

Exmo. Senhor Presidente
Comissão de Trabalho e Segurança Social

Na sequência da audição de ontem, junto se envia apreciação da confederação do Comércio e Serviços de Portugal, CCP relativa aos seguintes projectos de Lei: Precaridade laboral (especialidade), Projeto de Lei n.º 525/XIV/2.ª (PCP); Trabalho suplementar (especialidade): Projeto de Lei n.º 44/XIV/1.ª (PCP) e Projeto de Lei n.º 955/XIV/3.ª (BE); Trabalho Forçado (nova apreciação na generalidade): Projeto de Lei n.º 839/XIV/2.ª (BE); Luto Parental (generalidade): Projeto de Lei n.º 767/XIV/2.ª (NiCR), Projeto de Lei n.º 926/XIV/2.ª (PAN) - Projeto de Lei n.º 927/XIV/2.ª (BE), Projeto de Lei n.º 949/XIV/3.ª (NIJKM) ; Projeto de Lei n.º 993/XIV/3.ª (PS).

Com os melhores cumprimentos,

Ana Vieira
Secretária Geral



CCP – CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL
Av. D. Vasco da Gama, 29, 1449-032 Lisboa
T. +351 213 031 380
ccp@ccp.pt
www.ccp.pt

PARECER

Assunto: Projecto de lei n.º 839/XIV/2ª (BE), que «reforça os mecanismos de combate ao trabalho forçado»

Em geral

I. A Confederação do Comércio e Serviços de Portugal – CCP não se revê em fenómenos de trabalho forçado, com retenção de documentos de identificação dos trabalhadores, referidos na “Exposição de motivos” deste Projecto de lei (doravante Pl). A CCP já não entende o que possa haver de reprovável na existência de “empresas de trabalho temporário (ETT), que contratam trabalhadores não para si, mas para serem cedidos a terceiros, em coexistência com as designadas ‘prestadoras de serviços’, que concorrem com as ETT de forma ainda mais desregulada” (*sic* no texto do Pl). O pressuposto desta referência contida no Pl ignora que o trabalho temporário é uma fonte *lícita* de trabalho e um instituto que contribui para a redução do desemprego.

Na verdade, o trabalho temporário é uma modalidade de trabalho lícita, regulada na lei há anos, perfeitamente enquadrada, prevenida e fiscalizada rigorosamente como porventura o não é nenhuma outra modalidade de trabalho. A possibilidade de, sob a veste de trabalho temporário, se praticar trabalho clandestino, à margem da lei, é, por isso, diminuta. A CCP e os representantes associativos das empresas de trabalho temporário que aquela filia apelam, de resto, a que se fiscalize intensamente esta actividade e que se reprima com severidade o trabalho temporário praticado por empresas não legalizadas, que além de condenável é gerador de concorrência desleal com os empregadores legítimos que suportam elevados custos de funcionamento, prestam caução para o exercício da actividade e afectam, nos termos da lei, uma percentagem do seu rendimento à formação profissional dos trabalhadores temporários que empregam.

O trabalho temporário é uma fonte de emprego directo – embora não permanente – pelas empresas de trabalho temporário e antecâmara frequente da contratação directa, muitas vezes por tempo indeterminado, pelas empresas que o utilizam. Além disso:

a) é útil para a economia e o emprego, porque emprega, ainda que temporariamente, uma fatia importante de mão-de-obra, que, não restem dúvidas, teria como alternativa de curto prazo o desemprego;

b) é útil para os trabalhadores não apenas pelas razões referidas em a), mas também porque, dada a intensa fiscalização da actividade, oferece trabalho com direitos e formação;

c) é útil para as empresas de trabalho temporário porque gera uma fonte de rendimento lícita;

d) é útil para as empresas utilizadoras de trabalho temporário porque lhes garante a contratação de trabalhadores qualificados, recrutados por profissionais e com formação.

II. O PI, para além da responsabilização dos intervenientes directos, responsabiliza também os gerentes, administradores ou directores. Transforma essa responsabilidade solidária numa “responsabilidade directa de toda a cadeia, garantindo por esta via que o dono da exploração agrícola ou da obra, bem como os seus dirigentes e administradores, são directamente responsabilizáveis pelas violações dos direitos laborais que correm nos espaços que tutelam” (*sic* no texto do PI).

A CCP não é favorável a que se construam ficções de responsabilidade que, em vez de atenderem às responsabilidades *reais* pelos feitos, cuidam tão-só de garantir que *alguém* responde independentemente do envolvimento directo nos processos.

Em especial

Artigo 12º do Código do Trabalho (CT) (Presunção de contrato de trabalho)

Onde o actual CT responsabiliza o empregador pela contratação em regime de putativa prestação de serviços onde existe uma verdadeira situação de trabalho subordinado, o PI estabelece que “constitui contraordenação muito grave imputável, nas respetivas medidas, ao empregador e ao contratante da prestação de serviços quando o subcontratante execute todo ou parte do contrato nas instalações daquele ou sob responsabilidade do mesmo, a prestação de atividade, por forma aparentemente autónoma, em condições características de contrato de trabalho, que possa causar prejuízo ao trabalhador ou ao Estado.” Trata-se, afinal, de envolver como responsável quem não é parte da situação jurídica contratual nem tem meios de controlar a sua legalidade. Tal faz parte de uma lógica de criar cadeias de responsabilidade assentes tão-só na vontade de todos envolver, independentemente dos meios ao dispor da cada um deles de sindicarem *efectivamente* as situações em causa. Não é aceitável.

O PI vai ao ponto de responsabilizar pelo pagamento da coima “solidariamente o empregador, as sociedades que com este se encontrem em relações de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, bem como os respetivos gerentes, administradores ou diretores, de ambos os infratores”. Como pode responsabilizar-se pelo pagamento da coima quem não tem nenhuma relação, de facto ou de direito, com a situação jurídica em questão?

Artigo 174º CT (Casos especiais de responsabilidade de empresa de trabalho temporário ou do utilizador)

I. O PI elimina o limite temporal para a responsabilização pela celebração de contrato de utilização de trabalho temporário por empresa de trabalho temporário (ett) não licenciada. Actualmente esta contratação responsabiliza directamente a ett e o utilizador pelos créditos do trabalhador, *relativos aos últimos três anos*, emergentes do contrato de trabalho, da sua violação ou cessação, relativos ao período da cedência, bem como pelos encargos sociais correspondentes. Não se apresenta qualquer justificação para a

eliminação de uma prescrição de créditos que existe em relação a todos os direitos subjectivos.

Por outro lado, substitui-se a actual regra de *responsabilidade solidária* (de que, aliás, sempre discordámos) por uma regra de *responsabilidade directa* que não se entende. A responsabilidade solidária já assegura a responsabilização, procurar o que se chama, de modo algo impreciso, “responsabilidade directa” apenas visa penalizar ainda mais quem não está envolvido na contratação do trabalhador temporário. Não é aos entes privados (empresas utilizadoras de trabalho temporário) que cumpre fiscalizar e reprimir em primeira mão a aplicação da lei.

II. No que diz respeito à responsabilização dos utilizadores de trabalho temporário pelos créditos dos trabalhadores temporários – que hoje é subsidiária –, o Pl institui uma regra de “*responsabilização directa*” do utilizador “mesmo na falta da empresa de trabalho temporário” (que significa “na falta da empresa de trabalho temporário”?), bem como as sociedades que com o empregador se encontrem em relações de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, bem como os respetivos gerentes, administradores ou diretores. Ou seja, todos se responsabilizam com ignorância das regras básicas sobre vínculos *de direito privado*, apenas eficazes entre as partes contratantes.

Artigo 551º CT (Sujeito responsável pela contraordenação laboral)

O Pl prossegue na lógica de “responsabilizar *directamente*” o contratante e o dono de obra, empresa ou exploração agrícola pelo cumprimento das disposições legais e por eventuais violações cometidas pelo subcontratante que execute todo ou parte do contrato nas instalações daquele ou sob responsabilidade do mesmo, sendo imputáveis, conjuntamente com subcontratante, nas respetivas medidas, pelas coimas daí decorrentes.

Segue na mesma linha, já acima notada e comentada, quanto ao contratante e ao dono de obra, empresa ou exploração agrícola. Estes são tornados responsáveis pelos créditos do trabalhador emergentes do contrato de trabalho, da sua violação ou cessação, relativos ao tempo de execução do contrato que decorreu nas instalações daquele ou sob responsabilidade do mesmo, bem como pelos encargos sociais correspondentes. São

solidariamente responsáveis pelos créditos do trabalhador e pelos encargos sociais correspondentes, assim como pelo pagamento das coimas, os respetivos gerentes, administradores ou diretores, de ambos os infratores.

Em suma, todos se responsabilizam com ignorância das regras básicas que determinam que a responsabilidade recaia sobre quem tem, de facto e *de jure*, algum poder de controlo sobre as situações, o que não é aqui o caso.

ASM | 15-11-2021

PARECER

Assunto: Projecto de lei n.º 525/XIV/2ª (PCP), relativo ao “Combate à precariedade laboral”

1. Presunção inilidível da existência de contrato de trabalho (art. 12º)

I. O Projecto de lei do PCP em apreço (doravante Pl) transforma a actual presunção de laboralidade, contida no art. 12º do Código do Trabalho (CT), que hoje é susceptível de ser afastada por prova em contrário, numa presunção inilidível. Isto significa que, segundo o projectado, desde que verificado qualquer dos indícios enunciados nas alíneas do artigo, existiria sempre contrato de trabalho, sem que fosse admitida a possibilidade de demonstração por factos concretos da inverdade dessa ilação. Esta solução vai ao arrepio do que toda a doutrina e jurisprudência na matéria vem sedimentando como preferível.

Para se aquilatar bem as consequências da introdução dessa regra, tenha-se em conta que fazer assentar a existência de um contrato de trabalho por tempo indeterminado na verificação de apenas o que é até hoje não mais do que um indício implicaria, por exemplo, que passasse a ter-se contratos de trabalho que o seriam porque o prestador de actividade (por exemplo um canalizador que se deslocara às instalações do beneficiário do serviço para fazer uma esporádica reparação) fora encontrado nas instalações do beneficiário dessa prestação; e isto sem admitir a demonstração da inverdade fáctica e jurídica dessa ilação.

É patente que a norma projectada representa uma adulteração da verdade jurídica, não assente em razões que lhe dêem um mínimo de fundamento lógico. É, ademais, uma solução que nega e ignora o que de básico se tem por assente nesta matéria: o contrato de trabalho existe quando os factos evidenciam que a prestação de actividade é realizada com subordinação jurídica do prestador ao beneficiário dessa prestação, quando as *condições concretas* de prestação de actividade demonstrem essa subordinação - e apenas nesse caso.

II. O que acima se aduz é agravado pela introdução de uma presunção *juris te de jure*, sem admissão de prova em contrário, de que o prestador de serviços é um trabalhador subordinado desde que este actue “sob orientação do beneficiário da actividade” (nova alínea g) do n.º 1 do art. 12º).

Desde quando a actuação “sob orientação alheia” é critério de aferição da existência de contrato de trabalho? Que significa “orientação alheia”? Não há actuação hetero-orientada numa reparação de um automóvel encomendada a uma oficina? Numa pintura das paredes de nossa casa por um pintor ocasional que se contrata?

Confundir a actuação sob autoridade e direcção de outrem, o critério hoje indiscutível da determinação da subordinação jurídica laboral, com uma actuação que respeite as linhas orientadoras do beneficiário da prestação é um erro, um erro grave com consequências práticas: a instituição forçada de contratos de trabalho onde nunca se justifica que existam e, na prática, não existem.

Esta disposição do Pl vem, em suma, impor o trabalho subordinado onde ele, na realidade, não existe.

2. Período experimental (art. 112º)

O Pl vem revogar a admissibilidade um período experimental de 180 dias para os que estejam à procura de primeiro emprego e para os desempregados de longa duração. É uma opção puramente política sem base lógica compreensível.

O período experimental é, como se sabe, uma etapa para o conhecimento mútuo do trabalhador e do empregador. A sua existência e duração mais longa, recentemente adquirida para a lei, tem permitido evitar o recurso abusivo a formas de contratação / emprego justificadas pela compreensível necessidade de um conhecimento mútuo das partes antes de abraçarem uma contratação por tempo indeterminado. O período experimental constitui - tem constituído - a antecâmara de muitos e muitos contratos sem termo. A sua existência é perfeitamente justificável.

O Tribunal Constitucional, em acórdão recentíssimo, não se pronunciou pela inconstitucionalidade do período experimental tal com a lei hoje o configura, excepto para uma situação perfeitamente residual.

A medida legislativa contida no PI não tem por base qualquer argumento jurídico ou de razoabilidade prática que se entenda.

3. Regime do termo resolutivo (art. 139º)

O PI vem agravar um já recentemente agravado regime legal.

O regime da contratação a termo era, quase todo ele, supletivo até 2019. Nesta data tornou-se injuntivo ao arrepio do que é a tendência dos últimos anos: fazer da contratação colectiva de trabalho um instrumento privilegiado da regulação do trabalho subordinado em Portugal.

Não pode, simultaneamente, apostar-se na autonomia dos parceiros sociais, nas virtudes da regulamentação do trabalho com intervenção dos representantes dos seus agentes, sindicatos e associações de empregadores, e, ao mesmo tempo, subtrair-lhes todas as possibilidades de intervir na auto-regulação de interesses.

Não se trata apenas de devolver à autonomia privada o que lhe diz respeito. As associações sindicais têm um papel, uma representatividade e uma autonomia que garante a total independência das suas posições. Não há a recluir qualquer debilidade negocial dos sindicatos em sede de contratação colectiva de trabalho.

O PI, ao revés, pretende agora impedir que a negociação colectiva não só afaste como também, segundo o projectado, possa *modificar* a regulação legal do trabalho a termo. É, como se disse, injustificável e inapropriado.

4. Admissibilidade dos contratos a termo (art. 140º)

I. O PI contém duas inovações principais neste domínio: a) torna taxativo o elenco de situações que admitem a contratação a termo; b) reduz este elenco. É, simultaneamente, incompreensível e tecnicamente incorrecto.

O art. 140º CT em causa contém uma fórmula *compreensiva* da admissibilidade dos contratos a termo: só são admitidos para satisfação de necessidades temporárias de trabalho nas empresas e pelo período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades, segundo a fórmula consagrada. Esta fórmula, muito precisa, estabelece um limite geral que toda a doutrina e parceiros sociais unanimemente consideram razoável, até porque restringe a admissibilidade desta figura aos casos em que realmente se justifica e impõe, nomeadamente porque nesses casos não existe necessidade permanente de emprego que justifique contratos por tempo indeterminado.

A lógica do preceito como hoje existe continua com um número 2 que exemplifica casos em que se considera que existe essa necessidade meramente temporária de trabalho. Todos eles são unanimemente considerados razoavelmente ajustados à realidade, à luz do princípio geral que consta do referido n.º 1. Mas a enumeração contida neste n.º 2 é hoje *exemplificativa*, como cumpre: indicam-se exemplos de situações em que razoavelmente se admite que pode existir uma necessidade de trabalho na empresa que é meramente temporária. O Pl em apreço subverte completamente esta lógica.

Onde existe hoje uma exemplificação - que a ninguém vincula, só indica - pretende instituir-se um enunciado rígido de motivos. Onde há hoje pistas que facilitam a aferição da admissibilidade da contratação a termo face ao princípio geral do n.º 1, dando exemplos de situações enquadradas, rigidificam-se motivos, forçando a realidade a adaptar-se à lei, o que nunca resulta.

II. Por outro lado, seguindo a mesma lógica de proibir até onde for possível a contratação a termo, seja ou não esta justificada pelas situações concretas para as quais é a única adequada, restringe-se os casos em que é admitida, quer a termo certo quer a termo incerto. Pergunta-se: porquê? Se numa empresa houver uma necessidade meramente temporária de mão-de-obra, vai impor-se uma contratação por tempo indeterminado? Mas há alguma ilusão de que esta vá acontecer? E com que legitimidade ou razão se impõe isto?

III. O PI vem ainda suprimir a admissibilidade da contratação a termo, hoje já muito limitada no tempo, em situações de início de laboração de uma empresa (actual art. 140º/4-a) CT). Não é aceitável.

O art. 140º/4-a) CT configura o único caso em que o legislador do trabalho liga a subsistência dos contratos de trabalho ao destino e sucesso das empresas: permite que estes tenham uma vigência mais precária no início de laboração de uma empresa ou após o lançamento de uma nova actividade de duração incerta, mesmo assim limitando a aplicação desta medida a empresas de pequena dimensão. Tal justifica-se pela incerteza inerente ao sucesso no arranque de uma empresa ou no início de uma nova actividade que torna injusto que o empregador suporte contratação de trabalhadores por tempo indeterminado que, depois e em caso de insucesso do novo empreendimento, não teria onde empregar. Não é justo nem razoável eliminar esta norma, até porque, evidentemente, os postos de trabalho nunca poderão manter-se artificialmente em casos em que não exista actividade que ocupe os trabalhadores.

IV. Já a revogação do art. 140º/4-b) é uma opção apenas política. O legislador julga, há vários anos, que a contratação, mesmo a termo, é uma forma, não ideal mas possível, de debelar o desemprego de desempregados de longa duração. A realidade tem demonstrado que assim é, de facto. As razões de suprimir esta opção de emprego não se entendem, até porque a alternativa não será, certa e necessariamente, a contratação dessas pessoas por tempo indeterminado.

5. Contratos a termo de muito curta duração (art. 142º)

Ao revogar o art. 142º CT, o PI pretende acabar com uma figura que, sendo muito residual, posto que limitada a sectores muito específicos (agricultura e turismo), visa precisamente adequar este tipo de contratação a actividades “cujo ciclo inicial apresente irregularidades decorrentes do respectivo mercado ou de natureza estrutural que não seja possível assegurar pela estrutura permanente” (*sic* no texto da lei actual). Ou seja, de uma assentada veda-se o recurso a contratos de mais curta duração precisamente nos casos em que tal é imposto, sem alternativa viável, pela natureza dos casos a que se aplica. E estamos a falar, sobretudo, de micro ou pequenas empresas

que recorrem a esta solução para fazer face a necessidades pontuais, transitórias e de muito curta duração, como por exemplo em cafés e restaurantes nas épocas balneares.

Escusado será dizer que subtrair uma solução legal existente para problemas concretos, além de incompreensível, empurra para soluções de recurso com menores garantias para os trabalhadores envolvidos.

6. Sucessão de contratos a termo (art. 143º)

O PI vem, neste ponto, fundamentalmente impor o aumento do intervalo entre contratos a termo para o mesmo posto de trabalho. É uma medida que não tem em conta a realidade.

A própria existência de um intervalo mínimo entre dois contratos a termo para o mesmo posto de trabalho - se é certo que pretende evitar abusos na eternização de contratos a termo em situações em que essa própria eternização demonstra que a necessidade de trabalho não é temporária, logo não justificando um contrato termo, mas um por tempo indeterminado - é uma medida cega e algo irrazoável.

Existindo uma fórmula genérica, contida no art. 140º/1, segundo a qual os contratos a termo só são admitidos para satisfazer necessidades temporárias de trabalho pelo tempo estritamente necessário à satisfação dessas necessidades, a sucessão abusiva de contratos a termo - leia-se o encadeamento de contratos a termo para situações em que exista uma necessidade permanente de trabalho - ficaria excluída por princípio e aplicação da regra geral: quando se celebrasse o segundo contrato em cadeia, o motivo já seria falso ou não admissível e o contrato sempre se converteria em contrato sem termo.

Porquê, então, insistir numa regra, que não é mais do que uma válvula-de-segurança do sistema e arbitrariamente aumentar o intervalo entre contratos? O motivo do segundo contrato passa a ser admissível ou verdadeiro por o intervalo ser mais longo? Ou o que se pretende, na realidade, é caminhar para a proibição de mais do que um contrato a termo no mesmo posto de trabalho? E como ficarão, então, acauteladas as situações em que se justifique verdadeiramente um certo encadeamento? Por exemplo, por que não deve admitir-se que um mesmo trabalhador seja sucessivamente admitido para colmatar baixas intermitentes e também sucessivas de um outro

trabalhador? Ou que um trabalhador agrícola venha fazer campanhas sazonais sucessivas? Os exemplos de casos em que é razoável que se admita a sucessão de contratos com pequenos intervalos pode multiplicar-se, pelo que não deve ser pura e simplesmente proibida.

7. Duração máxima dos contratos a termo e limites à sua renovação (arts. 148º e 149º)

O PI, seguindo a lógica de outras propostas que contém, limita a duração máxima dos contratos a termo e reduz o limite do número de renovações admissível.

Se quanto à duração máxima a opção é puramente política, já que o que deveria visar-se é que, dentro de um horizonte temporal aceitável (e os actuais dois anos são mais do que razoáveis) não se contratasse a termo excepto para satisfazer necessidades temporárias de trabalho, já restringir o limite de renovações é uma opção, que o legislador de 2019 não tinha ousado, que vem bulir com a própria essência da contratação de trabalho.

As renovações nos contratos a termo justificam-se pela necessidade de ajustar a duração do contrato celebrado à evolução da tarefa ou actividade que justificou a contratação: esperando-se que uma actividade, uma empreitada, por exemplo, durasse x meses, ela prolonga-se; perspectivando-se que a doença do trabalhador que é substituído a termo se prolongasse por y meses, ela arrasta-se de modo imprevisto. Como, sem as renovações dos contratos a termo celebrados nestes casos, se pode acudir a estas necessidades?

PARECER

Assunto: Projectos de lei n.º 44/XIV/1ª (PCP) e n.º 955/XIV/3ª (BE), que repõem o descanso compensatório por trabalho suplementar

Os projectos de lei em apreço (doravante PI) limitam-se a reprimar a legislação anterior a 2012, que consagrava um **descanso compensatório por prestação de trabalho suplementar**.

Esta medida carece de outro fundamento que não seja a reversão pura e simples de mais este aspecto da tímida reforma laboral de 2012. Ignora também que o enquadramento legal do trabalho suplementar, em particular e de todas as relações laborais, em geral, é, nove (!) anos depois, todo diferente: várias medidas de 2012 foram revertidas já, muitas alterações contrárias à flexibilização da gestão dos recursos humanos nas empresas foram entretanto empreendidas.

Considera-se, pois, totalmente inadequado e sistematicamente errado retomar este instituto (descanso compensatório do trabalho suplementar) de forma totalmente desenquadrada de uma revisão global das leis laborais.

PARECER

Assunto: Projectos de lei n.º 993/XIV/2ª (PS), n.º 927/XIV/2ª (BE) e n.º 767/XIV/2ª (Cristina Rodrigues), relativos ao alargamento do número de faltas justificadas por luto

Em geral

O luto por falecimento de um familiar não é matéria que mereça à Confederação do Comércio e Serviços de Portugal – CCP uma valoração ética. Evidentemente que se trata de uma situação altamente penalizante para quem a sofre e para quem está próximo de quem a sofre, incluindo o empregador, sobretudo nas micro e pequenas empresas. O debate não pode fazer-se quanto aos valores em causa, por todos consensualmente respeitados.

Tão-pouco faz sentido discutir, *em abstracto*, o número de dias de luto que deve merecer o falecimento de um parente na linha recta (pais, avós, filhos, netos). Naturalmente que, para quem sofre a perda, todos os dias de luto são poucos.

Problema diferente é estabelecer um *padrão quantitativo* de dias de faltas justificadas por luto nestes casos. Fixar, como a generalidade dos projectos de lei em apreço faz, **um aumento de cinco para vinte dias de faltas justificadas** é manifestamente desproporcionado e só tem em consideração os padrões europeus mais ambiciosos sem atender à realidade empresarial portuguesa.

Em especial

De todo não entendemos a alteração proposta no Pl de Cristina Rodrigues, que, aparentemente, sugere a inserção de preceito que consagre “Até 20 dias consecutivos

[de faltas justificadas], por falecimento de descendente de 1º grau na linha recta *ou equiparado* (?).

ASM | 15-11-2021