletido na subscrição, em sede de Concertação Social, juntamente com o Governo e a maioria dos Parceiros Sociais, de dois acordos: o *“Acordo sobre as Linhas Estratégicas de Reforma da Segurança Social”*, de 10 de Julho de 2006, e o *“Acordo sobre a Reforma da Segurança Social”*, de 10 de Outubro desse mesmo ano.

Em ambos os Acordos são reconhecidas as pressões que o processo de envelhecimento populacional, a redução insustentável da taxa de natalidade, o aumento progressivo da carreira contributiva (amadurecimento do sistema) e o crescimento das pensões a ritmo superior ao das contribuições, exercem sobre a sociedade em geral e a sustentabilidade financeira da Segurança Social.

Ora, no que à natalidade diz respeito, a CIP entende que não é através de medidas de carácter eminentemente legislativo, como as que agora se propõe no PL em análise, que, do ponto de vista estrutural, se promove a natalidade.

A CIP, nesta matéria, entende que o Governo deve apresentar com brevidade - o resultado da inércia nesta matéria, a médio e longo prazo, será, seguramente, muito mais prejudicial, quer do ponto de vista económico quer do ponto de vista social, aos interesses de Portugal – uma verdadeira estratégia de promoção à natalidade.

Neste âmbito, é de realçar que a CIP, já em 2006, aquando das citadas discussões sobre a reforma da Segurança Social, solicitou ao Governo a apresentação de uma verdadeira estratégia de promoção da natalidade em Portugal.

Trata-se de uma temática muito importante para a Confederação, dado que a matéria da natalidade tem, em diferentes domínios, um forte e decisivo impacto sobre o futuro desenvolvimento social e económico do país e reflete-se, naturalmente, nas empresas.

Entre as várias questões específicas a debater, a CIP destaca as seguintes:

- A importância do desenvolvimento de uma rede de infraestruturas de apoio à primeira e segunda infância, a qual deve contemplar os seguintes elementos:
 - Cobertura total das necessidades no que respeita a creches;
 - Creches com horários alargados e a um custo acessível;
 - Organização de apoios a atividades extra curriculares e organização dos tempos livres, quer relativamente ao horário pós-escolar quer relativamente às férias (através da atuação coordenada com o Ministério da Educação, escolas, universidades e Autarquias Locais);
 - Facilidades de transportes para efeitos destas atividades;
 - Apoios ao acompanhamento escolar dentro das próprias escolas.

- A importância de se implementar, ao nível educativo, uma atitude de partilha de responsabilidades e de tarefas entre homens e mulheres para combater, desde a escola, os estereótipos.

Acresce que a promoção do crescimento económico e, assim, das expectativas das pessoas quanto ao futuro, não deve ser menosprezado no âmbito desta discussão, uma vez que o mesmo terá, seguramente, importante e substancial impacto na promoção da natalidade em Portugal.

3.

Cumprido, ainda, questionar os subscritores do PL em análise se foi levado a cabo algum estudo de impacto financeiro e social das medidas constantes do PL.

Na perspetiva da CIP, muitas dessas medidas terão – como adiante se verá – um custo, não raro significativo e, mesmo incombustível, junto das empresas.

Ora, se bem que se comece a observar sinais de retoma económica, verifica-se que esta ainda não se encontra sustentada, mormente quando os dados relativos ao primeiro trimestre de 2015 apontam para uma taxa de desemprego na ordem dos 13,7%, ou seja, 712,9 mil pessoas desempregadas.

Neste quadro, quaisquer medidas que comprometam a competitividade das empresas – como muitas daquelas que o PL encerra – devem ser objeto de profunda reflexão e análise de impacto, por forma a

não “deitar por terra” tudo o que, desde o início da crise em finais de 2008 e até ao presente momento, se foi construindo e desenvolvendo.

Na perspetiva da CIP, o PL em análise, suscita, ainda, manifestos reparos críticos, que se passam a elencar em sede de apreciação na especialidade.

II – Em especial

- **Artigo 40º (Licença parental)**

- n.º 1

Introduz-se, no dispositivo em referência, a referência de que o gozo partilhado da licença pode ser separado ou simultâneo.

Se, à primeira vista, tal alteração consubstancia um mero esclarecimento, a verdade é que, a ser aprovada, a mesma alteração revelar-se-á fonte de dúvidas interpretativas, mormente quanto à possibilidade de cumular os 120 ou 150 dias consecutivos de licença.

A alteração projetada merece, pois, sério reparo crítico.

- **Artigo 43º (Licença parental exclusiva do pai)**

- n.º 1

Projeta-se alargar, de 10 para 15 dias úteis, o período de licença obrigatória exclusiva do pai.

Trata-se de um período de licença que tem vindo a ser alargado sem critério definido.

Originalmente, tal licença foi criada com um período de 5 dias (v. n.º 1 do artigo 36º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto). Com a revisão do CT, em 2009, o período da licença foi aumentado para 10 dias. Projeta-se, agora, aumentá-lo para 15 dias.

É óbvio que o alargamento do período obrigatório desta licença em nada tem contribuído para o aumento da natalidade, porquanto, desde que foi criada, em 2003, a taxa de natalidade, que já vinha a decrescer, manteve esta tendência.

Considera-se, contudo, que tal alargamento se revela nocivo não só para as empresas, pelas desvantagens inerentes à contratação de trabalhadores substitutos, não raro menos experientes e menos produtivos, como para os trabalhadores que, por uma ou outra circunstância, não a pretendem usufruir.

Em suma, a licença em causa deve revestir carácter facultativo, devendo adotar-se a seguinte redação:

"1 - ~~É obrigatório o gozo pelo~~ O pai pode, querendo, usufruir de uma licença parental de ~~15~~ 10 dias úteis, seguidos ou interpolados, nos 30 dias seguintes ao nascimento do filho, cinco dos quais gozados de modo consecutivos imediatamente a seguir a este."

- **Artigo 55º (Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares)**

n.º 7

Através da introdução, "ex novo", do dispositivo em referência, intenta esclarecer-se que o trabalhador que opte pelo trabalho em regime de tempo parcial, por força de responsabilidades familiares previstas no artigo em referência, não pode ser penalizado em matéria de progressão na carreira.

Trata-se de um esclarecimento redundante e desnecessário, porquanto já resulta do previsto no artigo 24º do CT.

Discorda-se, portanto, da proposta de alteração em referência.

- **Artigo 56º (Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares)**

n.º 5

Através da introdução, "ex novo", do dispositivo em referência, intenta esclarecer-se que o trabalhador que opte pelo trabalho em regime de horário flexível, por força de responsabilidades familiares previstas no artigo em referência, não pode ser penalizado em matéria de progressão na carreira.

Também aqui se trata de um esclarecimento redundante e desnecessário, porquanto já se encontra previsto no artigo 24º do CT.

Discorda-se, portanto, da proposta de alteração em referência.

- **Artigo 144º (Informações relativas a contrato de trabalho a termo)**

n.º 5

Intenta-se agravar, de leve para grave, a contraordenação pela violação do disposto no preceito em referência.

No dito preceito estão em causa meras obrigações burocráticas, de comunicação e afixação de informação cometidas ao empregador, que não justificam, de todo, o agravamento da contraordenação em causa.

A proposta merece, portanto, frontal discordância.

- **Artigo 166º (Regime de contrato para prestação subordinada de teletrabalho)**

n.ºs 3 e 4

Projeta-se, “ex novo”, que o trabalhador com filho com idade até 3 anos tenha direito a exercer a atividade em regime de teletrabalho, quando este seja compatível com a atividade desempenhada.

A alteração projetada merece sérias reservas e frontal oposição.

O teletrabalho, como bem se sabe, implica o “*recurso a tecnologias de informação e de comunicação*” – cfr. artigo 165º do CT –, recurso este que, não raro, implica investimentos avultados por parte das empresas.

Ora, a atribuição do direito em causa, cujo único crivo é, tão-só e apenas, a compatibilidade com a atividade desempenhada – ou seja, uma quase ilimitada série de situações –, poderá causar, assim, forte perturbação na empresa.

Facilmente se entende que não se trata de uma situação minimamente razoável.

Aliás, cumpre questionar se os subscritores do PL em apreço averiguaram sobre do impacto financeiro e social que a medida em apreço terá junto do tecido empresarial.

A admitir-se, sequer, tal possibilidade, a mesma terá que ficar sujeita, não só ao crivo da compatibilidade com a atividade desempenhada pelo trabalhador, mas, também, às repercussões que a modificação em apreço (passagem a teletrabalho) cause na empresa em termos do seu normal funcionamento, organização e afetação de recursos.

- **Artigo 206º (Adaptabilidade grupal)**

n.º 4

Projeta-se acrescentar, ao leque de situações em que se admite exceção ao regime de adaptabilidade grupal, o caso de trabalhador com filho menor de 3 anos de idade que não manifeste, por escrito, a sua concordância.

O regime de adaptabilidade grupal, consubstanciado no artigo 206º do CT, tem em vista operacionalizar o regime da adaptabilidade quando em causa estiverem situações de trabalhadores que, entre si, apresentem articulação objetiva (pertença à mesma equipa, secção ou unidade económica) e de molde a que uma pequena minoria não possa, só por si, inviabilizar o modo de organização do tempo de trabalho que uma maioria qualificada entende como necessária face à realidade com que se depara.

Foi a realidade que impulsionou o regime e foi o bom senso que conduziu ao equilíbrio encontrado.

Discorda-se, assim, frontalmente desta limitação adicional que ora se intenta introduzir.

- **Artigo 208º-B (Banco de horas grupal)**

n.º 3

Por razões em tudo idênticas às expendidas a propósito no nº 4 do artigo 206º (adaptabilidade grupal) discorda-se, de modo linear, desta limitação adicional que ora se intenta introduzir.

22.maio.2015