CONFEDERAÇÃO
DO COMÉRCIO E SERVIÇOS
PORTUGAL

PARECER

Assunto: Projecto de lei "contra o trabalho precário"

Artigo 2º (Fiscalização do trabalho independente)

É evidente - e decorre hoje já das leis vigentes - que a Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT) deve actuar perante indícios da dissimulação de um verdadeiro contrato de trabalho (subordinado) sob as vestes de uma (falsa) prestação de serviços - nada há aqui de novo.

Aquilo em que se inova é no desencadeamento, apenas com base numa suposição, de um processo sumaríssimo (ou menos do que isso, em apenas 15 dias...) que admite condenar apenas com base nem sequer em indícios, em suposições e aparências.

Art. 3º (Duração do contrato de trabalho a termo)

Reduzir a duração máxima dos contratos de trabalho a termo certo (a prazo) para os 18 meses é ignorar duas realidades: a) que a duração máxima dos contratos de trabalho a termo incerto continuaria a ser o que hoje é (seis anos), criando uma inexplicável discrepância; e b) que as situações da vida corrente das empresas que devem admitir - verdadeiramente, sem qualquer abuso ou deturpação da figura - a contratação a termo podem ter duração superior àquela.

Na verdade, por que razão não pode durar mais do que 18 meses uma legítima necessidade temporária de trabalho da empresa para, por exemplo, substituir um trabalhador doente ou em licença sem

retribuição, ou para realizar uma empreitada, ou para fazer face a um acréscimo excepcional de actividade em virtude da adjudicação de uma encomenda?
Julgamos que a norma compreensiva que já hoje existe deve bastar para impedir abusos: "admite-se a contratação de trabalhadores a termo para fazer face a necessidades temporárias de trabalho nas empresas pelo período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades" (art.140º/1 do Código do Trabalho - CT).

Por outro lado, inibir a sucessão de contratos a termo para o mesmo posto ou função cegamente, sem atender às circunstâncias concretas de cada caso, é ignorar mais uma vez a realidade: uma necessidade temporária de trabalho pode suceder-se a outra sem obrigatoriamente decorrerem dois anos de intervalo! Basta pensar na provável necessidade de substituição de dois trabalhadores da empresa com as mesmas funções que gozam férias consecutivamente, ou no imperativo de contratar dois trabalhadores em dois Natais consecutivos para fazer face ao acréscimo de vendas nessa época, para perceber que um intervalo obrigatório de dois anos não faz sentido.

Bastará nestes casos o período de intervalo que a lei já hoje impõe: um terço da duração do contrato anterior (art. 143º/1), não aplicável em várias situações legítimas e justificáveis (art. 143º/2).

Art. 4º (Trabalho temporário)

Impor a contratação do trabalhador temporário pelo utilizador sempre que o contrato de trabalho temporário dure um ano ou mais, ou quando haja a acumulação de 20 meses de trabalho temporário pelo mesmo utilizador, é o abrir a porta à arbitrariedade e o banir de todo o trabalho temporário independentemente da sua legitimidade.

É arbitrário porque ignora os motivos da admissibilidade desta figura, relacionados com o profissionalismo e idoneidade das empresas de trabalho temporário (ett) e a conveniência de não contratar directamente. Basta verificar os apertados casos em que já hoje está restringida a utilização de trabalho temporário (art. 175º/1 CT) para comprovar que não é sem fundamento na lei qo recurso a esta figura.

CONFEDERAÇÃO
DO COMÉRCIO E SERVIÇOS
PORTUGAL

Por outro lado, vai banir o trabalho temporário porque nenhum utilizador recorrerá a esta modalidade de contratação na iminência de ver um trabalhador temporário convertido em seu trabalhador ("do quadro da empresa") sem que haja qualquer posto de trabalho a preencher.

ASM

4-3-2013