

APRECIÇÃO PÚBLICA

Diplomas:

Proposta de Lei nº 15/XV/1ª - Procede à alteração da legislação laboral no âmbito da agenda do trabalho digno

Identificação do sujeito ou entidade (a)

Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses – Intersindical Nacional

Morada ou Sede:

Rua Victor Cordon, n.º 1

Local:

Lisboa

Código Postal

1249-102 Lisboa

Endereço Electrónico:

cgtp@cgtp.pt

Contributo:

Em anexo

Data

Lisboa, 21 de Julho de 2022

Assinatura



(a) Comissão de trabalhadores, comissão coordenadora, associação sindical, ou associação de empregadores, etc.

Proposta de Lei nº 15/XV/1ª (GOV)

Procede à alteração da legislação laboral no âmbito da agenda do trabalho digno

(Separata nº 14, DAR, de 22 de junho de 2022)

APRECIÇÃO DA CGTP-IN

Depois da divulgação de uma primeira Proposta em Outubro de 2021 da denominada Agenda do Trabalho Digno, o Governo apresenta agora uma nova proposta de alteração da lei laboral que, no essencial, retoma a primeira, mas com algumas alterações substanciais que representam na sua maioria outras tantas cedências aos interesses patronais.

Estas cedências – nomeadamente o abandono do ligeiro aumento dos acréscimos remuneratórios pela prestação de trabalho suplementar, a eliminação da exigência de fundamentação da cessação do contrato de trabalho no período experimental, a retirada à inspecção do trabalho do poder de suspender o despedimento perante a verificação de indícios de ilicitude do mesmo – a par da recusa do Governo de devolver aos trabalhadores os direitos que lhes foram retirados sob a égide da tróica durante o período da governação PSD/CDS-PP e por anteriores governos, demonstram bem que não são os direitos e interesses dos trabalhadores que estão no centro das preocupações subjacentes a esta Proposta.

A CGTP-IN considera que esta Proposta mantém o essencial duma legislação laboral que serve, dia a dia, para agravar a situação dos trabalhadores.

As propostas avançadas são claramente insuficientes para resolver os enormes problemas que os trabalhadores enfrentam no dia a dia nas empresas, nomeadamente a instabilidade e insegurança resultantes da precariedade dos seus vínculos de trabalho, a deterioração da sua qualidade de vida e a impossibilidade de conciliar vida pessoal e familiar e vida profissional em resultado da desorganização e desregulação dos horários de trabalho e das exigências de períodos de trabalho cada vez mais longos. A estes problemas, juntam-se ainda os baixos salários que determinam que uma larga maioria de trabalhadores continue a viver em situação de pobreza ou de privação material.

Regra geral, a opção consagrada nesta Proposta consiste meramente em atenuar ou aligeirar alguns dos efeitos nefastos da actual regulamentação, nunca resolvendo efectivamente os problemas na sua origem.

Daí que, ao contrário do que se pretende transmitir na exposição de motivos desta Proposta, os problemas estruturais no mundo do trabalho não foram resolvidos, tendo alguns deles sofrido um

Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses



agravamento nos anos mais recentes, apesar do crescimento económico, impulsionado pelo aumento dos salários e pensões – ainda que insuficiente – ter permitido uma redução do desemprego.

A realidade para a maioria dos trabalhadores caracteriza-se pela sujeição a baixos salários, agora ainda mais reduzidos no quadro do brutal agravamento do custo de vida, a precariedade, os horários de trabalho cada vez mais longos e desregulados, a inexistente ou insuficiente protecção no desemprego, a pobreza, deixando para muitos a emigração como único recurso.

Por outro lado, os impactos resultantes da pandemia da doença COVID 19 serviram, em larga medida, como o Governo aliás também reconhece, para “destapar” muita da precariedade escondida sob várias capas no mundo do trabalho.

A fragilidade da situação dos trabalhadores abrangidos pela contratação a termo, pelo trabalho temporário e pelos falsos contratos de prestações de serviços, os primeiros a ser atingidos e justamente aqueles que as medidas alegadamente tomadas para manter o emprego durante a pandemia não lograram proteger, ficou cabalmente demonstrada.

As desigualdades agravaram-se e os níveis de pobreza acentuaram-se, ao mesmo tempo que as grandes empresas, que absorveram boa parte dos apoios públicos, aumentaram exponencialmente os seus lucros.

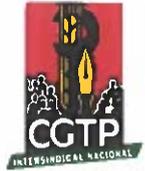
Perante as consequências da crise pandémica ficou igualmente provada a inutilidade e inadequação da reforma laboral efectuada em 2019 que, alegadamente, visava combater a precariedade – a mesma precariedade que continuou a crescer e cujo reflexo na vida de milhares de trabalhadores se torna cada vez mais evidente.

A nova situação que agora enfrentamos, com a insuportável subida de preços dos bens essenciais, contribuindo decisivamente para a redução do poder de compra, situação que, em função dos baixos salários auferidos pela larga maioria dos trabalhadores, está a contribuir para agravar ainda mais as suas condições de vida, exige soluções que não se vislumbram na proposta do Governo.

Para a CGTP-IN, não há justificação para que não se aumentem os salários, como não há justificação para que não se revertam as normas gravosas da legislação laboral, não se eliminem as formas de contratação que promovem a precariedade, não se reduza o tempo de trabalho, não se organizem os horários de trabalho nem se reduza a duração do período normal de trabalho, de forma a responder às necessidades dos trabalhadores que tentam conciliar a vida profissional com a vida familiar e pessoal.

A elevação das condições de vida e de trabalho exige a efectivação dos direitos fundamentais dos trabalhadores plasmados na Constituição da República Portuguesa, como sejam a liberdade sindical, o direito de contratação colectiva, o direito à segurança no emprego, o direito a uma justa indemnização em caso de despedimento, o direito à limitação da jornada de trabalho, o direito ao descanso, o direito à conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal e familiar e o direito a um salário justo.

Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses



Assim, para que esta proposta de lei pudesse realmente contribuir para melhorar os direitos dos trabalhadores seria essencial que contemplasse, entre outras:

- A revogação do regime da caducidade e sobrevivência da contratação colectiva
- A reposição plena do princípio do tratamento mais favorável
- A clarificação do direito de livre e pleno exercício de actividade sindical nas empresas e em todos os locais de trabalho, por parte de todas as organizações sindicais, independentemente da existência de organização sindical, sem restrições ou limitações de tempo e sem que as entidades patronais possam obstar ao desempenho deste direito constitucional, direito fundamental dos trabalhadores
- A redução do tempo de trabalho para as 35 h semanais sem perda de retribuição;
- A revogação dos regimes de adaptabilidade e dos bancos de horas
- A delimitação objetiva das atividades abrangidas pelo regime de laboração contínua e a sua limitação às situações que estejam relacionadas com a prestação de serviços socialmente imprescindíveis ou cuja interrupção deva ser evitada por motivos técnicos
- Limitação dos critérios utilizados em matéria de despedimento colectivo e extinção do posto de trabalho, restringindo as situações em que é possível à entidade patronal invocar esta forma de despedimento
- A alteração do regime de compensação por despedimento por causas objectivas (despedimento colectivo, por extinção do posto de trabalho e por inadaptação), repondo o valor da compensação em 30 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano de antiguidade
- A reposição da remuneração do trabalho suplementar para os valores antes da alteração de 2012 e reposição do descanso compensatório
- A consagração de 25 dias úteis de férias para todos os trabalhadores
- A revogação do período experimental de 180 dias na contratação por tempo indeterminado de trabalhadores à procura do primeiro emprego e desempregados de longa duração
- A limitação dos motivos justificativos da celebração de contratos a termo, que deviam resumir-se às situações de substituição de trabalhadores temporariamente impedidos de prestar actividade e a situações de acréscimo de actividade, muito delimitadas e sujeitas a controlo prévio
- A limitação das possibilidades de celebração de contratos de utilização de trabalho temporário aos mesmos motivos justificativos
- A revogação do regime dos contratos de trabalho de muito curta duração
- A integração dos trabalhadores em situação de dependência económica no regime geral da segurança social dos trabalhadores por conta de outrem (todos os trabalhadores independentes e ENI assim considerados ao abrigo das novas normas contidas na proposta).

Sem estas alterações, a “agenda do trabalho digno” que o Governo pretende aprovar estará sempre irremediavelmente incompleta e, como tal, não cumpre os objectivos pretendidos.

Para a CGTP-IN, trabalho digno significa antes de tudo assegurar o princípio do direito ao trabalho com direitos. Afirmar a contratação colectiva como instrumento fundamental de melhoria no progresso dos direitos e das condições de trabalho, garantir trabalho de qualidade e com direitos, ou seja trabalho

Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses

R



estável e seguro, com salários adequados a uma vida condigna para os trabalhadores e suas famílias, com a valorização das carreiras e das profissões, organização de tempo de trabalho, que permita uma efectiva conciliação entre vida profissional e vida familiar e pessoal, e respeito pelos tempos de descanso, garantia de condições de segurança e saúde em todos os aspectos do trabalho e, em geral, condições de trabalho compatíveis com o princípio da dignidade humana.

Nenhum destes aspectos fica definitivamente assegurado nos termos desta Proposta de Lei.

Apreciação na Especialidade

- I. **Princípio do tratamento mais favorável e contratação colectiva** (alteração ao Código do Trabalho – artigos 3.º, 10.º, 485.º, 497.º, 501.ºA, 510.º, 511.º, 512.º, 513.º e 515.º, novo artigo 10.ºA, 500.ºA)

As alterações propostas em matéria de princípio do tratamento mais favorável, concretamente a introdução do uso de algoritmos, inteligência artificial e matérias conexas no rol das matérias integradas no âmbito deste princípio, mais não são do que a confirmação de que a sua revogação constituiu um erro, com efeitos nefastos no já de si precário equilíbrio da relação laboral, tal como a CGTP-IN tem dito desde 2003 e sempre que se procedeu ao alargamento deste elenco. Desde a data da sua revogação até hoje, temos observado um contínuo e crescente fluxo de acrescentos a este regime, que demonstra, cada vez mais, a necessidade de um regime mais amplo e abrangente que proteja o trabalhador em toda a extensão da relação de trabalho.

Por outro lado, não se percebe em que medida esta alteração terá impacto, uma vez que estes trabalhadores beneficiam do princípio já previsto, nas matérias em que tal se aplica. Um trabalhador que preste a actividade numa plataforma digital ou sujeito à aplicação de algoritmos só beneficiará do princípio do tratamento mais favorável, nas matérias constantes do n.º 3 artigo 3.º do Código do Trabalho, que devem ser articuladas de forma correspondente.

Os Governos PS têm vindo sucessivamente a “remendar” um regime que, na sua essência, mantém a opção de não repor o regime inicial, dando origem a uma norma legal cada vez mais complexa, contraditória e de difícil aplicação. O princípio do tratamento mais favorável constitui o garante estrutural de que a legislação laboral e as condições de trabalho nunca regridem, colocando-as num movimento ascendente de constante progresso das condições de vida de quem trabalha e das suas famílias. Para a CGTP-IN é mais do que tempo de o governo reinstituir o princípio do tratamento mais favorável na sua plenitude.

Na medida em que a negociação colectiva constitui um importante pilar do desenvolvimento sócio laboral e das condições de vida, a reposição integral do princípio do tratamento mais favorável torna-se ainda mais premente, num quadro em que o Governo diz querer reforçar o direito de contratação colectiva.

Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses

Uma das medidas que o Governo apresenta como estando incluídas neste objectivo, está contida na proposta prevista para o artigo 485.º do código do trabalho, abrindo porta à valorização da contratação colectiva nos processos de contratação e financiamento públicos.

A CGTP-IN não rejeita este tipo de mecanismos, como é exemplo o seu apoio à introdução de critérios relativos à igualdade de género, entre outros. No entanto, mais importante do que estabelecer o requisito, é a qualidade e conteúdo da própria contratação colectiva. O sucesso desta medida não está desligado da contratação colectiva que se pretende aplicar. Na nossa opinião, e como tem demonstrado a própria realidade, a manter-se o regime legal como está, dificilmente a qualidade do conteúdo contratual melhorará para os trabalhadores.

Neste sentido, a proposta de privilegiar no acesso aos contratos e fundos públicos as empresas que tenham celebrado e/ou revisto recentemente as convenções colectivas é manifestamente insuficiente. Tal medida nada exige em matéria qualitativa, de elevação das condições de trabalho em causa. A realidade actual não se caracteriza, apenas, pela menor quantidade de contratos colectivos, caracteriza-se também pela sua qualidade mais reduzida, no sentido da contribuição que possam dar para o progresso social e laboral.

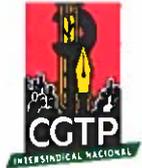
Já quanto à proposta do artigo 497.º, continua a tentativa – a par do que sucede com o princípio do tratamento mais favorável – de atenuar os nefastos efeitos desta norma, que para a CGTP-IN constitui um exemplo de grave inconstitucionalidade.

A introdução desta possibilidade significou um ataque sem precedentes à liberdade sindical, à sindicalização, promovido no sentido da individualização das relações de trabalho, típicas de países que fazem dos baixos salários a pedra de toque da sua capacidade competitiva. É esse paradigma que urge inverter.

Neste sentido, a proposta prevista para o n.º 5 do artigo 497.º, para além de contraditória, no sentido em que se afasta da intenção expressa pelo Governo – em diversas ocasiões – no sentido de combater o crescente individualismo nas relações de trabalho, ainda introduz um novo paradoxo jurídico, ao prever que a escolha não pode ocorrer quando o trabalhador esteja abrangido por portaria de extensão que afaste a aplicação daquela convenção. Ora, esta possibilidade é contraditória com os princípios de concorrência entre instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, estabelecidos no artigo 484.º do Código do Trabalho, que prevê o afastamento de IRCT não negocial, logo que entre em vigor instrumento negocial para o mesmo âmbito. Ora, a proposta que o Governo faz vai em sentido contrário. É o instrumento não negocial que afasta o negocial.

Esta proposta quando articulada com a que é feita para a criação de um novo n.º 2 para o artigo 515.º, visa tão só contornar o limite de dois anos previsto para a escolha individual. Uma vez mais, visa permitir às empresas manterem, na prática, as convenções aplicáveis aos trabalhadores que optam por não serem filiados. Se por um lado, na alteração ao Código do Trabalho de 2019 o Governo tinha limitado esta possibilidade no tempo e no espaço, vem agora, o mesmo Governo criar condições para a

Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses



sua perpetuação por via de uma portaria de extensão, derogando, uma vez mais, o princípio estabelecido no artigo 515.º actual, segundo o qual a portaria de extensão só pode emitir-se na falta de instrumento de regulamentação colectiva negocial.

Ora, esta proposta vem legitimar a prática já vigente, e que passa pela emissão de portarias de extensão, inclusive de Acordos de Empresa (AE), sempre que o período de duração da escolha individual esteja a terminar.

Aliás, esta prática, embora residual, mas já presente no nosso sistema de relações laborais, representa, na nossa opinião, uma subversão do papel conferido aos instrumentos não negociais de extensão do âmbito pessoal das convenções coletivas.

Com efeito, como refere o artigo 514.º do CT, o próprio legislador apenas confere esta possibilidade a situações em que esteja em causa a regulação de um sector de atividade ou uma profissão (n.º 1, *in fine*, do artigo citado).

Esta exigência é absolutamente compatível com a natureza regulamentadora, geral e abstrata, que caracteriza o que se determina como "fonte de direito". Esta "generalidade e abstração" que é característica das normas legais é quase anulada quando se trata de um AE, uma vez que esta tipologia constitui a mais específica das formas de contratação coletiva. Ao contrário, quando estamos perante um sector ou profissão, essa generalidade e abstração não são colocadas em causa.

Por outro lado, acresce que os casos em que a extensão de AE tem sido admitida pela DGERT, constitui uma prática contraditória com o próprio espírito legal do direito de contratação coletiva, enquanto direito exclusivo das associações sindicais.

Para a CGTP-IN, só a reposição sem excepções do princípio da filiação resolverá este problema causado por uma opção que visa a individualização das relações de trabalho e se constitui como factor de divisão e isolamento dos trabalhadores e enfraquecimento das suas estruturas representativas, atribuindo, de forma absolutamente ilegítima e com total desrespeito pela autonomia e independência das associações sindicais, os mesmos direitos que se reconhecem aos seus associados.

Já a respeito das alterações propostas para os artigos 501ºA, 510.º, 511.º, 512.º e 513.º, na prática, o que o governo propõe é mais uma etapa antes da caducidade, tal como sucedeu com a alteração imposta pelo artigo 501ºA do CT e que, até à data, de nada ou de muito pouco valeu. Após o esgotamento deste mecanismo arbitral, introduzido com a revisão do CT em 2019, é proposta uma nova fase de arbitragem, desta vez, a arbitragem necessária, a realizar-se antes da caducidade, beneficiando a parte requerente com uma nova suspensão do período de sobrevivência.

Ora, sendo verdade que esta proposta resolve e previne a produção de "vazios de cobertura de IRCT", pois esses vazios são integrados pela decisão arbitral respectiva – através de um IRCT não negocial -, tal não significa que esta proposta traga consigo algo de positivo.

Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses



Para a CGTP-IN o problema da caducidade e cobertura dos IRCT não está apenas directamente relacionado com os vazios que possam ou não existir, mas também com o conteúdo das convenções que preencham esses mesmos vazios. Apenas convenções mais favoráveis aos trabalhadores, com conteúdos que melhorem progressivamente as condições de trabalho, são susceptíveis de cumprir o papel de promoção do progresso social atribuído à negociação colectiva. É um problema de qualidade e não de quantidade. Se for para piorar o que está na lei, mais vale não existir.

Em decorrência, a proposta do governo representa o perigo referido no ponto anterior, pois retira às organizações signatárias o poder de decisão sobre o conteúdo, deixando estas de responder directamente pelo mesmo, passando a caber aos árbitros a definição dos conteúdos em função do objecto definido pela parte requerente.

Muitos contratos favoráveis aos trabalhadores têm vindo a caducar sem que se produza qualquer vazio, pois o espaço é também ocupado por contratos assinados por outras estruturas sindicais, os quais, regra geral, são menos favoráveis que os da CGTP-IN. Ora, não se produzindo vazio, vai continuar a verificar-se a caducidade da convenção denunciada, sem que nada se possa fazer para o impedir. Caducada essa convenção, ficarão em vigor as que o patronato não denunciar – leia-se, as menos favoráveis aos trabalhadores.

Qualquer efeito dissuasor que possa existir em virtude do recurso à arbitragem necessária antes da caducidade, esbarra na consequência referida anteriormente. É que, em última análise, este mecanismo constitui apenas uma barreira temporária ao efeito pretendido pelas associações patronais, que não resolve definitiva e eficazmente os efeitos nefastos do regime da caducidade sobre o edifício contratual coletivo nacional.

Entre 2005 e 2019, apenas foram publicadas 4 decisões arbitrais, das três modalidades existentes. Em conclusão, a CGTP-IN considera que esta proposta apenas demonstra o reconhecimento, por parte do Governo, de que a regra da caducidade fragiliza a efectivação da contratação colectiva, mas opta por não a revogar, favorecendo assim o patronato.

A mesma linha de raciocínio é subsumível à questão da suspensão da caducidade, na medida em que, reconhecendo o problema, o Governo opta por adiar a sua resolução “ad eternum”, mantendo os sindicatos reféns do bloqueio negocial patronal, os trabalhadores num permanente clima de instabilidade face os seus direitos e o patronato com a garantia de que, no final, tudo ficará como está.

Também no que respeita à alteração proposta no artigo 500.ºA, nomeadamente a criação de um mecanismo para apreciação da denúncia de convenção colectiva, através de requerimento remetido ao Presidente do CES, visa submeter a decisão de caducidade a um tribunal arbitral, o que, em última análise, na maioria das situações apenas atrasará a respectiva denúncia.

Mais relevante ainda é que estes procedimentos que o Governo PS tem vindo a acrescentar, progressivamente, à legislação laboral, seja através da suspensão da publicação de avisos pela

Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses

DGERT, seja através da criação de regimes de conciliação das partes, seja a arbitragem, seja a mediação, demonstra de forma inequívoca que é reconhecida a inadequação e efeito nefasto do regime de sobrevivência e caducidade ainda em vigor. Consequentemente, opta antes por introduzir cada vez mais momentos anteriores e posteriores ao período de sobrevivência e caducidade, tornando tudo cada vez mais complexo, mas nunca atacando o problema na sua essência.

Por fim, a CGTP-IN entende que a aplicação de determinados direitos colectivos aos trabalhadores independentes em situação de dependência económica, tratando-se de uma situação que, aparentemente, pode melhorar a condição desses trabalhadores, a mesma não deixa de trazer perigos evidentes para a generalidade dos trabalhadores.

A verdade é que, na legislação não devem subsistir confusões de qualquer tipo, devendo sobretudo clarificar-se se o trabalhador é ou não dependente. Só assim é possível garantir os seus direitos na plenitude. O perigo desta proposta reside no facto de poder apontar um caminho que vise a criação de uma terceira categoria de trabalhador, uma espécie de meio caminho entre dependente e independente, que não deixará de trazer efeitos nefastos à relação de trabalho mais tradicional, que é também a que mais condições de dignidade confere.

II. Presunções de contrato de trabalho e situações equiparadas:

- Trabalhadores em situação de dependência económica (alteração do Código do Trabalho – artigo 10º e novos artigos 10ºA e 10ºB)

As alterações ao regime das situações equiparadas actualmente previsto no artigo 10º do Código do Trabalho têm um carácter positivo devido à introdução de uma definição concreta das situações que devem considerar-se como de dependência económica, na medida em que indicia uma melhoria nas condições de trabalho destes trabalhadores.

No entanto, esta melhoria é em grande medida apenas aparente. Por um lado, não se alarga o leque de matérias em que se aplicam a estes trabalhadores as normas do Código do Trabalho; por outro lado, introduz-se a regra da aplicabilidade a estes trabalhadores dos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho negociais em vigor para o respectivo sector de actividade.

Ora esta previsão da aplicação dos IRCT em vigor a trabalhadores independentes em situação de dependência vem levantar vários problemas, desde logo quando interfere na organização sindical ao determinar quem os sindicatos devem representar sendo esta uma decisão que lhes compete exclusivamente e é definida nos respectivos estatutos; por outro lado, ao determinar a aplicabilidade de IRCT já existentes a estes trabalhadores, a proposta atenta contra o princípio da filiação, de acordo com o qual a convenção colectiva só obriga os trabalhadores membros de associação sindical celebrante.

Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses

Assim a atribuição aos trabalhadores independentes de um conjunto de direitos característicos da relação laboral leva a CGTP-IN a questionar se, de facto, não estamos perante trabalhadores por conta de outrem de pleno direito e se, ao invés de abrir a porta à desregulação e à criação de uma nova categoria de trabalhadores aos quais são reconhecidos apenas alguns direitos, não se deveria equiparar totalmente a sua situação a trabalho por conta de outrem conferindo-lhes o devido estatuto.

Não se entende ainda a referência à participação das ordens profissionais na representação colectiva dos trabalhadores independentes quando a estas ordens está legalmente vedada a participação em actividades relacionadas com a regulação das relações económicas ou profissionais dos seus membros (vide nº 2 do artigo 5º da Lei nº 2/2013, de 10 de janeiro).

Neste quadro, entende a CGTP-IN que as medidas, apesar de indiciarem uma melhoria da situação destes trabalhadores, não combatem verdadeiramente o recurso ao falso trabalho independente. Conforme temos defendido, o desincentivo do recurso injustificado a esta modalidade contratual passa pela eliminação das vantagens proporcionadas ao empregador pelo recurso a esta figura em confronto com o recurso ao trabalho por conta de outrem. E de entre estas vantagens, uma das mais significativas está sem dúvida relacionada com o valor das contribuições para a segurança social que, mesmo nas situações de dependência económica, continuam a onerar maioritariamente o trabalhador.

Por isso, a CGTP-IN defende que os trabalhadores independentes em situação de dependência económica, tal como definida na nova redacção proposta para o artigo 10º do Código do Trabalho, devem ser integrados no regime geral de segurança social dos trabalhadores por conta de outrem, aplicando-se plenamente a taxa contributiva global deste regime (34,75%, cabendo 23,75% à entidade empregadora e 11% ao trabalhador).

- Trabalhadores de plataformas digitais (alteração CT – novo artigo 12ºA)

A presunção de contrato de trabalho estabelecida no artigo 12ºA da proposta parece-nos adequada às circunstâncias em que é normalmente desenvolvido o trabalho em plataformas digitais, mas a vantagem do estabelecimento desta presunção reside sobretudo na capacidade para impor a sua aplicação perante as empresas que operam as plataformas, a qual por sua vez depende essencialmente das condições de que as entidades responsáveis pela fiscalização das condições de trabalho, nomeadamente a ACT, dispõem para actuar com a necessária eficácia neste âmbito.

A disposição do nº 5 do artigo 12ºA afigura-se contraditória – se o que está em causa é a presunção da existência de um contrato de trabalho, provando-se a existência desse contrato pela verificação das características identificadas, não se compreende o que poderá levar à não aplicação de todas as normas do Código do Trabalho.

III. Protecção na parentalidade (alteração CT – artigos 35º, 40º, 41º, 42º, 43º, 44º, 45º, 51º, 63º, 64º e 65º, 127º e 144.º)



Em primeiro lugar, cumpre dizer que as ligeiras alterações introduzidas em matéria de protecção da parentalidade não são suficientes para resolver os problemas de conciliação entre a vida familiar e a vida profissional com que se debatem a generalidade dos pais trabalhadores.

Conforme temos defendido, a CGTP-IN considera positivas as medidas de incentivo à partilha do gozo das licenças parentais, mas considera que estes incentivos não devem assumir a forma de majoração do valor de subsídios, mas sim de aumento da duração das licenças em função do maior tempo de partilha. O valor do subsídio parental deve corresponder em qualquer caso a 100% da remuneração de referência.

Por outro lado, discordamos da modalidade de licenças a tempo parcial a partir dos 120 dias, por entendermos que não apresenta vantagens para a criança já que reduz o tempo de acompanhamento pleno, nem para os trabalhadores que ficariam sujeitos a maiores pressões patronais no sentido de optarem por esta modalidade. Por outro lado, a criação desta licença parcial não dá quaisquer garantias de benefício para as mulheres que, até por razões puramente biológicas, são normalmente as mais penalizadas em termos de carreira e progressão profissionais,

Consideramos, igualmente, que o aumento do número de dias de licença exclusiva do pai podia ser um passo positivo, se fosse real. Ora, de facto, segundo a actual redacção da norma do nº1 do artigo 43º o pai tem direito a uma licença parental de 20 dias úteis, passando a proposta a determinar que esta licença terá a duração de 28 dias, mas se contarmos este período em dias consecutivos verificaremos que o aumento da duração da licença proposto é apenas aparente. O mesmo sucede com o aumento da duração da licença facultativa de 5 para 7 dias. Não se entende a razão da alteração, excepto se a intenção for criar a aparência de uma melhoria que não existe.

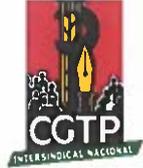
Finalmente, a previsão no nº 3 do artigo 144º da obrigação de o empregador comunicar à CITE o motivo da renovação de contrato de trabalho a termo de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante é manifestamente insuficiente para garantir a protecção destas trabalhadoras da terminação abusiva dos respectivos contratos a termo.

No entender da CGTP-IN, a não renovação de contrato a termo de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental deve seguir o mesmo regime previsto para o despedimento destes trabalhadores no artigo 63º do Código do Trabalho, com as devidas adaptações, exigindo-se que a fundamentação apresentada pelo empregador para a não renovação do contrato seja objecto de parecer favorável da CITE e da ACT.

IV. Protecção do trabalhador cuidador (alteração CT – novos artigos 101ºA a 101ºG; artigo 252º)

A CGTP-IN concorda genericamente com o regime previsto para protecção do trabalhador cuidador, mas considera que:

Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses



- A licença do cuidador deve ter uma duração anual mais prolongada, correspondendo a pelo menos 15 dias e deve permitir a partilha a fim de não sobrecarregar ou discriminar as mulheres que normalmente são as principais cuidadoras; por outro lado, não faz sentido que esta licença tenha de ser obrigatoriamente gozada de modo consecutivo
- Uma vez que estamos a falar dos direitos do trabalhador cuidador, definido na lei como aquele a quem foi reconhecido o estatuto de cuidador informal não principal, não faz qualquer sentido que, para gozo da licença do cuidador, bem como para o pedido de autorização de trabalho a tempo parcial ou horário flexível, se exija comprovativo de que outro membro do agregado familiar não goza da mesma licença ou está impossibilitado de prestar assistência, precisamente porque estes direitos e esta responsabilidade só assistem a quem tem o estatuto de cuidador informal não principal e a mais ninguém – para este efeito foi criado o estatuto
- O alargamento do regime das faltas justificadas previsto no artigo 252º do CT aos cuidadores informais a fim de prestar assistência à pessoa cuidada em caso de doença ou acidente é positivo, mas estas devem crescer as já previstas para a generalidade dos trabalhadores (um trabalhador cuidador informal pode ter necessidade de cuidar outros familiares além da pessoa cuidada).

V. **Trabalhador estudante** (alteração CT- novo artigo 89ºA)

Não se compreende qual a utilidade de prever um contrato de trabalho específico e com menos garantias para os estudantes.

De acordo com a nova norma, o contrato de trabalho com estudante não tem que assumir a forma escrita independentemente da modalidade, o que significa uma redução injustificada da protecção do trabalhador. Recorde-se que a lei só exige a forma escrita em contratos especiais, como é o caso do contrato a termo, para permitir o escrutínio nomeadamente judicial dos motivos justificativos da celebração deste contrato. Não vemos razão para os estudantes serem excluídos desta protecção.

Por outro lado, aparentemente, a previsão deste contrato de trabalho com estudante parece assumir que estão em causa apenas trabalhadores menores, mas na realidade o normativo proposto não restringe este tipo de contrato a trabalhadores menores. Ou seja, qualquer trabalhador, independentemente da idade, pode ser estudante e solicitar o estatuto de trabalhador estudante que já se encontra previsto na lei.

Finalmente, a criação deste contrato de trabalho específico para estudantes desvaloriza o estatuto do trabalhador estudante actualmente em vigor e é susceptível de dificultar ainda mais a vida dos trabalhadores, com normal contrato de trabalho, que pretendam gozar daquele estatuto.

Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses



Em conclusão, a CGTP-IN discorda da criação desta modalidade de contrato com estudantes, considerando que se trata de mais uma forma de promover a precariedade dos vínculos laborais, que em nada contribui para incentivar a qualificação dos trabalhadores.

Se o Governo pretende realmente proteger os trabalhadores estudantes de modo a incentivar a sua qualificação deveria melhorar o estatuto do trabalhador estudante já previsto na lei, no sentido de conferir a estes trabalhadores mais protecção e maior facilidade na conciliação entre a actividade educativa ou formativa e o trabalho.

VI. Período experimental (alteração CT – artigos 112º e 114º)

A CGTP-IN considera que o estabelecimento de um período experimental de 180 dias para pessoas à procura de um primeiro emprego e desempregados de longa duração não especialmente qualificados tem carácter abusivo, excessivo e discriminatório.

Todas as alterações propostas, alegadamente destinadas a disciplinar a utilização deste período experimental e a conter a sua utilização abusiva, representam meros paliativos e não resolvem o verdadeiro problema, que reside na própria duração deste período experimental que é abusiva.

Em nosso entender, a única solução justa passa pela revogação da norma que prevê um período experimental de 180 dias na contratação por tempo indeterminado de pessoas à procura do primeiro emprego ou desempregados de longa duração.

De qualquer forma, não podemos deixar de assinalar a supressão de uma das normas anteriormente propostas para mitigar a duração abusiva do período experimental, nomeadamente a obrigação de o empregador comunicar por escrito ao trabalhador os motivos da denúncia do contrato no período experimental. Em nosso entender, esta salvaguarda não resolve a questão de fundo, mas não obstante poderia funcionar como mecanismo de dissuasão da utilização abusiva do período experimental de 6 meses, pelo que a sua eliminação funciona contra os interesses dos trabalhadores.

VII. Contrato a termo resolutivo (alteração CT – artigos 141.º, 142.º, 143.º e 144.º)

As alterações propostas para o regime do contrato a termo resolutivo vêm trazer alguns elementos que podem ajudar a atenuar o enorme desequilíbrio numa relação de trabalho caracterizada pela precariedade.

A introdução da necessidade de fazer referência à “duração previsível do contrato” no texto do contrato a termo, pode ajudar a precisar melhor a duração do mesmo, especialmente nas situações de recurso ao termo incerto, uma vez que nesses casos a incerteza é muito grande para o trabalhador. É fundamental, por exemplo, que a duração esteja directamente conectada ao motivo justificativo invocado, nomeadamente à duração efectiva da actividade que o fundamenta.

Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses



Já na proposta relativa ao n.º 1 do artigo 143.º, percebe-se a tentativa de incluir o maior número de situações em que os trabalhadores são contratados numa empresa, para trabalhar noutra ou em estrutura comum. Contudo, esta situação demonstra, ao mesmo tempo, a enorme promiscuidade existente em matéria de contratação de trabalhadores e de exploração da precariedade laboral.

A extensão da sanção de não contratação a situações em que exista partilha de estruturas comuns, sendo positiva, continua a ser insuficiente para prevenir e, acima de tudo, impedir a exploração continuada da precariedade laboral.

Apenas a plena afirmação e reforço, na lei, do princípio segundo o qual a uma actividade permanente deve corresponder um contrato efectivo poderia, de forma mais efectiva, ajudar a combater o problema na origem.

VIII. **Trabalho temporário** (alteração CT – artigos 173º, 179º, 180º, 182º, 183º, 185º, 186º, 189º, 191º, 196º)

Para a CGTP-IN, a alteração proposta a respeito do n.º 3 do artigo 173.º do Código do Trabalho vem fazer justiça ao trabalhador, uma vez que, no caso de cedência ilícita, a solução de integrar o trabalhador na empresa utilizadora, não apenas tem sentido quando considerados os princípios gerais de direito nesta matéria, como também é válida de um ponto de vista prático: é que a empresa utilizadora é que tem necessidade de contratar, é esta que procura a empresa de colocação e não o contrário.

Já no que concerne à proposta contida para o n.º 1 do artigo 179.º, consideramos que o impedimento de se proceder a uma nova contratação de trabalho temporário pelo período aí referido, aplicando-se essa limitação às situações de sociedades em relação de domínio ou de grupo, ou com estruturas organizativas comuns, vem criar alguma dificuldade para as empresas que eternizam os trabalhadores nos mesmos postos de trabalho, sempre em regime temporário, passando por diferentes empresas de cedência de mão de obra. Contudo, não resolve o problema de fundo, pois, a natureza das ilicitudes relativas à utilização de trabalho temporário, prende-se, essencialmente, com o facto de grande parte das actividades, objecto de ocupação por trabalhador temporário, serem absolutamente necessárias ao funcionamento da empresa utilizadora. Ora, nesses casos, não deveria, pura e simplesmente, recorrer-se ao trabalho temporário de forma regular e permanente.

Neste sentido, a CGTP-IN defende que, adicionalmente, se devem restringir as situações em que é possível o recurso ao trabalho temporário, limitando-as apenas a situações absolutamente excepcionais e relativamente a actividades de duração determinada no tempo.

A respeito da proposta para os números 4 e 5 do artigo 180.º, é fundamental proceder-se à limitação no tempo da duração dos contratos de trabalho temporário sucessivos, aproximando o mais possível o

Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses

regime do contrato a termo. Contudo, sendo positiva a proposta, a CGTP-IN considera que deveria prever-se a aplicação deste limite a situações em que a relação deixe de ser triangular, para se tornar quadrangular, através de uma prestação de serviços instrumental, em que sendo a empresa utilizadora a prestadora de serviços, no final, o trabalhador acaba por prestar a actividade na empresa utilizadora de sempre, através de um contrato de Outsourcing. Esta possibilidade, já verificada na prática, visa contornar os limites actuais, sendo apta também para contornar os que aqui são propostos. Sob pena de se manter este “alçapão”, que retira eficácia real à norma, a CGTP-IN considera que é fundamental complementar com uma ressalva para estas situações, impedindo-as de sucederem.

Embora inicialmente o governo tenha enunciado a proposta de aproximar o regime do trabalho temporário a termo certo do regime do contrato de trabalho a termo resolutivo certo, a verdade é que recuou nesse desiderato. Sendo positiva a proposta de alteração do n.º 2 do artigo 182.º, a verdade é que, mesmo assim, o contrato de trabalho temporário continuará a admitir mais renovações, o que, para a CGTP-IN, é inadmissível e constitui um manifesto tratamento diferenciado em desfavor dos trabalhadores que se encontrem nesta situação.

Já em matéria de agravamento da moldura contra-ordenacional aplicável, a CGTP-IN considera que as propostas em causa têm cabimento no quadro da impunidade que se vai manifestando neste domínio, contudo, há que articular esta proposta com a melhoria das condições materiais e humanas de actuação da ACT.

Por outro lado, a CGTP-IN entende que continua a ser necessário o restabelecimento das medidas ligadas às notificações obrigatórias, estendendo-as também ao trabalho temporário, como forma de prevenir ilegalidades que, para além de muitas vezes descredibilizarem o sistema, ainda passam a ideia de impunidade. Neste papel, de controlo da admissibilidade, a ACT tem um papel importante a desempenhar.

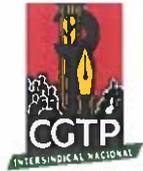
- Regime das ETT (alteração DL 260/2009)

A CGTP-IN considera que sendo positivo o agravamento dos requisitos aplicáveis às empresas de trabalho temporário, contudo, o regime proposto e mantido para a entrada em actividade por parte destas empresas, na nossa opinião, continuará a ser demasiado permissivo.

A sujeição a uma mera comunicação prévia como requisito para entrada em funcionamento é insuficiente, devendo prever-se a realização de uma auditoria prévia para verificação “in loco” do cumprimento dos requisitos, sob pena de tudo se tornar num processo meramente burocrático.

Por outro lado, estas empresas deveriam estar sujeitas a um apertado controlo de vistoria periódica e sujeitas a notificações obrigatórias à ACT sempre que procedam à integração de novos trabalhadores. Só assim se garantiria o cumprimento efectivo e material, e não apenas formal, dos requisitos estabelecidos.

Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses



Sublinhamos que o estabelecimento de requisitos rígidos, assumindo um efeito dissuasor, não resolve, contudo, todo o problema. Na opinião desta central sindical, o acesso indiscriminado ao trabalho temporário, por empresas utilizadoras, que visam tão só ocupar postos permanentes com trabalhadores com vínculo precário, continua a constituir a natureza fundamental deste problema.

IX. Tempo de trabalho

- Adaptabilidade grupal e banco de horas grupal (alteração CT – artigo 206.º, 207.º, 209.º, 211.º e 208.ºB)

O alargamento a novas situações das excepções ao regime da adaptabilidade grupal e do banco de horas grupal, aliás rodeado de restrições, não resolve os graves problemas suscitados por estes regimes que, estabelecidos exclusivamente no interesse dos empregadores, impossibilitam ou dificultam gravemente qualquer conciliação da vida profissional com a vida familiar.

A CGTP-IN considera que o problema da conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal não é verdadeiramente abordado nesta proposta de alteração da legislação laboral, que apenas introduz algumas alterações pontuais sem qualquer significado na vida real dos trabalhadores e das famílias.

A CGTP-IN considera que é essencial, em primeiro lugar, revogar todos estes regimes de adaptabilidade e de bancos de horas e, em segundo lugar, discutir a redução do tempo de trabalho.

- Período de laboração (alteração Lei 105/2009)

Conforme a CGTP-IN tem repetidamente denunciado, o pedido de laboração contínua tem-se multiplicado nos mais diversos sectores de actividade, inclusive naqueles onde a actividade desenvolvida não o justifica, contribuindo para a desregulação dos horários de trabalho e aumentando as dificuldades de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar.

Os critérios apontados na proposta para a emissão de autorizações de laboração contínua são muito vagos e deixam enorme espaço à discricionariedade e à manipulação. Nomeadamente os critérios que se fundam em razões de mercado.

A CGTP-IN considera que os critérios para autorizar a laboração contínua, bem como o aumento dos períodos de laboração, devem ser objectivos e limitados a razões puramente técnicas; as condições de mercado não devem servir de critério para este efeito, uma vez que abrem a porta à possibilidade de laboração contínua em todo e qualquer sector de actividade com justificações dificilmente sindicáveis e facilmente manipuláveis.

Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses

FP



X. **Outsourcing** (alteração CT – novos artigos 338ºA e 498ºA)

Embora reconhecendo que estas novas disposições introduzidas na legislação laboral são susceptíveis de melhorar no imediato as condições de trabalho dos trabalhadores envolvidos, a CGTP-IN não pode deixar de salientar que estas têm como consequência o reconhecimento e legitimação de condutas que correspondem frequentemente a verdadeiras fraudes à lei.

Na verdade, o recurso à contratação de serviços externos para prestação de actividades nucleares e permanentes das próprias empresas, não é mais do que um subterfúgio, para reduzir custos laborais, transferindo-os para outrem e nomeadamente para os próprios trabalhadores chamados a prestar estes serviços.

Neste quadro, por exemplo, a proibição de recorrer à terceirização de serviços proposta no novo artigo 338ºA não devia limitar-se às modalidades de despedimento colectivo e despedimento por extinção do posto de trabalho, mas estender-se igualmente a outras formas de cessação dos contratos de trabalho, além de dever aplicar-se durante um período mais alargado de tempo.

A proposta de aplicar os instrumentos de regulamentação colectiva vigentes nas empresas a toda e qualquer situação laboral que não corresponda ao paradigma do contrato de trabalho apresenta-se no imediato como uma solução adequada à protecção dos trabalhadores abrangidos, mas na verdade trata-se apenas de criar uma ilusão de maior protecção, legitimando-se vínculos precários e simulações contratuais.

XI. **Indemnização por caducidade do contrato a termo** (alteração CT – artigos 344º e 345º)

Obviamente que a proposta de aumentar de 18 para 24 dias de retribuição base e diuturnidades o valor da compensação de caducidade nos contratos a termo certo e a termo incerto tem carácter positivo.

Mas é insuficiente.

A brutal redução do valor das compensações e indemnizações devidas pela cessação do contrato de trabalho operada durante o Governo PSD/CDS-PP sob a égide da tróica, cujo objectivo foi facilitar e tornar mais baratos os despedimentos e enfraquecer as garantias do princípio constitucional da segurança no emprego, nunca foi invertida nem os posteriores Governos do PS manifestaram qualquer intenção de repor os valores anteriores.

Neste quadro, a proposta agora apresentada embora seja um passo na direcção certa, é um passo demasiado tímido e insuficiente para assegurar adequadamente o direito dos trabalhadores a uma justa compensação em caso de despedimento.

Na prática, o que o Governo faz é propor, de alguma forma, a reposição, mesmo assim não integral, do regime consagrado em 2009. Relembramos que em 2009 os contratos a termo previam o pagamento

Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses



de uma compensação de 3 dias por mês, para os contrato com menos de 6 meses e de dois dias por mês, para os com duração superior.

Não chegando a repor a situação dos trabalhadores cujos contrato durem menos de seis meses, parece-nos que esta alteração pouco contribuirá para o desagravamento da exploração da precariedade laboral, na medida em que a compensação proposta não é suficiente para fazer perigar os imensos ganhos económicos que o patronato tem com a precariedade laboral.

XII. Liberdade sindical – Actividade sindical na empresa (alteração CT – artigos 460º e 461º)

A proposta apresentada para o artigo 460.º do Código do Trabalho não clarifica a garantia de exercício da actividade sindical, não resolve todas as dimensões do problema e ainda introduz limitações ao exercício de um direito que deveria ser de aplicação directa, em função da sua previsão constitucional no capítulo dos Direitos, Liberdades e Garantias.

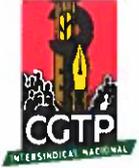
A liberdade por parte dos sindicatos de poderem aceder às instalações em que não têm associados ou organização sindical, deve estender-se mesmo às situações em que, nas empresas estejam representados outros sindicatos que não os que pretendem aí aceder. Nesse sentido, a CGTP-IN considera que, para se prevenirem ambiguidades e possíveis abusos – de que a legislação actual é bem exemplo – é importante clarificar-se de facto a garantia deste direito na lei, sendo fundamental que não se limite a liberdade sindical.

Como efeito, parece-nos que, de alguma forma, o Governo confunde o direito ao exercício da actividade sindical, com o direito de reunião no local e no tempo de trabalho, esse sim, limitado no tempo e no espaço, ou condicionado por critérios de segurança e funcionamento da entidade patronal.

É que, para além do exercício do direito de reunião, a actividade sindical comporta também o direito a afixar informação, a contactar com os trabalhadores, a distribuir informação, a esclarecer trabalhadores, a reunir com a entidade patronal e muitas outras vertentes que não se esgotam ou confundem com o direito de reunião.

Não podemos deixar de referir que o objectivo tem de ser o da clarificação da consagração plena da liberdade sindical, seja para os trabalhadores, no que respeita ao contacto com os sindicatos, seja para os sindicatos e seus dirigentes e delegados sindicais, no contacto com os trabalhadores representados. A CRP não estabelece qualquer limitação a este nível e o que está aqui em causa é, não mais, do que permitir que nas empresas em que não exista ainda estrutura eleita, os sindicatos contem com o mesmo nível de protecção legal que é garantido nos locais de trabalho em que já existem representantes eleitos.

Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses



Para a CGTP-IN, o desenvolvimento da actividade sindical deve ser desempenhado de forma autónoma e independente, sem condicionalismos formais que apenas visem limitar, na prática, o exercício do direito que se pretende reconhecer.

Não podemos deixar de sublinhar que não são apenas os sindicatos que vêem a sua liberdade limitada em situações de entrave ao exercício da actividade sindical; são os próprios trabalhadores, que são os destinatários últimos dessa mesma liberdade.

Assim, deve considerar-se uma redacção para o artigo 460º que garanta esse direito:

"Direito a actividade sindical na empresa

1. *Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver actividade sindical na empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais, comissões intersindicais ou direcções das associações sindicais.*
2. *O direito, previsto no número anterior, em empresas em que não haja delegados sindicais, comissões sindicais ou comissões intersindicais, é exercido pelas direcções das associações sindicais, aplicando-se o disposto nos artigos 461.º, 464.º e 465.º, com as necessárias adaptações."*

A respeito da proposta para o n.º 1 do artigo 461.º, a CGTP-IN considera positiva a clarificação em relação ao delegado sindical, mas não pode deixar de referir que, mesmo em empresas com mais de 50 trabalhadores sindicalizados, nem sempre é possível constituir uma comissão sindical. Assim, deve garantir-se, de forma inequívoca, o direito de convocatória ao delegado sindical, independentemente do número de trabalhadores sindicalizados. Consequentemente, consideramos que deve ser alterada a redacção do n.º 1 do artigo 461º do CT:

"Reunião de trabalhadores no local de trabalho

1. *Os trabalhadores podem reunir-se no local de trabalho, mediante convocação por um terço ou 50 trabalhadores do respectivo estabelecimento, pelo delegado sindical, pela comissão sindical ou intersindical.*
 - a. ...
 - b. ...
2. ...
3. ...
4. ..."

Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses

XIII. Algoritmos e inteligência artificial (alteração CT – artigos 24º, 106º, 107º 424º)

A CGTP-IN constata que, nesta matéria, a proposta se limita a prever um conjunto de direitos e deveres de informação sobre algoritmos e sistemas de inteligência artificial que afectam a tomada de decisões, sem nunca verdadeiramente fazer qualquer esforço para regular de alguma forma estes sistemas.

Sem prejuízo de concordarmos e reconhecermos a importância do estabelecimento destes direitos e deveres de informação, consideramos que face à crescente utilização, pouco transparente e até oculta, de algoritmos e sistemas de inteligência artificial na tomada de decisões que afectam vários aspectos da prestação de trabalho e das condições de trabalho, exige-se muito mais.

A CGTP-IN considera que é absolutamente necessário que, pelo menos, a lei proíba que as decisões que afectam os trabalhadores sejam tomadas exclusivamente por sistemas algorítmicos ou de inteligência artificial sem qualquer intervenção humana directa; que vede de todo a utilização de tais sistemas em decisões definitivas sobre a contratação e o despedimento, bem como a elaboração de perfis e o controlo da actividade profissional sem conhecimento dos trabalhadores.

XIV. Agravamento de sanções

- Contra-ordenações mais graves e novas contra-ordenações (alteração CT, vários artigos)

Um grande número das alterações constantes desta Proposta consubstancia-se na previsão de novas sanções (para comportamentos que não eram sancionados) e no agravamento de outras sanções.

A CGTP-IN concorda genericamente com estas alterações, mas alerta para a necessidade de estas sanções serem efectivamente aplicadas, sempre que se verifique o incumprimento das normas em causa.

- Alteração do processo contra-ordenacional (alteração Lei 107/2009)

Genericamente, a CGTP-IN está de acordo com as alterações propostas, visando o reforço do poder da ACT, no caso do trabalho temporário e em relação às empresas de trabalho temporário, bem como a agilização do processo em determinadas fases.

Não obstante, como temos vindo a defender, é fundamental legislar no sentido de reconhecer alguns poderes excepcionais à ACT, em matéria de classificação das suas decisões como título executivo, uma vez que essa possibilidade só está prevista para as coimas que se encontrem por liquidar (artigo 26.º).

Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses



Matérias como, por exemplo, a decisão relativa a salários em atraso e sua quantificação, trabalho suplementar e outras prestações retributivas, deveria conferir-se força executiva à decisão condenatória da ACT, agilizando o processo laboral e dispensando a fase declarativa do mesmo.

- **Reforço dos poderes da ACT** (alteração DL 102/2000)

Durante o período mais agudo da pandemia da doença COVID 19 foi criado um mecanismo ágil de controlo da regularidade e licitude dos despedimentos, que permitia na prática, mediante notificação ao empregador para que regularizasse a situação, a suspensão do despedimento, sempre que um inspector do trabalho verificasse a existência de indícios de ilicitude do despedimento

Na Proposta de Lei apresentada em outubro de 2021, este mecanismo era integrado no Estatuto da Inspeção Geral do Trabalho.

Porém, na presente Proposta, esta possibilidade de suspensão imediata de um despedimento potencialmente ilícito é totalmente eliminada, passando o inspector do trabalho a poder apenas comunicar ao Ministério Público a verificação da existência de indícios da ilicitude do despedimento para que este instaure a competente acção.

Obviamente que esta alteração elimina a utilidade do mecanismo para os trabalhadores e deixa-os, no imediato, desprotegidos contra um despedimento ilícito, sendo que a eventual acção interposta pelo Ministério Público só virá a produzir efeitos depois do mal já estar consumado.

Nesta, como em outras matérias, a CGTP-IN lamenta que o Governo na sua Proposta tenha optado por proteger os interesses patronais em detrimento dos direitos dos trabalhadores, nomeadamente numa situação de despedimento em que estes se encontram particularmente vulneráveis.

XV. **Contrato de trabalho de serviço doméstico** (alteração do DL 235/92)

A CGTP-IN considera positivo que se proponham finalmente alterações ao regime do contrato de trabalho de serviço doméstico, tendo em conta nomeadamente que esta legislação não está conforme às disposições da Convenção nº 189, sobre trabalhadores e trabalhadoras do serviço doméstico, 2011, já ratificada por Portugal em 2015.

Além disso, este regime do contrato de trabalho de serviço doméstico, que é legislação especial aplicável aos trabalhadores do serviço doméstico, sendo um regime com mais de 20 anos que nunca sofreu alterações, está também em desconformidade com o regime geral aplicável à generalidade dos trabalhadores por conta de outrem contido no Código do Trabalho, em prejuízo dos trabalhadores do serviço doméstico.

Neste quadro, embora algumas as alterações propostas sejam positivas, são manifestamente insuficientes, até porque deixam de fora vários aspectos que carecem de ser revistos, nomeadamente a idade mínima de admissão ao serviço doméstico, ou incluídos na lei como as condições de

Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses



alojamento quando este for na residência do agregado familiar, as formas de protecção contra todas as formas de abuso, assédio e violência e as condições em que a inspecção do trabalho pode ter acesso ao domicílio dos agregados familiares a fim de fiscalizar as condições de trabalho destes trabalhadores.

A CGTP-IN entende que se deveria caminhar no sentido de pura e simplesmente eliminar o actual regime do contrato do serviço doméstico, tornando aplicável a estes trabalhadores o regime geral do contrato de trabalho e introduzindo neste regime geral as regras específicas aplicáveis às relações de trabalho em actividades desenvolvidas no domicílio dos empregadores.

XVI. Estágios (alteração DL 66/2011)

As alterações propostas ao regime dos estágios, apesar de insuficientes, têm carácter positivo, nomeadamente no que respeita à exigência de seguro de acidentes de trabalho e à integração no regime geral de segurança social dos trabalhadores por conta de outrem.

No que respeita ao subsídio de estágio, a CGTP-IN entende que o seu valor nunca devia ser inferior ao valor da remuneração mínima mensal garantida.

Devia igualmente eliminar-se a possibilidade, ainda prevista no Decreto-Lei nº 66/2011, de alguns tipos de estágio continuarem a não ser remunerados, nomeadamente os que são exigidos pelas ordens profissionais para acesso à profissão.

XVII. Alteração do Código dos Regimes Contributivos da Segurança Social

As alterações propostas neste âmbito estão relacionadas essencialmente com o combate ao trabalho não declarado, mediante o agravamento das sanções para a falta de comunicação da admissão de trabalhadores à segurança social e com a articulação entre segurança social e ACT no que toca à comunicação da admissão de trabalhadores estrangeiros e merecem a nossa concordância.

21 de Julho de 2022

Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses