



PROPOSTA DE LEI N° 15/XV

1) Nota Inicial

Na sequência de um Acordo assinado em sede de CPCS em 2018, foram aprovadas alterações significativas à legislação laboral, em 2019, que ainda não foram objeto de uma avaliação da sua implementação.

Assim sendo, a CAP desde cedo, entendeu todo o processo conducente à apresentação desta Proposta de Lei como prematuro e desadequado, com exceção das propostas de alteração às disposições do Código do Trabalho respeitantes à transposição das Diretivas (U.E.) referidas no preâmbulo da PL.

A discussão das propostas contidas na PL nunca ocorreu verdadeiramente em sede de CPCS, tendo as mesmas acabado por ser rejeitadas por todos os Parceiros Sociais. Nem as empresas, nem os trabalhadores se revêm nelas.

Uma das propostas, de alcance assinalável para empresas e trabalhadores (alargamento da compensação por caducidade de contrato de trabalho a termo certo e incerto) nunca chegou sequer a ser apresentada, numa primeira fase, à Concertação Social, tendo aparecido à última da hora, em sinal de desespero, por apoio à aprovação do Orçamento de Estado 2022, o que motivou, como é conhecido, a suspensão da participação das Confederações de Empregadores na CPCS.

Considerando que se trata de uma proposta com um impacto forte nas empresas do setor agrícola, que não foi objeto de qualquer tipo de discussão, e que lamentavelmente, ignora acordos anteriores subscritos em CPCS e convertidos em Lei em 2012, pelo Parlamento, que caso seja aprovada, passarão a encontrar-se desrespeitados, a CAP aproveita esta ocasião para se pronunciar sobre o tema, apresentando a questão ao GT da Comissão de Trabalho da Assembleia da República - Alterações à Legislação Laboral.

Atendendo ao Relatório sobre Emprego e Formação do ano 2021 (pág. 31), elaborado pelo Centro de Relações Laborais e apresentado publicamente no dia 16/9/2022, em que, dos 3.868,5 mil trabalhadores por Conta de Outrem registados, 3.213,9 mil (83,1%) estavam com contratos sem termo.

Registando que a situação é altamente positiva, sendo até relevada nas Grandes Opções do Plano 2022-2026 (pág. 95), congratulando-se o Governo com estes "progressos relevantes" e com esta redução "assinalável", referindo que o peso dos vínculos sem termo na população empregada por conta de outrem subiu de 78,0 % em 2016 para **83,9 %** em 2022 (dados retirados do inquérito ao emprego do INE, referentes ao 2º trimestre de 2022).

Verificando-se que a trajetória em 2022 continua virtuosa, colocando-nos praticamente na média europeia (que andarás nos 85/86%).

2) Alargamento da compensação para 24 dias por ano em caso de cessação de contrato de trabalho a termo (certo ou incerto) - artºs 344º e 345º do CT

A modalidade da contratação a termo encontra-se hoje bastante limitada no sistema jurídico português, só sendo possível recorrer a esta forma de celebração de contratos, nos termos previstos no artº 140º do Código do Trabalho, de que se destaca a alínea c) do nº 2 da disposição citada, por ser a atividade sazonal que em grande parte dos casos justifica e fundamenta a contratação no setor agrícola, a termo certo ou incerto, muito embora a alínea g) também seja largamente invocada para a celebração de contratos de trabalho nesta atividade. Não existe, em qualquer dos casos, qualquer recurso abusivo à contratação a termo. Esta forma de contratação é muitas vezes a habitual, por não se adequar de forma alguma a contratação por tempo indeterminado. Acresce que a CAP celebra CCT com Sindicatos para a fixação de salários hora, dia e mês, pelo que qualquer associação entre recurso à contratação a termo e utilização abusiva desta forma de contratação deve ser evitada no setor agrícola.

A aprovação desta Proposta representará **um aumento de custos às empresas**, sem qualquer justificação plausível que a fundamente. Acresce que a apresentação desta proposta, demonstra um desconhecimento indesculpável sobre a razão da previsão atual dos 18 dias no caso da contratação a termo. A sua fixação decorre de um acordo tripartido subscrito em CPCS, que teve como contrapartida a criação dos FCT e FGCT, através de Lei da AR, que obrigam as empresas ao pagamento de 1% sobre as retribuições e que acresce à taxa contributiva global, aplicável a todos os contratos celebrados depois de 1.10.2013, com duração superior a 60 dias. Qualquer aumento das compensações para os contratos a termo, terá que ter como proposta associada a contrapartida da diminuição da contribuição para os Fundos, ou um processo conducente à sua extinção. **Se assim não for, as empresas passam a ter mais um custo, a crescer aquele que já têm, sem qualquer razão para tal. A capacidade das empresas para acumularem custos sobre custos não é ilimitada e não deve ser desvalorizada.**

No que diz respeito ao setor agrícola, que recorre à contratação a termo habitualmente e sem quaisquer artifícios ou comportamentos abusivos, esta proposta de aumentar, sem mais, a compensação por caducidade de contratos a termo, é desproporcionada e inoportuna. A apresentação de propostas como esta, sem fazer qualquer referência ao FCT e FGCT, representa um total desrespeito pela Concertação Social, pelos acordos celebrados e pela sua execução.

Nesta medida, a CAP entende que esta Proposta deveria ser rejeitada, devendo qualquer Proposta a apresentar neste sentido ser acompanhada de uma outra sobre a revisão do regime do FCT e FGCT.