

Exmos./as. Srs./as.,

Segue em anexo parecer da Associação de Combate à Precariedade - Precários Inflexíveis, no âmbito da apreciação pública da Proposta de Lei 136/XIII do Governo, que altera o Código de Trabalho e respectiva regulamentação, bem como o Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social.

Agradecemos confirmação da boa recepção do documento.

Melhores cumprimentos,  
A Direcção

---

**ASSOCIAÇÃO  
DE COMBATE  
A PRECARIIDADE** **PI**  
[www.precarios.net](http://www.precarios.net)

**Parecer no âmbito do processo de consulta pública da Proposta de Lei  
136/XIII**

**Associação de Combate à Precariedade - Precários Inflexíveis**

A Associação de Combate à Precariedade - Precários Inflexíveis, junta o seu parecer no âmbito da apreciação pública da Proposta de Lei 136/XIII do Governo, que altera o Código de Trabalho e respectiva regulamentação, bem como o Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social.

Antes de mais, consideramos que o combate à precariedade constitui uma emergência no nosso país, que é o terceiro da União Europeia com o mais elevado nível de trabalho precário. Desde a existência da nossa Associação que pugnamos por medidas efectivas não só no combate mas na erradicação do trabalho precário. As graves consequências da generalização da precariedade são o resultado de sucessivas escolhas políticas ao longo das últimas décadas, agravadas pelos efeitos da recente crise económico-financeira.

O Governo assumiu o compromisso de combater a precariedade, que mina a vida de milhares de cidadãos portugueses. Tal compromisso está inscrito no Programa de Governo e está plasmado nos acordos de incidência parlamentar que tornaram possível a actual solução governativa. Assinalamos que este compromisso já possibilitou o aprofundamento da legislação que agiliza e facilita o reconhecimento do contrato de trabalho, com a alteração à Lei nº 63/2013. Mas, ao cabo de quase três anos de legislatura, ainda se aguarda por várias das prometidas alterações, que, para além de reverterem as mudanças negativas feitas durante o ciclo político anterior, possam inaugurar um caminho de efectivo combate à precariedade.

Com esta orientação, remetemos o nosso parecer às medidas que consideramos centrais na proposta do Governo, sabendo que esta é uma oportunidade importante para melhorar as condições de vida de grande parte da população. Seria incompreensível se tais alterações não resultassem num efectivo combate à precariedade.

**Principais preocupações e medidas a alterar na Proposta de Lei**

**1. Contratos de muito curta duração (alteração ao Artigo 142º do Código do Trabalho)**

Os contratos de muito curta duração constituem uma forte excepção às regras do contrato de trabalho, eliminando importantes obrigações patronais e garantias para os trabalhadores – desde logo a obrigação de existir um contrato escrito. Esta modalidade foi introduzida com o argumento de que era necessário flexibilizar as regras para enquadrar situações de carácter particularmente excepcional e sazonal, no sector agrícola ou em eventos turísticos. Apesar do conhecido contexto de graves abusos que esta modalidade permitiu ou não impediu nestes sectores, com o argumento de “desincentivar o recurso ao trabalho não declarado ou

subdeclarado nos sectores com atividade sazonal ou para fazer face a um acréscimo excecional e substancial da atividade”, a proposta do Governo alarga a duração máxima deste tipo de contratos de 15 para 35 dias e amplia este tipo de contratos a qualquer actividade em situação de “acréscimo excecional e substancial da atividade de empresa cujo ciclo anual apresente irregularidades decorrentes do respetivo mercado ou de natureza estrutural que não seja passível de assegurar pela sua estrutura permanente”.

Consideramos que esta proposta, ao alargar a aplicação desta modalidade a todos os sectores e, no essencial, a qualquer tipo de actividade, por um período ainda mais longo e que vai muito para lá da suposta sazonalidade, vem banalizar e potencialmente dar refúgio legal a situações de precariedade que hoje são justificadamente ilegais. Não é por acaso que existe a obrigação de reduzir a escrito o contrato de trabalho nos contratos a termo: essa é a garantia de impedir, em cada situação concreta, uma aparência de legalidade que tornaria a regra do contrato sem termo ineficaz. Esta alteração que agora se pretende introduzir não consiste, portanto, apenas numa simplificação burocrática: tem efeitos na carreira contributiva dos trabalhadores, na percepção e no exercício dos direitos e, o que é mais grave, na aparência de legalidade das situações concretas em que se pode invocar a existência deste contrato de muito curta duração. Abre-se, assim, a porta, em qualquer ramo de actividade, à informalidade e à desprotecção, porque o risco da imposição da informalidade é menor e, na prática, está a dar-se cobertura ao abuso patronal.

O trabalho não declarado ou subdeclarado deve ser combatido com mais fiscalização, nomeadamente garantindo mais meios e as devidas competências à Autoridade para as Condições do Trabalho, e não com uma maior abrangência deste tipo de contratos. Ao contrário do que sustentam as teses liberais que vêm dominando profundamente o enquadramento legal, e que vêem no Direito do Trabalho um obstáculo, o abuso patronal não se deve à inadequação das regras laborais, mas a uma opção deliberada e à percepção do risco baseada na evidente debilidade da inspecção e da avaliação das potenciais consequências da prática ilegal. Esta opção insiste e agrava a orientação de várias alterações à legislação laboral que vêm ocorrendo nos últimos anos, numa crescente liberalização que relativiza os princípios mais elementares que fundamentam a existência da própria lei laboral, colocando em causa o reconhecimento da desigualdade entre as partes e a necessidade de proteger o trabalhador. Seguir esta opção seria fazer precisamente o contrário do que é anunciado como objectivo na Proposta em apreço – em vez de combater, incentivaria a precariedade.

***Assim, consideramos que esta proposta de alteração ao artigo 142º do Código do Trabalho constitui um retrocesso e é contrária ao objectivo de combater a precariedade, pelo que deve ser eliminada da Proposta de Lei do Governo.***

## 2. Período experimental (alteração ao Artigo 112º do Código do Trabalho)

Com os argumentos de que: 1) existem muitos contratos a termo resolutivo, 2) que é provável que alguns deles sejam utilizados como falso período experimental, e de que 3) há incerteza por parte dos empregadores em contratar sem termo alguém que nunca teve experiência no mercado de trabalho ou que está sem contacto com o mesmo há mais de 12 meses, o Governo propõe com esta proposta alargar o período experimental dos contratos de trabalho por tempo indeterminado para trabalhadores à procura do primeiro emprego e desempregados de longa duração.

Ora, o período experimental "corresponde ao tempo inicial de execução do contrato de trabalho, durante o qual as partes apreciam o interesse na sua manutenção" (nº 1 do artigo 111º do Código do Trabalho).

As razões para existirem diferentes prazos para o período experimental prendem-se, essencialmente, com a função que o trabalhador vai desempenhar, ou o tipo de contrato, e nunca com a situação laboral do trabalhador. Se por um lado, com esta proposta, o Governo acaba com a possibilidade de justificar a contratação a prazo por se tratarem de pessoas à procura do primeiro emprego ou desempregadas de longa duração, por outro lado permite que os empregadores utilizem o período experimental para fazer contratações sem qualquer compromisso até 6 meses.

Os incentivos à contratação, nomeadamente de pessoas em situação de desemprego de longa duração ou à procura do primeiro emprego, devem ser feitos através de políticas dirigidas e não através de alterações ao Código do Trabalho.

Durante o período experimental, não há nenhum mecanismo de protecção das e dos trabalhadores para garantir que o mesmo não é utilizado como método de enorme rotatividade, deixando quem trabalha na incerteza durante 6 meses. Sublinhamos que o período experimental não pode ser encarado como uma forma de obviar a utilização excessiva da contratação a termo, uma vez que um trabalhador que seja dispensado durante o período experimental não terá direito, nomeadamente, a compensação por cessação ou caducidade, como acontece no caso dos contratos a termo.

***Assim, rejeitamos a proposta de alargamento do período experimental para 180 dias quando se trata da contratação de pessoa à procura do primeiro emprego ou desempregado de longa duração. Além disso, consideramos que deveria ser ponderado um mecanismo de inibição do direito de contratação pelo empregador para ocupar o mesmo posto, num período subsequente, caso se verifique excessiva rotatividade durante o período experimental.***

### **3. Banco de horas (alteração ao Artigo 208.º-B do Código do Trabalho)**

Na proposta de lei apresentada pelo Governo, é reforçada a figura do banco de horas grupal, aplicável “ao conjunto dos trabalhadores de uma equipa, secção ou unidade económica” desde que aprovado em referendo por esses trabalhadores, sendo reduzida de 75% para 65% a maioria necessária para aprovar a instituição desse banco de horas e afastando deliberadamente o papel essencial das organizações representativas dos trabalhadores. Ao aprová-lo, segundo esta proposta, o banco de horas será imposto à totalidade dos trabalhadores.

O banco de horas, em nosso entender, constitui um instrumento que permite aos empregadores obter trabalho extraordinário sem o devido pagamento e/ou sem ter de proceder a contratações adicionais. Neste sentido, além de ser altamente penalizador e injusto para os trabalhadores, vem, na verdade, em contracorrente com as políticas de criação de emprego. O cenário menos penalizador para os trabalhadores é, de facto, a instituição do banco de horas apenas no âmbito de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

Com esta proposta, a correlação de forças criada é profundamente desigual e desvantajosa para os trabalhadores, diminuindo a maioria que impõe aos restantes e aumentando a pressão sobre a minoria.

Adicionalmente, nesta Proposta de Lei nada está inscrito acerca da anunciada extinção do banco de horas individual.

***Assim, consideramos que tanto o banco de horas individual como o banco de horas grupal devem ser revogados desta proposta.***

### **4. Contribuição Adicional por Rotatividade Excessiva (aditamento do artigo 55.º-A ao Código dos Regimes Contributivos, aprovado em anexo à Lei n.º 110/2009, de 16 de setembro)**

Esta contribuição é justificada com o objectivo de desincentivar o recurso à contratação não permanente, através de uma contribuição adicional para a Segurança Social imposta às empresas que mais se distanciem da média de contratação a termo para o seu sector económico. Não é aceitável que seja encarada como uma espécie de “multa” facultativa, ou como uma taxa que vem relativizar as regras e autorizar o recurso abusivo ao contrato a prazo – daí que seja importante o trabalho complementar de inspecção, que, apesar de previsto na Proposta, conta com as conhecidas dificuldades resultantes da falta de meios e competências da Autoridade para as Condições do Trabalho. Assinalamos também o efeito de responsabilização dos empregadores que mais recorrem à contratação não permanente, obrigando-os a tomar parte dos encargos com prestações sociais gerados pela precariedade inerente, que representa uma importante sobrecarga sobre o sistema da Segurança Social. Um efeito que não acaba com a precariedade, mas que, dependendo da forma como será aplicado, poderá ser relevante.

Contudo, esta medida não se aplicará aos contratos de trabalho de muito curta duração nem aos contratos obrigatoriamente celebrados a termo resolutivo por imposição legal ou em virtude dos condicionalismos inerentes ao tipo de trabalho ou à situação do trabalhador. Assim sendo, não ficarão contemplados vínculos precários habitualmente utilizados de forma abusiva pelas entidades empregadoras, como o trabalho temporário e o falso outsourcing (para além dos contratos de muito curta duração já mencionados). Com estas exclusões, é comprometido o propósito desta medida, pois deixa de fora algumas das situações de precariedade mais gritantes. Assim, nem desincentivará o recurso a muitos dos tipos de contratos não permanentes nem responsabilizará os empregadores que a eles recorrem abusivamente.

***Assim, consideramos que a Contribuição Adicional por Rotatividade Excessiva deve abranger também, com menção discriminada na redacção da Proposta de Lei, os contratos de muito curta duração e os contratos de trabalho temporário, para além dos contratos a termo resolutivo.***

#### **5. Trabalho temporário (alteração aos Artigos 177º, 181º, 182º, 185º do Código do Trabalho)**

Como temos vindo a denunciar há vários anos, o trabalho temporário é uma das mais agressivas estratégias de precariedade, que prejudica centenas de milhares de trabalhadores. O negócio das empresas de trabalho temporário (ETT) consiste literalmente em alugar pessoas: as ETT "colocam" trabalhadores em empresas que, através deste artifício, ficam dispensadas de vínculos e obrigações. No trabalho temporário, devido ao facto de ser uma suposta excepção, permite-se o impensável: não há limites às renovações, os contratos podem ser diários, o salário representa frequentemente menos de metade do que a empresa paga à ETT. Ou seja, é um verdadeiro *off-shore* laboral, um alçapão por onde as empresas podem escapar a todas as regras. A realidade é conhecida: esta intermediação é quase sempre abusiva e serve, na maioria das vezes, para as grandes empresas acederem a trabalho intensivo e sem direitos. Por isso, sempre defendemos uma forte limitação ao recurso a esta modalidade contratual e um reconhecimento ágil das situações de abuso, com a respectiva integração na "empresa utilizadora" e o estabelecimento de regras para impedir o roubo no salário.

No quadro do acordo assumido neste ciclo político, o Governo comprometeu-se com a introdução, pela primeira vez, de limitações às renovações dos contratos de trabalho temporário, tendo sido inicialmente anunciada uma equiparação ao regime dos contratos a termo (máximo de três renovações). O Governo, na sequência da negociação em concertação social, propõe agora a introdução de um limite de seis renovações. Esta alteração, embora bastante mais modesta do que inicialmente anunciado, é uma mudança relevante, porque vem finalmente terminar o poder quase ilimitado para a chantagem patronal, que permite a legalização do trabalho à jorna. Valorizamos ainda outros aspectos: torna-se obrigatória a menção, no contrato de trabalho, do motivo invocado pela empresa utilizadora para recorrer ao trabalho temporário, o que pode ser relevante para o reconhecimento da intermediação abusiva

e respectiva integração na empresa; e elimina-se também algumas barreiras à aplicação aos trabalhadores temporários de normas da contratação colectiva. Sendo que, com esta proposta, se mantém a duração máxima de dois anos, que no nosso entendimento é excessiva.

***Assim, sublinhamos a importância da introdução de limites à renovação deste tipo de contratos. Contudo consideramos que deve ser equiparado ao regime dos contratos a termo, por razões de justiça e coerência.***

#### **6. Contratos a termo certo e incerto (Alteração aos Artigos 140º, 148º, 149º e 344º do Código do Trabalho)**

A limitação do número de renovações e do tempo máximo da contratação a termo, bem como a eliminação da condição de desempregado de longa duração ou pessoa à procura do primeiro emprego como justificação suficiente para a admissibilidade, representam um progresso para os direitos de quem trabalha e no reequilíbrio da relação entre empregadores e trabalhadores. É um passo positivo, embora consideremos que a duração máxima dos contratos a termo deveria ser menor, uma vez que não se justifica que um pico de trabalho imprevisto possa durar dois anos. Sublinhamos também a importância da clarificação agora introduzida a respeito da compensação por caducidade, que, após a verificação de muitas situações injustas ao longo dos últimos anos, esclarece finalmente que o direito a essa compensação se aplica em todas as situações. Finalmente, consideramos positiva a introdução da impedição de alteração do regime através de contratação colectiva, terminando com uma norma de efeitos perversos. Apesar de persistir este discutível critério, é positiva a limitação a empresas até 250 trabalhadores como condição de admissibilidade para celebração de contrato a termo em início de laboração ou nova actividade.