

João Pereira da Silva

De: DAJSL [dajsl@cip.org.pt]
Enviado: quinta-feira, 15 de Março de 2012 12:52
Para: Comissão 10ª - CSST XII; José Manuel Canavarro
Assunto: Proposta de Lei 46/XII - Procede à terceira revisão do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro - Nota crítica da CIP
Anexos: PL46 XII-Revisão do CT-Nota crítica da CIP (final15.03.2012).pdf
Importância: Alta

Exmo. Senhor
Dr. José Manuel Canavarro
Presidente da Comissão de Segurança Social e Trabalho da Assembleia da República,

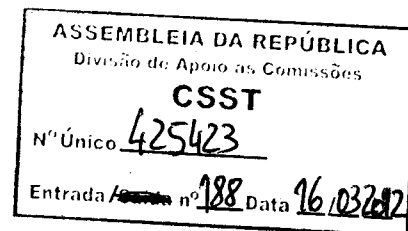
Na sequência de orientação prévia do Senhor Presidente da CIP - Confederação Empresarial de Portugal, junto se remete a V. Ex.ª, em anexo, Nota Crítica da CIP à Proposta de Lei 46/XII - Procede à terceira revisão do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Com os melhores cumprimentos.

Nuno Biscaya

CIP - Confederação Empresarial de Portugal

DAJSL - Departamento dos Assuntos Jurídicos e Sócio-Laborais
Praça das Indústrias
1300-307 Lisboa
Tel.: +351213164700
Fax: +351213579986
E-mail: dajsl@cip.org.pt



Proposta de Lei n.º 46/XII
Procede à terceira revisão do Código do Trabalho,
aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro

– Nota Crítica da CIP –

1.

A Proposta de Lei (PL) que procede à terceira alteração ao Código do Trabalho (CT), em referência, visa, em geral, rever uma parte da legislação laboral, concretizando, nesta matéria, os compromissos assumidos pelo Governo e Parceiros Sociais no âmbito do “*Compromisso para o Crescimento, Competitividade e Emprego*” (CCCE), alcançado em sede de Comissão Permanente de Concertação Social (CPCS) no passado dia 18 de Janeiro – com exceção da CGTP-IN –, respondendo, assim, às obrigações assumidas que, também nesta matéria, constam dos Memorandos de Entendimento (MoU), celebrados entre o Estado Português com a Comissão Europeia (CE) e o Banco Central Europeu (BCE) e com o Fundo Monetário Internacional (FMI).

Neste enquadramento, e assim circunscritas, as soluções vertidas no articulado da PL assumem, em geral, sentido e alcance positivos.

E diz-se no “articulado” da PL na medida em que, ao perpassar a “*Exposição de Motivos*” que a acompanha, várias são as desconformidades verificáveis entre o que consta desta última e o que se encontra refletido naquele.

Na “*Exposição de Motivos*” salienta-se, a propósito das alterações a introduzir relativamente à retribuição do trabalho suplementar, “*a redução para metade do acréscimo de retribuição devida por trabalho normal prestado em dia feriado em empresa não obrigada a suspender o funcionamento nesse dia*” [v. pág. 5, 7º parágrafo – alínea iii)].

Ora, nos termos do n.º 2 do artigo 269º, na redação dada pelo artigo 2º da PL, “*O trabalhador que presta trabalho normal em dia feriado em empresa não obrigada a suspender o funcionamento nesse dia tem direito a descanso compensatório com duração de metade do*

número de horas prestadas ou a acréscimo de 50% da retribuição correspondente, cabendo a escolha ao empregador”.

Ou seja, a redação a operar não se cinge ao acréscimo retributivo, mas compreende, igualmente, o descanso compensatório, sendo, em qualquer dos casos, a escolha do empregador.

Por outro lado, no âmbito das alterações a introduzir ao regime da redução ou suspensão do contrato de trabalho em situação de crise empresarial (o denominado “*lay-off*”) na “*Exposição de Motivos*” da PL refere-se que “*ii) Na fase das comunicações e na fase de informação trimestral, a imposição ao empregador da disponibilização, aos trabalhadores e seus representantes, bem como ao serviço com competência do ministério responsável pela área do emprego e pela área de segurança social, de documentos de natureza contabilística e financeira que demonstrem os fundamentos da medida e que reflitam a situação da empresa*” [v. 5º parágrafo da pág. 7 – alínea ii].

Sucedem, porém, que, nos termos do articulado da PL, o que se prevê é que “*O empregador disponibiliza, para consulta, os documentos em que suporta a alegação de situação de crise empresarial, designadamente de natureza contabilística e financeira*” (v. n.º 2 do artigo 299º, na redação dada pelo artigo 2º da PL).

Só e tão só.

Acresce, ainda, que, ao contrário do que se diz no passo transcrito da “*Exposição de Motivos*” da PL, a consulta aos “*documentos de natureza contabilística e financeira que demonstrem os fundamentos da medida e que reflitam a situação da empresa*” não se estende às informações trimestrais que o empregador tem de prestar por força do n.º 1 do artigo 307º, na redação projetada do artigo 2º da PL.

Diga-se, desde já, que, em sede de CPCS, só foi apresentado aos Parceiros Sociais o articulado da PL, sendo que, como se disse, é face a este que se tem de aferir as soluções ali consensualizadas.

Tais soluções, discutidas e acordadas no âmbito da CPCS, inserem-se no âmbito mais vasto do mencionado CCCE, no qual se firmaram compromissos em torno de um conjunto muito

ambicioso de reformas estruturais – para além daquelas que incidem no domínio sócio-laboral – indispensáveis ao reforço da competitividade das empresas portuguesas.

Destacamos em particular:

- As medidas destinadas a reforçar o financiamento das empresas;
- As medidas com vista à racionalização e disciplina da Administração Pública e do Sector Empresarial do Estado;
- A reforma do sistema judicial, fundamental para o bom funcionamento da economia;
- As medidas com vista a uma maior concorrência nos mercados de bens e serviços, a um melhor ambiente de negócios e a uma realocação de recursos para os sectores transaccionáveis.
- As medidas relativas à dinamização do mercado do arrendamento.

Com este Acordo, o Governo comprometeu-se a implementar, em todas estas áreas, reformas indispensáveis à competitividade das empresas mas que tinham vindo a ser adiadas sucessivamente.

Daí que a revisão do Código do Trabalho, em referência, tenha de ser analisada num amplo contexto, em que toda a sociedade se mobiliza com a esperança de que, ao suportar pesados sacrifícios, está a lançar as bases para uma recuperação económica alicerçada numa maior competitividade, num quadro permanentemente ajustável em função de equilíbrios sustentáveis.

A revisão do CT traduz, assim, o equilíbrio possível, dentro das necessidades verificáveis no presente momento e face às circunstâncias em que o País se encontra.

Com soluções nem sempre pautadas pelo pragmatismo e operacionalidade.

Exemplo disso mesmo são os termos que se mostram propostos para o despedimento assente em inadaptação sem modificações no posto de trabalho.

Ao utilizar, como parâmetros substantivos, expressões como "*modificação substancial*" ou "*seja razoável prever que tenham carácter definitivo*" (v. alínea a) do n.º 2 do artigo 375º), incorporando conceitos eivados do maior subjectivismo e, assim, potenciadores da maior

incerteza, a Proposta deixa lançados germens bem desincentivadores do recurso a este instrumento.

É que não pode esquecer-se nem menosprezar-se as consequências legalmente previstas para a ilicitude do despedimento.

Por outro lado, em termos processuais, a Proposta envereda por uma teia burocrática de difícil concretização.

Esta alteração impunha tratamento bem diverso.

Foi, porém, o consensualizado.

2.

Na perspetiva da CIP, ante a situação que presentemente se vive, com cerca de 771 mil desempregados, mais de metade de longa duração (v. "*Estatísticas do Emprego – 4º Trimestre 2011*" do INE), a revisão do CT, tal como emerge da PL e do próprio CCCE, não obstante conter aspetos muito úteis, não foi, ainda, a revisão necessária.

De facto, a escalada do desemprego agudizou a necessidade de introduzir, com urgência, no nosso mercado de trabalho, reformas estruturais que potenciem a capacidade produtiva e competitiva das empresas através, entre outros fatores, de uma utilização mais racional da mão-de-obra disponível.

No mesmo sentido aponta, aliás, o MoU.

As baixas qualificações que caracterizam, em geral, a população ativa portuguesa e a rigidez da legislação laboral causam forte atraso ao País, com particular reflexo negativo naqueles que procuram emprego, pois, quanto mais protegido for o emprego, mais relutantes estarão os empregadores em contratar e maior será assim, também, a duração do desemprego.

Por seu turno, os impedimentos que, atualmente, se colocam às empresas no sentido de procederem à substituição de trabalhadores pouco preparados e, não raras vezes, desmotivados, por outros mais competentes e estimulados, influenciam, negativamente, a produtividade das empresas.

Portugal necessita, imperiosamente, de flexibilizar muitos aspetos das suas relações de trabalho, essencialmente aqueles que promovem, de facto, a adaptabilidade das empresas – sem perder de vista que o tecido produtivo português é composto, maioritariamente, por micro, pequenas e médias empresas –, potenciando o seu crescimento e, assim, a criação de mais e melhores empregos.

Isto, tendo como certo que toda e qualquer reforma que se faça em Portugal e que incida sobre aspetos das relações laborais, deve estar centrada num modelo que:

- flexibilize o mercado de trabalho;
- promova o aumento das qualificações e competências dos ativos, com vista à sua constante adequação às necessidades de inovação, às mutações e evolução dos processos tecnológicos e produtos, aos novos modelos de organização do trabalho; e
- culmine num quadro de dinamismo laboral favorável à viabilidade e competitividade empresarial.

Passos significativos neste sentido têm sido dados pela CIP e a generalidades dos restantes Parceiros Sociais, com assento na Comissão Permanente de Concertação Social (CPCS), que subscreveram, em 22 de março de 2011, o "*Acordo Tripartido para a Competitividade e Emprego*" e, em 18 de janeiro do corrente ano, o já citado "*Compromisso para o Crescimento, Competitividade e Emprego*" (CCCE).

3.

Todavia, a CIP entende que, para além dos referidos compromissos, outras medidas se impõem tomar, no âmbito da legislação laboral, com vista a alterar o quadro jurídico e o panorama sócio-laboral português.

Desde logo, ao nível da própria Constituição da República Portuguesa (CRP).

A legislação laboral portuguesa tem sido, reiteradamente, apontada, a par de outros constrangimentos, como elemento desmobilizador aquando da tomada de decisões de investir.

Para a manutenção do quadro existente, têm-se invocado fundamentos constitucionais que impediriam reequação por via legislativa normal e também interpretação e aplicação prática diferentes.

A CIP considera, há muito, que é necessário introduzir alterações aos dispositivos que têm sido invocados como bloqueadores à adoção de soluções legais possibilitadoras de uma gestão racional e dinâmica das empresas.

Falamos, em concreto, e nomeadamente, dos seguintes dispositivos:

- O artigo 53.º da CRP, onde se consagra a garantia da segurança do emprego e a proibição dos despedimentos sem justa causa, devendo acrescentar-se, no final da redação vigente, a expressão: "*nos termos legais*";
- O n.º 3 do artigo 56.º da CRP, onde se confere o direito de exercício da contratação coletiva às associações sindicais, o qual tem sido entendido como conferido a estas associações com carácter de exclusividade, devendo reformular-se este n.º 3 bem como o n.º 4 do mesmo artigo, de molde a que, por lei, a legitimidade para celebrar convenções coletivas de trabalho possa pertencer, também, a outras estruturas de representação dos trabalhadores;
- Deve ver-se constitucionalmente expressa a legitimidade das associações empregadoras e empresas para celebrar convenções coletivas de trabalho;
- Os n.ºs 2 e 3 do artigo 57.º da CRP, relativamente à forma irrestrita como se encontra garantido o direito à greve, devendo este direito ficar associado à defesa dos interesses socioprofissionais dos trabalhadores envolvidos e ressaltar uma ideia de proporcionalidade entre os interesses afetados;
- O n.º 5 do artigo 54.º da CRP, onde, entre outros direitos das comissões de trabalhadores, se estabelece o direito ao controlo de gestão – o que passa pela eliminação deste número 5.

Por seu turno, o Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, entrou em vigor, na maioria dos seus normativos, em 17 de Fevereiro de 2009, com alguns deles a terem início de vigência em 2010, encontrando-se em fase de aferição o que vai resultando da respetiva implementação.

Sem prejuízo e dando como assente o que assim deixa exposto, a CIP ressalta, desde já, algumas soluções que, não obstante não constarem do CCCE, assumem impacto na produtividade e competitividade e, conseqüentemente, carecidas, em tempo oportuno, de reanálise:

- Possibilitar a diminuição da retribuição, por acordo;

- Limitar a reintegração obrigatória aos casos de despedimento ilícito fundados em violação de direitos fundamentais (motivos políticos, ideológicos, étnicos ou religiosos);
- Deixar consagrado que, concluindo o Tribunal pela existência de justa causa de despedimento, qualquer vício formal, ao nível do procedimento, apenas determina irregularidade e não ilicitude;
- Prever expressamente a existência de justas causas subjetivas de despedimento, a operarem *juris et de jure*, ou seja, consagrar que os comportamentos enunciados no n.º 2 do artigo 351º do Código do Trabalho constituem, automaticamente, justa causa de despedimento;
- Consagrar a necessidade de renovação do quadro das empresas como fundamento objetivo de despedimento;
- Atribuir às comissões de trabalhadores competência própria para celebrar convenções coletivas de trabalho ao nível de empresa;
- Definir critérios conducentes à não aplicação, em simultâneo, de mais de um instrumento de regulamentação coletiva de trabalho (IRCT), ao nível de Sector ou empresa;
- Deixar expresso que a aferição do princípio "*trabalho igual, salário igual*", tem como âmbito de aplicação, e pressuposto, a subsunção ao mesmo IRCT.

A escalada da taxa de desemprego, anteriormente assinalada, convoca a necessidade de introduzir medidas com verdadeiro significado na integração dos desempregados no mercado de trabalho, objetivo que se tem como fundamental para ultrapassar a grave situação de crise social que o País atravessa e os reflexos que esta tem tido na quebra de rendimentos das famílias e no aumento da pobreza.

Impõe-se, portanto, adotar medidas destinadas a ativar um universo muito vasto de desempregados, sobretudo jovens e recém-licenciados, através da agilização e implementação de mecanismos que se coadunem com a extrema mutabilidade e evolução dos atuais mercados.

Neste contexto, a CIP entende que é necessário desenvolver um conjunto de medidas que passam, designadamente, por:

- Adotar um novo regime de contrato de trabalho. Temos, atualmente, uma proteção demasiado rígida ao nível do despedimento individual para os empregados com contrato sem termo, mormente no que diz respeito ao conceito de justa causa de despedimento, à reintegração obrigatória e aos montantes das indemnizações substitutivas desta. É, portanto, necessário implementar um outro regime, bem mais flexível – nas componentes

assinaladas e não só – nomeadamente para aqueles que, agora, pretendem ingressar no mercado de trabalho;

- Flexibilizar a contratação a termo, o trabalho temporário, a comissão de serviço e a prestação de serviços (quanto aos fundamentos, à duração, às renovações, à sucessão de contratos e às compensações), potenciando o emprego de mão-de-obra atualmente desempregada e o aproveitamento, por parte das empresas, de todas e quaisquer oportunidades que surjam nos mercados interno, europeu e internacional;
- Dinamizar a utilização do contrato de trabalho a tempo parcial e do teletrabalho, através de uma Taxa Social Única específica;
- Assegurar que, em qualquer situação de desemprego, não seja compensador permanecer nessa situação;
- Eliminar os limites ao número de revogações de contratos de trabalho por mútuo acordo com acesso ao subsídio de desemprego, decorrente da publicação do Decreto-Lei n.º 220/2006, de 3 de Novembro, alterado e republicado pelo Decreto-Lei n.º 72/2010, de 18 de Junho, e que conduziu e conduz, inevitavelmente, ao despedimento coletivo (ou à extinção do posto de trabalho, para números pequenos), o qual tem ínsito um estigma fortemente negativo e com os maiores reflexos, quer ao nível da reputação junto do sistema bancário, quer ao nível do mercado – estigma que as empresas tudo farão para evitar num momento marcado por fortes dificuldades de acesso ao crédito.

4.

Em conclusão: Na perspetiva da CIP, os compromissos firmados e materializados nos Acordos de Concertação Social devem ser cumpridos e integralmente implementados, em obediência, aliás, à tradição que vigora na União Europeia em matéria de respeito pelo Diálogo Social.

Neste contexto se insere a PL em referência.

15.março.2012