

À  
Comissão Parlamentar de Trabalho e Segurança Social

Exmos. Senhores,

Junto se remete, a apreciação da CGTP-IN dos Projectos de Lei nº 845/XIII, 1027/XIII, 1092/XIII, 1101/XIII e da Proposta de Lei nº 176/XIII, juntamente com ofício e os respectivos impressos.

Com os melhores cumprimentos,



**Paula Sousa**

CGTP-IN | Gabinete de Estudos  
Rua Vítor Cordon, n.º 1 - 2.º | 1249-102 Lisboa  
Tel. Directo: 21 323 66 38  
Fax: 21 323 66 95  
[paula.sousa@cgtp.pt](mailto:paula.sousa@cgtp.pt) | [www.cgtp.pt](http://www.cgtp.pt)

Comissão Parlamentar de Assuntos Constitucionais,  
Direitos, Liberdades e Garantias  
Palácio de S. Bento  
1249-068 Lisboa

N/Ref. 233/GES/PS/Lisboa, 14.03.19

**Assunto: Apreciação da Proposta de Lei nº 176/XII-** Altera o Código de Processo do Trabalho, adequando-o ao Código de Processo Civil;

**do Projecto de Lei n.º 845/XIII-** Garante a atribuição do abono para falhas a todos os trabalhadores da Administração Pública que desempenhem funções de manuseamento de valores, numerário, títulos ou documentos;

**do Projecto de Lei nº 1027/XIII-** Consagra o princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador (Alteração ao Código de Trabalho aprovado pela Lei 7/2009, de 12 de Fevereiro)

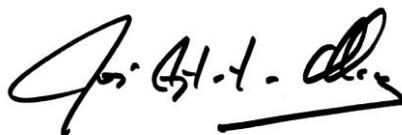
**Projecto de Lei nº 1092/XIII -** Altera a Lei 7/2009, de 12 de Fevereiro, que aprova o Código do Trabalho, o Decreto-Lei 89/2009 e o Decreto-Lei 91/2009, ambos de 9 de Abril, alargando a licença parental em caso de nascimento prematuro

**Projecto de Lei nº 1101/XIII -** Altera o Código do Trabalho, consagrando a Terça-Feira de Carnaval como feriado nacional obrigatório

Nos termos legais, junto se enviam os nossos pareceres aos Projectos de Lei em referência.

Com os melhores cumprimentos,

Pel'A Comissão Executiva  
do Conselho Nacional da CGTP-IN



(José Augusto Oliveira)

**Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses**

Filiada na



**CES**

Confederação  
Europeia  
de Sindicatos



## APRECIACÃO PÚBLICA

Diploma:

**Proposta de Lei nº 176/XIII - Altera o Código de Processo do Trabalho, adequando-o ao Código de Processo Civil**

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**

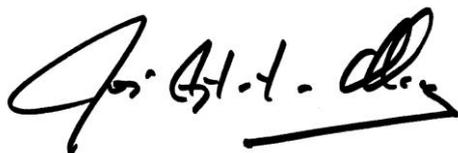
Contributo:

**Em anexo**

Data

**Lisboa, 14 de Março de 2019**

Assinatura



---

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

## **Proposta de Lei nº 176/XIII**

### **Altera o Código de Processo do Trabalho, adequando-o ao Código de Processo Civil**

**(Separata nº 108, DAR, de 12 de Fevereiro de 2019)**

#### **Na generalidade**

A alteração do Código de Processo do Trabalho constitui, para além da necessidade de o adequar ao Código de Processo Civil, também, no nosso entender, uma oportunidade evidente para a introdução de alterações que se repercutam numa justiça laboral mais efectiva.

Como é amplamente reconhecido, o problema da justiça laboral em Portugal está intimamente ligado à falta e efectividade das normas laborais. A natureza originariamente desequilibrada – quanto à relação de poder – da relação contratual laboral, justifica – no que à justiça laboral diz respeito - um regime processual adequado que, sem dispensar o processo civil, seja apto a responder em tempo e de forma ajustada às situações de violação da legislação do trabalho. Assim, a introdução de mudanças aptas a conferir uma maior efectividade das normas laborais, protegendo os trabalhadores de actos ilegais e ilegítimos das entidades patronais, apenas suportados numa relação contratual que é desigual, constitui uma oportunidade que importa não deixar passar.

Não terá sido, contudo, esse o entendimento do governo, na medida em que, o texto que nos é dado a conhecer na Proposta de lei que visa a alteração ao Código do Processo do Trabalho, fica aquém do que seria um necessário aprofundamento, neste normativo em especial, das características fundamentais do direito do trabalho e que o autonomizam em relação ao direito civil, e que assumem uma influência directa na forma como se tratam, do ponto de vista da administração do trabalho e da justiça, as relações de trabalho, o trabalho e os trabalhadores. Na verdade, de uma forma geral, a proposta em discussão pública resume-se, na quase totalidade, a um conjunto de alterações formais e processuais evitando alterações substanciais que pudessem

significar um aprofundamento efectivo do direito à justiça, em particular, da justiça laboral.

Em geral, a proposta de lei em análise padece de um conjunto de insuficiências, mas também de algumas concepções que reflectem a postura errada do Governo face ao trabalho:

1. A opção por proceder a mudanças que, na maioria dos casos, não introduzem alterações profundas no sentido da melhoria do processo de administração da justiça laboral, não indo além da alteração superficial de nomenclaturas – aproximando-as às aplicáveis ao processo civil – ou quando muito, ficando por diversas vezes por uma “normalização” processual no sentido de se conformar o processo do trabalho ao processo civil;
2. A ausência de alterações que, com algumas excepções, visem uma melhor administração da justiça, nomeadamente no que respeita à sua contribuição para a efectivação dos direitos laborais;
3. A perda de oportunidade para introduzir alterações ao processo de reparação de doenças profissionais e da legitimidade das associações sindicais, que, entre outras, seriam alterações aptas a celebrar o verdadeiro sentido teleológico de um código de processo, que é o de administrar a justiça, efectivando o direito constitucional que a todos os trabalhadores e cidadãos assiste neste domínio.

Como a CGTP-IN tem denunciado, a administração da justiça do trabalho tem sofrido com a desvalorização do próprio trabalho. Nesse sentido, a justiça laboral, como elemento determinante na efectivação dos direitos laborais, acaba por ser profundamente afectada por uma legislação laboral que desvaloriza a necessidade de protecção dos trabalhadores, enquanto parte mais fraca da relação de trabalho.

Para além desta tendência, que está na origem de muitos dos problemas jus-laborais, acumulam-se os problemas próprios de um sistema de justiça que funciona de forma deficiente, não garantindo, na plenitude, a concretização dos direitos constitucionais na matéria, algo a que não é alheia a necessidade de uma melhor formação juslaborista dos juízes do trabalho, e a respectiva ascensão às secções sociais dos tribunais da Relação, do Supremo Tribunal de Justiça e do próprio Tribunal

Constitucional sem o que, esta “dita reforma” se ficará por meros ajustamentos de ocasião, sem um impacto real e positivo na aplicação, justa, do direito do trabalho.

Não obstante considerarmos o carácter positivo de algumas alterações propostas – embora com um mero alcance processual –, é fundamental não perder mais uma oportunidade de resposta às justas e legítimas expectativas de milhões de trabalhadores que ainda vêm no acesso à justiça e aos tribunais, não como um direito, mas um obstáculo para a concretização dos seus legítimos interesses.

### **Na especialidade**

Quanto à apreciação na especialidade, referem-se os seguintes aspectos:

1. A alteração proposta no artigo 27.º, que altera a epígrafe de “poderes do juiz” para “dever de gestão processual”, levanta alguns problemas ao nível da extensão dos poderes discricionários do juiz no acto gestão processual.

Como resulta do final do n.º 1 do artigo proposto “...prazo razoável”, parece haver aqui uma tendência para a tramitação processual se desenrolar em função do prazo, submetendo o princípio da economia processual, não aos interesses da causa e da justiça, mas sobretudo à celeridade processual, o que nem sempre é aceitável, racional ou legítimo.

Ao dotar-se o juiz de todo este poder, subentendendo-se que também pode suprimir fases processuais, ajustar processos de produção de prova sem ter em conta o desequilíbrio da relação de trabalho, significa estender o poder discricionário do juiz para além do razoável, o que é profundamente contraditório, inclusive, com a mudança de terminologia operada na epígrafe: de poderes para deveres.

Para a CGTP-IN, é fundamental garantir que a dinâmica processual não é afectada por uma economia processual que funcione em prol do prazo e não em prol do direito à justiça, dando voz a visões – também elas economicistas – da administração da justiça aos cidadãos.

Embora a dinâmica processual deva contribuir para a administração da justiça em prazo razoável, tal não pode ser realizado de forma a colocar em causa as garantias processuais das partes. Neste sentido, a CGTP-IN defende que o artigo em causa

deve integrar uma salvaguarda a este nível, não permitindo ao juiz que coloque em causa, com um abuso de discricionariedade, garantias processuais consagradas na lei e fundamentais na aplicação do direito do trabalho.

Acrescentamos ainda que, ao abrigo do artigo 27.º n.º 1, deve afastar-se expressamente qualquer possibilidade de colocar no poder discricionário do juiz a inquirição conjunta de testemunhas, nomeadamente ao abrigo do disposto no art.º 604, n.º 8 do Código de Processo Civil, o que já tem vindo a suceder no âmbito do processo do trabalho. Contudo, esta possibilidade constitui, sempre, um meio de pressão sobre as testemunhas do trabalhador e mesmo de obstaculização à produção de prova e de busca da verdade material. Em processo de trabalho e face à natureza da relação que lhe está subjacente, a audiência conjunta de testemunhas é contraproducente pelo facto de poder inibir a parte mais débil na relação de trabalho a testemunhar com a isenção e verdade desejáveis. Neste sentido, deveria introduzir-se um requisito que proíba, uma tal prática em processo do trabalho.

2. Na proposta relativa ao artigo 33.º -A, se o objectivo é o de abranger uma diversidade de situações de cessação do contrato individual de trabalho por iniciativa da entidade patronal, relativamente às quais se levantem problemas de ilicitude, então, defende a CGTP-IN que o termo “modalidade de despedimento...”, deva ser substituído por “...modalidade de cessação do contrato de trabalho...”.

Este procedimento cautelar visa, como se sabe, acautelar danos decorrentes da cessação ilícita do contrato individual de trabalho. Podemos estar perante a invocação de uma caducidade do contrato a termo, de forma ilícita, por exemplo. Neste caso, não se subsumindo ao termo despedimento, esta situação poderia ficar de fora do âmbito deste procedimento cautelar de suspensão do despedimento. Daí que a CGTP-IN defenda que, quer a epígrafe da subsecção I, quer os termos utilizados ao longo de toda esta subsecção, sejam alterados de “despedimento” para “cessação de contrato individual de trabalho”.

3. No artigo 66.º, consideramos que toda e qualquer notificação de testemunhas do trabalhador sejam realizadas pelo tribunal, sendo que tal requisito deve ficar bem explícito na lei. Só a notificação pelo tribunal garante a necessária força coerciva que garanta efectivamente a presença das testemunhas no âmbito das diligências, sem colocar em causa, de forma desnecessária a produção de

prova, ou atrasar o processo afectando a economia processual, por falta de comparecimento das mesmas.

Defendemos igualmente a consagração deste tipo de previsão no âmbito dos procedimentos cautelares. Sempre que é interposta uma providência cautelar, o Código de Processo do Trabalho não clarifica quem deve notificar as testemunhas. Nesse sentido, defendemos que em todo e qualquer processo judicial, a notificação das testemunhas do trabalhador seja sempre realizada pelo próprio tribunal, nos termos gerais.

4. A CGTP-IN considera positiva a obrigatoriedade de gravação da audiência, conforme prevê o n.º 2 do artigo 68.º.

Na nossa opinião esta é uma matéria que não deve ser deixada à iniciativa das partes pela sua importância processual e para a efectivação das suas garantias face às instâncias de recurso.

5. O disposto no artigo 186.º-E à partida parece-nos positivo, na medida em que, a concentração de algumas fases processuais num só acto permite a redução do tempo de decisão, algo de muito importante no processo de impugnação da confidencialidade de informações ou da recusa da sua prestação ou da realização de consultas.

Por outro lado, esta proposta protege mais o trabalhador requerente, sem que sejam colocados em causa as garantias de contraditório.

6. No artigo 155.º, não obstante as repetidas chamadas de atenção da CGTP-IN neste domínio, a proposta continua a enveredar por uma mera alteração terminológica, o que constitui, manifestamente, uma alteração meramente decorativa quando o que se precisa é de uma resposta inequívoca a uma situação processual de bloqueio que sucede na fase conciliatória. Assim, tomando como experiência positiva o que se passa com a fase conciliatória do processo de acidente de trabalho, a nossa pretensão vai no sentido de se aplicar às doenças profissionais a mesma tramitação processual dos acidentes de trabalho. A verdade é que o Instituto da Segurança Social I.P. age como juiz em causa própria, repercutindo-se na falta de garantias processuais dos trabalhadores vítimas de doença profissional.

Esta situação, para além de resultar em inúmeros casos de não reconhecimento de doença profissional, ou de um reconhecimento, mas sem incapacidade, obriga os trabalhadores, após um arrastamento interminável do processo de certificação, a recorrer judicialmente da decisão do Instituto ou, o que é mais comum, a arcarem com os custos da sua própria reparação e infortúnio.

### **Das propostas da CGTP-IN**

Como anteriormente referido, embora se reconheça o carácter positivo de algumas medidas propostas, nenhuma das situações para as quais a CGTP-IN tem vindo a alertar foram atendidas no articulado em análise.

A CGTP-IN apelou, em devido tempo, para a necessidade de se tomarem algumas medidas que visassem conferir mais efectividade às normas laborais, em especial aquelas que se destinam a proteger os trabalhadores e a conferir maior justiça social à sua posição contratual.

Não obstante o não acolhimento de tais propostas, a CGTP-IN passa a expor, uma vez mais, as que considera serem as matérias em falta e cuja regulação em sede de Código de Processo do Trabalho persiste como fundamental:

#### A) A problemática da legitimidade colectiva das associações sindicais

Um dos problemas que se coloca, actualmente, no Código do Processo do Trabalho, tem a ver com o problema do reconhecimento da legitimidade individual e colectiva dos sindicatos.

Não é pacífico o entendimento do que são os interesses colectivos a que se refere o nº 1 do artigo 5º do CPT, o que tem originado a produção de sentenças muito díspares sobre esta matéria, quer quanto à legitimidade das estruturas de representação colectiva dos trabalhadores, quer quanto à obrigação do pagamento de custas processuais, com manifesto prejuízo da efectivação do acesso ao direito e aos tribunais por parte dessas estruturas.

Com frequência, como aconteceu recentemente com grande número de acções instauradas por associações sindicais relativas a cortes salariais, de pensões, de complementos de pensões e de subsídios de doença e desemprego, alguns tribunais inviabilizaram o prosseguimento dessas acções confundindo a defesa de interesses colectivos com a defesa colectiva de interesses individuais, nomeadamente:

- Colocando em causa a legitimidade dessas associações sindicais para a instauração das acções sem a prévia autorização individual dos trabalhadores;
- Exigindo a identificação dos trabalhadores abrangidos;
- Exigindo o pagamento prévio de taxa de justiça;
- Considerando que a defesa de interesses colectivos se verifica, apenas, quando esteja em causa a defesa da totalidade dos trabalhadores da empresa e todos este se encontrem representados na acção.

De forma a superar esta situação, a CGTP-IN defende que, presuntivamente, se defina na lei esse conceito – defesa de interesses colectivos - em termos que abranjam todas as situações em que estejam em causa a interpretação ou a aplicação de normas legais, administrativas ou convencionais que afectem ou sejam susceptíveis de afectar uma pluralidade de trabalhadores, independentemente do número destes.

#### B) A legitimidade colectiva de Confederações e Federações Sindicais

Um dos problemas que se coloca a este nível, tem a ver com a susceptibilidade de representação directa de trabalhadores associados em associações sindicais filiadas. A verdade é que têm sido diversas as decisões judiciais que colocam em causa este direito das associações sindicais, seja qual for o seu nível.

Esta tese é contestada com base nos artigos 55º e 56º da CRP, que consagram a liberdade sindical como condição e garantia da construção da sua unidade para defesa dos seus direitos e interesses, nomeadamente, a liberdade de constituição de associações sindicais a todos os níveis, bem como o direito das associações sindicais – e não apenas dos sindicatos – a defender e promover a defesa dos direitos dos trabalhadores que representem, directa ou indirectamente.

Por outro lado, julgamos que a decisão de representação, ou não, de interesses directos dos trabalhadores, por associações sindicais de diferentes níveis é algo que está intimamente ligado à liberdade de auto-regulação, organização e gestão democrática das organizações sindicais. Nesse sentido, o direito de uma associação sindical à representação directa ou indirecta dos trabalhadores não deve ficar dependente de qualquer decisão judicial.

Importa, nesse sentido, promover a nível legislativo a clarificação de que a legitimidade das associações sindicais para defenderem, nos tribunais, os direitos e interesses dos trabalhadores abrange todas as associações sindicais, aos vários níveis – no âmbito da representatividade de cada uma – e não apenas os sindicatos.

#### C) Alargamento da competência dos tribunais de trabalho

Outra das situações que, recorrentemente, é alvo da reflexão e análise atenta da CGTP-IN, é a que se prende com a competência dos tribunais de trabalho em matérias que, sendo de natureza laboral, seguem para o tribunal administrativo.

Nesse sentido a CGTP-IN defende a criação de um processo especial, em sede de Processo do Trabalho (transferindo a competência para os tribunais de trabalho) para as seguintes questões relacionadas com o acesso ao Fundo de Garantia Salarial, fundo de compensações do trabalho ou fundo de garantia de compensações do trabalho.

#### D) Efectivação do processo especial por doença profissional

A matéria ligada às doenças profissionais não tem sido alvo da melhor das atenções dos sucessivos Governos, na opinião da CGTP-IN, seja no que respeita à sua prevenção e reparação, seja no que respeita à sua regulação.

Dada a importância emergente que as doenças profissionais e os problemas de saúde relacionados com o trabalho, em geral, têm vindo a assumir, a CGTP-IN considera fundamental adoptarem-se algumas medidas judiciais que contribuam para a resolução deste problema.

Nesse sentido, propomos as seguintes medidas:

- Instituição da fase conciliatória nos processos emergentes de doença profissional, nos termos do previsto para o processo para reparação de acidente de trabalho

Uma das razões, pela qual, o direito à reparação da doença profissional é de difícil reparação, deve-se, certamente, ao facto de o processo especial para efectivação de direitos resultantes de doença profissional, previsto nos artigos 155º e seguintes do Código de Processo do Trabalho abranger apenas a chamada *fase contenciosa* (arts. 117º e seguintes) e não a *fase conciliatória*, regulada nos artigos 99º e seguintes.

Salvo melhor opinião, as doenças profissionais deveriam ser, também, objecto de participação ao Ministério Público, quer tenham sido, ou não, certificadas como tal pelo Departamento de Protecção contra os Riscos Profissionais ou equiparados do Instituto de Segurança Social I.P., seguindo-se a fase conciliatória em termos análogos ao que sucede com os acidentes de trabalho.

Ora, o que sucede com a doença profissional é que esta fase não existe. Ou seja, não existe, na fase processual inicial, qualquer intermediação por uma entidade imparcial.

No fundo, o que sucede é o seguinte: o Departamento de Protecção contra os Riscos Profissionais é parte interessada, uma vez que é este o responsável por reparar os danos resultantes da doença; tendo nas suas mãos todo o processo, desde a certificação à reparação. Em conclusão, o processo inicial de reconhecimento está nas mãos de uma das partes intervenientes, que possui todo o poder discricionário de decisão.

Ora, este tipo de solução não garante a efectivação do Princípio da Imparcialidade, limita o Princípio do Contraditório e, por fim, limita o acesso à justiça em matéria de doença profissional.

Urge, assim introduzir aqui um elemento imparcial e isento que tenha como função conciliar as partes e colocá-las em pé de igualdade, permitindo concretizar o objectivo do processo de reparação de doença profissional.

Nesse sentido, ao invés de o tribunal entrar apenas na fase contenciosa, a qual acarreta outros limites ao direito à justiça (já aqui abordámos o apoio judiciário, custas

judiciais e custas de parte), o que deveria suceder era, na fase inicial, aplicar-se um regime equiparado ao dos acidentes de trabalho, visto que, de uma forma geral, a solução processual encontrada é mais eficaz.

- Encaminhamento dos processos de “acidente em serviço” para o tribunal de trabalho

Por outro lado, é importante que, ao contrário do que sucede actualmente, os processos de “acidente em serviço” regulados pela Lei 503/99, que regula o Regime de reparação de acidentes e doenças profissionais ou equiparados na Administração Pública, sejam encaminhados para os tribunais de trabalho, passando a ter o seu processo regulado nos termos do Código de Processo do Trabalho. Esta alteração é tanto mais necessária quanto as pessoas colectivas públicas têm vindo a celebrar com seguradoras, contratos de seguro de acidente de trabalho.

#### E) Alteração das funções e objectivos atribuídos à audiência de partes

É comumente assente que a audiência de partes se encontra desajustada no tempo processual e constitui uma fase redundante no processo de trabalho, pelos menos nos termos em que actualmente está prevista. Na maior parte das situações estamos perante uma incidência processual que não passa de uma mera formalidade.

Na opinião da CGTP-IN a audiência de partes deveria ser substituída por um nova função processual apta a, em sua sede, poderem resolver-se de forma célere questões que não envolvam a discussão da matéria de direito e que resultem da aplicação directa da lei, como por exemplo, a necessidade de pagamento de uma compensação por caducidade no contrato a termo, diferenças salarias, etc. sendo o seu momento de realização a seguir à apresentação de contestação.

Neste tipo de matérias não existe qualquer discussão de direito, uma vez que a lei é suficientemente clara. Nesses casos, o juiz poderia imediatamente proferir sentença e ordenar o seu pagamento, ao invés de se obrigar o trabalhador a aguardar pelo final da acção.

#### F) Introdução de mecanismos especiais por acidente de trabalho e doença profissional

Ao nível da reparação de acidentes de trabalho e doenças profissionais, ainda na fase pré-contenciosa, surgem conflitos que mais tarde acabam por resultar em acções judiciais morosas e que seriam evitáveis se, ainda em fase precoce os mesmos pudessem resolver-se, protegendo os sinistrados do trabalho, por um lado e melhorando o sistema de reparação.

- Mecanismo judicial independente de avaliação da aptidão ou inaptidão para o trabalho

Recorrentemente, chegada a alta do acidente, ou mesmo antes dela, os trabalhadores sinistrados são obrigados a trabalhar sem que se sintam capazes de o fazer e sem que as entidades patronais os queiram receber. O facto é que as seguradoras, ciosas dos custos que têm de efectuar com a reparação dos danos emergentes de acidente, criam um contexto em que os médicos que acompanham os processos, declaram a alta do acidente, antes do trabalhador estar, de forma efectiva, com aptidão clínica para o trabalho.

São inúmeros os casos em que, em tribunal, em sede de processo emergente por acidente de trabalho, se prova o carácter precoce da alta e da decisão de reintegração do trabalhador.

Nesses casos, a previsão de um mecanismo especial de aferição da aptidão clínica do trabalhador, feito por médico perito independente, que a requerimento do trabalhador, ou de quem o patrocina, determinasse ou não a sua real aptidão para o trabalho, poderia evitar diversas acções declarativas emergentes de acidente de trabalho e impedir que trabalhadores, já de si vítimas dos riscos profissionais, se vissem remetidos para tratamento e baixa médica do Serviço Nacional de Saúde, mas sem direito a subsidio de doença, ou obrigados a trabalhar agravando a sua incapacidade ou a sua situação económica, quando não o podem, de todo, fazer.

- Acção executiva para efectivação do direito à reintegração nos termos da lei 98/2009 de 04 de Setembro.

Um dos problemas mais graves com que se debatem os trabalhadores sinistrados ou portadores de doença profissional, tem a ver com a efectivação das garantias de reintegração laboral previstas na lei.

Sucedem que, muitas vezes os trabalhadores se deparam com reintegrações contraproducentes que os colocam de novo nas mesmas situações de risco profissional, ou em situações para as quais a sua nova situação face ao trabalho – enquanto portadores de incapacidade – envolveria atenções e medidas a aplicar pela entidade patronal que em regra não encontram acolhimento na prática.

Assim, seria importante considerar-se a criação de mais um apelo ao processo de acidente de trabalho em sede de processo do trabalho e de um processo especial executivo, para prestação de facto, que obrigasse a entidade patronal a aplicar as regras de reintegração constantes da legislação em vigor.

#### G) Acção simplificada para reivindicação de pagamento de créditos laborais

Muitos casos existem em que os créditos laborais resultam da aplicação imediata da lei, não exigindo qualquer discussão de direito ou, por isso mesmo, qualquer processo declarativo comum, com todas as incidências que daí advêm.

Referimo-nos às compensações por caducidade do contrato a termo, aos salários, ao pagamento de horas extraordinárias, férias ou outras prestações retributivas ou complementares, que resultam da própria lei, independentemente de qualquer interpretação.

Neste caso, a CGTP-IN considera que faria sentido um regime simplificado, para acções de baixo ou muito baixo valor, que criasse no processo do trabalho um regime análogo ao das injunções, que já sucede no direito civil.

Nesses casos, bastaria um requerimento do trabalhador a exigir o pagamento da quantia, o qual, após citação da entidade patronal para proceder ao pagamento ou provar o cumprimento da obrigação em causa, se converteria em título executivo, dispensando a actualmente necessária acção judicial declarativa.

### **Assuntos conexos com importância para a efectivação dos direitos laborais**

Como a CGTP-IN teve oportunidade de referir em momentos anteriores, subsistem outro tipo de problemas no acesso à justiça laboral que, sem a sua resolução, esta

operação de revisão do Código de Processo do Trabalho não passará de uma mera acção de cosmética.

Assim, e sabendo não ser esta a sede mais indicada para o fazer, não obstante, não queremos deixar de apresentar aquelas que, na nossa opinião, constituem algumas das mais importantes alterações que, a aplicar-se, constituiriam algumas das mais fundamentais condições de acesso à justiça do trabalho e à efectivação dos direitos dos trabalhadores, a saber:

- Alteração do regime do apoio judiciário, aumentando os valores de acesso, de modo a abranger um número maior de cidadãos, conformando-o com o verdadeiro direito de acesso à justiça e aos tribunais, previsto nos art.º 20.º e 13.º da Constituição da República Portuguesa;
- Atribuição de uma isenção objectiva de custas aos sinistrados no trabalho, em todas as situações, independentemente dos valores das acções e abrangendo as custas de parte dos processos judiciais;
- Alargamento do regime de Isenção de Custas Processuais para as Associações Sindicais em todas as situações em que intervenham em matéria de trabalho;
- Alargamento das Isenções de Custas Processuais para processos que, não sendo de trabalho, tenham a sua natureza em assuntos ligados ao trabalho (como, por exemplo, as acções ligadas à insolvência);
- Atribuição de isenção de custas processuais de parte aos trabalhadores e às associações sindicais, com a alteração correspondente do disposto no art.º 4.º, n.º 6, do Regulamento das Custas processuais;
- Reforço dos meios do Ministério Público de forma a capacitá-lo para um melhor acompanhamento dos processos laborais e desempenho do seu papel de patrocínio de trabalhadores, que o seu estatuto lhe confere;
- Formação especializada de juízes e magistrados do MP, e progressão na respectiva especialidade nas instâncias sociais das Relações e do Supremo;
- Propor à Ordem dos Advogados a criação de uma linha de formação especializada na área do trabalho;
- Acumulação de pensão por acidente em serviço ou doença profissional, com pensão de aposentação ou reforma, na Administração Pública;

- Criação de um fundo que garanta o pagamento efectivo dos créditos laborais em caso de impossibilidade, insuficiência ou inexistência de bens para penhora, no caso em que não são garantidos pelo Fundo de Garantia Salarial ou alargar o âmbito deste fundo de modo a abranger todos aqueles créditos;
- Regulação da actividade dos Administradores de Insolvências, conferindo transparência e imparcialidade à sua acção;
- Obrigação de, do auto de contra-ordenação, constar o apuramento dos créditos laborais em dívida relacionados com a infracção objecto da contra-ordenação e de condenação nesses créditos;
- Regulação das garantias processuais do assistente em processos contra-ordenacionais nos mesmos termos do processo penal, com integração deste regime no Código do Processo do Trabalho, na fase posterior à decisão contra-ordenacional;
- Obrigação de no processo contra-ordenacional, na fase administrativa, seguir as regras do processo penal em matéria de constituição de assistente.

13 de Março de 2019

## APRECIACÃO PÚBLICA

Diploma:

**Projecto de Lei n.º 845/XIII- Garante a atribuição do abono para falhas a todos os trabalhadores da Administração Pública que desempenhem funções de manuseamento de valores, numerário, títulos ou documentos**

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**

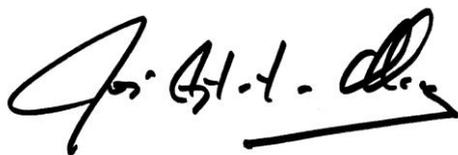
Contributo:

**Subscrevemos na integra o parecer emitido pela Frente Comum dos Sindicatos da Administração Pública, que anexamos.**

Data

**Lisboa, 14 de Março de 2019**

Assinatura

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'J. A. T. - [illegible]', with a horizontal line underneath.

---

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



## **Parecer**

### **Projeto de Lei n.º 845/XIII-3ª (PCP)**

**Garante a atribuição do abono para falhas a todos os trabalhadores da Administração Pública que desempenhem funções de manuseamento de valores, numerário, títulos ou documentos (Terceira alteração ao Decreto-Lei nº 4/89, de 6 de janeiro)**

#### ***I – Análise***

O abono para falhas, devido aos trabalhadores que exercem funções públicas, está atualmente regulamentado pelo Decreto-Lei 4/89, de 6/1, com as alterações introduzidas pelos Decretos-Lei 276/98, de 11/9 e pelo artigo 24.º da Lei 64-A/2008, de 31/12, estando o seu montante mensal fixado em € 86,29, pela Portaria 1553-C/2008, de 31 de dezembro.

Decorre, dessa regulamentação, que o abono em apreço é devido aos trabalhadores que manuseiem ou tenham à sua guarda, nas áreas de tesouraria ou cobrança, valores, numerário, títulos ou documentos, sendo por eles responsáveis, como determina o artigo 2.º, n.º 1, do citado Decreto-lei 4/89, na sua atual redação.

É entendimento unívoco que o abono para falhas se enquadra no conceito de suplementos remuneratórios, atualmente constante do artigo 159.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei 35/2014, de 20 de junho, norma sucedânea e de idêntico teor do artigo 73.º da Lei 12-A/2008, de 27/2.

Tal como referido no Projeto de Lei em apreço, e em resultado, sublinhe-se, de intensa luta sindical e dos trabalhadores dos sindicatos da Frente Comum, foi publicado o Despacho nº 15409/2009, afirmando que “têm direito ao suplemento designado «abono para falhas» (...), os trabalhadores titulares da categoria de assistente técnico da carreira geral de assistente técnico que ocupem postos de trabalho que, de acordo com a caracterização constante do mapa de pessoal, se reportem às áreas de tesouraria ou cobrança que envolvam a responsabilidade inerente ao manuseamento ou guarda

de valores, numerário, títulos ou documentos”. E “o reconhecimento do direito a abono para falhas a trabalhadores integrados noutras carreiras, ou titulares de outras categorias, efetua-se mediante despacho conjunto dos membros do Governo da tutela e das Finanças e da Administração Pública”.

Não existe, assim, nenhum impedimento para que o abono para falhas não seja pago aos trabalhadores assistentes técnicos que manuseiem valores, numerário, títulos ou documentos. Mas na realidade, há muitos trabalhadores que desempenham as funções acima descritas e não lhes é atribuído o abono para falhas, ainda que de outras carreiras, nomeadamente assistentes operacionais, sendo que o presente projeto vem dar resposta a tal reivindicação sentida com particular incidência no setor da saúde e na Administração Local.

Não obstante, alertamos para a necessidade do esclarecimento a todas as entidades públicas de que o abono é suplemento remuneratório, constituindo um dos componentes da remuneração. Isto porque, apesar da sua previsão legal, as entidades empregadoras públicas, nomeadamente na administração local, não têm aplicado a lei, excluindo o pagamento do abono para falhas em período de férias, em caso de ausência e no cálculo dos subsídios de férias e natal.

Aliás, nesta matéria, existem sentenças proferidas pelo Tribunal Administrativo e Fiscal de Penafiel, de 9/2/2012 e pelo Tribunal Administrativo e Fiscal do Porto, de 2/10/2015, cujas conclusões, doutamente fundamentadas, vêm de encontro à nossa posição: “...a melhor interpretação a dar ao preceito legal acabado de aludir (o artigo 208.º, n.º 1, do RCTFP, então vigente) é a que envereda por considerar que o legislador quis atribuir ao funcionário em férias a mesma remuneração que ele receberia caso se encontrasse realmente ao serviço, incluindo também os suplementos remuneratórios que dependem desse serviço efetivo, como é o caso do abono para falhas, considerando-se igualmente que o dito comando legal equipara a remuneração do período de férias àquela que o funcionário receberia caso estivesse ao serviço, sem qualquer perda, criando legalmente uma situação “equiparada a esse exercício efetivo de funções”.

Acrescentando que:

“Além do mais, o n.º 1 do artigo 208.º RCTFP, excluiu tão-só da remuneração relativa ao período de férias o subsídio de refeição, pelo que, na fixação do alcance da lei não pode o intérprete ir mais além do legislador, presumindo-se que este “consagrou as soluções mais acertadas e soube exprimir o seu pensamento em termos adequados” (cf. artigo 9.º, n.º 3 do Código Civil), concluindo-se, com efeito, que o legislador não quis excluir daquela remuneração quaisquer outros suplementos para além do já consignado subsídio de refeição, pois, se fosse essa a sua intenção, tê-lo-ia dito expressamente como disse, depois, para a determinação do subsídio de férias, que o indexou à simples remuneração base (cf. o n.º n.º 2, do artigo 208.º do RCTFP)”

O mesmo entendimento perfilhou a segunda sentença, suportando-se em idêntica fundamentação e concluindo que o abono para falhas faz parte integral da remuneração, a pagar no período de férias.

## ***II– Conclusões***

**A Frente Comum dá assim o seu parecer positivo ao presente projeto de lei, exultando os senhores e senhoras deputados/as ao voto favorável.**

Lisboa, 7 de março de 2019

## APRECIACÃO PÚBLICA

Diploma:

**PROJETO DE LEI Nº 1027/XIII - Consagra o princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador (Alteração ao Código de Trabalho aprovado pela Lei 7/2009, de 12 de Fevereiro, alterado pelas Leis n.ºs 105/2009, de 14 de Setembro, 53/2011, de 14 de Outubro, 23/2012, de 25 de Junho, 47/2012, de 29 de Agosto, 69/2013, de 30 de Agosto, 27/2014, de 8 de Maio, 55/2014, de 25 de Agosto, 28/2015, de 14 de Abril, 120/2015, de 1 de Setembro, 8/2016, de 1 de Abril, 28/2016, de 23 de Agosto, 73/2017, de 16 de Agosto e 14/2018, de 19 de Março)**

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**

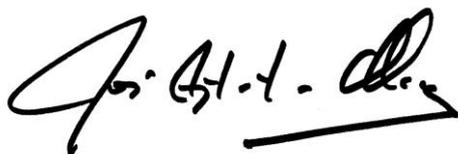
Contributo:

**Em anexo**

Data

**Lisboa, 14 de Março de 2019**

Assinatura



---

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

## PROJETO DE LEI Nº 1027/XIII

**Consagra o princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador (Alteração ao Código de Trabalho aprovado pela Lei 7/2009, de 12 de Fevereiro, alterado pelas Leis n.ºs 105/2009, de 14 de Setembro, 53/2011, de 14 de Outubro, 23/2012, de 25 de Junho, 47/2012, de 29 de Agosto, 69/2013, de 30 de Agosto, 27/2014, de 8 de Maio, 55/2014, de 25 de Agosto, 28/2015, de 14 de Abril, 120/2015, de 1 de Setembro, 8/2016, de 1 de Abril, 28/2016, de 23 de Agosto, 73/2017, de 16 de Agosto e 14/2018, de 19 de Março) - PEV**

(Separata nº 108, DAR, de 12 de Fevereiro)

### APRECIACÃO DA CGTP-IN

O princípio do tratamento mais favorável é um princípio basilar do direito do trabalho enquanto direito de protecção dos trabalhadores, pelo que a sua fragilização no âmbito do Código de Trabalho de 2003, que se foi agravando nas revisões subsequentes, constituiu um dos maiores ataques aos direitos dos trabalhadores e ao próprio direito do trabalho, registados no pós-25 de Abril.

Por outro lado, a criação do regime da sobrevivência e caducidade da convenção colectiva afirmou-se como uma limitação ao direito fundamental de contratação colectiva e uma inaceitável restrição à liberdade negocial das partes, na medida em que alterou decisivamente o equilíbrio de forças em qualquer negociação, ao colocar nas mãos do patronato um instrumento de pressão intencionalmente destinado a impor a vontade das empresas em detrimento dos direitos e interesses dos trabalhadores.

Estas alterações legislativas conduziram inevitavelmente ao declínio e bloqueio da contratação colectiva, com graves prejuízos para os trabalhadores.

Assim, a CGTP-IN considera fundamental que se proceda à alteração da legislação laboral, de modo a mitigar o desequilíbrio existente nas relações de trabalho e em especial na negociação colectiva, estabelecer alguns equilíbrios que são inerentes ao direito do trabalho e ao exercício da liberdade e da democracia nos locais de trabalho; simultaneamente, o fortalecimento da contratação colectiva é essencial para permitir a livre fixação das condições de trabalho mais adequadas, aumentar os salários, combater a precariedade e, em geral, proteger os direitos dos trabalhadores e dos seus sindicatos.

A CGTP-IN dá, portanto, o seu inteiro acordo ao presente projecto de lei, que pretende repor o princípio do tratamento mais favorável e revogar o regime da sobrevivência e caducidade da convenção colectiva, na certeza de que a sua aprovação vai contribuir para valorização do direito do trabalho e para a substancial melhoria dos direitos dos trabalhadores.

## APRECIÇÃO PÚBLICA

Diploma:

**Projecto de Lei nº 1092/XIII - Altera a Lei 7/2009, de 12 de Fevereiro, que aprova o Código do Trabalho, o Decreto-Lei 89/2009 e o Decreto-Lei 91/2009, ambos de 9 de Abril, alargando a licença parental em caso de nascimento prematuro**

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**

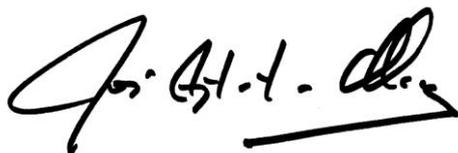
Contributo:

**Em anexo**

Data

**Lisboa, 14 de Março de 2019**

Assinatura

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'J. G. L. - D.', with a horizontal line underneath the signature.

---

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

## **Projecto de Lei nº 1092/XIII (PAN)**

**Altera a Lei 7/2009, de 12 de Fevereiro, que aprova o Código do Trabalho, o Decreto-Lei 89/2009 e o Decreto-Lei 91/2009, ambos de 9 de Abril, alargando a licença parental em caso de nascimento prematuro**

### **APRECIÇÃO DA CGTP-IN**

Este projecto tem como objectivo prolongar a licença de parentalidade em caso de nascimento prematuro, a fim de permitir aos pais acompanhar a criança durante o período de internamento hospitalar.

A ideia de fazer acrescer à licença parental inicial o período de internamento hospitalar da criança após o parto em caso de nascimento prematuro corresponde a uma solução bastante simples, que nos parece adequada a resolver o problema destes pais e mães.

No entanto, e sem prejuízo da solução merecer a nossa concordância, entendemos que o Projecto tem algumas omissões quanto ao exercício deste direito e à articulação do prolongamento da licença com a licença parental propriamente dita.

Neste sentido, consideramos essencial que a lei esclareça, em primeiro lugar, que a licença parental inicial referida nos nºs 1, 2, 3 e 4 do artigo 140º do Código do Trabalho só se inicia quando cessa o período de internamento hospitalar da criança e, em segundo lugar, que o direito a esta licença pode ser exercido plenamente nos justos termos previstos nas normas acima citadas, independentemente da duração do período de internamento.

Por outro lado, é necessário esclarecer também quem tem direito, e em que termos, ao tempo acrescido de licença durante o período de internamento hospitalar. Parece-nos justo, tendo em conta as circunstâncias difíceis implícitas num nascimento prematuro, que ambos os pais possam acompanhar a criança durante este período, pelo que o ideal seria que estes dias pudessem ser gozados em simultâneo por ambos os progenitores.

Finalmente, há que articular este novo direito, não só com os períodos de licença exclusiva do pai, como se prevê no Projecto, mas também com o período de licença exclusiva da mãe.

Em conclusão, a CGTP-IN considera que este Projecto de Lei tem carácter positivo, mas necessita de ser aperfeiçoado no sentido de permitir a sua melhor concretização.

13 de Março de 2019

## APRECIACÃO PÚBLICA

Diploma:

**Projecto de Lei n.º 1101/XIII - Altera o Código do Trabalho, consagrando a Terça-Feira de Carnaval como feriado nacional obrigatório**

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**

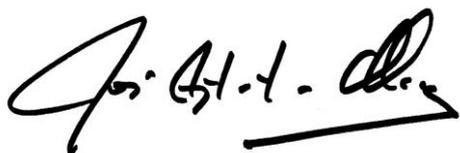
Contributo:

**Em anexo**

Data

**Lisboa, 14 de Março de 2019**

Assinatura

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'J. A. L. de ...', with a horizontal line underneath it.

---

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



## **Projecto de Lei n.º 1101/XIII**

### **Altera o Código do Trabalho, consagrando a Terça-Feira de Carnaval como feriado nacional obrigatório (PAN)**

**(Separata nº 108, DAR, de 12 de Fevereiro)**

#### **APRECIÇÃO DA CGTP-IN**

No seguimento da apresentação, pelo grupo parlamentar do PAN, do projecto de lei relativo à consagração do feriado de Carnaval como feriado obrigatório, a CGTP-IN vem por este meio emitir o seu parecer.

Entende esta Central que, quer a tradição, quer a adesão popular ao feriado do Carnaval permitem reforçar a ideia que este se trata de uma festividade que, pela sua importância, justifica uma consagração diferente daquela que o Código do Trabalho actualmente lhe reconhece, nomeadamente na qualidade de feriado facultativo.

O reconhecimento definitivo do feriado do Carnaval como feriado obrigatório sempre foi uma reivindicação da CGTP-IN, alicerçada nas práticas sociais que consubstanciam a sua importância como festividade fortemente enraizada no nosso país, como relevante importância económica, social e cultural.

Não obstante, e independentemente de, por diversas vezes ter sido declarado o Carnaval como feriado nacional, tal foi sempre feito de forma avulsa e apenas com sentido pontual. Em nenhuma legislatura se logrou conseguir uma conversão definitiva deste feriado facultativo em obrigatório, para frustração dos trabalhadores e seus familiares.

Esta situação provoca, no nosso entender uma forte desigualdade de tratamento entre aqueles que usufruem do reconhecimento do direito a este feriado, e aqueles que, à margem de toda e qualquer expectativa cultural ou social, as suas entidades patronais não reconhecem o direito a usufruir de mais um feriado.

É neste quadro de reposição de direitos que a CGTP-IN defende que é fundamental dar sinais de que o futuro só pode passar pela consagração de novos direitos e pelo reforço dos existentes. Nesse sentido, o projecto de lei do PAN merece a nossa total aprovação.

13 de Março de 2019