

Exmo. Senhor Presidente
da Comissão de Trabalho da AR
Dr. Feliciano Barreiras Duarte
Palácio de S. Bento
1249-068 LISBOA

N/REF:MV/AP/130/2018

Lisboa, 14 de junho de 2018

ASSUNTO: Posição da APED sobre a Proposta de Lei nº 136/XIII

Exmo. Senhor,

A APED-Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição é uma associação patronal que reúne as principais empresas que desenvolvem no mercado português a atividade de comércio de produtos de grande consumo, alimentares e não alimentares. As 153 empresas associadas na APED empregam hoje cerca de 120 mil colaboradores nas mais de 3.000 lojas por si detidas, tendo um volume de negócios global de cerca de 19,9 mil milhões de euros, o que representa mais de 10% do PIB nacional.

No seguimento do Acordo celebrado entre o Governo, a UGT, a CAP, a CCP, a CIP e a CTP, no âmbito da Comissão Permanente da Concertação Social, corporizado na Proposta de Lei nº 136/XIII e que o Governo apresentou à Assembleia da República no passado dia 4 de junho, vínhamos por este meio apresentar a nossa posição sobre esta proposta exclusivamente na parte respeitante à alteração da legislação laboral relativa à contratação a termo e ao regime de banco de horas.

Em termos gerais, nenhuma das propostas apresentadas pelo Governo em matéria de legislação laboral nos parece favorecer a criação de vínculos laborais e/ou a melhoria da eficiência na organização do trabalho. Trata-se afinal de medidas que não deixarão de ser vistas como indutoras de uma maior rigidez no ordenamento jurídico-laboral, com os inerentes efeitos negativos no plano do desenvolvimento económico e social.

A APED permanece à inteira disposição para prestar quaisquer esclarecimentos adicionais.

Queira aceitar a expressão dos nossos cordiais cumprimentos,



Jorge M. Vieira Jordão
Presidente APED

**Combater a precariedade e reduzir a segmentação laboral
e promover um maior dinamismo da negociação coletiva**

**- As propostas do Governo, no domínio da alteração da legislação laboral e
medidas alternativas -**

Posição APED

O presente documento circunscreve-se à análise das propostas constantes do Acordo celebrado entre o Governo, a UGT, a CAP, a CCP, a CIP e a CTP celebraram no âmbito da CPCS, corporizadas na Proposta de Lei nº 136/XIII, que em consequência o Governo apresentou à Assembleia da República, no passado dia 4 de junho, exclusivamente na parte respeitante à alteração da legislação laboral relativa à contratação a termo e ao regime de banco de horas.

Como se verá de seguida, nenhuma das propostas apresentadas pelo Governo em matéria de legislação laboral nos parece favorecer a criação de vínculos laborais e/ou a melhoria da eficiência na organização do trabalho. Trata-se afinal de medidas que não deixarão de ser vistas como indutoras de uma maior rigidez no ordenamento jurídico-laboral, com os inerentes efeitos negativos no plano do desenvolvimento económico e social.

Com efeito, os eixos principais em que o Governo se propõe atuar, no âmbito das relações individuais de trabalho, centram-se nos objetivos de limitar a contratação a termo (I) e a liberdade de empresas e trabalhadores poderem acordar a prática de trabalho em regime de banco de horas (II).

Vejamos, primeiramente, as propostas do Governo sobre as matérias supra enunciadas, apresentando-se, depois (III) algumas propostas que em alternativa, nos parece poderiam ser ponderadas.

I - Contratação a termo

Neste domínio, destacam-se, nomeadamente, as seguintes propostas:

- (i) Redução de 3 para 2 anos da duração máxima dos contratos a termo certo;
- (ii) Introdução de novas regras relativas à possibilidade de renovação sucessiva do contrato a termo, passando a limitar o prazo de renovação à duração inicial do contrato;
- (iii) Redução de 6 para 4 anos da duração máxima dos contratos a termo incerto;
- (iv) Eliminação da contratação a termo com fundamento em tratar-se de trabalhador "jovem à procura do primeiro emprego" ou em "desempregado de longa duração";
- (v) Passar a admitir a possibilidade de contratação a termo com fundamento em tratar-se de "desempregado de muito longa duração (desempregados há mais de dois anos);
- (vi) Limitar a possibilidade de contratação a termo com fundamento em abertura de novo estabelecimento às empresas com menos de 250 trabalhadores;
- (vii) Eliminar a possibilidade de por convenção coletiva ser alterado o regime legal de contratação a termo.

Destas alterações suscitam especial apreensão, as supra referidas em (i), (ii), (iv), (vi) e (vii),

Concretizando:

Propostas (i) - Redução do prazo máximo dos contratos a termo certo e ii) Limitação da duração das renovações de contratos a termo

A contratação a termo certo no setor da distribuição moderno tem-se revelado um importante instrumento de adequação do quadro de pessoal das empresas à constante mutação das suas necessidades de recursos humanos.

Deste modo, medidas como aquelas que o Governo se propõe implementar, em especial a redução da duração máxima do contrato a termo certo (i) a imposição de

que os prazos de renovação dos contratos a termo não podem exceder a duração inicial do contrato (ii), a serem prosseguidas, constituirão um forte obstáculo a que as empresas se possam organizar em termos economicamente eficientes, obrigando-as ao reforço artificial dos seus quadros de pessoal permanente e subsequente promoção de processos de despedimento, com a inerente morosidade, custos procedimentais associados e efeitos negativos no clima laboral, ou, em alternativa a privilegiarem situações de subcontratação ou externalização de atividades.

Acresce que não se deve perder de vista que no campo da contratação a termo, a legislação laboral portuguesa é extremamente exigente, quando cotejada com a legislação comunitária, em particular com a Diretiva 1999/70/CE, do Conselho, de 28 de junho de 1999, respeitante ao acordo-quadro CES, UNICE e CEEP relativo a contratos de trabalho a termo.

Recorda-se que esta diretiva comunitária, que foi adotada com o objetivo de "(...) evitar os abusos decorrentes de sucessivos contratos de trabalho a termo ou relações laborais a termo (...)", estipula que para tal efeito, devem os Estados-membros introduzir uma ou várias das seguintes medidas:

- a) Razões objetivas que justifiquem a renovação dos contratos a termo;
- b) Duração máxima total dos sucessivos contratos de trabalho a termo;
- c) Número máximo de renovações dos contratos a termo.

No caso de Portugal, como é sabido, constam da legislação laboral todas as referidas medidas na legislação laboral, ou seja, vigora como regra que os contratos a termo só podem ser celebrados por razões objetivas, regra essa que se aplica igualmente à respetiva renovação, estão consagrados na lei limites máximos para a duração dos contratos a termo (maxime a regra geral de 3 anos) bem como um número máximo admissível de 3 renovações.

Para além de tal fato, é de ter presente que a jurisprudência dos tribunais portugueses é muito rigorosa na qualificação das necessidades como temporárias, para efeitos de justificação da contratação a termo, e também para as situações de renovação contratual.

O facto de se continuarem a verificar, segundo refere o Governo, elevadas taxas de contratação a termo em Portugal (22%) quando comparadas com a média europeia (14%), não pode constituir só por si razão para tornar o regime legal nacional ainda mais restritivo, tanto mais que não existe evidência que as taxas de contratação a termo existentes se devam exclusivamente ao enquadramento legal atual da contratação a termo, mas a outros fatores, como por exemplo, o conceito extremamente restritivo de justa causa no despedimento individual.

Proposta (iv) - Eliminação da contratação a termo com fundamento em trata-se de trabalhador “jovem à procura do primeiro emprego” ou em “desempregado de longa duração”

Tendo em conta as dificuldades que os jovens têm em ingressar no mercado de trabalho, bem como os desempregados de longa duração, o recurso à contratação a termo com tais fundamentos mostra-se, no nosso entendimento, uma medida de política de emprego extremamente útil, e que não pode deixar de ser entendida como um aspeto muito positivo da legislação laboral, ao facilitar que as empresas possam “apostar” em populações alvo como as referidas, viabilizando o seu emprego e a aquisição de efetiva experiência laboral a qual seguramente passará a constituir uma mais-valia para a sua integração no mercado de trabalho.

Assim em lugar da pura e simples eliminação da possibilidade de contratação a termo com fundamento em tratar-se de trabalhador à procura de primeiro emprego, considera-se que, devido à importância no acesso ao mercado de trabalho por parte de trabalhadores que ainda não conseguiram um emprego titulado por contrato de trabalho sem termo, se poderia passar a balizar o número de vezes que um trabalhador, independentemente da idade, pode ser contratado, em determinados parâmetros temporais, com tal fundamento, o que poderia ser atestado com base em suporte documental emitido, por exemplo, pela Segurança Social.

Propostas (vi) - Limitação da possibilidade de contratação a termo com fundamento em abertura de novo estabelecimento às empresas com menos de

250 trabalhadores e vii) - Eliminação da possibilidade de por convenção coletiva ser alterado o regime legal de contratação a termo

A proposta de lei [art.º 139º, nº 4, a)] vem limitar a possibilidade de contratação a termo com fundamento, nomeadamente, em abertura de novo estabelecimento às empresas com menos de 250 trabalhadores [enquanto que atualmente vigora o limite de 750 trabalhadores - cf. atual redação do art. 139º, nº 4, a) do Código do Trabalho].

Por outro lado, a proposta de lei (cf. art.º 139º) passa a apenas permitir que o regime legal de contratação a termo possa ser afastado por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho em relação ao nº 2 do art.º 140º (elenco de situações que constituam necessidades temporárias que fundamentem o recurso à contratação a termo) e ao nº 5 do art. 145º (preferência na admissão).

Por outras palavras, deixa de se manter a atual possibilidade de por convenção coletiva ser afastada a norma legal que discrimina as empresas em função da dimensão do seu quadro de pessoal relativamente à viabilidade de com fundamento em abertura de estabelecimento ou de lançamento de nova atividade de duração incerta poderem recorrer à contratação a termo por tais motivos objetivos.

Ora, num sector de atividade económica como o representado pela APED, em que a abertura de novos estabelecimentos, ou o alargamento das atividades dos estabelecimentos existentes tem naturalmente sempre associado um risco e uma imprevisão sobre qual o efetivo quadro de pessoal necessário para o seu funcionamento, até pela grande competitividade entres as empresas do setor e a volatilidade da fidelização dos clientes, mas também, efeitos muito positivos ao nível da criação de emprego, a contratação a termo naqueles casos e com aqueles fundamentos tem sido valorada muito positivamente pelos parceiros sociais do setor e mostrados um eficaz instrumento facilitador da criação de vínculos laborais.

Por tais razões o Contrato Coletivo outorgado pela APED e as associações sindicais representativas dos trabalhadores do setor, publicado no BTE, nº 18, de 15/5/2010, objeto de extensão, pela Portaria nº 689/2010, de 13/8/2010, estipula na sua cláusula 9ª-A, nº 2 o seguinte: *"Nas situações comprovadas de lançamento de nova*

atividade, início de laboração de empresa ou de novo estabelecimento comercial, podem ser celebrados contratos de trabalho a termo com tal fundamento, independentemente do número de trabalhadores da empresa.”

Ora, atendendo a tal circunstância, considera-se que qualquer eventual alteração legal que venha a ser aprovada, sob pena de colocar em causa a autonomia coletiva das associações de empregadores e das associações sindicais e o reforço da contratação coletiva, deverá salvaguardar a viabilidade legal de clausulados como o constante do CCT supra referido.

Assim, considera a APED fundamental que no artigo 139º na redação que vier a resultar da revisão do Código do Trabalho ora em curso salvasse que o regime do contrato de trabalho a termo resolutivo possa ser afastado, por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho nos casos previstos na alínea a) do nº 4 do artigo 140º do Código do Trabalho.

II – Eliminação da possibilidade de banco de horas individual

A flexibilidade da organização do tempo de trabalho, constitui um aspeto extremamente relevante para um aproveitamento do tempo de trabalho e, nesse particular a possibilidade atualmente prevista na lei laboral (art. 208º- A do Código do Trabalho) de ao nível das empresas poder ser acordada a prática de regimes de tempo de trabalho organizado em banco de horas tem-se mostrado como um instrumento de equilíbrio na gestão dos recursos humanos e na conciliação da vida pessoal e laboral dos trabalhadores.

Atualmente, segundo os dados que a APED possui, cerca de 60.000 trabalhadores, ou seja cerca de 50% dos recursos humanos do setor diretamente representado pela APED, acordaram com os respetivos empregadores a prática de regimes de bancos de horas.

Por outro lado, a informação que a APED dispõe é a de que nas empresas do setor a aplicação do regime de banco de horas contratualizado com os trabalhadores tem sido aplicado pacificamente, sem que se conheçam especiais conflitos,

designadamente judiciais ou que tenham justificado a atuação da entidade fiscalizadora no âmbito laboral (ACT).

Importa também ter presente que a lei laboral portuguesa em matéria de duração e organização do tempo de trabalho evoluiu bastante nos últimos anos, contemplando uma série de regras e procedimentos que previnem o prolongamento excessivo dos tempos de trabalho.

Com efeito, para além, de no caso do banco de horas individual a lei limitar diária, semanal e anualmente o máximo de tempo suscetível de ser prestado neste regime¹, o ordenamento jurídico-laboral contempla uma série de regras que limitam que da aplicação conjugada da prestação de trabalho segundo o horário de trabalho fixado, com outras modalidades, como por exemplo a adaptabilidade do período normal de trabalho ou o banco de horas ou a prestação de trabalho suplementar, possam ocorrer situações de elevadas cargas de horário de trabalho.

Entre tais regras legais assumem especial relevo, nomeadamente, as referentes aos limites máximos de tempo de trabalho consecutivo (art. 213º do Código do Trabalho), aos limites quanto à duração média do trabalho semanal, incluindo o trabalho suplementar, de 48 horas (art. 211º do Código do Trabalho) e à obrigação de assegurar ao trabalhador um descanso de, pelo menos, 11 horas seguidas entre dois períodos diários de trabalho consecutivos (artigo 214º do Código do Trabalho).

Note-se ainda, que para além dos limites previstos na lei (e também no contrato coletivo de trabalho outorgado pela APED com todas as associações sindicais representativas de trabalhadores do setor da distribuição) em matéria de informação e consulta sobre alteração de horários de trabalho e respetiva afixação nos locais de trabalho, há que ter presente que em Portugal, de forma inovadora em relação à generalidade dos outros países da UE, os empregadores são obrigados a registar

¹ A lei fixa o limite, respetivamente 2 horas /dia, 10 horas /semana e 150 horas /ano, o que na prática representa, uma média mensal de cerca de 13h30m, ou seja, menos de 3 horas /semana, em média, de potencial acréscimo. De todo o modo, nos casos em que a compensação se efetue com a concessão de descanso, o tempo de trabalho prestado em regime de banco de horas é totalmente neutralizado, não prestando no final o trabalhador mais horas do que aquelas que resultaria da mera observância do seu período normal de trabalho semanal

todo o tempo de trabalho, e respetivos intervalos, "(...) por forma a permitir apurar o número de horas de trabalho prestadas por trabalhador, por dia e por semana (...)" como é imposto pelo artigo 202º do Código do Trabalho.

Por outro lado, os empregadores, nos termos do art. 231º do Código do Trabalho, são obrigados a proceder ao registo de trabalho suplementar, no qual são anotados todos os tempos de trabalho suplementar efetuados, com o registo da hora de início e de fim e respetivo fundamento, bem como os períodos de descanso compensatório que o trabalhador tenha direito.

Ora, da conjugação das obrigações de afixação de horários de trabalho, do registo dos tempos de trabalho e do registo separado do trabalho suplementar é assegurado que, mesmo ex post, se possa a todo o tempo efetivar o controlo e fiscalização do cumprimento das regras legais e/ou convencionais sobre tempos de trabalho e tempos de descanso, nomeadamente pela ACT, o que constitui um sério desincentivo à ocorrência de abusos nestas matérias.

No enquadramento que antecede, naturalmente que se considera totalmente inadequada a eventual proibição de que os empregadores e os trabalhadores possam continuar a acordar a prática de regimes de bancos de horas.

Não obstante, caso se entenda que o País não tem condições de maturidade para que possa continuar a ser permitido que empregadores e trabalhadores acordem individualmente a prática de regime de bancos de horas, poder-se-á admitir uma alteração nos termos constantes do art. 208º-B da Proposta de Lei vertente, com os seguintes ajustamentos:

- i) Previsão de que nos casos em que a proposta de prática de banco de horas se cinja aos trabalhadores que estejam de acordo com tal prática, aplicar-se-á a regra geral prevista no art. 104º, nº 2 do Código do Trabalho, sendo suficiente para tal efeito que os trabalhadores que deem o seu acordo correspondam a pelo menos 50% dos trabalhadores destinatários da proposta;
- ii) Previsão de que no caso do empregador pretender também aplicar o regime de banco de horas proposto aos trabalhadores que não concordem, será

necessária uma aceitação de, pelo menos, 65% dos trabalhadores destinatários.

III - Propostas APED em alternativa às medidas apresentadas pelo Governo

Proposta de Lei nº 136/XIII	Propostas APED
Imperatividade do regime legal de contratação a termo resolutivo, com exceção do nº 2 do art. 140º e do art.º 145º	<ul style="list-style-type: none"> • Aditamento da possibilidade de por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho poder ser afastado a al. a) do nº 4 do artigo 139º
Redução do prazo máximo dos contratos a termo certo (art. 148º, nº 1)	<ul style="list-style-type: none"> • Manter os atuais prazos legais (art. 148º)
Limitação da duração das renovações de contratos a termo (art.º 149º, nº 3)	<ul style="list-style-type: none"> • Manter o regime atual (art. 148º e 149º)
Eliminação da contratação a termo com fundamento em tratar-se de trabalhador “à procura do primeiro emprego” ou em “desempregado de longa duração”, limitando a possibilidade de contratação a termo aos casos desempregado de muito longa duração (mais de 2 anos) [art.º 140º, nº 4.b)]	<ul style="list-style-type: none"> • Manter o regime atual, passando, porém, a limitar o número de vezes que um trabalhador, independentemente da idade, “à procura do primeiro emprego” ou “desempregado de longa duração”, pode ser contratado, em determinados parâmetros temporais, com tal fundamento, o que poderia ser atestado com base em suporte documental emitido, por exemplo, pela Segurança Social.

Banco de horas (art. 208º-B)

- Salvaguarda da validade dos acordos celebrados antes da entrada em vigor da nova lei

- Possibilidade de ser instituído um banco de horas, ao nível da empresa, estabelecimento, unidade de negócio, secção ou equipe, nas seguintes condições:
 - (i) nos casos em que a proposta de banco de horas se cinja aos trabalhadores que estejam de acordo com a proposta, aplicar-se-á a regra geral prevista no art. 104º, nº 2 do Código do Trabalho, sendo suficiente para tal efeito que os trabalhadores que deem o seu acordo correspondam a, pelo menos, 50% dos trabalhadores destinatários da proposta;
 - (ii) nos casos do empregador pretender também aplicar o regime de banco de horas proposto aos trabalhadores que não concordem, será necessária uma aceitação de, pelo menos, 65% dos trabalhadores destinatários.

- O banco de horas não poderá exceder duas horas por dia, nem ultrapassar as 150 horas por ano, não podendo o período normal de trabalho semanal ultrapassar as 50 horas