

**- Código do Trabalho -
Combate a precariedade laboral e
reforça os direitos dos
trabalhadores**

I – NA GENERALIDADE

A AHRESP – Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal, na defesa dos setores do Alojamento Turístico, Restauração e Bebidas, e em sede de apreciação pública, vem pronunciar-se quanto ao Projeto de Lei n.º 525/XIV/2.ª, que combate a precariedade laboral e reforça os direitos dos trabalhadores, apresentado pelo Grupo Parlamentar do Partido Comunista Português.

A presente proposta pretende promover a 16.ª alteração ao Código do Trabalho, introduzindo propostas de reforço dos direitos dos trabalhadores e de combate à precariedade laboral. Neste sentido, são propostas, entre outras, alterações ao nível da contratação a termo, com a eliminação da presunção da contratação a termo e a sua transformação em prova efetiva da existência de contrato a termo, a redução das situações em que é possível contratar a termo, a eliminação dos contratos de muito curta duração.

Ora, enquanto representativa do setor da restauração e bebidas e alojamento turístico, não pode a AHRESP deixar de considerar este momento como o mais inoportuno possível para promover uma alteração à legislação laboral, principalmente com tantas implicações negativas para as empresas que, conseqüentemente, impactarão sobre os trabalhadores.

É por demais conhecida a situação que o país atravessa, consequência da pandemia provocada pela doença da COVID-19, que acarretou consequências sociais e económicas desastrosas, quer para as empresas, agentes económicos, trabalhadores e todos os cidadãos.

Assim, fácil será de constatar as implicações negativas que esta alteração legislativa promoverá, numa altura em que as empresas lutam pela sua sobrevivência e, conseqüentemente pela sobrevivência dos milhares de postos de trabalho e famílias que delas dependem.

A AHRESP defende, de há muito tempo a esta parte, a necessidade da existência de mão-de-obra qualificada como forma de combater a ausência da mesma, que é um problema transversal a praticamente todos os setores da economia nacional. Nessa sequência, e para que se possa atingir este objetivo, há que combater a precariedade laboral e reforçar os direitos e deveres de ambas as partes da relação contratual, o que não se verifica com o presente projeto de lei, que se mostra completamente desequilibrado e totalmente ausente da necessidade de garantir a proteção dos direitos de todas as partes contratantes e não apenas de uma.

**- Código do Trabalho -
Combate a precariedade laboral e
reforça os direitos dos
trabalhadores**

II – NA ESPECIALIDADE

Sem conceder ao exposto, segue-se à análise na especialidade da proposta:

Artigo 12.º - Contrato de trabalho

N.º 1 - Não se concorda com a eliminação da presunção da existência de contrato de trabalho e sua substituição pela prova efetiva de que o mesmo existe, em caso de verificação de duas situações.

Atualmente, a lei prevê que é presumível que exista um contrato de trabalho sempre que se verifiquem algumas das situações elencadas na disposição.

No caso proposto, o que é pretendido é que sempre que se verifiquem, pelo menos, 2 das situações elencadas no artigo 12.º, se considere, sem margem para dúvida, pela existência de um contrato de trabalho.

Deve manter-se a atual redação e possibilitar que se possa ilidir a presunção da existência de contrato de trabalho, mediante factos concretos e devidamente comprovados, ao invés de automaticamente considerar a existência real do mesmo, sem margem para qualquer tipo de prova em contrário.

Aditamento de nova alínea f)

f) O prestador de trabalho se encontre numa situação de dependência económica face ao beneficiário da atividade, designadamente através da prestação de trabalho à mesma entidade pelo período de seis meses ou que, no mínimo, 70% do seu rendimento total provenha da prestação de serviços a uma mesma entidade patronal ou outra que com esta se encontre em relação de participações recíprocas, de domínio, de grupo, ou que mantenham estruturas organizativas comuns;

Não se pode discordar mais do conteúdo desta alínea, uma vez que o facto de o trabalho ser prestado pelo período de 6 meses ou que no mínimo 70% do rendimento do prestador do trabalho seja proveniente da mesma entidade, não significa, per si, que estejamos perante um contrato de trabalho e não um contrato de prestação de serviços.

**- Código do Trabalho -
Combate a precariedade laboral e
reforça os direitos dos
trabalhadores**

Estas situações podem verificar-se por iniciativa do próprio prestador que, por opção pessoal, gestão ou organização pessoal e/ou familiar, opta por prestar serviços a uma única entidade empregadora, sem no entanto existir qualquer subordinação jurídica à mesma.

Um prestador de trabalho pode depender economicamente da atividade que presta, sem qualquer tipo de subordinação jurídica, pelo que não faz qualquer tipo de sentido a previsão em questão.

Neste sequência, deve a alínea proposta ser eliminada.

Aditamento de nova alínea f)

g) O prestador de trabalho realize a sua atividade sob a orientação do beneficiário da atividade.

Esta alínea por si só não contempla qualquer facto concreto que prove efetivamente pela existência de um contrato de trabalho ou que indique a sua presunção. Há que concretizar o que se entende por “orientação do beneficiário da atividade”.

N.º 2 – Pelas razões invocadas no n.º 1 (manutenção da situação de presunção de existência de contrato de trabalho), não se concorda com a redação deste número, devendo a mesma ser eliminada.

N.º 3 - idem

N.º 4 – Idem

N.º 5 – O que se considera “facto não imputável ao trabalhador”? Paralelamente, não se concorda com toda a redação de uma norma que, pretendendo dispor quanto a uma relação laboral, venha imiscuir-se numa relação de prestação de serviços, estabelecendo inclusivamente prazos mínimos que impedem a contratação de um novo prestador de serviço. Lembra-se que as relações no âmbito das prestações de serviço estão excluídas da lei laboral e devidamente reguladas, em termos gerais, na lei civil.

Atendendo ao exposto, deve o presente número ser eliminado.

**- Código do Trabalho -
Combate a precariedade laboral e
reforça os direitos dos
trabalhadores**

Artigo 112.º - Período experimental

Eliminação do n.º 1, alínea b) iii)

1 - No contrato de trabalho por tempo indeterminado, o período experimental tem a seguinte duração:

b) 180 dias para trabalhadores que:

iii) Estejam à procura de primeiro emprego e desempregados de longa duração;

Não se concorda com esta eliminação e com a introdução destes trabalhadores num período experimental de 90 dias.

Não podemos esquecer que, se por um lado, estamos perante um incentivo à contratação sem termo, por outro, estamos perante trabalhadores que, por eles próprios, poderão necessitar de um período mais alargado para verificar se é possível ou não a sua adaptação às funções e locais de trabalho para os quais está a ser contratado.

Nesta sequência, deve a alínea em questão ser mantida e não promover a sua eliminação.

Artigo 139.º - Regime do Termo Resolutivo

Deve manter-se a possibilidade de alteração por IRCT nas “necessidades temporárias da empresa” enquanto fundamento da justificação da celebração de contrato a termo.

Um dos objetivos da contratação coletiva é exatamente a criação e adequação de normas à especificidade de cada uma das atividades, pelo que vedar esta hipótese e tudo remeter para regulação da lei geral, originará vazios legais e várias situações que tornarão o exercício de muitas atividades praticamente impossíveis de desenvolver, com consequências negativas para trabalhadores e empregadores.

O mesmo para a preferência de admissão de trabalhador, cuja modificação deve continuar a ser possível por IRCT.

Assim, não se concorda com a alteração proposta.

**- Código do Trabalho -
Combate a precariedade laboral e
reforça os direitos dos
trabalhadores**

Artigo 140.º - Admissibilidade de contrato de trabalho a termo resolutivo

Pretende-se restringir a maioria das situações atualmente permitidas e que justificam a contratação a termo.

Não se pode de todo concordar com a eliminação das várias alíneas justificativas que permitem adequar os motivos da contratação a termo à realidade das próprias empresas, que, no caso concreto dos setores da restauração, bebidas e alojamento turístico, exercem atividades completamente sazonais, dependentes da procura dos clientes e de picos de atividade.

Nesta sequência, deve o artigo 140.º manter a sua atual redação.

Artigo 141.º - Forma e conteúdo de contrato de trabalho a termo

Não faz sentido a informação que se pretende acrescentar uma vez que a mesma decorre dos próprios IRCT's aplicáveis aos trabalhadores e, na prática, toda esta informação já é indicada no clausulado dos contratos de trabalho.

Artigo 142.º - Casos especiais de contrato de trabalho de muito curta duração

Não se concorda com a revogação do presente artigo.

Os contratos de trabalho de muito curta duração são instrumentos da maior importância para as atividades sazonais e totalmente dependentes da procura, pelo que não faz qualquer sentido a eliminação desta figura.

Artigo 143.º - Sucessão de contrato de trabalho a termo

Não se entende a razão da alteração da expressão “empregador” para “entidade patronal”, uma vez que esta última já caiu em desuso.

Por outro lado, e mais importante, não se pode, de todo, concordar com a extensão do período em que o a entidade empregadora não pode contratar para o mesmo posto de trabalho, após a cessação de contratos de trabalho a termo.

**- Código do Trabalho -
Combate a precariedade laboral e
reforça os direitos dos
trabalhadores**

Reiteramos o que já foi referido para as atividades sazonais e completamente dependentes da procura de clientes, pelo que não deve a presente norma sofrer qualquer alteração.

N.º 3, n.º 4 e n.º 5 – Não faz qualquer sentido a conversão de contrato de trabalho a termo em contrato de trabalho sem termo

Artigo 145.º - Preferência na admissão

Não se concorda com o exercício do direito de preferência durante o decurso do contrato nem com a celebração de contrato de trabalho a termo.

Mais uma vez, relembramos que estamos a falar de atividades sazonais e com picos de acréscimo de atividade, totalmente dependentes da procura de clientes, pelo que não faz qualquer sentido a “obrigação” de contratar sem termo, quando o recrutamento é feito para a supressão de uma necessidade temporária e excecional, pelo que não faz qualquer sentido a alteração da atual redação do artigo 145.º.

Artigo 147.º - Contrato de trabalho sem termo

Pelos motivos já invocados na análise à alteração do artigo 140.º, não se concorda com a alteração da presente norma.

Artigo 148.º - Duração de contrato de trabalho a termo

Pelos motivos já invocados na análise à alteração do artigo 140.º, não se concorda com a alteração da presente norma.

Paralelamente, não se concorda com a redução dos prazos previstos para a celebração de contratos a termo incerto, pelo que deve a norma manter a sua atual redação.

Artigo 149.º - Renovação do contrato de trabalho a termo certo

**- Código do Trabalho -
Combate a precariedade laboral e
reforça os direitos dos
trabalhadores**

N.º 1 - Não se entende o motivo pelo qual não podem as partes acordar que o contrato de trabalho a termo certo não fica sujeito a renovação. A atual redação do artigo deixa na livre disponibilidade das partes a duração concreta que é pretendida dar à relação contratual, pelo que não pode ser impedido o exercício da vontade das partes alvo da mesma.

N.º 2 – Diversamente, não pode fazer-se depender a cessação do contrato de ambas as partes, devendo aqui garantir-se o direito à liberdade individual de cada um. Se, por um lado, a celebração de uma relação contratual deve depender da vontade de ambas as partes, a cessação da referida relação poderá ocorrer por vontade individual de cada uma e não de um acordo.

N.º 4 – Não se concorda com a alteração proposta, devendo manter-se as atuais 3 renovações previstas.

Aditamento do artigo 12.º-A – Regime sancionatório aplicável às situações de recurso ilegal a formas de contratação precária

Não obstante nada se ter a opor no que concerne ao combate à precariedade laboral, entende-se que o regime contraordenacional proposto bem como as sanções acessórias previstas são exageradas, não se concordando com o conteúdo de toda a cláusula que é proposta aditar.

Lisboa, 05 de novembro de 2020