

De: noreply@ar.parlamento.pt [mailto:noreply@ar.parlamento.pt]

Enviada: terça-feira, 5 de Abril de 2016 15:29

Para: DAC Correio <DAC.Correio@ar.parlamento.pt>

Assunto: Apreciação Pública do(a) Projeto Lei Nº 137/XIII

Contributo para a Apreciação Pública do Projeto Lei Nº 137/XIII

Diploma:	Projeto Lei
N.º:	137/XIII
Identificação do sujeito ou entidade:	Confederação do Comércio e Serviços de Portugal, CCP
Morada ou Sede:	Av. Vasco da Gama nº 29
Local:	Lisboa
Código Postal:	1449-032 Lisboa
Endereço Eletrónico:	ccp@ccp.pt
Texto do Contributo:	<p>Assunto: Projecto de Lei nº 137/XIII/1ª (PCP), relativo ao combate à precariedade laboral Em geral No propósito expresso de “combate da precariedade laboral e reforço dos direitos dos trabalhadores”, o presente Projecto de lei propõe-se intervir fundamentalmente em várias vertentes, que se podem agrupar pelo seguinte tipo de medidas: a) a transformação em “certeza”(?) da presunção, já hoje consagrada (art. 12º do Código do Trabalho – CT), da existência de contrato de trabalho quando reunidos alguns índices ou indícios — vaticina-se que os proponentes lograrão este objectivo pela instituição de uma presunção juris et de jure (que não admite prova em contrário) de contrato de trabalho sem termo; b) a redução dos motivos que admitem a contratação a termo e do prazo para nova contratação a termo; c) a supressão dos contratos de muito curta duração; d) a redução do número máximo de renovações admitidas para os contatos a termo; e) o estabelecimento de sanções económicas para a contratação a termo. A CCP – Confederação do Comércio e serviços de Portugal inspirou, em 2003, a fórmula que hoje consta do art. 140º CT: a contratação a termo só é admitida para fazer face a necessidades temporárias de trabalho pelo tempo estritamente necessário à satisfação dessas necessidades. Defendemos sempre, pois, que a mesma só deve ser admitida nestes casos, mas em todos estes casos. Forçar a contratação sem termo nos casos em que não existe uma necessidade permanente de trabalho só contribui para empurrar para a não</p>

contratação ou para a contratação ilícita. Sempre assim foi entendido desde que o Governo de Mário Soares, em 1976, sentiu a necessidade de regular esta matéria. Por outro lado, presumir a existência de contrato de trabalho com base em apenas alguns indícios pode ser um mau remédio: falseia a existência de contratos de trabalho que o não são. Presumir esta existência sem admitir prova em contrário viola o princípio constitucional da livre produção e apreciação da prova. Em especial I) Código do Trabalho Art. 12º (Presunção de Contrato de trabalho) 1. O Projecto de lei estabelece que “existe contrato de trabalho”, onde hoje se estatui que “presume-se a existência de contrato de trabalho”. Como isto apenas pode significar tornar inilidível a presunção hoje existente que admite prova em contrário, não pode deixar de considerar-se que assim incorre o legislador contra o princípio constitucional da livre apreciação da prova. 2. O Projecto reduz para dois os indícios da existência de contrato de trabalho. Doravante, se uma pessoa for encontrada em casa ou nas instalações de outra a fazer uma reparação e se, por exemplo, os equipamentos ou instrumentos utilizados pertencerem ao beneficiário da prestação, passará aquela a ser considerada trabalhadora sem termo desta, o que é obviamente não só inaceitável como incompreensível. 3. Institui-se a “dependência económica” como novo índice da (presunção de) existência de contrato de trabalho. Ora, “dependência económica” é conceito tão vago que nenhum jurista o define. Aliás, trabalhadores há — por exemplo a tempo parcial — que não pode dizer-se que dependem de nenhum dos seus empregadores isoladamente considerados, “dependendo” de todos. Por outro lado, há muitos óbvios prestadores de serviços (os avençados) que “dependem economicamente” do(s) beneficiário(s) da sua prestação, sem que possa afirmar-se que são, a qualquer título, trabalhadores subordinados. 3. A proibição de nova contratação para o posto de trabalho do prestador de serviços em “dependência económica” contraria a liberdade de contratação privada e o direito ao trabalho. Art. 139º (Contratação a termo e negociação colectiva de trabalho) O regime da contratação a termo é hoje, já, em muitos dos seus aspectos injuntivo (não admite regulamentação convencional em contrário): é hoje já injuntivo, por exemplo, o regime da duração máxima dos contratos. Transformar todo o regime em injuntivo atenta contra toda a evolução recente do Direito do Trabalho português, que tanto tem apostado na contratação colectiva de trabalho, que passa a estar proscrita neste domínio. Art. 140º (Motivos da contratação a termo) O Projecto de lei elimina de uma assentada cinco (em oito) dos motivos que hoje — e desde 1989 — admitem os contratos a termo. A norma é hoje, aliás, exemplificativa, o que se projecta terminar. Nada há que explique — cumprido que seja o requisito geral de temporariedade da necessidade da empresa, a que referimos em geral — a eliminação cega de motivos. Art. 142º (Contratos de muito curta duração) A lei nunca proibiu os contratos a termo de muito curta duração, designadamente para actividades sazonais (agrícolas, turísticas ou comerciais). Sem explicação, o Projecto elimina este preceito que continha um regime especial para estes contratos. Art. 143º (Sucessão de contratos a termo) A CCP sempre advogou que a proibição da sucessão de contratos a termo, assente em limites rígidos formais e

	<p>temporais é, em si mesma, pouco racional: ou o motivo da contratação é lícito e admissível ou não é; se for lícito, nada justifica a proibição. Sem outro efeito visível que não tornar mais rígido o regime, é aumentado de um terço para metade da duração do contrato a termo anterior o período de intervalo mínimo entre contratos a termo. Não se apresenta qualquer fundamento que torne esta medida não arbitrária.</p> <p>Art. 148º (Duração dos contratos a termo) 1. O Projecto de lei reduz de três para duas o número máximo de renovações admitidas para os contratos a termo. Esta medida coarcta, sem nenhum ganho visível — já que nenhum contrato a termo subsistirá se não existir na empresa uma real necessidade de trabalho —, a flexibilidade na gestão dos recursos humanos das empresas. 2. Reduzem-se ainda, em consonância com a supressão de motivos que admitem a contratação a termo, os casos de contratação a termo por período inferior a seis meses. 3. Num dos mais gravosos retrocessos em relação ao adquirido com o Código do Trabalho, reduz-se de seis para três anos a duração máxima dos contratos de trabalho a termo incerto. Não existe nenhum motivo ligado à razoabilidade da duração dos contratos que justifique esta medida, passando a estar vedada a celebração de contratos que se ajustavam às reais necessidade de mão-de-obra das empresas.</p> <p>Art. 149º (Renovação dos contratos a termo) Passa a estar proscriita a estipulação inicial de que o contrato a termo não está sujeito a renovações. Além de constituir limitação séria à liberdade negocial sem ganho para nenhuma das partes, não se vê razão para esta medida que impede a clarificação inicial dos termos contratuais. II) Aditamento à Lei 7/2009 Entre várias medidas fiscais, contributivas e contra-ordenacionais de penalização de empresas que recorram à contratação indevida de trabalhadores a termo, avulta a imposição do recrutamento de trabalhadores sem termo para compensar aquela (nº 4). Não se vê como tal possa conseguir-se sem violação do princípio e regra constitucionais da liberdade de iniciativa privada em que se filia a liberdade de contratação individual de trabalho pelas empresas.</p>
Data:	05-04-2016 15:28:53