

N/Ref.ª: 143/ 2022 | Proposta de Lei n.º  
15/XV/1.ª(GOV) - Procede à alteração de legislação  
laboral no âmbito da agenda de trabalho digno.

Exmos. Senhores

A Associação Portuguesa de Seguradores, em representação das empresas de seguros suas Associadas vêm, pelo presente, remeter o documento com a análise efetuada à Proposta de Lei n.º 15/XV/1.ª(GOV)—Procede à alteração de legislação laboral no âmbito da agenda de trabalho digno.

Ficando ao dispor para qualquer esclarecimento adicional apresentamos os melhores cumprimentos,

José Galamba de Oliveira  
Presidente do Conselho de Direção  
**APS - ASSOCIAÇÃO PORTUGUESA DE SEGURADORES**  
Rua Rodrigo da Fonseca, 41 | 1250-190 LISBOA  
Tel: (+351) 213848156 / 910839171  
Fax: (+351) 213831422  
[jose.galamba@apseguradores.pt](mailto:jose.galamba@apseguradores.pt)  
[www.apseguradores.pt](http://www.apseguradores.pt)



## COMENTÁRIOS À PROPOSTA DE LEI Nº15/XV

A proposta de Lei nº 15/XV, submetida pelo Governo à Assembleia da República, abrange um vasto leque de diplomas com incidência na área laboral, nomeadamente no que respeita ao código do trabalho e respetivo regulamento, contrato de serviço doméstico, estágios profissionais, código dos regimes contributivos da segurança social, código de processo de trabalho, estatuto da inspeção-geral do trabalho e regime das contraordenações laborais.

No que respeita ao Código do Trabalho, são alterados ou aditados mais de oito dezenas de artigos, comprometendo a estabilidade legislativa em matéria tão sensível como a das relações de trabalho. Note-se que a atual proposta de Lei procede à 23ª alteração ao Código desde 2009, que, aliás, tinha sido objeto de três outras alterações no último ano e meio (Leis nºs 18/2021, 83/2021 e 1/2022).

A Associação Portuguesa de Seguradores (APS) acompanha, em sede de audiência pública, a posição manifestada pelos empregadores com assento na Comissão Permanente de Concertação Social, aquando da discussão das propostas do Governo sobre a matéria em causa, no que respeita nomeadamente à inoportunidade da alteração legislativa e ao agravamento dos custos do trabalho que dela resulta para o tecido empresarial constituído maioritariamente por micro, pequenas e médias empresas.

Atendendo ao atual estado do processo legislativo, a APS visa com o presente documento chamar a atenção para alguns dos aspetos da proposta de lei que considera mais impactantes e gravosos para as empresas suas filiadas, na esperança de que ainda possam vir a ser corrigidos antes da sua aprovação final pela Assembleia da República.

Neste sentido:

**I. Alteração e Aditamento ao Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual**

### **Proposta de Alteração:**

*“Artigo 10.º*

*[...]”*

*1 - As normas legais respeitantes a direitos de personalidade, igualdade e não discriminação e segurança e saúde no trabalho, bem como os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho negociais em vigor no âmbito do mesmo setor de atividade, profissional e geográfico, são aplicáveis a situações em que ocorra prestação de trabalho por uma pessoa a outra, sem subordinação jurídica, sempre que o prestador de trabalho deva considerar-se na dependência económica do beneficiário da atividade.*

2 - Para efeitos do presente Código e sem prejuízo do disposto na Lei n.º 101/2009, de 8 de setembro, considera-se haver dependência económica sempre que o prestador de trabalho seja uma pessoa singular que preste, diretamente e sem intervenção de terceiros, uma atividade para o mesmo beneficiário, e dele obtenha mais de 50 % do produto da sua atividade, num ano civil.

3 - Sem prejuízo do disposto no número anterior, o prestador de trabalho pode assegurar temporariamente a atividade através de terceiros em caso de nascimento, adoção ou assistência a filho ou neto, amamentação e aleitação, interrupção voluntária ou risco clínico durante a gravidez, pelo período de tempo das correspondentes licenças ou dispensas previstas no presente Código.”

#### Comentário:

A introdução no n.º 1 do artigo 10.º da aplicação das *normas de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho* a prestadores de serviços contraria o princípio constitucional da filiação e da liberdade sindical.

A redação do n.º 3 é contraditória com o teor do n.º 2, porquanto este estabelece que o prestador é pessoa singular que atua sem intervenção de terceiros.

Com efeito, a redação proposta para o n.º 3 do artigo 10.º:

- desvirtua o regime jurídico da prestação de serviços,
- equipara duas figuras jurídicas originária e materialmente distintas, com regimes próprios e um elemento substancialmente diferenciador: a subordinação jurídica;
- tem como único objetivo sancionar o recurso indevido a este regime.

Ora, o combate a este fenómeno deve ser tratado em sede própria e não mediante a equiparação de duas figuras jurídicas que são distintas.

Mais, não pode argumentar-se que esta alteração ao artigo 10.º da Proposta 15/XV transpõe a **Diretiva (EU) 2019/1152 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de junho, relativa a condições de trabalho transparentes e previsíveis na União Europeia** (doravante também referida abreviadamente por “**Diretiva 2019/1152**”), porque esta pretende a “proibição da utilização abusiva de contratos atípicos” e a introdução de “medidas que garantam uma prevenção eficaz de práticas abusivas” e não a solução encontrada com a redação proposta para o artigo 10.º.

#### Proposta de Aditamento:

##### «Artigo 10.º-A

##### *Representação e negociação coletiva*

1 - As pessoas em situação de dependência económica, nos termos do artigo anterior, têm direito:

- a) À representação dos seus interesses socioprofissionais por associação sindical e por comissão de trabalhadores, ainda que delas não possam ser membros;
- b) À negociação de instrumentos de regulamentação coletivas de trabalho negociais, específicos para trabalhadores independentes, através de associações sindicais;
- c) À aplicação dos instrumentos de regulamentação coletiva do trabalho negociais já existentes e aplicáveis a trabalhadores, nos termos neles previstos;

d) *À extensão administrativa do regime de uma convenção coletiva ou de uma decisão arbitral, e à fixação administrativa de condições mínimas de trabalho, aplicando-se à emissão destes instrumentos, com as necessárias adaptações, o regime previsto nos artigos 514.º e seguintes.*

2 - *O direito à representação coletiva dos trabalhadores independentes em situação de dependência económica, nos termos do artigo anterior, é definido em legislação específica que assegure:*

- a) *O acompanhamento por comissão de trabalhadores e por associação sindical nos termos do disposto nos artigos 423.º e 443.º;*
- b) *Que as convenções coletivas especificamente negociadas para trabalhadores independentes economicamente dependentes devem respeitar o disposto nos artigos 476.º e seguintes e requerem consulta prévia das associações de trabalhadores independentes e das ordens profissionais;*
- c) *Que a aplicação de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho já existentes, aos trabalhadores independentes economicamente dependentes que desempenhem funções correspondentes ao objeto social da empresa por um período superior a 60 dias, depende de escolha, aplicando-se com as necessárias adaptações o disposto no artigo 497.º.”*

**Comentário:**

Discorda-se da atribuição aos Sindicatos de poderes de representação de interesses de não filiados.

Por outro lado, a **Diretiva 2019/1152** estabelece no respetivo considerando 8) que:

«8) Os genuínos trabalhadores por conta própria não deverão ser abrangidos pelo âmbito de aplicação da presente diretiva, uma vez que não preenchem esses critérios»

Posto isto, o proposto artigo 10.º-A não deve ser inserido no Código do Trabalho.

**Proposta de Aditamento:**

*Artigo 10.º-B*

*“Aplicação do regime de trabalhador independente*

*Para efeitos do disposto nos artigos anteriores, a aplicação do regime de trabalhador independente em situação de dependência económica depende de declaração dirigida pelo prestador de trabalho ao beneficiário da atividade, acompanhada de comprovativo que ateste o preenchimento do requisito previsto no n.º 2 do artigo 10.º.”*

**Comentário:**

Atendendo aos comentários anteriores, discorda-se igualmente da inserção da presente norma no Código do Trabalho.

Reitera-se que não se pode argumentar que as alterações propostas para o artigo 10.º e aditamento dos artigos 10.º-A e B correspondem a uma transposição da Diretiva n.º

2019/1152, uma vez que tal não se encontra nos artigos da Diretiva, nem nos respetivos considerandos. Note-se o teor do respetivo considerando 8):

«Na sua jurisprudência, o Tribunal de Justiça da União Europeia (Tribunal de Justiça) definiu os critérios para determinar o estatuto de trabalhador. A interpretação que o Tribunal de Justiça faz destes critérios deverá ser tida em conta na execução da presente diretiva. Desde que preenchidos tais critérios, os trabalhadores domésticos, os trabalhadores ocasionais, os trabalhadores intermitentes, os trabalhadores por cheque-serviço, os trabalhadores de plataformas, os estagiários e os aprendizes podem ser abrangidos pelo âmbito de aplicação da presente diretiva. Os genuínos trabalhadores por conta própria não deverão ser abrangidos pelo âmbito de aplicação da presente diretiva, uma vez que não preenchem esses critérios.».

**Proposta de Alteração:**

*“Artigo 25.º  
[...]*

*7. São ainda consideradas práticas discriminatórias nos termos do número anterior, nomeadamente, discriminações remuneratórias relacionadas com a atribuição de prémios de assiduidade e produtividade, bem como afetações desfavoráveis em termos de avaliação e progressão na carreira.”*

**Comentário:**

É importante deixar claro que o proposto n.º 7 do artigo 25.º não é uma transposição, para a ordem jurídica interna da

a) Diretiva (UE) 2019/1152 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de junho de 2019, relativa a condições de trabalho transparentes e previsíveis na União Europeia; nem da

b) Diretiva (UE) 2019/1158 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de junho de 2019, relativa à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos progenitores.

Afigura-se-nos que o proposto teor do n.º 7 do artigo 25.º é contrário ao Direito da União, designadamente contrário à definição de discriminação direta e indireta prevista no artigo 2.º, n.º 1, alíneas a) e b) da Diretiva 2006/54/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de julho, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional.

Ora, o legislador nacional acolheu, na Subsecção III- Igualdade e não discriminação do Código do Trabalho (artigos 23.º e seguintes) a definição de discriminação direta e indireta da referida Diretiva 2006/54/CE.

Ademais, o proposto n.º 7 do artigo 25.º, ao remeter para o número anterior, que por sua vez utiliza o termo “nomeadamente”, possibilita uma interpretação que abrange não apenas os direitos na parentalidade. Daqui decorrerá uma contradição com o disposto no artigo 23.º do Código do Trabalho, em particular o previsto no n.º 1, alínea d), no que respeita aos próprios conceitos estabelecidos em matéria de igualdade e não discriminação.

Por fim, considera-se que contraria ainda a jurisprudência laboral nacional, confundindo discriminação com diferenciação do trabalho «quanto à quantidade (se é idêntico o volume, duração e intensidade do trabalho, bem como os respetivos resultados) e a qualidade (se eram idênticos os conhecimentos, as aptidões, a prática e a capacidade)» - a título meramente exemplificativo Acórdão do STJ n.º 4521/13.7TTLSB.L1.S1, de 12/14/2016 e o Acórdão do TRP n.º 10879/15.6T8VNG.P1, de 02/13/2017.

É entendimento unânime da doutrina e jurisprudência laboral portuguesa que a aplicação do princípio para trabalho igual salário igual, consagrado no artigo 59.º n.º 1, alínea a) da CRP, pressupõe que sejam tidas em conta “a quantidade, natureza e qualidade do trabalho”, significando tal que é admitida a atribuição de salários diferentes a trabalhadores da mesma categoria, desde que exista diferença da prestação em razão de um ou mais daqueles fatores, pelo que igualar trabalhadores cujo desempenho é diferente constitui uma violação do referido artigo 59.º e ainda do artigo 13.º da CRP.

Refutamos veementemente, por isso, o proposto n.º 7 do artigo 25.º porque o mesmo impede que os trabalhadores mais assíduos e os que mais se empenham na melhoria da produtividade possam ver a sua remuneração melhorada em relação a outros menos comprometidos com a competitividade e os resultados operacionais da empresa.

#### **Proposta de Alteração:**

“Artigo 112.º  
[...]

*5 - O período experimental previsto na subalínea iii) da alínea b) do n.º 1 é reduzido ou excluído consoante a duração de anterior contrato de trabalho a termo, celebrado com empregador diferente, tenha sido igual ou superior a 90 dias.”*

#### **Comentário:**

Discorda-se da nova redação introduzida ao n.º 5 do artigo 112.º na parte relativa à exclusão do período experimental. Desde logo, o recente Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 318/2021, de 1 de julho de 2021, que se debruça sobre o tema, não exige a exclusão do período experimental.

A aplicar-se este número tal como está redigido, o trabalhador a admitir, inclusive para diferente atividade e empregador diferente, não teria qualquer dia de período experimental, o que é manifestamente contrário ao disposto na alínea a) do n.º 1.

Mais, a Diretiva (UE) 2019/1152 prevê o seguinte:

#### Artigo 8.

##### Duração máxima do período experimental

1. Os Estados-Membros devem garantir que, nos casos em que uma relação de trabalho esteja sujeita a um período experimental, conforme definido na legislação ou prática nacional, este período não excede seis meses.
2. No caso de relações de trabalho a termo, os Estados-Membros devem assegurar que a duração desse período experimental **é proporcional** à duração prevista do contrato e à natureza da atividade. Em caso de renovação de um contrato **para a mesma função e as mesmas tarefas**, a relação de trabalho não pode ser sujeita a um novo período experimental.

Assim, a Diretiva 2019/1152 apenas propõe a exclusão do período experimental, no caso de **renovação** de um contrato **para a mesma função e as mesmas tarefas, e com o mesmo empregador**. Ora, o proposto n.º 5 do artigo 112.º vai muito para além, excluindo o período experimental após contrato com “empregador diferente”.

Por outro lado, o proposto é manifestamente contrário à Diretiva 2019/1152, na qual se considera que “qualquer período experimental deve ter uma duração razoável” e “os períodos experimentais permitem às partes na relação de trabalho assegurar-se de que os trabalhadores e os postos de trabalho para os quais foram contratados são compatíveis, ao mesmo tempo que prestam apoio aos trabalhadores”.

Por fim, deveria ser seguida a recomendação da mesma Diretiva, deixando esta matéria para a negociação coletiva, conforme resulta do:

#### Artigo 14.º

##### Convenções coletivas

Os Estados-Membros podem autorizar os parceiros sociais a manter, negociar, celebrar e aplicar, em conformidade com a legislação ou a práticas nacionais, convenções coletivas que, no respeito pelos princípios da proteção geral dos trabalhadores, estabeleçam disposições relativas às condições de trabalho diversas das referidas nos artigos 8.º a 13.º.

#### **Proposta de Alteração:**

“Artigo 112.º

[...]

6 - O período experimental é reduzido consoante a duração do estágio profissional com avaliação positiva, para a mesma atividade e empregador diferente, tenha sido igual ou superior a 90 dias, nos últimos 12 meses.”

#### Comentário:

A aplicabilidade prática do n.º 6 comporta dificuldades do ponto de vista operativo, uma vez que a redação é dúbia, não esclarecendo o cômputo temporal da redução do período experimental. Se o estágio profissional noutra empresa tiver sido de 12 meses, tal acarreta a exclusão do período experimental? Pretende-se retirar ao empregador a faculdade de avaliar, no mínimo de 90 dias, o candidato?

A Diretiva 2019/1152 apenas propõe a exclusão do período experimental no caso de renovação de um contrato **para a mesma função e as mesmas tarefas, e com o mesmo empregador**, pelo que a solução proposta não está conforme à Diretiva, nem ao considerando 28) da mesma, segundo o qual:

“Um número significativo de Estados-Membros estabeleceu uma duração máxima do período experimental entre três e seis meses, a qual deve ser considerada razoável. A título excecional, os períodos experimentais deverão poder exceder os seis meses quando tal se justifique pela natureza do trabalho, como sejam cargos de gestão ou direção ou cargos na função pública ou quando seja do interesse do trabalhador, como no contexto de medidas específicas que promovam o emprego permanente, em especial para jovens trabalhadores. Deverá igualmente ser possível prorrogar correspondentemente os períodos experimentais nos casos em que o trabalhador se tenha ausentado durante esse período, devido a doença ou férias, por forma a permitir ao empregador avaliar a aptidão do trabalhador para a função em causa. No caso de relações laborais a termo de duração inferior a 12 meses, os Estados-Membros devem assegurar que a duração do período experimental é adequada e proporcional à duração prevista do contrato e à natureza do trabalho. Quando previsto no direito ou na prática nacional, o período experimental deverá ser contabilizado na aquisição de direitos laborais.”

Por fim, deveria ser seguida, conforme referido *supra*, a recomendação do anteriormente transcrito artigo 14.º da Diretiva 2019/1152, deixando esta matéria para a negociação coletiva.

#### Proposta de Alteração:



“Artigo 129.º  
[...]

n.º 1

[...]

k) *Obstar a que o trabalhador exerça outra atividade profissional, salvo com base em fundamentos objetivos, designadamente segurança e saúde ou sigilo profissional, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício.”*

#### Comentário:

Pela sua relevância, devem ser adicionados expressamente ao elenco dos fundamentos objetivos: a “não concorrência com atividade desenvolvida pelo empregador”, “conflito de interesses”, bem como a “impossibilidade de respeitar os limites máximos de duração média do trabalho semanal” ou do “descanso mínimo entre dois períodos diários de trabalho consecutivos” previstos nos artigos 211.º e 214.º respetivamente, para que não existam contradições com outros preceitos do Código do Trabalho.

Mais, não se vislumbra o motivo pelo qual não foi inserido na proposta a referência a “**conflitos de interesses**”, tal como proposto no artigo 9.º da Diretiva 2019/1152:

#### Artigo 9.º

##### Emprego em paralelo

1. Os Estados-Membros devem garantir que um empregador não proíbe um trabalhador de aceitar um emprego junto de outros empregadores, fora do horário de trabalho estabelecido com o primeiro, nem sujeita um trabalhador a um tratamento desfavorável devido a esse facto.
2. Os Estados-Membros podem estabelecer condições para o recurso a restrições de incompatibilidade por parte dos empregadores, com base em fundamentos objetivos, como a saúde e segurança, proteção do sigilo comercial, integridade do serviço público **ou para evitar conflito de interesses.**

A solução prevista também não coincide com o considerando 29) da Diretiva:

«(29) Os empregadores não podem proibir o trabalhador de aceitar um emprego junto de outros empregadores, fora do tempo do horário de trabalho estabelecido com o primeiro empregador, nem sujeitar um trabalhador a um tratamento desfavorável devido a esse facto. Os Estados-Membros deverão poder estabelecer condições da utilização de restrições por incompatibilidade, entendidas como restrições para trabalhar para outros empregadores por razões objetivas, como a proteção da saúde e da segurança dos trabalhadores, incluindo a imposição de limites ao tempo de trabalho, a proteção do sigilo comercial, a integridade do serviço público ou a necessidade de evitar conflito de interesses.» (sublinhado nosso)

**Proposta de Alteração:**

*“Artigo 173.º  
[...]*

- 1 - [...].
- 2 - [...].
- 3 - *No caso previsto no n.º 1, considera-se que o trabalho é prestado ao utilizador em regime de contrato de trabalho sem termo.*
- 4 - [...].
- 5 - [...].
- 6 - [...].
- 7 - [...].”

**Comentário:**

O proposto no n.º 3 do artigo 178.º desonera, de forma absoluta, a empresa de trabalho temporário, pelo incumprimento dos deveres a que está adstrita, designadamente, o dever fundamental de possuir uma licença válida para o exercício da respetiva atividade, pelo que esta norma é contrária aos princípios que regem a imputação de responsabilidade. O teor do n.º 3 não deve, assim, ser considerado porque estabelece uma desigualdade de tratamento entre empresas. O empregador-empresa de trabalho temporário é beneficiado, sem qualquer fundamentação razoável, objetiva e racional.

**Proposta de Aditamento:**

*“Artigo 338.º-A*

*Proibição do recurso à terceirização de serviços*

- 1 - *Não é permitido recorrer à aquisição de serviços externos a entidade terceira para satisfação de necessidades que foram asseguradas por trabalhador cujo contrato tenha cessado nos 12 meses anteriores por despedimento coletivo ou despedimento por extinção de posto de trabalho.*
- 2 - *A violação do disposto no número anterior constitui contraordenação muito grave imputável ao beneficiário da aquisição de serviços.”*

**Comentário:**

A introduzir-se este artigo, o qual não merece o nosso acolhimento, sempre seria necessário acautelar e aditar ao n.º 1:

«Salvo no caso de se verificarem exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou motivos de força maior.»

**Proposta de Alteração:**

*“Artigo 354.º*

[...]

1 - [...].

2 - [...].

3 - *Constitui contraordenação grave a violação do disposto no número anterior.*”

**Comentário:**

A suspensão preventiva do trabalhador no contexto de um processo disciplinar é objeto de sindicância em sede judicial, pelo que não se afigura compatível que a Autoridade para as Condições de Trabalho efetue essa mesma sindicância. A intervenção da Autoridade para as Condições de Trabalho irá interferir no regular decurso do processo disciplinar e do poder disciplinar do empregador.

Mais, os trabalhadores podem, de acordo com o regime previsto no Código do Processo de Trabalho, recorrer a um procedimento cautelar de suspensão do despedimento.

**Proposta de Alteração:**

“Artigo 460.º

[...]

1 - *[Anterior corpo do artigo].*

2 - *O direito a desenvolver atividade sindical aplica-se igualmente a empresas onde não existam trabalhadores filiados em associações sindicais, ficando sujeito às seguintes regras:*

a) *As ações devem ser marcadas preferencialmente fora do horário de trabalho ou, sendo marcadas no decurso do horário de trabalho, ficam sujeitas ao limite máximo de 15 horas por ano, por cada associação sindical promotora;*

b) *Todas as ações que a associação sindical pretenda desenvolver devem ser comunicadas ao empregador com a antecedência mínima de 24 horas e não podem perturbar o normal funcionamento da empresa;*

c) *À comunicação das ações e procedimentos subsequentes aplica-se o disposto no artigo 420.º, com as necessárias adaptações;*

d) *O empregador pode obstar à realização das ações marcadas:*

i) *Fora do horário de trabalho, se implicarem alteração substancial dos procedimentos normais de encerramento das instalações da empresa ou aumento de custos;*

ii) *Durante o horário de trabalho, se não for cumprido o disposto no n.º 2 do artigo 420.º ou a proposta não permitir o funcionamento adequado desses serviços;*

e) *O empregador pode obstar à realização de uma ação ou visita a todas as instalações da empresa, se garantir a disponibilização de espaços onde todos os trabalhadores possam estar presentes e permitir a adequada divulgação.*

3 - *O empregador que impeça injustificadamente o exercício do direito previsto no n.º 1 incorre na prática de uma contraordenação muito grave.”*

**Comentário:**

No que respeita ao proposto n.º 2 do artigo 460.º, a atividade sindical no interior das instalações da empresa deve estar condicionada à existência de trabalhadores filiados nas respetivas associações sindicais.

Acresce que, a manter-se esta proposta, terá de existir uma conexão material com o setor de atividade e objeto social da empresa.

Em relação à alínea a) do n.º 2 do artigo 460.º, deve ser eliminada a parte em que permite que as ações sejam marcadas no decurso do horário de trabalho.

Acresce ainda que a referência a «15 horas por ano» suscita a dúvida sobre se tal constitui uma ausência justificada por parte dos trabalhadores.

Em relação à proposta alínea b) do n.º 2 do artigo 460.º, a comunicação com uma antecedência de 24 horas não é compatível com o normal funcionamento da empresa.

Acresce que a remissão operada na alínea c) para o artigo 420.º, na medida em que este prevê uma antecedência mínima de 48 horas, é contraditória com o teor da alínea b) do n.º 2 do artigo 460.º. Quer o prazo de 24 horas, quer o prazo de 48 horas são insuficientes para que a empresa consiga assegurar o seu normal funcionamento e os serviços de natureza urgente e essencial.

A proposta alínea c) do n.º 2 do artigo 460.º é inviável do ponto de vista operacional, porque não é possível, naquele prazo, encontrar disponível um local “na proximidade da empresa” apropriado à realização da reunião.

#### **Proposta de Aditamento:**

##### *“Artigo 498.º-A*

##### *Terceirização de serviços*

*1 - Em caso de aquisição de serviços externos a entidade terceira para o desempenho de atividades correspondentes ao objeto social da empresa adquirente, o instrumento de regulamentação coletiva de trabalho que vincula o beneficiário da atividade é aplicável ao prestador do serviço, quando lhe seja mais favorável.*

*2 - Para efeitos do disposto no número anterior, entende-se por prestador do serviço a pessoa singular que presta as atividades objeto do contrato de prestação de serviço, quer seja ela a contraparte da empresa adquirente, quer a contraparte seja outra pessoa coletiva com quem aquela mantenha um vínculo contratual, e independentemente da natureza do mesmo.*

*3 - O disposto nos números anteriores apenas se aplica após 60 dias de prestação de atividade em benefício da empresa adquirente, tendo, antes disso, o prestador do serviço direito à retribuição mínima prevista em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho que vincule o beneficiário da atividade que corresponda às suas funções, ou à praticada por esta para trabalho igual ou de valor igual, consoante a que for mais favorável.*

*4 - Para efeitos do n.º 1, o contrato de prestação de serviços deverá determinar qual a entidade responsável por assegurar o cumprimento das obrigações previstas no instrumento de regulamentação coletiva de trabalho que vincula o beneficiário da atividade.*

*5 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos números anteriores.”*

#### **Comentário:**

Discorda-se da inserção no Código do Trabalho do proposto artigo 498.º-A, uma vez que o mesmo é uma limitação à liberdade económica.

Rejeita-se a inserção dos n.ºs 1 e 3, porque os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho são negociados em bloco, contendo normas mais ou menos favoráveis, pelo que a comparação entre instrumentos, no sentido de se decidir, qual o mais favorável, não é linear. Mais, a quem caberia essa decisão?

**Proposta de Alteração:**

*“Artigo 500.º  
[...]*

*1 - [...].*

*2 - A denúncia deve ser acompanhada de fundamentação quanto a motivos de ordem económica, estrutural ou a desajustamentos do regime da convenção denunciada.*

*3 - [...].*

*4 - [...].”*

**Comentário:**

Conjugando o proposto artigo 500.º, n.º 2, com o novo artigo 500.º-A, torna-se necessário clarificar, nos casos em que o destinatário não requeira a arbitragem para apreciação da denúncia da convenção, **se a validade e eficácia da denúncia** está, ainda assim, subordinada a uma validação, por parte do serviço competente do ministério responsável pela área laboral, da fundamentação (quanto aos motivos de ordem económica, estrutural ou a desajustamentos do regime da convenção denunciada) invocada pelo denunciante. Caso contrário, isto é, não se estabelecendo essa previsão nem os respetivos prazos, o processo de denúncia e a respetiva validade e eficácia ficará comprometido.

**Proposta de Aditamento:**

*“Artigo 500.º-A*

*Arbitragem para apreciação da denúncia de convenção coletiva*

*1 - Em caso de denúncia de convenção coletiva, a parte destinatária da denúncia pode requerer ao Presidente do Conselho Económico e Social arbitragem para apreciação da fundamentação invocada pela parte autora*

*da denúncia nos termos do n.º 2 do artigo anterior.*

*2 - O requerimento de arbitragem deve ser apresentado no prazo de 10 dias a contar da data da receção, pelo destinatário, da comunicação prevista no n.º 1 do artigo anterior.*

*3 - O requerimento de arbitragem suspende os efeitos da denúncia, impedindo a convenção de entrar em regime de sobrevivência, nos termos do n.º 3 do artigo 501.º.*

*4 - A declaração de improcedência da fundamentação da denúncia, pelo tribunal arbitral, determina que a mesma não produz efeitos.*

*5 - A parte destinatária da denúncia informa o serviço competente do ministério responsável pela área laboral do requerimento referido no n.º 1 e o tribunal arbitral informa o mesmo serviço do teor da decisão arbitral na data da notificação às partes.*

*6 - A arbitragem rege-se pelo disposto nos artigos 512.º e 513.º e por legislação específica.»*

Comentário:

O novo artigo 500.º-A introduz uma nova forma de arbitragem. Contudo não se estabelecem prazos para a apreciação do fundamento ou fundamentos invocados para a denúncia. O não estabelecimento de prazos acarreta a estagnação do processo negocial, com as inerentes consequências para a evolução da contratação coletiva.

**Proposta de Alteração:**

*“Artigo 510.º*

*[...]*

*1 - [Anterior corpo do artigo].*

*2 - A arbitragem necessária é igualmente determinada nos casos previstos no n.º 11 do artigo 501.º-A, com dispensa dos requisitos previstos no n.º 2 do artigo 511.º.”*

*“Artigo 511.º*

*[...]*

*1 – A arbitragem necessária é determinada por despacho fundamentado do ministro responsável pela área laboral, mediante requerimento de qualquer das partes:*

*a) Nos 12 meses subsequentes ao termo do prazo referido no n.º 1 do artigo anterior; ou*

*b) Nos termos previstos no n.º 2 do artigo anterior.*

*3 - [...].*

*4 - Nos casos previstos no n.º 2 do artigo anterior, o ministro responsável pela área laboral determina o início da arbitragem necessária no prazo de 30 dias a contar da receção do requerimento previsto no n.º 1.*

*5 - [...].”*

*“Artigo 512.º*

*[...]*

*1 - [...].*

*2 - Compete ao Conselho Económico e Social proceder em caso de necessidade ao sorteio de árbitros para efeito de arbitragem para a apreciação dos fundamentos da denúncia de convenção coletiva, a suspensão do período de sobrevivência, arbitragem obrigatória ou arbitragem necessária, nos termos previstos, respetivamente, nos artigos 500.º-A, 501.º-A, 508.º e 510.º.*

*3 - [...].”*

*“Artigo 513.º*

*[...]*

*O regime da arbitragem para a apreciação dos fundamentos da denúncia de convenção coletiva, a suspensão do período de sobrevivência, a arbitragem obrigatória ou a arbitragem necessária, no que não é regulado nas secções precedentes, consta de legislação específica.”*

Comentário:

Tendo presente que os destinatários das *supra* referidas disposições respeitantes à arbitragem necessária e obrigatória são as empresas e os sindicatos, e tendo igualmente presente que o objetivo final das alterações propostas é a promoção da contratação

coletiva, considera-se que a complexidade das sucessivas remissões torna o regime pouco perceptível para os operadores. A alterar-se o regime deveria ser no sentido da sua clarificação e simplificação.

## II. Alteração ao Código dos Regimes Contributivos

### Proposta de Alteração:

«Artigo 29.º

*4. Sem prejuízo do disposto no n.º 6, na falta de cumprimento da obrigação prevista no n.º 1, presume-se que o trabalhador iniciou a prestação de trabalho ao serviço da entidade empregadora faltosa no 1.º dia do 12.º mês anterior ao da verificação do incumprimento”*

### Comentário:

Considera-se que o agravamento de 6 para 12 meses, que consta da Proposta, é manifestamente excessivo.

## III. Aditamento ao Decreto-Lei n.º 260/2009, de 25 de setembro

### Proposta de Alteração:

«Artigo 28.º-B

#### **A responsabilidade contraordenacional por intermediação laboral ilegal**

Constitui contraordenação muito grave, imputável ao empregador e à agência privada de colocação, o recrutamento e colocação de trabalhadores por intermédio de agência que não tenha cumprido o disposto nos n.ºs 1, 2 ou 4 do artigo 16.º, punível com coima de (euro) 2800 a (euro) 6000 ou (euro) 12000, consoante se trate de pessoa singular ou pessoa coletiva.»

### Comentário:

Deve ser imputado à agência e não ao empregador o incumprimento dos deveres a que as agências estão legalmente obrigadas, pelo que se rejeita a imputabilidade ao empregador proposta no presente aditamento.