

PROJETO DE LEI N.º 137/XIII/1ª

Combate a precariedade laboral e reforça os direitos dos trabalhadores

(Grupo Parlamentar do Partido Comunista Português)

– Nota Crítica da CIP –

I – Em geral

1.

O Projeto de Lei em referência (doravante PL), visa alterar o Código do Trabalho (doravante CT)¹ em torno de dois institutos, a saber: presunção de contrato de trabalho e contrato a termo resolutivo.

De acordo com o exposto na respetiva “*Exposição de Motivos*”, o Grupo Parlamentar do Partido Comunista Português (doravante PCP) justifica a apresentação do PL em apreço com base na necessidade e urgência de “*promover a estabilidade de emprego, cumprindo e fazendo cumprir o direito ao trabalho e à segurança no emprego previsto na Constituição da República Portuguesa, assegurando que, a um posto de trabalho permanente corresponda um vínculo de trabalho efetivo, bem como erradicar todas as formas de precariedade.*” (sublinhado nosso).

Acrescenta, ainda, o PCP, que “*Os dados são claros: nos três primeiros anos do Governo PSD/CDS cerca de 2.700.000 portugueses estavam em risco de pobreza, de forma particularmente grave os trabalhadores desempregados, em que 40.5% estavam em situação de pobreza.*” (sublinhado nosso).

Também na perspetiva da CIP, a promoção da estabilidade do emprego é um objetivo fundamental, assim como é crucial aumentar o nível de vida da população portuguesa.

¹ Aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e alterado pelas Leis n.º 105/2009, de 14 de setembro, n.º 53/2011, de 14 de outubro, n.º 23/2012, de 25 de junho, n.º 47/2012, de 29 de agosto, n.º 69/2013 de 30 de agosto, n.º 27/2014, de 08 de maio, n.º 55/2014, de 25 de agosto, n.º 28/2015, de 14 de abril e n.º 120/2015, de 1 de setembro.

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

Sem empresas, tais aspirações são uma miragem.

Verifica-se, todavia, que as soluções preconizadas no PL em apreço não só constituem um frontal desrespeito aos consensos obtidos entre Parceiros Sociais e Governo em sede de Concertação Social, como condicionam seriamente a atividade das empresas na medida em que, por um lado, geram situações onde imperam as maiores incerteza e insegurança jurídicas e, por outro lado, acentuam a rigidez nas relações laborais, elevando-a a um grau completamente incompatível com a economia de mercado concorrencial em que nos inserimos.

2.

A discordância da CIP sobre o teor do PL em apreço, resulta, desde logo, da forma como a questão se encontra a ser desenvolvida.

Através do Projeto em análise, o PCP (à semelhança do que tem sucedido com outros Grupos Parlamentares de esquerda), volta a demonstrar um frontal desrespeito pela autonomia do Diálogo Social Tripartido, bem como pelos seus principais atores: os Parceiros Sociais.

Isto porque, quer a redação do artigo 12º, sobre a presunção do contrato de trabalho, quer o regime da contratação a termo, vertido nos artigos 139º a 149º, todos do CT em vigor, emergem de um Acordo alcançado em sede de Comissão Permanente de Concertação Social (CPCS): o *“Acordo Tripartido para um Novo Sistema de Regulação das Relações Laborais, das Políticas de Emprego e da Protecção Social em Portugal”*, de 25 de junho de 2008², que traçou as linhas gerais para a revisão do Código de Trabalho de 2009, aprovada pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Ambas as matérias assumem grande relevo no desenvolvimento das relações laborais, sendo inaceitável o afastamento destes assuntos dos seus principais atores, como se disse, os Parceiros Sociais.

² V. ponto 5., intitulado *“Combater a precariedade e a segmentação, promover a qualidade do emprego”* – págs. 26 a 28.

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

Tendo sido, como foram, os Parceiros Sociais a acordar nas redações dos artigos 12º e 139º a 149º do CT, no âmbito de um equilíbrio global que ficou plasmado no citado Acordo Tripartido, forçoso se torna obter um quadro completo da sensibilidade e posicionamento dos Parceiros Sociais quanto à matéria em causa, bem como dos argumentos que estes possam esgrimir, tudo no âmbito de uma discussão séria em Concertação Social.

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

3.

Em segundo lugar, através da redação projetada no artigo 2º do PL para o artigo 12º do CT, o projeto legislativo do PCP apresenta, como se disse, uma solução aberrante e geradora das maiores incerteza e insegurança jurídicas.

O PCP alega, na exposição de motivos do PL em apreço, que, para combater a precaridade laboral *“apresenta propostas de reforço dos direitos dos trabalhadores e de combate firme a este flagelo económico e social: • O transformação da presunção de contrato de trabalho estabelecida no art.º 12.º Código do Trabalho em prova efetiva da existência de contrato de trabalho, ao mesmo tempo que se procede ao alargamento das características relevantes para esse efeito e se elimina a necessidade de provar o prejuízo para o trabalhador e para o Estado para efeitos de aplicação da contraordenação estabelecida; (...).”*

No regime vigente no ordenamento jurídico português, decorre do n.º 1 do artigo 342.º do Código Civil, que define as regras referentes ao ónus da prova, que recai sobre o trabalhador que pretende ver reconhecida a existência de um contrato de trabalho o ónus de alegar e provar os factos necessários ao preenchimento dos elementos constitutivos do direito que pretende ver reconhecido.

Só que, como especificidade do domínio jus laboral, em sede de qualificação contratual, provadas que se encontrem duas ou mais características constantes das cinco alíneas do n.º 1 do artigo 12º do CT e ante um juízo que a torne necessária, operará uma presunção.

Uma presunção que é ilidível, mas cujo afastamento implica inversão do ónus da prova, que passa a recair sobre o empregador. Por outras palavras, provadas que se encontrem duas ou mais características enunciadas no n.º 1 do artigo 12º do CT, para ilidir a presunção, o empregador tem que ter logrado provar que não existe contrato de trabalho.

Nesta repartição de ónus da prova, o empregador tem, assim, que proceder à prova de facto negativo (não verificação de factos ou circunstâncias), sabendo-se, como se sabe, que esta prova é particularmente difícil – o que, naturalmente, subjaz ao consignado no n.º 1 do artigo 342º do Código Civil: *“Àquele que invocar um direito cabe fazer a prova dos factos constitutivos do direito alegado”*.

Ora, na redação proposta pelo PCP para o n.º 1 do artigo 12º do CT, verificando-se duas ou mais características das constantes das diversas alíneas do citado dispositivo, passa a ter-se como existente um contrato de trabalho.

Salta-se da presunção para um resultado – a qualificação – que pode estar, e não raro estará, em frontal e aberta contradição com toda a demais prova produzida.

É o resultado a qualquer preço, mesmo sem um mínimo de racionalidade fática que, globalmente aferida, o suporte?

Mesmo que um quadro totalmente provado impusesse, sem margem para quaisquer dúvidas, a conclusão pela não verificação da subordinação necessária à caracterização como relação laboral, a ocorrência de algumas características enunciadas no artigo 12º do Código do Trabalho (quaisquer duas preenchem o *“algumas”*) fica erigida em razão suficiente para anular todo aquele quadro provado e a conclusão que o mesmo imporia?

Obedecerá este desenho a um mínimo de racionalidade ou razoabilidade, ou não atirará, com frequência, para conclusões aberrantes?

A redação que o PCP intenta imprimir ao n.º 1 do artigo 12º do CT, através do artificialismo insensatamente forçado nela contido, conduzirá, indubitavelmente, a situações verdadeiramente aberrantes e caricatas.

Pense-se, por exemplo, num canalizador que, casuisticamente, se desloca a uma qualquer residência particular para, aí, efetuar o estancamento de uma rutura numa canalização e que, na execução dessa reparação, recorre a ferramentas do dono da residência que a solicitou.

Um outro exemplo: um informático que, de modo não repetido, resolve um problema de envio de um e-mail, que não seguia, em computador e instalações a que o próprio apenas tenha ido em visita.

Nos exemplos descritos verificam-se as características constantes das alíneas a) e b) do n.º 1 do artigo 12º do CT, a atividade é realizada em local pertencente ao beneficiário e os equipamentos e instrumentos de trabalho utilizados também lhe pertencem.

Qualificar estas situações como contrato de trabalho não constitui uma verdadeira aberração?

Pura e simplesmente força-se um resultado, mesmo quando a realidade e até os únicos interessados o pretendam ver rejeitado.

Assim se intenta provocar, através de artificialismos legislativos – *in casu*, ficções jurídicas –, situações em que os interessados ficam inexoravelmente agrilhetados a um regime contratual que nunca quiseram nem a realidade faria perpassar por qualquer cabeça imbuída de um mínimo de bom senso.

Acresce que, de acordo com o previsto no n.º 2 do artigo 12º do CT, na redação proposta pelo artigo 2º do PL em análise, tais contratos serão considerados sem termo, ainda que se concretize em atividade esporádica ou mesmo casuística.

Não menos grave se revela que, assim, se opera um total desvirtuamento de princípios gerais do Direito Civil, ramo no qual do Direito do Trabalho tradicionalmente se insere.

Em termos muito sintéticos, de acordo com o estipulado no artigo 240º (Simulação) do Código Civil, se, por acordo entre declarante e declaratário, e no intuito de enganar terceiros, houver divergência entre a declaração negocial e a vontade real do declarante, o negócio diz-se simulado, sendo, conseqüentemente, nulo.

Ainda que nulo, dispõe o artigo 293º (Conversão) do mesmo Código, que o negócio pode converter-se num negócio de tipo ou conteúdo diferente, do qual contenha os requisitos essenciais de substância e de forma, “quando o fim prosseguido pelas partes permita supor que elas o teriam querido, se tivessem previsto a invalidade” (sublinhado nosso).

Ora, nos exemplos acima descritos, nada permite supor – bem pelo contrário – que as partes teriam querido um contrato de trabalho e, muito menos, que tal contrato fosse sem termo.

Em todos os citados casos, pode mesmo questionar-se a validade constitucional das soluções desenhadas, face ao direito, liberdade e garantia pessoal, enunciado no n.º 1 do artigo 47º da Constituição da República Portuguesa (CRP), segundo o qual: “Todos têm o direito de escolher livremente a profissão ou o género de trabalho, salvas as restrições legais impostas pelo interesse colectivo ou inerentes à sua própria capacidade.” (sublinhado nosso).

Por outro lado, através do artigo 2º do PL em análise, projeta-se, ainda, adicionar duas novas características às constantes no n.º 1 do artigo 12º do CT.

Sem prejuízo do que adiante se dirá em sede de apreciação na especialidade, desde já se adianta que uma dessas novas características tem, *de per si*, através do conceito que a consubstancia, ínsito um quadro da maior incerteza e insegurança.

Falamos, em concreto, da alínea g), aditada ao n.º 1 do artigo 12º do CT, na redação proposta pelo PCP, nos termos da qual, passa a ser “característica da existência” de contrato de trabalho “O prestador de trabalho realize a sua atividade *sob a orientação* do beneficiário da atividade.” (sublinhado nosso).

Qual o real alcance e significado deste novo conceito: “sob a orientação” ?

Nos termos do artigo 1152º do Código Civil, “*Contrato de trabalho é aquele pelo qual uma pessoa se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua actividade intelectual ou manual a outra pessoa, sob a autoridade e direcção desta.*” (sublinhado nosso).

E define o artigo 11º do Código do Trabalho: “*Contrato de trabalho é aquele pelo qual uma pessoa singular se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua atividade a outra ou outras pessoas, no âmbito de organização e sob a autoridade destas.*”.

Os conceitos de “*autoridade e direcção*” bem como “*organização*” e “*autoridade*” têm merecido tratamento e aprofundamento doutrinário e jurisprudencial.

Ora, a introdução de um novo conceito, de teor vago, indeterminado e impreciso (“*sob a orientação*”), cria uma desestabilização contraproducente e indesejável numa matéria que já ganhou alguma certeza.

Em suma, mais um item a somar a um quadro que, caso o PL em apreço fosse aprovado, imbuiria de incerteza a atividade laboral e, conseqüentemente económica, quer nas empresas e junto dos trabalhadores quer nos tribunais.

4.

Em terceiro lugar, como já se disse, as soluções constantes do PL em apreço, mormente no que à contratação a termo diz respeito, acentuam a inflexibilidade e extrema rigidez nas relações laborais, completamente incompatível com a economia de mercado concorrencial em que nos inserimos.

Temos bem presente que a única via para criar emprego sustentável são as empresas, pelo que só através da preservação da viabilidade destas e da criação de novas ou do desenvolvimento das existentes, será possível inverter a tendência registada no desemprego, mantendo os empregos e gerando novos postos de trabalho.

Na economia de mercado global em que nos inserimos, condicionar a atividade das empresas a sistemas de contratação rígidos e inflexíveis, cria, tão só e apenas, uma falsa sensação de segurança, estabilidade e expectativas de emprego, condenadas ao fracasso perante a realidade dos factos e as exigências de competitividade globais.

A realidade é que, desde o último quadrimestre de 2012 – ou seja, um mês após a entrada em vigor da Lei n.º 23/2012, de 25 de junho –, o número de insolvências estabilizou, as exportações aumentaram 13%, a taxa de desemprego diminuiu 3.8 pontos percentuais e o nível da população empregada manteve-se estável, de acordo com dados obtidos junto do INE e da IGNIOS.

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

Entre outras medidas tomadas, a somar às contantes da Lei n.º 23/2012, cumpre destacar os regimes excecionais fixados pelas Leis n.ºs 3/2012, de 10 de janeiro, e 76/2013, de 7 de novembro, que estabeleceram regimes de renovação extraordinária dos contratos de trabalho a termo certo, bem como o regime e o modo de cálculo da compensação aplicável aos contratos objeto dessa renovação.

São sobejamente conhecidas as razões que estiveram na origem desses regimes excecionais: reduzidíssimos números de contratações; elevados níveis de desemprego (cuja taxa chegou a ultrapassar os 17%); e natureza deste desemprego – desemprego de longa duração.

Os regimes previstos nos citados diplomas legais tiveram subjacente uma trílice virtualidade: i) foram vantajosos para inúmeros trabalhadores que, de outra forma, ficariam desempregados e em risco de ver essa situação prolongar-se no tempo ficando desempregados de longa duração; ii) foram vantajosos para as empresas, que não tinham – e, ainda hoje, não têm – condições para contratar generalizadamente sem termo; iii) foram vantajosos para a Segurança Social, em termos de contribuições que continuou a receber e subsídios de desemprego que não pagou.

O que se verificou, pois, não foi uma *“opção tomada pelo anterior Governo: baseada numa estratégia de substituição de trabalhadores com direitos por trabalhadores sem direitos, agravando por esta via e de forma direta a exploração e a acumulação de lucros por parte das grandes empresas e dos grupos económicos”*, como quer fazer crer o PCP, – mas, isso sim, **a**

manutenção de um vasto número de postos de trabalho e de empresas que, até ao momento, conseguiram sobreviver e, nalguns caos, prosperar.

Também não se registou a “*generalização da precariedade, degradação das condições de trabalho e tentativa de liquidação de direitos laborais e sociais*”, mas, isso sim, a manutenção dos empregos que puderam ser preservados em empresas mais competitivas, com a consequente manutenção de rendimentos dos seus trabalhadores.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Ora, no que à contratação a termo diz respeito, o PL do PCP encontra-se, precisamente, nos antípodas do que é necessário para alcançar tal desiderato, quando, por exemplo, intenta reduzir o elenco de situações em que é possível recorrer à contratação a termo, revogar a admissibilidade de contratos especiais de muito curta duração, aumentar o período em que a entidade patronal fica impedida de proceder a novas admissões, limitar a duração do contrato a termo incerto para o máximo de 3 anos ou restringir o espaço negocial, neste domínio, em sede de contratação coletiva.

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

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

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

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

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

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

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

5.

Finalmente, uma palavra sobre o agravamento do quadro sancionatório proposto pelo PCP, através do estabelecimento de sanções económicas, fiscais e contributivas para as entidades patronais que recorram a formas de contratação precária – cfr. proposta de aditamento do artigo 12º-A ao CT (Regime sancionatório aplicável às situações de recurso ilegal a formas de contratação precária), na redação do artigo 3º do PL em análise.

Nos termos do n.º 2 do citado artigo 12º-A, projeta-se que a entidade empregadora não só seja condenada em contraordenação muito grave por recurso ilegal a formas de contratação precária, como, ainda, seja objeto das seguintes sanções acessórias:

- ficar impedida de receber, durante o prazo de dois anos, qualquer tipo de benefício ou isenção fiscal;
- ficar impedida de se candidatar e de receber, durante o prazo de 3 anos, fundos comunitários ou qualquer tipo de apoio do Estado;
- seja obrigada a repor, no prazo de 30 dias, todas as importâncias devidas à Segurança Social necessárias à recomposição da situação que se verificaria caso a contratação do trabalhador se tivesse efetuado dentro da legalidade.

A aferição da legalidade ou ilegalidade da contratação, mormente no que à avaliação do fundamento respeita, não escapa à intervenção de uma alargada subjetividade.

Que risco correriam as empresas!

A fúria sancionatória do PCP não tem limites, ao ponto de lhe ser completamente indiferente a sorte da generalidade dos trabalhadores da empresa e das consequências que uma tal fúria sancionatória pode acarretar para os respetivos postos de trabalho.

Face ao exposto, a CIP formula um juízo globalmente muito negativo sobre o PL em apreço.

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

II – Em especial

- **Artigo 12.º (Contrato de trabalho), na redação proposta pelo artigo 2º do PL**

n.º 1

Projeta-se transformar a presunção de contrato de trabalho, estabelecida no n.º 1 do artigo 12º do CT vigente, “*em prova efetiva da existência de contrato de trabalho*”.

Consequentemente, na redação proposta pelo PCP para o n.º 1 do artigo 12º do CT, verificando-se duas ou mais características das constantes das diversas alíneas do citado dispositivo, passa a ter-se como existente um contrato de trabalho.

Desde logo, dão-se, aqui, como totalmente reproduzidos, os comentários e reparos críticos formulados no ponto 3. da parte “Em geral” da presente Nota Crítica.

Na perspetiva da CIP, não é com artificialismos forçados e falhos de racionalidade que se erradicam situações irregulares.

O PCP cria uma verdadeira **ficção jurídica** ao substituir a presunção, ilidível, da existência de contrato de trabalho, quando reunidas algumas circunstâncias ou indícios, pela determinação

legal da sua existência, mesmo que tais indícios, englobados no universo circunstancial provado, impusessem exatamente qualificação contrária.

Estamos num domínio demasiado sensível para que possa enveredar-se pela ficção jurídica.

Retomando os exemplos anteriormente descritos, questiona-se qual o sentido de decretar a existência de um contrato de trabalho de um canalizador que, num caso isolado, se desloca a uma qualquer residência particular para, aí, efetuar o estancamento de uma rutura numa canalização e que, na execução dessa reparação, recorre a ferramentas do dono da residência que a solicitou ?

O mesmo se diga sobre o informático que, de modo não repetido, resolve um problema de envio de e-mail, em computador e instalações a que o próprio apenas tenha ido em visita.

Nos exemplos descritos a atividade é realizada em local pertencente ao beneficiário e os equipamentos e instrumentos de trabalho utilizados também lhe pertencem. Estão, portanto, verificada as características constantes das alíneas a) e b) do n.º 1 do artigo 12º do CT.

Consequentemente, por mero decreto, *ipso facto e ipso jure*, passaria a existir um ou vários contratos de trabalho.

Um verdadeiro absurdo emergente de uma ficção jurídica através da qual se intenta criar situações em que os interessados ficam inexoravelmente agrilhetados.

A CIP entende que a prevenção e correção de eventuais abusos que escapem à fiscalização da atividade inspetiva não podem, só por si, impelir para soluções aberrantes ou legitimar soluções irrazoáveis e violadoras de princípios fundamentais de Direito, como seja a autonomia das partes, expressamente refletidos na consagração da liberdade de forma (v. artigo 219º do Código Civil) e da liberdade contratual (v. artigo 405º *idem.*).

Tais soluções não podem violentar nem frustrar as legítimas expectativas jurídicas dos contraentes.

É inaceitável que, por mero efeito da lei, se force um resultado mesmo que os únicos interessados o pretendam ver rejeitado.

Ora, as alterações que o PCP intenta concretizar através do PL em apreço, para além de consubstanciarem uma fortíssima ingerência na esfera individual, também, e consequentemente, violam frontalmente tais princípios fundamentais.

Daí a frontal rejeição da CIP à solução proposta.

n.º 1, alínea f) – novo

Sob a alínea em referência, intenta-se introduzir uma nova “característica de existência” de contrato de trabalho, segundo a qual existiria contrato de trabalho quando *“O prestador de trabalho se encontre numa situação de dependência económica face ao beneficiário da atividade, designadamente através da prestação de trabalho à mesma entidade pelo período de seis meses ou que, no mínimo, 70% do seu rendimento total provenha da prestação de serviços a uma mesma entidade patronal ou outra que com esta se encontre em relação de participações recíprocas, de domínio, de grupo, ou que mantenham estruturas organizativas comuns;”*.

Na alínea d) em vigor, já constitui indício de relação laboral, o pagamento, com determinada periodicidade, de uma quantia certa ao prestador de atividade, independentemente da percentagem que esta quantia tenha nos rendimentos de quem a recebe.

Ou serão os *“seis meses”* ou o *“mínimo, 70% do seu rendimento total provenha da prestação de serviços a uma mesma entidade patronal ou outra que com esta se encontre em relação de participações recíprocas, de domínio, de grupo, ou que mantenham estruturas organizativas comuns”* um adicional no quadro subsumível na alínea d)?

Como justificar a racionalidade desta previsão em situações como aquela em que alguém, vinculado por contrato de trabalho a um determinado empregador, aceita, nos tempos livres, desenvolver um projeto (pintura, arquitetura, engenharia, etc.) que lhe proporciona uma contraprestação 90% superior à que o contrato de trabalho lhe assegura?

Tem lógica impedir ou criar obstáculos ao aproveitamento destas oportunidades?

Ou tem algum sentido obrigar a quem com elas se depara ter que fazer uma escolha tão drástica que o obrigue a renunciar à situação estável e mais duradoura em que se encontra?

n.º 1, alínea g) – novo

Projeta-se introduzir uma outra nova alínea, a aditar ao n.º 1 do artigo 12º do CT, na redação proposta pelo PCP, nos termos da qual, passa a ser “característica da existência” de contrato de trabalho “*O prestador de trabalho realize a sua atividade sob a orientação do beneficiário da atividade.*” (sublinhado nosso).

Dá-se aqui por integralmente reproduzido e transcrito quanto, criticamente, na apreciação “Em geral”, a este propósito deixamos expresso e vincado.

n.ºs 2, 3 e 4 – novos

De acordo com o previsto nos novos n.ºs 2, 3 e 4, em referência, na redação proposta pelo artigo 2º do PL em análise, na verificação de duas ou mais “características da existência” de contrato de trabalho, este será considerado sem termo (n.º 2), seus efeitos passam a reportar-se a todo o período de trabalho prestado, designadamente para efeitos de contagem da antiguidade do trabalhador (n.º 3), ficando o empregador responsável pelo pagamento da retribuição correspondente às férias, aos subsídios de férias e de Natal e de todas as demais prestações patrimoniais devidas ao trabalhador, bem como pelo pagamento à segurança social de todas as contribuições devidas e não pagas, desde o início da relação laboral (n.º 4).

As amarras que o PCP intenta lançar são de uma extensão sem limite, mesmo que os indícios emanem de atividade esporádica ou de reduzida duração.

Reaviva-se, aqui, quanto anteriormente, neste âmbito, já deixamos vincado.

De acordo com o estipulado no artigo 240º (Simulação) do Código Civil, se, por acordo entre declarante e declaratório, e no intuito de enganar terceiros, houver divergência entre a declaração negocial e a vontade real do declarante, o negócio diz-se simulado, sendo, consequentemente, nulo.

Ainda que nulo, dispõe o artigo 293º (Conversão) do mesmo Código, que o negócio pode converter-se num negócio de tipo ou conteúdo diferente, do qual contenha os requisitos essenciais de substância e de forma, “quando o fim prosseguido pelas partes permita supor que elas o teriam querido, se tivessem previsto a invalidade” (sublinhado nosso).

Ora, nos exemplos ressaltados a propósito do n.º 1 do artigo 12º, na redação do artigo 2º do PL, nada permite supor que as partes teriam querido um contrato de trabalho e, muito menos, que tal contrato fosse sem termo.

Em todos os citados casos, pode mesmo questionar-se a validade constitucional das soluções desenhadas, face ao direito, liberdade e garantia pessoal, enunciado no n.º 1 do artigo 47º da Constituição da República Portuguesa (CRP), segundo o qual: “Todos têm o direito de escolher livremente a profissão ou o género de trabalho, salvas as restrições legais impostas pelo interesse colectivo ou inerentes à sua própria capacidade.” (sublinhado nosso).

Por outro lado, tem-se como inadmissível os efeitos retroativos que, através dos novos n.ºs 3 e 4, se intenta imprimir à verificação da existência de contrato de trabalho.

A incerteza e insegurança jurídicas que se criariam, tornam este quadro totalmente inaceitável.

A CIP discorda frontalmente desta proposta, que em nada contribui para a estabilidade e previsibilidade do quadro legal em que devem desenvolver-se as relações dos destinatários do Direito.

n.º 5 - novo

Através do novo dispositivo em referência, projeta-se impedir, pelo período de um ano, *“nova admissão ou afectação de trabalhador através de contrato de trabalho a termo ou de trabalho temporário cuja execução se concretize no mesmo posto de trabalho, ou ainda de contrato de prestação de serviços para o mesmo objecto, celebrado com a mesma entidade patronal ou outra que com esta se encontre em relação de domínio ou de grupo ou mantenha estruturas organizativas comuns,”* após uma cessação de prestação de serviços, por motivo não imputável ao – crê-se – prestador, que tenha durado 6 meses.

Como entender esta previsão? No contexto de a cessação em causa respeitar a uma relação laboral ou mesmo quando qualificável e assumida como verdadeira prestação de serviços ?

No primeiro caso, como se harmoniza com o n.º 2 deste artigo 12º na redação do artigo 2º do PL ? No segundo caso, qual o racional para impedir a evolução da relação ?

Mais uma vez, a confusão é total.

n.º 6

A relevância do prejuízo na definição da gravidade da infração, mostra-se não só imbuída de racionalidade como satisfazendo requisitos de proporcionalidade e adequação que devem presidir a qualquer moldura sancionatória.

Aliás, isto mesmo transparece em vários quadrantes do nosso ordenamento jurídico.

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

Projeta-se alterar a redação do dispositivo em referência, passando a impedir-se que o regime da contratação a termo possa ser afastado por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho (IRCT).

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

Tal possibilidade foi confirmada em 2008, com já citado *“Acordo Tripartido para um Novo Sistema de Regulação das Relações Laborais, das Políticas de Emprego e da Protecção Social em Portugal”*³, tendo-se, assim, mantido no CT em vigor.

³ V. ponto “5.6. Manter a possibilidade de as convenções colectivas de trabalho regularem as situações de admissibilidade do contrato de trabalho a termo, mas não permitir que elevem o limite da duração máxima dos mesmos;” (pág. 28).

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

Convenções coletivas de trabalho celebradas na vigência do Código, e comumente tidas por emblemáticas, outorgadas por estruturas sindicais afetas a ambas as Centrais Sindicais, prevaleceram-se do espaço negocial assim possibilitado, incorporando as soluções mais realistas e ajustadas às especificidades sectoriais que os outorgantes, representantes dos diretos interessados, como tal entenderam e valoraram.

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

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

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

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

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

n.º 1

Como elemento marcante de alteração, emerge a definição objetiva da “*necessidade temporária*”.

Qual o alcance real desta exigência ? O que acrescenta ou em que difere do consignado no n.º 3 do artigo 141º do CT na redação vigente ?

Mais: que suporte fático ou jurídico deixa para a possibilidade das renovações ?

O quadro torna-se não só ingerível como ininterpretável.

Por estes motivos, a alteração proposta merece total rejeição.

n.º 2

Desde logo, intenta-se tornar taxativo o elenco, até agora exemplificativo, de necessidades temporárias da empresa.

Por outro lado, reduz-se esse mesmo elenco a três situações: “*a) A substituição temporária de trabalhador que, por qualquer razão, se encontre impedido de prestar serviço ou em relação ao qual esteja pendente em juízo ação de apreciação da licitude do despedimento; b) Atividades sazonais; c) A execução de uma tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro.*”.

Face ao regime em vigor, verifica-se que, de fora ficam, portanto, muitas outras situações até agora previstas, entre as quais cabe destacar o acréscimo excecional da atividade da empresa e a execução de obra, projeto ou outra atividade definida e temporária, incluindo a execução, direção ou fiscalização de trabalhos de construção civil, obras públicas, montagens e reparações industriais, em regime de empreitada ou em administração direta, bem como os respetivos

projetos ou outra atividade complementar de controlo e acompanhamento (v. alíneas f) e g) do n.º 2 do artigo 140º do CT em vigor).

Suprimidas são, também, as situações contempladas no nº 4 do mesmo artigo 140º do CT: “*a) Lançamento de nova atividade de duração incerta, bem como início de laboração de empresa ou de estabelecimento pertencente a empresa com menos de 750; b) Contratação de trabalhador à procura de primeiro emprego, em situação de desemprego de longa duração ou noutra prevista em legislação especial de política de emprego*”.

Neste quadro, é uma muito significativa, e do maior relevo, parte do núcleo da contratação a termo que fica posta em causa.

As empresas ver-se-iam impedidas de arriscar o aproveitamento de oportunidades como novas encomendas de fornecimento ou realização de projetos ou, mesmo, dificultado o lançamento de novas atividades.

A rigidez que, assim, se incutiria ao regime da contratação a termo, deslegitimaria, drasticamente, o recurso a esta figura, com todas as consequências sociais e económicas que lhe estariam associadas.

Pelo bloqueio que tal alteração traria à contratação, inevitavelmente aliado ao desincentivo à criação de postos de trabalho, ao engrossamento fatal das fileiras do desemprego, à total paralisação do investimento e à estagnação da nossa economia, a CIP discorda frontalmente da alteração em referência.

n.º 3

Projeta-se que a contratação a termo incerto só possa ter lugar quando se verifique alguma das situações que permitem a contratação a termo certo na redação do artigo 2º do PL em apreço.

Valem, aqui, *mutatis mutandis*, todas os reparos críticos formulados a propósito do dispositivo anterior.

n.º 4

Projeta-se substituir o n.º 4 do artigo 140º do CT, na redação em vigor, estipulando, ao invés e em inversão ao princípio consignado no artigo 139º, na redação vigente, que *“O âmbito de aplicação dos casos previstos nos números anteriores pode ser restringido mediante convenção coletiva de trabalho.”*

Ou seja, em primeiro lugar, passa a proibir-se a contratação a termo para o lançamento de nova atividade de duração incerta, bem como início de laboração de empresa ou de estabelecimento pertencente a empresa com menos de 750 trabalhadores, e para contratação de trabalhador à procura de primeiro emprego, em situação de desemprego de longa duração ou noutra prevista em legislação especial de política de emprego.

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

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

Sem investimento, certo é que também não haverá emprego.

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

n.º 5

O n.º 5 em referência corresponde, com uma nova redação que nada de novo adianta, ao n.º 5 do artigo 140º em vigor.

n.º 6

Idem, relativamente ao n.º 6 do artigo 140º em vigor.

- **Artigo 141º (Forma e conteúdo de contrato de trabalho a termo), na redação proposta pelo artigo 2º do PL**

n.º 1

aliena b)

Projeta-se substituir a expressão “*Actividade do trabalhador*” por “*Categoria do trabalhador ou conteúdo funcional*”.

A categoria emerge do conteúdo funcional efetivamente exercido. O *nomen* é uma conclusão, não um pressuposto. Ponto de partida, na aferição do quadro, aí incluída a categoria, é a atividade. É a atividade que impõe a categoria e não a inversa.

Daí a contraproducência da alteração.

aliena c)

Intenta acrescentar-se a referência ao “*horário de trabalho*” e exigir-se que o período normal de trabalho (PNT) seja discriminado relativamente à sua duração diária e semanal.

Ora, tendo em conta que: i) o horário de trabalho consiste na “*determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário e do intervalo de descanso, bem como do descanso semanal*” (cfr. n.º 1 do artigo 200º do CT); ii) compete ao empregador determinar o horário de trabalho (artigo 212º, nº 1 do CT); iii) alterações ao horário de trabalho, em princípio, são tão só objeto de consulta (artigo 217º do CT); iv) a integração do horário de trabalho no objeto contratual, descaracterizaria todos os itens anteriores; v) mesmo na contratação a termo, o PNT pode ser definido em termos médios.

A única conclusão extraível é que o projetado nesta alínea se mostra, pelas contradições e desarmonização que tem ínsitas, linear e frontalmente rejeitável.

- **Artigo 142º (Casos especiais de contrato de trabalho de muito curta duração), na redação proposta pelos artigos 2º e 4º do PL - REVOGAR**

Projeta-se revogar os regimes especiais de contrato de trabalho de muita curta duração.

A introdução de tais regimes simplificados no Código do Trabalho de 2009 resulta do já citado *“Acordo Tripartido para um Novo Sistema de Regulação das Relações Laborais, das Políticas de Emprego e da Protecção Social em Portugal”*⁴.

A previsão de regimes especiais de contratos de trabalho de muito curta duração tem permitido reduzir os níveis de burocracia associados à contratação expedita para atividades sazonais e realização e eventos turísticos, pelo que a sua eliminação seria atentatória do dinamismo que deve envolver os setores em causa e que, aliás, também devia ser extensível aos outros setores.

Neste particular, o PL não só revela um total desprezo para com os setores agrícola e turístico, como para com os outros setores, todos responsáveis pelo alavancar da retoma económica que ora atravessamos.

- **Artigo 143º (Sucessão de contrato de trabalho a termo), na redação proposta pelo artigo 2º do PL**

n.ºs 1, 2 e 6

Projeta-se alterar, de um terço para metade, o período que tem que mediar entre a cessação de contrato de trabalho a termo, por motivo não imputável ao trabalhador e, a nova admissão ou afetação de trabalhadores *“através de contrato de trabalho a termo ou de trabalho temporário cuja execução se concretize no mesmo posto de trabalho, ou ainda de contrato de prestação de serviços para o mesmo objeto, celebrado com a mesma entidade patronal ou outra que com esta se encontre em relação de participações recíprocas, de domínio, de grupo, ou que mantenham estruturas organizativas comuns”* (v. n.º 1), salvaguardando-se, no entanto, as atividades

⁴ V. ponto 5.12, pág. 28.

sazonais (v. n.º 2) e nova ausência do trabalhador substituído (v. n.º 6), mas eliminando-se dessa ressalva o *“acréscimo excepcional da atividade da empresa após a cessação do contrato”*.

Esta eliminação tem como consequência, direta e imediata, o perder de oportunidades comerciais que surjam após a cessação do contrato de trabalho a termo que faz objeto do dispositivo legal em apreço.

Uma consequência que, no quadro que vivemos, se mostra credora de crítica aberta.

Por outro lado, o alargamento do “período de nojo” não tem em conta as exigências da economia global em que nos inserimos nem a volatilidade dos mercados.

Como já dissemos no ponto 4. da parte “Em geral” da presente Nota Crítica, sob pena de se desincentivar a criação de empresas ou impedir o seu crescimento e desenvolvimento, não deve ser proibido ou anormalmente dificultado à gestão das empresas racionalizar a sua força de trabalho, renovando-a ou adequando-a, para aumentar a produtividade ou proceder aos acertos requeridos pelas flutuações de mercado, aqui incluídas as alterações tecnológicas.

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

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

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

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

Daí a discordância da CIP relativamente aos projetos de preceitos em referência.

n.º 3

Projeta-se considerar sem termo o contrato celebrado entre as mesmas partes que viole o prazo referido no n.º 1.

A norma projetada afigura-se redundante face ao teor da alínea d) do n.º 1 do artigo 147º do CT em vigor.

n.º 4

Projeta-se convolar em contrato sem termo, o contrato a termo celebrado entre as mesmas partes, cuja execução se concretize no mesmo posto de trabalho, ainda que se respeite o prazo previsto no n.º 1.

Não está aqui claramente violado o princípio da igualdade de oportunidades no acesso ao emprego ? Ou a obsessão pelo resultado obnubila o horizonte em que o raciocínio se desenvolve?

Até na perspetiva dos trabalhadores, não será um total desperdício do *acquis* que obtiveram com a formação profissional que, entretanto, frequentaram ?

n.º 5

Intenta-se cominar com nulidade *“a estipulação de termo em contrato de trabalho celebrado posteriormente à aquisição pelo trabalhador da qualidade de trabalhador efetivo.”*.

Pelas razões já apontadas anteriormente – violação frontal do princípio da autonomia privada e da liberdade das partes –, a CIP discorda da solução consubstanciada no projeto de norma em referência.

Mais uma vez, o PCP intenta provocar, através de artificialismos legislativos, situações em que os interessados ficam inexoravelmente agrilhetados o que, pura e simplesmente, não querem nem é do seu interesse.

- **Artigo 145º (Preferência na admissão), na redação proposta pelo artigo 2º do PL**

n.º 1

Através do PL em análise, intenta-se alterar o regime de preferência na admissão na contratação a termo.

Desde logo, projeta-se que tal regime tenha lugar ainda durante a execução do contrato, para além dos 30 dias após a cessação do mesmo.

Não se descortina qualquer adicional relativamente ao regime vigente.

n.º 2

Caso seja violado o procedimento previsto no n.º anterior, intenta cominar-se de nulidade o processo de recrutamento, obrigando a entidade empregadora a fazer novo processo de seleção.

Ora, face à aleatoriedade inerente a muitos dos ingredientes da prova prevista no n.º 3 do artigo 145º (v. n.º 4 do mesmo artigo, na redação do artigo 2º do PL), os entraves que um tal tipo de cominação acarretaria para a vida das empresas dificilmente seriam compagináveis com as exigências impostas pelo seu normal e regular funcionamento.

n.º 3

Projeta-se introduzir um direito de preferência e aumentar, de três para seis meses de retribuição base, o valor da indemnização pela qual o trabalhador pode optar.

Tal como referido a propósito do n.º anterior, o regular funcionamento das empresas não se compadece com semelhante quadro nem se vislumbram quaisquer razões para o agravamento, pelo que, todo o novo quadro se tem por inaceitável.

n.º 5

Intenta-se alargar o âmbito das cominações sancionatórias, o que se rejeita face aos reparos críticos formulados a propósito dos dispositivos anteriores.

- **Artigo 147º (Contrato de trabalho sem termo), na redação proposta pelo artigo 2º do PL**

n.º 1, alínea b)

Projeta-se adequar o teor do dispositivo em referência à solução equacionada no PL sobre o artigo 140º do CT.

Ante os reparos e comentários críticos anteriormente tecidos sobre o artigo 140º, na redação proposta pelo artigo 2º do PL, esta alteração não é aceitável.

- **Artigo 148º (Duração de contrato de trabalho a termo), na redação proposta pelo artigo 2º do PL**

n.ºs 1, 2 e 5

Também aqui se projeta adequar o teor dos dispositivos em referência à solução equacionada no PL sobre o artigo 140º.

Assim sendo, dão-se, aqui, igualmente por reproduzidos, os reparos e comentários críticos anteriormente formulados sobre o artigo 140º, na redação proposta pelo artigo 2º do PL, esta alteração não é aceitável.

n.º 4

Projeta-se reduzir, de seis para três anos, a duração máxima do contrato de trabalho a termo incerto.

Face ao exposto no ponto 4. da parte “Em geral” da presente Nota Crítica, bem como nas observações e reparos críticos anteriormente formulados a propósito das soluções projetadas para a contratação a termo, discorda-se, frontalmente, desta solução.

Transmite-se, assim, um sinal muito negativo quanto à utilização de uma forma legal de contratação especialmente adequada a fazer face a necessidades reais de flexibilidade das empresas, e que, insiste-se, muito tem contribuído para que estas enfrentem, com sucesso ciclos económicos desfavoráveis, como a crise que atualmente atravessamos.

Ademais, há projetos, concretos e precisos, cuja execução de se estende muito para além dos três anos e que foram assumidos como hipóteses subsumíveis num normativo que pudesse estender-se por período temporal bem mais alargado.

- **Artigo 149º (Renovação de contrato de trabalho a termo certo), na redação proposta pelos artigos 2º e 4º do PL**

n.ºs 1 (a revogar) e 2

Projeta-se revogar a possibilidade de as partes poderem acordar que o contrato de trabalho a termo certo não fica sujeito a renovação (v. n.º 1), determinando-se, apenas, que este renova-se no final do termo, por igual período, se outro não for acordado pelas partes.

Tal possibilidade encontrava-se prevista no n.º 1 do artigo 140º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto, tendo passado para o CT em vigor.

Impedir uma tal faculdade às partes é totalmente inadmissível, porquanto consubstancia uma frontal violação aos princípios fundamentais de Direito, como sejam a autonomia das partes,

expressamente refletidos na consagração da liberdade de forma (v. artigo 219º do Código Civil) e da liberdade contratual (v. artigo 405º idem.).

- **Artigo 12º-A (Regime sancionatório aplicável às situações de recurso ilegal a formas de contratação precária), na redação proposta aditar pelo artigo 3º do PL**

Com o aditamento do preceito em referência, projeta-se agravar o quadro sancionatório aplicável às empresas, através do estabelecimento de sanções económicas, fiscais e contributivas para as entidades patronais que recorram a formas de contratação precária.

Dão-se, aqui, por integralmente reproduzidos e transcritos os reparos críticos expressos na apreciação “Em geral”.

n.º 1

Prevê-se, de forma inovadora, que o *“recurso a formas de contratação de trabalhadores para trabalho subordinado correspondente a necessidades permanentes em violação da lei corresponde a uma contraordenação muito grave.”*

Trate-se de uma norma redundante face ao previsto no n.º 6 do artigo 140º.

n.ºs 2 e 3

Nos termos do n.º 2 do preceito em referência, projeta-se que a entidade empregadora não só seja condenada em contraordenação muito grave por recurso ilegal a formas de contratação precária, como, ainda, seja objeto das seguintes sanções acessórias:

- ficar impedida de receber, durante o prazo de dois anos, qualquer tipo de benefício ou isenção fiscal;
- ficar impedida de se candidatar e de receber, durante o prazo de 3 anos, fundos comunitários ou qualquer tipo de apoio do Estado;

- seja obrigada a repor, no prazo de 30 dias, todas as importâncias devidas à Segurança Social necessárias à recomposição da situação que se verificaria caso a contratação do trabalhador se tivesse efetuado dentro da legalidade.

Também, aqui, se dão por integralmente reproduzidos e transcritos os reparos críticos feitos, neste domínio, na apreciação “Em geral”.

n.ºs 4 e 5

De acordo com o previsto nos n.ºs 4 e 5 do artigo 12º-A, “*sempre que a entidade patronal recorra a formas de contratação de trabalhadores para trabalho subordinado correspondente a necessidades permanentes em violação das normas e critérios legais definidas neste Código ou em legislação especial, fica obrigada automaticamente a abrir processo de recrutamento para preenchimento daquele posto de trabalho, no prazo de um mês*”, aplicando-se o disposto no artigo 145º do CT em vigor.

A admissão pode ter sido determinada por características específicas do admitido que, não raro, estará indisponível para o hiato e incerteza que esta nova diligência tem ínsitos, assim se esfumando a satisfação de uma necessidade que, com frequência, assumirá foros de premência.

Em conclusão, também não é com fórmulas como esta, imbuídas de um caráter fortemente persecutório que se erradicam situações irregulares ou de falso trabalho autónomo.

Sendo certo que se torna necessário reforçar a fiscalização no tocante às situações irregulares, quer para promover as condições trabalho quer para assegurar a sã concorrência no mercado, não menos importante é ter em conta direitos e princípios fundamentais há muito vigentes no Ordenamento Jurídico português, que sairiam gravemente feridos caso o PL em apreço do PCP fosse aprovado.

A CIP manifesta, assim, um juízo extremamente negativo sobre todo o PL.