

Projeto de Lei n.º 534/XIV/2.ª

Aprova medidas que garantam a conciliação do trabalho com a vida familiar e uma maior estabilidade profissional, procedendo para o efeito à décima sexta alteração ao Código do Trabalho, à décima terceira alteração à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, e à sexta alteração ao Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de Abril

(PAN)

– Contributo da CIP –

1.

A “Exposição de motivos” do Projeto de Lei (doravante PL) em referência justifica e apresenta um conjunto alargado de medidas, expressando:

“Esta degradação das condições de trabalho tem gerado cada vez mais dificuldades de conciliação da vida profissional com a vida familiar e, particularmente quanto aos jovens, dificuldades em atingir a estabilidade na sua vida profissional e vida familiar.

Tal degradação, com impactos directos e significativos na vida dos trabalhadores, foi em parte causada pelas alterações ao Código do Trabalho introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho, e pela Lei n.º 93/2019, de 4 de Setembro.

Com a presente iniciativa o PAN, cumprindo o seu programa eleitoral, pretende reverter algumas das alterações introduzidas nos últimos anos, de modo a assegurar uma maior conciliação da vida profissional com a vida familiar e assegurar a estabilidade profissional aos trabalhadores.

Em primeiro lugar, propomos a reposição do direito ao descanso compensatório por trabalho suplementar, bem como os valores pagos pelo trabalho suplementar, os quais foram, com a Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho, reduzidos para metade. (...). Assim, propomos o valor do trabalho suplementar passe a ser pago pelo valor da retribuição horária com os acréscimos de 50% pela primeira hora, ou fracção desta, e 75% por hora, ou fracção subsequente, em dia útil; e 100% por cada hora ou fracção, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado.

"Paralelamente, tendo em conta que actualmente existem dúvidas quanto ao modo como são calculados os acréscimos nos casos em que o trabalho suplementar é prestado em período nocturno, propomos uma clarificação do quadro legal aplicável de modo a que, caso haja que considerar mais do que um acréscimo, o valor hora deva ser determinado mediante soma dos acréscimos.

Em segundo lugar, visando a assegurar um reforço da protecção da parentalidade e prosseguir os avanços dados pela Lei n.º 90/2019, de 4 de Setembro, propõe-se a previsão de um alargamento da duração da licença parental inicial para seis meses.

Em paralelo e tendo em vista a protecção dos direitos de parentalidade e evitar certas arbitrariedades dos empregadores, propomos que, no caso das microempresas, o gozo da licença parental inicial em simultâneo, de mãe e pai que trabalhem na mesma empresa, só possa ser rejeitado pelo empregador mediante justificação escrita fundamentada - que, se incumprida, constituirá contraordenação muito grave.

Em terceiro e último lugar, propomos que se revertam alguns dos entraves à estabilidade da vida profissional e ao desenvolvimento da vida pessoal que foram introduzidos pela Lei n.º 93/2019, de 4 de Setembro, e que afectam em especial os jovens, algo que ficou patente em termos práticos aquando da crise sanitária da Covid-19. Deste modo, com a presente iniciativa pretendemos reduzir o período experimental na contratação de

trabalhadores à procura de primeiro emprego e desempregados de longa duração, dos actuais 180 dias para 90 dias, e rever o âmbito de utilização de contratos de trabalho de muito curta duração.” (sublinhados nossos).

2.

O PL em referência, entre outros, visa proceder à 16.^a alteração ao Código do Trabalho (doravante CT), aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

O Código do Trabalho, desde a sua aprovação, em 2009, já sofreu 15 alterações ao seu regime.

Verifica-se, assim, que o referido Código foi objeto de mais de 1 alteração por ano.

A CIP, não obstante entender que os regimes jurídicos devem acompanhar a evolução das múltiplas dimensões da sociedade, considera que mudança constante dos regimes não confere ou permite a devida estabilidade dos “sistemas”, circunstância que condiciona o efeito útil dos mesmos.

De resto, julgamos, igualmente, que, face ao momento de combate à pandemia do COVID-19, que atravessamos, para o qual muito tem sido exigido em termos de produção legislativa, este não é o momento mais adequado para a introdução de alterações legislativas em diplomas da maior relevância como é o Código do Trabalho.

3.

Relativamente às alterações que, através do PL em referência, se intenta introduzir no Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, a discordância e frontal rejeição da CIP incide, desde logo, na metodologia.

Através do Projeto em análise, o PAN (à semelhança do que tem sucedido com outros Grupos Parlamentares de esquerda), demonstra um frontal

desrespeito pela autonomia do Diálogo Social Tripartido, bem como pelos seus principais atores: os Parceiros Sociais.

Isto porque a redação dos dispositivos que regulam, no CT, a organização do tempo de trabalho e, dentro deste, o trabalho suplementar, emergem de dois Acordos alcançados em sede de Comissão Permanente de Concertação Social (CPCS), a saber:

- O “Acordo Tripartido para um Novo Sistema de Regulação das Relações Laborais, das Políticas de Emprego e da Protecção Social em Portugal”, de 25 de junho de 2008, que traçou as linhas gerais para a revisão do Código de Trabalho (doravante CT) de 2009, aprovada pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro; e
- O “Compromisso para o Crescimento, Competitividade e Emprego” (doravante CCCE), celebrado entre o Governo e a maioria dos Parceiros Sociais com assento na Comissão Permanente de Concertação Social, em 18 de janeiro de 2012.

A matéria assume relevo do maior impacto e alcance no desenvolvimento das relações laborais, sendo inaceitável o afastamento destes assuntos dos seus principais atores, como se disse, os Parceiros Sociais.

E isto quando se reconhece que a consensualização de soluções em sede de Concertação Social, sobretudo em matérias relativas à legislação laboral, contribui decisivamente para o estabelecimento de um clima de paz social e de coesão social, que é tido como condição fundamental ao desenvolvimento harmonioso do País.

Tendo sido, como foram, os Parceiros Sociais a acordar nas soluções que, em matéria de organização do tempo de trabalho – incluindo, aqui, o trabalho noturno e por turnos –, se encontram em vigor no Código do Trabalho, no âmbito de um equilíbrio global que ficou plasmado nos citados Acordo e Compromisso, forçoso se torna que, qualquer eventual nova abordagem, seja feita num quadro completo da sensibilidade e

posicionamento dos Parceiros Sociais quanto à matéria em causa, bem como dos argumentos que estes possam esgrimir, tudo no âmbito de uma discussão séria em Concertação Social.

Em suma, através do PL em análise, intenta-se destruir, sem qualquer justificação plausível, tudo o que, em negociação, foi definido pelos Parceiros Sociais em Concertação Social.

4.

Por outro lado, cumpre questionar, desde já, se foi levado a cabo algum estudo de impacto financeiro e social das medidas constantes do PL.

Na perspetiva da CIP, muitas dessas medidas terão um custo (aí incluída a desorganização que acarreta para a organização do tempo de trabalho nas empresas), relevante e mesmo insuportável para a esmagadora maioria das empresas, ressaltando, como é obvio, a estrutura empresarial existente: micro, pequenas e médias empresas.

Acresce que vivenciamos, eventualmente, a maior ou uma das maiores crises humana, social e financeira da história de Portugal.

5.

Acresce, ainda, ressaltar que, na perspetiva da CIP, o PAN se encontra alheado da realidade: *"degradação das condições de trabalho"*.

Veja-se, por exemplo, que, segundo os dados do Inquérito às Condições de Trabalho em Portugal Continental, realizado pelo CESIS – Centro de Estudos para a Intervenção Social, na sequência de protocolo estabelecido com a Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT):

- 89.9% dos trabalhadores responderam que se sentem satisfeitos com o seu trabalho;
- 72.6% dos trabalhadores dizem sentir-se "em casa" na organização onde trabalham.

6.

Na perspetiva da CIP, as medidas previstas na Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, bem como outras que a estas se têm de somar, contribuirão, e muito, para controlar a destruição de empregos e, conseqüentemente, dos rendimentos das famílias, colocando-os numa rota de sentido inverso ao que se verificou até meados de 2012, e que, de outra forma, teriam sido drasticamente mais afetados.

Neste contexto, mais necessário do que a mera negação dos benefícios e impactos positivos que tiveram, seria manter em vigor e, porventura, aprofundar tais medidas, face ao contributo inestimável que têm produzido para a competitividade das empresas e para a criação de emprego.

A CIP reitera que a promoção do emprego é um objetivo fundamental, assim como é crucial aumentar o nível de vida da população portuguesa.

Só que, tanto a promoção do emprego como o aumento do nível de vida dos portugueses dependem da criação, crescimento e desenvolvimento das empresas.

Sem empresas modernas e competitivas, tais aspirações não passam de uma miragem.

7.

Quanto à parentalidade, as propostas são apresentadas sem qualquer justificação.

Diga-se, aliás, que uma das propostas apresentadas neste âmbito, é bem demonstrativa do alheamento total do proponente sobre o que é a realidade das empresas e dos mercados de trabalho.

Segundo o PL, “e tendo em vista a protecção dos direitos de parentalidade e evitar certas arbitrariedades dos empregadores, propomos que, no caso das microempresas, o gozo da licença parental inicial em simultâneo, de mãe e pai que trabalhem na mesma empresa, só possa ser rejeitado pelo empregador mediante justificação escrita fundamentada – que, se incumprida, constituirá contraordenação muito grave.”

Em primeiro lugar, desconhecemos a que arbitrariedades se está o PAN a referir.

Aliás, temos, como se sabe, um extenso, consolidado e generoso regime de proteção da parentalidade.

Em segundo lugar, questiona-se: Sabe o PAN que microempresas são aquelas que empregam menos de 10 trabalhadores ?

Ou seja, é objetivo do PAN pressionar as empresas, ainda que indiretamente, a aceitar o gozo da licença parental inicial em simultâneo de mãe e pai ?

Em empresas com 4 trabalhadores ? 5 ? 6 ?.....

É razoável as empresas ficarem sem a disponibilidade de parte, eventualmente substancial, da sua força de trabalho ?

8.

O alheamento com a realidade continua através das propostas sobre o período experimental e a utilização dos contratos de trabalho de muito curta duração.

Relativamente ao primeiro, o PL visa *“reduzir o período experimental na contratação de trabalhadores à procura de primeiro emprego e desempregados de longa duração, dos actuais 180 dias para 90 dias.”*

Nesta matéria, justifica-se uma breve reflexão sobre os interesses que se pretende proteger com a figura.

Como se sabe e reconhece, o instituto do período experimental, embora tenha evoluído ao longo do tempo, não é uma figura recente do nosso quadro jurídico.

De facto, verifica-se que o período experimental já estava plasmado na Lei n.º 1952, de 10 de março de 1937.

Por outro lado, também como comumente se reconhece, o período experimental é do interesse de ambas as partes.

No que concerne ao empregador, o mesmo tem interesse em conhecer as aptidões e características pessoais e técnicas do trabalhador, a fim de prever as mais valias de uma vinculação.

No que diz respeito ao trabalhador, este tem interesse em conhecer o ambiente em que trabalha, e projetar a viabilidade de continuação de uma relação prolongada no tempo.

Como refere o Professor Monteiro Fernandes, *“do ponto de vista da entidade patronal, interessa que a situação resultante do contrato só se estabilize se, na verdade, o trabalhador contratado mostrar que possui as aptidões laborais procuradas; do ângulo do trabalhador, pode ser que as condições concretas do trabalho, na organização em que se incorporou, tornem intolerável a permanência indefinida do vínculo assumido”* (v. pág. 323, Direito do Trabalho, 12.ª Edição, Almedina).

Face ao exposto, facilmente se compreende que só o desenvolvimento prático da relação laboral ora criada pode demonstrar se a mesma corresponde ao interesse de ambas as partes.

Em suma, a CIP não vê qualquer justificativo para a proposta apresentada.

O alheamento continua através da proposta de redução do âmbito de aplicação dos contratos de trabalho de muito curta duração: aplicação exclusiva (atualmente não existe esta limitação) à atividade sazonal agrícola ou para realização de evento turístico e de duração não superior a 15 dias (atualmente o limite é de 35 dias).

Face ao exposto, a CIP formula um juízo de frontal rejeição de todo o PL em apreço.

5.novembro.2020