

Exmo. Senhor  
Dr. Feliciano Barreiras Duarte  
Presidente da Comissão de Trabalho e Segurança Social da Assembleia da República,

Junto se envia, em anexo, Notas Críticas da CIP aos seguintes Projetos Legislativos:

- Projeto de Lei n.º 728/XIII/3.ª, que revoga as alterações ao Código do Trabalho introduzidas no período da Troika que vieram facilitar os despedimentos e reduzir as compensações devidas aos trabalhadores, procedendo à 13.ª alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, da autoria do Grupo Parlamentar do Bloco de Esquerda;
- Projeto de Lei n.º 729/XIII/3.ª, que altera o regime jurídico aplicável à contratação a termo, concretizando os compromissos constantes do Programa de Governo e as Recomendações do “Grupo de Trabalho para a preparação de um Plano Nacional de Combate à Precariedade”, procedendo à 13.ª alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, da autoria do Grupo Parlamentar do Bloco de Esquerda;
- Projeto de Lei n.º 732/XIII/3.ª, que elimina os regimes do banco de horas individual e da adaptabilidade individual, procedendo à 13.ª alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, da autoria do Grupo Parlamentar do Bloco de Esquerda.

Com os melhores cumprimentos,

Nuno Biscaya

**DAJSL - Departamento dos Assuntos Jurídicos e Sócio-Laborais**



Praça das Indústrias | 1300-307 LISBOA  
Tel.: +351 21 316 47 00 | Fax: +351 21 357 99 86  
E.mail: [dajsl@cip.org.pt](mailto:dajsl@cip.org.pt)  
[www.cip.org.pt](http://www.cip.org.pt)

**PROJETO DE LEI N.º 728/XIII/ 3ª**

**REVOGA AS ALTERAÇÕES AO CÓDIGO DO TRABALHO INTRODUZIDAS  
NO PERÍODO DA TROIKA QUE VIERAM FACILITAR OS DESPEDIMENTOS  
E REDUZIR AS COMPENSAÇÕES DEVIDAS AOS TRABALHADORES,  
PROCEDENDO À 13.ª ALTERAÇÃO À LEI N.º 7/2009 DE 12 DE  
FEVEREIRO**

**(Grupo Parlamentar do Bloco de Esquerda)**

**– Nota Crítica da CIP –**

**Nota prévia**

O Projeto de Lei em epígrafe, visa proceder à **13.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 **12 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.

**1.**

O Projeto de Lei em referência (doravante PL) visa repor “*a compensação por cessação de contrato de trabalho, que não resulte de despedimento ilícito, nos 30 dias de retribuição base e diuturnidades*” (cfr. artigo 1º do PL), procedendo, para o efeito, a mais uma alteração ao CT.

A discordância da CIP sobre o teor do PL em apreço, bem como de outros sobre o mesmo assunto ou com ele conexos de outros Partidos Políticos representados na Assembleia da República– v.g. a reposição de regimes jurídicos laborais vigentes antes da intervenção da Troika através de um resgate financeiro por insuficiência de recursos para saldarmos as dívidas –, assenta em razões substanciais absolutamente decisivas, mas, também, na forma como a questão se encontra a ser tratada.

Uma breve nota sobre esta última.

Através do Projeto em análise, o Bloco de Esquerda (doravante BE) volta a demonstrar um frontal desrespeito pela autonomia do Diálogo Social Tripartido, bem como pelos seus principais atores: os Parceiros Sociais.

Isto porque a redação vigente do artigo 366º do Código do Trabalho (doravante CT) resulta da Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto, a qual emerge de um Acordo alcançado em sede de Comissão Permanente de Concertação Social (CPCS): o **“COMPROMISSO PARA O CRESCIMENTO, COMPETITIVIDADE E EMPREGO”**, de 18 de janeiro de 2012.

O processo que conduziu ao regime em vigor foi, aliás, faseado (v. Leis n.ºs 53/2011, de 14 de outubro, 23/2012, de 25 de junho e a já citada Lei n.º 69/2013), tal como previsto no mencionado Compromisso, e o montante das compensações nalgumas modalidades de cessação do contrato de trabalho foi, inicialmente, fixado em 20 dias e, posteriormente, em 18 e 12 dias, dependendo da duração e do tipo de contrato.

Nesse mesmo Compromisso pode-se ler, sob o ponto 1. (*“Revisão do regime jurídico das compensações em caso de cessação do contrato de trabalho”*) do item D. do Capítulo IV, intitulado *“LEGISLAÇÃO LABORAL, SUBSÍDIO DE DESEMPREGO E RELAÇÕES DE TRABALHO”* (v. pág. 45 e 46), o seguinte:

*“O Memorando de Entendimento obriga o País a proceder à redução das compensações devidas por cessação do contrato de trabalho.*

*Assim, relativamente aos contratos celebrados antes de 1 de novembro de 2011, a compensação a que o trabalhador tem direito deve ser constituída nos termos das regras seguintes:*

- a) *O trabalhador tem direito à compensação devida até à data de entrada em vigor das alterações nesta matéria ao Código do Trabalho, sendo contabilizada de acordo com o fixado no Código do Trabalho, com a redação dada pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro;*
- b) *Caso a compensação referida na alínea anterior seja igual ou superior ao limite de 12 retribuições base e diuturnidades ou a 240 RMMG, o trabalhador terá direito ao valor fixado na alínea a), mesmo que exceda este limite e sem que haja lugar a qualquer acumulação no futuro;*
- c) *Caso o valor seja inferior ao montante referido na alínea b), o trabalhador continuará a acumular os valores a que tem direito segundo a alínea a) com as compensações de acordo com o regime aplicável aos novos contratos (celebrados a partir de 1 de Novembro de 2011) com limite máximo de 12 retribuições base e diuturnidades, não podendo o montante mensal da retribuição auferida pelo trabalhador, para efeitos de cálculo da compensação, exceder 20 RMMG, até um montante máximo de 12 retribuições base e diuturnidades, ou 240 RMMG.*

*O regime jurídico das compensações em caso de cessação de contrato de trabalho acima estabelecido terá natureza absolutamente imperativa relativamente a todos os IRCT's e contratos de trabalho celebrados anteriormente à entrada em vigor do mesmo regime.*

*Neste contexto, o Governo compromete-se a apresentar, até ao final do primeiro trimestre de 2012, um estudo exaustivo que tenha presente os valores praticados nos restantes países europeus e após consulta aos parceiros sociais, bem como a introduzir as eventuais alterações que dele decorram no âmbito da discussão na especialidade da proposta de lei entretanto apresentada na Assembleia da República.*

*O Governo e os Parceiros Sociais acordam em estabelecer que, a partir de 1 de Novembro de 2012, a compensação devida pela cessação do contrato de trabalho será alinhada com a média da União Europeia, sem prejuízo da proteção das expectativas dos trabalhadores até esse momento.”.*

Verifica-se, assim, que foram os Parceiros Sociais a acordar neste equilíbrio global que emergiu do “Compromisso para o Crescimento, Competitividade e Emprego”, de 18 de janeiro de 2012, e obteve consagração legal no CT.

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

Ora, tendo sido, como foram, os Parceiros Sociais a acordar e a definir o teor da redação do já citado artigo 366º do CT em vigor, através do citado *“Compromisso para o Crescimento, Competitividade e Emprego”*, teriam que ser forçosamente estes a equacionar qualquer eventual alteração ao equilíbrio global que encontraram.

O regime relativo à forma de cálculo e montante das compensações nalgumas modalidades de cessação do contrato de trabalho constitui uma matéria verdadeiramente intrínseca ao desenvolvimento das relações laborais, sendo totalmente inaceitável, na sua análise e projeção, o afastamento dos seus principais atores, como se disse, os Parceiros Sociais.

Seria a total descredibilização da Concertação Social, como o BE parece querer prosseguir.

Isto numa época em que se reconhece que a consensualização de soluções em sede de Concertação Social, sobretudo em matérias relativas à legislação laboral, como aquela que faz objeto do PL em apreço, 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.

Agora, de fundo.

## **2.**

De acordo com o que se expressa na *“Exposição de Motivos”* do PL em análise, o Grupo Parlamentar do BE alega um extenso arrazado de comentários, todos no sentido de apontar para supostos malefícios ocorridos por força da Lei n.º 23/2012, de 25 de junho.

Na mencionada *“Exposição de Motivos”* refere-se, desde logo, que a dita Lei *“introduziu alterações fundamentais ao Código do Trabalho com o objetivo de desequilibrar em favor dos empregadores a regulação do trabalho, de precarizar e reduzir o custo do trabalho e de facilitar e embaratecer o despedimento.”*.

As afirmações transcritas não têm qualquer aderência real.

**A verdade é que dados objetivos contradizem o que diz o BE: Desde o terceiro trimestre de 2012 – ou seja, desde a entrada em vigor da Lei n.º 23/2012, de 25 de junho –, verificou-se uma inversão da tendência das insolvências, com uma queda acentuada a partir de 2013, as exportações, a preços correntes, aumentaram 28,5%, a taxa de desemprego diminuiu 7,6 pontos percentuais, a população empregada aumentou 5,3% (ou seja, 240 mil pessoas) e o número de contratos sem termo aumentou 8,9% (ou seja, 254,4 mil trabalhadores), de acordo com os dados da Direção-Geral da Política da Justiça do Ministério da Justiça e do INE.**

Isto significa que as medidas previstas na Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, bem como outras que a estas se têm de somar, contribuíram, 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 do 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.

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

26.fevereiro.2018

**PROJETO DE LEI N.º 729/XIII/3.ª**

**ALTERA O REGIME JURÍDICO APLICÁVEL À CONTRATAÇÃO A TERMO,  
CONCRETIZANDO OS COMPROMISSOS CONSTANTES DO PROGRAMA DE  
GOVERNO E AS RECOMENDAÇÕES DO “GRUPO DE TRABALHO PARA A  
PREPARAÇÃO DE UM PLANO NACIONAL DE COMBATE À  
PRECARIIDADE”, PROCEDENDO À 13.ª ALTERAÇÃO À LEI 7/2009 DE 12  
DE FEVEREIRO**

**(Grupo Parlamentar do Bloco de Esquerda)**

**– Nota Crítica da CIP –**

**Nota prévia**

O Projeto de Lei em epígrafe, visa proceder à **13.ª alteração ao Código do Trabalho**, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

O Código do Trabalho, desde a sua aprovação, em 2009, já sofreu **12 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.

**I – Em geral**

**1.**

O Projeto de Lei em referência (doravante PL) visa, em geral, alterar o regime jurídico do contrato de trabalho a termo resolutivo, reequacionando “o critério para afastamento do regime por instrumento de regulamentação coletiva” e limitando as situações em que projeta ser admissível o recurso a tal forma de contratação – cfr. artigos 1º e 2º do PL em apreço.

De acordo com o que se expressa na “Exposição de Motivos” do PL em análise, o Grupo Parlamentar do Bloco de Esquerda (doravante BE) começa, desde logo, por fazer referência a um “*Plano Nacional contra a Precariedade*”, nos seguintes termos:

«A “*Posição conjunta do Partido Socialista e do Bloco de Esquerda sobre solução política*”, assinado pelos Grupos Parlamentares do Partido Socialista e do Bloco de Esquerda em 10 de novembro de 2015, definia um conjunto de matérias de convergência entre os dois partidos, sem prejuízo das diferenças no conteúdo programático de cada um deles.

No quadro desse acordo insere-se o “*combate decidido à precariedade, incluindo aos falsos recibos verdes, ao recurso abusivo a estágios e ao uso de contratos de emprego/inserção para substituição de trabalhadores*”. Nesse âmbito foi constituído um Grupo de Trabalho para preparação de um Plano Nacional contra a Precariedade composto por representantes dos partidos signatários e pelo membro do Governo que tutela a área respetiva, bem como por especialistas independentes.» (sublinhado nosso).

Ora, a CIP, tal como o referiu em Nota Crítica, datada de 10 de julho de 2007, ao Projeto Lei n.º 534/XIII/2.<sup>a</sup>, que “*ALTERA O REGIME JURÍDICO APLICÁVEL À CONTRATAÇÃO A TERMO, CONCRETIZANDO AS RECOMENDAÇÕES DO “GRUPO DE TRABALHO PARA A PREPARAÇÃO DE UM PLANO NACIONAL DE COMBATE À PRECARIIDADE”*” (igualmente da autoria do Grupo Parlamentar do BE), continua sem ter conhecimento formal de tal Plano.

Temos conhecimento, isso sim, do Projeto de Lei 134/XIII/1.<sup>a</sup>, que “*Institui o Plano Nacional de Combate à Precariedade Laboral e à Contratação Ilegal*”, apresentado pelo Grupo Parlamentar do Partido Comunista Português, em 18 de fevereiro de 2016, que tinha, como vetor essencial, a criação de uma “*Comissão Nacional de Combate à Precariedade Laboral e à Contratação Ilegal*”, composta, entre outros, por representantes sindicais e dos empregadores com assento na Comissão Permanente de Concertação Social.

Sabemos, também que, em 22 de fevereiro de 2016, tal Projeto baixou à Comissão de Trabalho e Segurança Social para apreciação na generalidade.



O que coloca uma questão: existindo tal Plano, não deveria o mesmo ser discutido com os Parceiros Sociais membros da Comissão Permanente de Concertação Social (doravante CPCS) ?

É que até a citada Comissão constante do mencionado PL do PCP contemplava como membros estes Parceiros, ainda que com uma representação redutora (um representante de cada confederação sindical e dois representantes das confederações patronais – cfr. alíneas c) e d) do n.º 2 do artigo 2º do citado Projeto de Lei 134/XIII/1ª, da autoria do PCP).

Ainda que um tal Plano exista, tem sentido subtraí-lo à discussão em sede de CPCS ?

Parece, assim, ser frontal a falta de estima que o BE assume perante do Diálogo Social – tido este como um dos pilares do Modelo Social Europeu –, bem como pelos seus principais atores, os Parceiros Sociais com assento na Concertação Social.

## 2.

Igualmente grave é que o PL do BE mostra um total desprezo pela competitividade recentemente introduzida na economia portuguesa, mormente através da legislação laboral.

Estamos todos conscientes de que os atuais níveis de bem-estar económico de uma parte significativa dos portugueses são ainda insatisfatórios.

Reconhecemos todos que o bem-estar económico dos portugueses depende do seu rendimento.

Todavia, o rendimento só poderá aumentar de forma sustentável se forem criadas as condições necessárias para as empresas produzirem mais.

É por isso necessário recentrar o debate sobre a economia nos seus protagonistas, em quem gera valor económico, em quem cria emprego: as empresas.

E porque somos uma economia de mercado, aberta ao comércio internacional, para que as empresas produzam e vendam mais é também preciso que produzam melhor – ou seja, com maior produtividade – e com ganhos crescentes de competitividade.

O principal critério objetivo de avaliação da política económica deverá ser sempre baseado nos efeitos positivos ou negativos que tais políticas venham a provocar na competitividade das empresas.

Ora, o PL em análise vai claramente no sentido contrário ao desejado, prejudicando a competitividade das empresas portuguesas e a sua capacidade de produzirem mais e distribuírem mais rendimento.

Parece que, na mente do BE, já não lembra que foi há muito pouco tempo que Portugal foi intervencionado pela Troika e objeto de um resgate por insuficiência de recursos para saldar as suas dívidas ou que a retoma económica se está a processar a um ritmo mais lento do que desejado.

**A verdade é que dados objetivos contradizem o que diz o BE:** Desde o terceiro trimestre de 2012 – ou seja, desde a entrada em vigor da Lei n.º 23/2012, de 25 de junho –, verificou-se uma inversão da tendência das insolvências, com uma queda acentuada a partir de 2013, as exportações, a preços correntes, aumentaram 28,5%, a taxa de desemprego diminuiu 7,6 pontos percentuais, a população empregada aumentou 5,3% (ou seja, 240 mil pessoas) e o número de contratos sem termo aumentou 8,9% (ou seja, 254,4 mil trabalhadores), de acordo com os dados da Direção-Geral da Política da Justiça do Ministério da Justiça e do INE.

No que concerne aos dados sobre a contratação termo, a “Exposição de Motivos” do PL em apreço limita-se a citar aqueles que constam do “*Livro Verde sobre as Relações Laborais*”, aquando da sua publicação, em 22 de março de 2017, os quais, como se sabe, reportavam-se ao ano de 2015.

Ora, em 23 de janeiro de 2018, os dados do mesmo Livro Verde foram atualizados sendo que, relativamente à contratação, aí se pode ler o seguinte: “*Diferentemente, no 1.º semestre de 2017, pela primeira vez desde que o emprego começou a crescer na retoma da crise financeira, os contratos sem termo alcançaram um crescimento mais significativo do que os contratos a termo.*” (sublinhado nosso).

Estes sim, são sinais claros que reforçam a nossa confiança no futuro.

Mas o ponto de viragem tem um momento marcante, que o BE quer, de toda a forma e feitio, mascarar.

Tal ponto tem origem nas medidas previstas na Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, bem como noutras que a estas se têm de somar, que contribuíram, 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.

O que se verificou, pois, foi a introdução de maior competitividade na economia portuguesa, através das empresas e dos seus trabalhadores.

Creemos, aliás, que até o BE reconhece que sem empresas não há emprego nem rendimentos que a este estão associados.

Só que, neste domínio – o domínio do emprego –, é necessário criar condições bem viradas para a competitividade das empresas.

Sem competitividade e sujeitas à concorrência, as empresas acabarão por definhar ou pura e simplesmente desaparecer, levando consigo empregos e riqueza que a sua atividade, em cadeia, potencia.

Sucedem que a competitividade das empresas resulta também – e muito – da forma como estas podem conjugar os fatores de produção ao seu dispor, com vista a aumentarem a respetiva produtividade.

Na conjugação dos vários fatores de produção, releva, com particular acuidade e impacto, o quadro regulador das relações laborais.

E, concretamente na atual conjuntura, apesar dos progressos que já invocamos a propósito das soluções constantes da Lei n.º 23/2012, só com a introdução de maior flexibilidade nesse quadro – a flexibilidade que outros países conhecem e proporcionam às suas empresas nossas concorrentes – será possível remover os obstáculos que, no domínio das relações laborais, desde há muito tempo, se colocam à competitividade das empresas portuguesas.

A rigidez ainda verificável nesse quadro, gera dificuldades acrescidas às empresas que pretendem ser mais competitivas na concorrência global que quotidianamente enfrentam.

Essa rigidez é praticamente notória e drástica ao nível do despedimento disciplinar.

Tal rigidez, aliada às necessidades de capitalização das nossas empresas, dificuldades de acesso ao financiamento, elevados custos de contexto, burocracia persistente e um nível fiscal e contributivo pouco amigo do emprego e dos negócios, desmotiva decisões de investimento e condiciona a capacidade que o nosso país tem de atrair Investimento Direto Estrangeiro (IDE).

Na perspetiva da CIP, a criação de emprego, designadamente na atual conjuntura, torna imperiosa a manutenção e o reforço da flexibilidade ao nível da racionalização dos recursos, designadamente na vertente da utilização de formas flexíveis de contratação, entre as quais se inclui a contratação a termo – que o BE intenta, através do PL em apreço, restringir em termos tais que a utilização desse instrumento fique, praticamente, quase impossibilitada.

Sob pena de se desincentivar a criação de empresas ou impedir o seu crescimento e desenvolvimento, não deve ser proibido ou anormalmente dificultado à gestão das empresas racionalizar a sua força de trabalho, renovando-a ou adequando-a, para aumentar a produtividade ou proceder aos acertos requeridos pelas flutuações de mercado.

Se as empresas não puderem socorrer-se daquele instrumento legal – a contratação a termo nos moldes em vigor –, resta, como única alternativa – e isso mesmo a realidade vem evidenciando –, a não contratação, com a conseqüente estagnação da atividade, ou a deslocalização, a inerente perda de riqueza e postos de trabalho.

Numa época marcada pela retoma económica que se quer sustentada e sustentável, é absolutamente necessário manter e, se possível, alargar a possibilidade de as empresas poderem contratar em termos flexíveis.

É fundamental permitir às empresas o aproveitamento de todas as oportunidades de negócio que, através da solicitação de encomendas ou serviços, lhes surjam nos mercados interno, europeu e internacional.

Neste contexto, é necessário, como já se referiu, introduzir maior flexibilidade no mercado de trabalho, através da criação de formas expeditas de contratação que se coadunem com a extrema mutabilidade e evolução dos atuais mercados.

Ora, no que à contratação a termo diz respeito, o PL do BE encontra-se, precisamente, nos antípodas do que é necessário para alcançar tal desiderato, quando, por exemplo, intenta reduzir o elenco de situações em que é possível recorrer à contratação a termo, impor o pagamento de uma compensação quando ambas as partes acordem que o contrato de trabalho a termo certo não fica sujeito a renovação ou restringir o espaço negocial, neste domínio, em sede de contratação coletiva.

É necessário acabar definitivamente com a perceção negativa que recai, segundo alguns, sobre as formas flexíveis de contratação que se encontram legalmente disciplinadas, com um quadro de direitos e obrigações definido.

A diversificação das formas de contratação, para além de promover o emprego, é essencial para o bom funcionamento dos mercados de trabalho, pois contribui para ultrapassar ou, pelo menos, atenuar os ciclos económicos recessivos como aquele do qual estamos a recuperar.

Na presente situação de retoma, o importante é fazer regressar e ingressar as pessoas no mercado de trabalho, jovens e não só, independentemente de o contrato ter ou não termo ou de o mesmo ser a tempo completo ou parcial.

A flexibilização e estímulo destas formas de contratação produz igualmente efeitos colaterais de grande importância que se traduzem, entre outros, na redução de encargos da Segurança Social, reforçando, assim, a sua sustentabilidade e o próprio princípio da contributividade, e no reforço da proteção social.

Numa época marcada pela retoma económica que se quer ver reforçada e sustentada, torna-se, pois, absolutamente necessário alargar a possibilidade de as empresas poderem contratar em termos flexíveis e, também deste modo, criar emprego, pelo que, exatamente ao invés do que sucede com o PL em apreço, devem ser atenuadas as restrições atualmente existentes para estes tipos de contratação.

Assim, no caso da contratação a termo, deve ser flexibilizado o seu regime no que diz respeito às condições da sua admissibilidade.

Mais ainda: devia ser permitida a contratação a termo sem fundamentação/motivação – a Diretiva 1999/70/CE do Conselho, de 28 de Junho de 1999, respeitante ao acordo-quadro entre CES, UNICE e CEEP, relativo a contratos de trabalho a termo, apenas exige que a finalidade da contratação a termo seja determinada por condições objetivas, tais como a definição de uma data concreta, de uma tarefa específica ou de um certo acontecimento, e nem sequer impõe a cumulação entre estas, bastando-se com a opção por uma delas.

### 3.

A discordância e frontal rejeição incide, também, na metodologia.

Através do Projeto em análise, o BE (à semelhança do que tem sucedido com outros Grupos Parlamentares de esquerda), volta a demonstrar 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 contratação a termo, emerge 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 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 contratação a termo, 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 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.**

Regista-se, igualmente, que o PL prevê profundas alterações legislativas ao Código do Trabalho, as quais terão um profundo impacto na vida das empresas, ao nível da gestão, ao nível burocrático e, ainda, ao nível financeiro.

Neste contexto, questiona-se o seguinte: Como se explica que, através do PL apresentado, se esteja a pretender alterar o Código do Trabalho, quando o Governo e os Parceiros Sociais, se encontraram a discutir, na sequência do *“Livro Verde sobre as Relações Laborais”*, boa parte do quadro laboral, com vista à obtenção de um Acordo nessa sede ?

**Perante este enquadramento, a CIP formula um juízo globalmente muito negativo, mesmo de frontal rejeição, de toda o PL em apreço, através da qual se intenta subtrair à economia portuguesa dos mais relevantes instrumentos de competitividade que lhe têm permitido ombrear com os seus mais diretos concorrentes num Mundo em constante mutação e competição.**

Sem prejuízo do que assim fica dito em sede de apreciação geral do PL em apreço, e nalguns casos em complemento e aprofundamento da apreciação crítica já feita a algumas soluções constantes do mesmo, procede-se, seguidamente, a uma análise do Projeto na especialidade.

## II – Em especial

- **Artigo 139º (Regime do termo resolutivo), na redação proposta pelo artigo 2º do PL**

Projeta-se alterar a redação do dispositivo em referência, mantendo-se a permissão que o regime da contratação a termo só pode ser por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho (IRCT), com exceção do disposto no n.º 1 do artigo 140º do CT.

Proíbe-se, assim, que, por IRCT, se afaste o princípio de que o recurso à contratação a termo só possa ter lugar *“para satisfação de necessidade temporária da empresa e pelo período estritamente necessário à satisfação dessa necessidade.”*

Tal proposta parece ter subjacente duas motivações.

Por um lado, suprimir a referência, no artigo 139º do CT, à alínea b) do n.º 4 do artigo 140º, que, também através do PL em análise, se intenta eliminar; e, por outro lado, esclarecer que, por IRCT, não pode ser subtraído à contratação a termo o seu carácter temporário.

Sem prejuízo do que adiante se dirá a propósito da projetada supressão da alínea b) do n.º 4 do artigo 140º, a alteração ora proposta pelo BE, de impedir que, por IRCT, se afaste o carácter temporário da contratação a termo, é redundante.

Isto porque, nos termos do n.º 1 do artigo 3º do CT, já se dispõe, de forma meridiamente clara, que as *“normas legais reguladoras de contrato de trabalho podem ser afastadas por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, salvo quando delas resultar o contrário.”*



Ora, a alínea h) do artigo 2º da Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprovou o CT, assume formalmente a transposição da já citada Diretiva n.º 1999/70/CE, do Conselho, de 28 de Junho, respeitante ao acordo quadro CES, UNICE e CEEP relativo a contratos de trabalho a termo.

Tal Diretiva vigora, assim, no nosso Ordenamento Jurídico Jus Laboral, decorrendo, da mesma o carácter temporário do contrato a termo: “... *determinada por condições objetivas, tais como a definição de uma data concreta, de uma tarefa específica ou de um certo acontecimento.*” – cfr. n.º 1 do artigo 3º do citado normativo comunitário.

Ora, invocando, de novo, o citado n.º 1 do artigo 3º do CT, mormente a sua parte final, resulta claramente contrário ao n.º 1 do artigo 140º do CT a possibilidade do seu afastamento por IRCT, porquanto resulta das normas legais reguladoras de contrato de trabalho (as constantes da mencionada Diretiva transposta) a impossibilidade do seu afastamento de forma imperativa.

A possibilidade, ainda que com limites, de o regime da contratação a termo poder ser afastado por IRCT, foi introduzida, como corolário do princípio da negociabilidade, no Código do Trabalho de 2003, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto – v. artigo 128º deste Código.

Tal possibilidade foi confirmada em 2008, com já citado “*Acordo Tripartido para um Novo Sistema de Regulação das Relações Laborais, das Políticas de Emprego e da Protecção Social em Portugal*”<sup>1</sup>, tendo-se, assim, mantido no CT em vigor.

Com base nessa possibilidade, foram várias as convenções coletivas de trabalho que modularam e ajustaram o regime da contratação a termo às especificidades das empresas e dos setores abrangidos, mormente em épocas de crise (como aquela que, até há bem pouco tempo, vivemos), tendo permitido, preservar inúmeros postos trabalho.

Convenções coletivas de trabalho celebradas na vigência do Código, e comumente tidas por emblemáticas, outorgadas por estruturas sindicais afetas a ambas as Centrais Sindicais,

---

<sup>1</sup> V. ponto “5.6. Manter a possibilidade de as convenções colectivas de trabalho regularem as situações de admissibilidade do contrato de trabalho a termo, mas não permitir que elevem o limite da duração máxima dos mesmos;” (pág. 28).

prevaleceram-se do espaço negocial assim possibilitado, incorporando as soluções mais realistas e ajustadas às especificidades sectoriais que os outorgantes, representantes dos diretos interessados, como tal entenderam e valoraram.

Nesta sede, o BE que, amiúde, tanto apelo faz à contratação coletiva entra em total incongruência.

Contratação coletiva sem espaço negocial ? Ou só e tão só com o espaço previamente demarcado com baias muito curtas e em que forçosamente tem de arrumar-se ?

É necessário ter presente que a diversificação das formas de contratação é essencial para o bom funcionamento do mercado de trabalho, mormente perante a volubilidade e incerteza com que as necessidades se apresentam e absoluta imperiosidade de não se perderem oportunidades comerciais que podem surgir.

Neste contexto, a CIP considera absolutamente inaceitável qualquer alteração, como a que resulta do preceito em apreço, que modifique o quadro de relação entre a Lei e a Contratação Coletiva, com o objetivo de restringir a liberdade negocial.

- **Artigo 140º (Admissibilidade de contrato de trabalho a termo resolutivo), na redação proposta pelo artigo 2º do PL**

**n.º 4, a) e b)**

Projeta-se limitar a faculdade atualmente prevista na alínea a) do n.º 4 do artigo 140º do CT às microempresas (que empreguem menos de 10 trabalhadores).

No regime em vigor, tal possibilidade estende-se às empresas com menos de 750 trabalhadores.

Com esta proibição, dificultam-se intenções, projetos ou planos de investimento em novas áreas, com total desprezo pelas micro, pequenas e médias empresas.

Por outro lado, intenta-se revogar a alínea b) do mesmo dispositivo, deixando, assim, de constituir fundamento válido para a contratação a termo o contrato de trabalho celebrado com trabalhador à procura de primeiro emprego, em situação de desemprego de longa duração ou noutra prevista em legislação especial de política de emprego.

Desta forma, privam-se trabalhadores à procura de primeiro emprego e em situação de desemprego de longa duração de oportunidades de ingressarem ou regressarem ao mercado de trabalho – o que se reveste, a todos os títulos, de verdadeira “anti-medida” ativa de emprego.

Sem investimento, certo é que também não haverá emprego.

Todo um quadro absolutamente rejeitável, no qual a CIP não se revê.

- **Artigo 149º (Renovação de contrato de trabalho a termo certo), na redação proposta pelo artigo 2º do PL**

**n.º 2 (novo)**

Projeta-se introduzir, *ex novo*, que, não obstante as partes acordarem que o contrato de trabalho a termo certo não fica sujeito a renovação, mantém-se o direito do trabalhador à compensação prevista no n.º 2 do artigo 344.º do CT.

Tal intenção parece querer colocar um ponto final nas divergências doutrinária (v., entre outros nota n.º 4 ao artigo 344º do CT, in “*Novo Código do Trabalho e Legislação Complementar Anotados*”, 1ª edição – Maio 2009) e jurisprudencial (v., entre outros, Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa (RL), de 2 de março de 2011, in <http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/87303644ba7e0a0d802578630037feb8?OpenDocument>) que, amiúde, tem vindo a surgir na nossa comunidade jurídica.

A CIP defende precisamente a solução oposta aquela que ora defende o BE.

Destinando-se a compensação em causa, como se destina, a compensar o trabalhador pela quebra de expectativa na manutenção da relação contratual, verifica-se que, no caso em apreço, não há qualquer quebra ou frustração dessa mesma expectativa.

Citando o Acórdão da Relação de Lisboa atrás identificado, que, a este respeito, é elucidativo:

*«Com efeito, “tal como se não dá as horas a um relógio, não será preciso avisar a outra parte daquilo que já foi contratualmente acordado”, diz Júlio Vieira Gomes, ob. cit, pag. 923.*

*Segundo este mesmo autor, ob. e loc cit. «o Código do Trabalho veio conceder uma compensação ao trabalhador contratado a termo na eventualidade de caducidade, mas apenas quando a caducidade do contrato a termo certo decorrer de declaração do empregador» (sublinhado nosso), acrescentando, logo de seguida, que «Nesta hipótese de no próprio contrato a termo se prever que o contrato não se renova (ou então, diremos nós, quando, como se verifica no caso em apreço, no próprio contrato se preveja que terá, eventualmente, uma única renovação por igual período de tempo), não será, pois, necessária qualquer declaração do empregador nesse sentido e não será devida qualquer compensação».*

*No mesmo sentido Pedro Romano Martinez e outros em Código do Trabalho Anotado, 6ª Edição, pag 713.*

*Tendo sido este o sentido da decisão proferida no Ac. desta Relação de 22/04/2009, proc. 761/07.1TTLSB -4».*

Neste contexto, impor o pagamento de uma compensação sem qualquer justificação é totalmente inadmissível, porquanto consubstancia uma frontal violação aos princípios fundamentais de Direito, como sejam a autonomia das partes, expressamente refletidos na consagração da liberdade de forma (v. artigo 219º do Código Civil) e da liberdade contratual (v. artigo 405º idem.).

26.fevereiro.2018

**PROJETO DE LEI N.º 732/XIII/3.ª**  
**ELIMINA OS REGIMES DO BANCO DE HORAS INDIVIDUAL E DA**  
**ADAPTABILIDADE INDIVIDUAL, PROCEDENDO À 13.ª ALTERAÇÃO AO**  
**CÓDIGO DE TRABALHO APROVADO PELA LEI N.º 7/2009 DE 12 DE**  
**FEVEREIRO**  
**(Grupo Parlamentar do Bloco de Esquerda)**

**– Nota Crítica da CIP –**

**Nota prévia**

O Projeto de Lei em epígrafe, visa proceder à **13.ª alteração ao Código do Trabalho**, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

O Código do Trabalho, desde a sua aprovação, em 2009, já sofreu **13 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.

**1.**

O Projeto de Lei em referência (doravante PL) visa, tão só e apenas, proceder à supressão de alguns dos (senão mesmo os) mais relevantes instrumentos de organização do tempo de trabalho, a saber, o banco de horas individual e a adaptabilidade individual, revogando, para o efeito, os artigos 205º e 208º-A do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação em vigor (doravante CT) – cfr. artigos 1º e 2º do PL em apreço.

De acordo com o que se expressa na “Exposição de Motivos” do PL em análise, o Grupo Parlamentar do Bloco de Esquerda (doravante BE) alega um extensíssimo arrazoado de comentários, todos no sentido de apontar para os graves malefícios de tais formas de organização do tempo de trabalho, que apelida de “mecanismos” ou “modelos” de “*desregulação do tempo de trabalho*”.

Destaca-se, desde logo, a seguinte afirmação: *“Tendo origem num projeto do governo do PSD e do CDS-PP, a Lei n.º 23/2012, de 25 de junho que surgiu na sequência do Memorando sobre as Condicionalidades de Política Económica, tinha uma pretensão clara de diminuir o custo do trabalho, por via da eliminação de feriados, eliminação do descanso compensatório pela prestação trabalho suplementar, eliminação de dias de férias, redução das compensações pela cessação do contrato de trabalho e introdução de uma nova modalidade do despedimento por inadaptação sem modificação do posto de trabalho. Uma das matérias em relação à qual esta lei assumiu especial enfoque foi a da desregulação do tempo de trabalho.”*

Uma tal afirmação não tem aderência real.

O PL mostra um total desprezo pela competitividade recentemente introduzida na economia portuguesa, mormente através da legislação laboral.

Estamos todos conscientes de que os atuais níveis de bem-estar económico da grande maioria dos portugueses são ainda insatisfatórios.

Reconhecemos todos que o bem-estar económico dos portugueses depende do seu rendimento.

Todavia, o rendimento só poderá aumentar de forma sustentável se forem criadas as condições necessárias para as empresas produzirem mais.

É por isso necessário recentrar o debate sobre a economia nos seus protagonistas, em quem gera valor económico, em quem cria emprego: as empresas.

E porque somos uma economia de mercado, aberta ao comércio internacional, para que as empresas produzam e vendam mais é também preciso que produzam melhor – ou seja, com maior produtividade – e com ganhos crescentes de competitividade.

O principal critério objetivo de avaliação da política económica deverá ser sempre baseado nos efeitos positivos ou negativos que tais políticas venham a provocar na competitividade das empresas.

Ora, o PL em análise vai claramente no sentido contrário ao desejado, prejudicando a competitividade das empresas portuguesas e a sua capacidade de produzirem mais e distribuírem mais rendimento.

Parece que a mente do BE já não lembra que foi há muito pouco tempo que Portugal foi intervencionado pela Troika e objeto de um resgate por insuficiência de recursos para saldar as suas dívidas ou que a retoma económica se está a processar a um ritmo mais lento do que desejado.

**A verdade é que dados objetivos contradizem o que diz o BE:** Desde o terceiro trimestre de 2012 – ou seja, desde a entrada em vigor da Lei n.º 23/2012, de 25 de junho –, verificou-se uma inversão da tendência das insolvências, com uma queda acentuada a partir de 2013, as exportações, a preços correntes, aumentaram 28,5%, a taxa de desemprego diminuiu 7,6 pontos percentuais, a população empregada aumentou 5,3% (ou seja, 240 mil pessoas) e o número de contratos sem termo aumentou 8,9% (ou seja, 254,4 mil trabalhadores), de acordo com os dados da Direção-Geral da Política da Justiça do Ministério da Justiça e do INE.

Estes sim, são sinais claros que reforçam a nossa confiança no futuro.

Mas o ponto de viragem tem um momento marcante, que o BE quer, de toda a forma e feito, mascarar.

Tal ponto tem origem nas medidas previstas na Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, bem como noutras que a estas se têm de somar, que contribuíram, 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.

O que se verificou, pois, não foi a “*pretensão clara de diminuir o custo do trabalho*” – como quer fazer crer o BE – mas, isso sim, a introdução de maior competitividade na economia portuguesa, através das empresas e dos seus trabalhadores.

Creemos, aliás, que até o BE reconhece que sem empresas não há emprego nem rendimentos que a este estão associados.

Perante este enquadramento, a CIP formula um juízo globalmente muito negativo, mesmo de frontal rejeição, de toda o PL em apreço, através da qual se intenta subtrair à economia portuguesa dos mais relevantes instrumentos de competitividade que lhe têm permitido ombrear com os seus mais diretos concorrentes num Mundo em constante mutação e competição.

Ainda em sede de “Exposição de Motivos” da PL em análise, o BE refere o seguinte: *“Acrescenta ainda o Programa do Governo que com a revogação desta alteração à legislação laboral feita pela Direita se visa “reequilibrar a legislação laboral, bem como eliminar a confusão deliberadamente introduzida na regulamentação da flexibilidade na organização do tempo de trabalho, que permitiu a pulverização e individualização de diferentes horários de trabalho nas mesmas empresas”. Ora, pela sua natureza, a mesma censura é inteiramente aplicável ao mecanismo da adaptabilidade individual contemplado no artigo 205.º do Código do Trabalho. Com efeito, segundo com o Livro Verde sobre as Relações Laborais em 2014, este último mecanismo abrangia 305 mil trabalhadores, a que se somavam 18 mil abrangidos pelo mecanismo do banco de horas individual.”* (sublinhado nosso).

Ora, ao contrário do que diz o Programa do Governo, ainda que corretamente citado pelo BE, tal possibilidade não foi introduzida com o objetivo de criar “confusão” na regulamentação da flexibilidade na organização do tempo de trabalho.

Pelo menos crê-se não ter sido essa a intenção do Governo Socialista quando negociou e celebrou, em nome do Estado Português, o Memorando de Entendimento (MoU) com a Comissão Europeia e o Banco Central Europeu, em 17 de maio de 2011.



Aí se refere, no subponto i do ponto 4.6, a propósito dos “Regimes dos Tempos de Trabalho” que, até ao final do 4º trimestre de 2011, “O Governo efectuará reformas nos regimes dos tempos de trabalho, tendo em vista conter as flutuações do emprego ao longo do ciclo económico, incorporar melhor as diferenças nos padrões de trabalho nos vários sectores e empresas e aumentar a competitividade das empresas. i. O Governo irá elaborar uma avaliação relativa à utilização dada ao aumento dos elementos de flexibilidade pelos parceiros sociais, associados à revisão do Código do Trabalho de 2009 e preparar um plano de acção para promover a flexibilidade dos tempos de trabalho, incluindo as modalidades que permitam a adopção do regime laboral do “banco de horas”, por acordo mútuo entre empregadores e trabalhadores negociado ao nível da empresa.” (sublinhado nosso).

E, de facto, foi com base na constatação da irredutibilidade dos sindicatos em introduzir flexibilidade na organização do tempo de trabalho através da contratação coletiva, mormente através da instituição do banco de horas – era reduzido o número dos que tinham anuído em sentido inverso –, com vista a aumentar a competitividade, que se desenhou o designado “banco de horas individual”.

Voltar ao quadro anterior à possibilidade de criação deste instrumento por acordo, é não só retirar a um universo muito grande de empresas este instrumento do maior relevo na flexibilidade que a competitividade impõe, como contribuir negativamente para a dinamização que se diz querer imprimir à contratação coletiva.

## 2.

A discordância e frontal rejeição incide, também, na metodologia.

Através do Projeto em análise, o BE (à semelhança do que tem sucedido com outros Grupos Parlamentares de esquerda), volta a demonstrar 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, emerge 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 e de coesão social, que é tido como condição fundamental ao desenvolvimento harmonioso do País.

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.

### **3.**

Regista-se, igualmente, que o PL prevê profundas alterações legislativas ao Código do Trabalho, as quais terão um profundo impacto na vida das empresas, ao nível da gestão, ao nível burocrático e, ainda, ao nível financeiro.

Neste contexto, questiona-se o seguinte: Como se explica que, através do PL apresentado, se esteja a pretender alterar o Código do Trabalho, quando o Governo e os Parceiros Sociais, se encontraram a discutir, na sequência do “*Livro Verde sobre as Relações Laborais*”, boa parte do quadro laboral, com vista à obtenção de um Acordo nessa sede ?

**Perante todo este enquadramento, a CIP formula um juízo globalmente muito negativo – de rejeição, mesmo – sobre o PL em apreço.**