

Bom dia

Vem a USI-União dos Sindicatos Independentes remeter o seu contributo à proposta de lei identificada em epígrafe.

Com os melhores cumprimentos,

António Afonso



PROPOSTA DE LEI N.º 15/XV/1.ª

CONTRIBUTO DA USI - UNIÃO DOS SINDICATOS INDEPENDENTES

A proposta de lei supra identificada, atualmente em período de apreciação pública, visa várias alterações legislativas propostas pelo Governo com vista à promoção do trabalho digno e promovendo o emprego e a sua qualidade.

Desde logo, a USI não pode deixar de lamentar que a mesma proposta de lei, que se encontra ainda em período de apreciação pública, tenha já sido apresentada à Assembleia da República e submetida à votação na generalidade, encontrando-se em fase de discussão na especialidade. Tal conduta, estamos em crer, constitui um mau exemplo que o Governo, de maioria absoluta, oferece aos demais agentes por falhar um procedimento legal relevante que é o de submeter à apreciação da sociedade civil as propostas por si apresentadas e, conseqüentemente, ao não fazê-lo, desvaloriza os contributos que a sociedade civil possa trazer às propostas em análise.

Dito isto, a área do trabalho e das relações laborais, pela sua importância nos planos social, político e económico, é um dos vetores estruturantes de qualquer estratégia de governo, assumindo, no contexto particular português, marcado por profundas transformações do tecido produtivo e das condições de trabalho no passado recente, uma relevância acrescida.

É nosso entendimento que a atual legislatura terá todas as condições para que se repense o modelo de desenvolvimento económico prosseguido nas últimas décadas no país, bem como o regime jurídico-laboral que o vem suportando. Isto, não só por força da maioria absoluta que suporta o Governo, mas também tendo em consideração a oportunidade resultante da disponibilidade financeira proporcionada pelo PRR (Plano de Recuperação e Resiliência), cuja execução terá de estar concluída até 2026. No setor laboral, em particular, caberá ao Governo mostrar capacidade de estimular o diálogo e promover a obtenção de compromissos.

A esse propósito, a USI, Confederação Sindical que orienta a sua ação pelos princípios do sindicalismo democrático, livre e independente, apresentou a sua agenda reivindicativa para 2022 que, quanto à matéria jurídico-laboral/fiscal, incluía, entre outras, propostas como:

- o reforço da contratação coletiva e o fim da caducidade dos contratos, criando incentivos fiscais para as empresas, mediante a celebração de novos AE e ACT;



- a exigência de uma regulamentação clara do teletrabalho, em condições dignas e criação de um valor de comparticipação nos custos de teletrabalho por parte das empresas;
- um eficaz funcionamento da ACT- Autoridade para as Condições de Trabalho, dotando-a de meios técnicos, humanos e organizativos com vista a que possam atuar na defesa da legalidade;
- aumentos intercalares na função pública e nos sectores privados;
- a majoração da isenção fiscal das indemnizações por RMA em 150% do valor auferido nos 12 meses anteriores (e não 100% como agora);
- atualizações dos escalões de IRS no valor previsto de inflação;

As propostas supra identificadas têm perfeito enquadramento na Agenda do Trabalho Digno proposta pelo Governo, pelo que, pela sua relevância, deverão constituir matéria de discussão nesse âmbito e em sede própria, com vista a integrarem as medidas legislativas que venham a ser aprovadas na especialidade.

No que se refere ao conteúdo concreto da proposta de lei em análise, identificamos e salientamos infra um conjunto de matérias que pode apontar para um modelo mais justo nas relações laborais, em particular dos grupos de trabalhadores mais vulneráveis, como os jovens ou os trabalhadores precários, sendo disso exemplo a proibição de pagamento de bolsas de estágio com valor inferior a 80% do salário mínimo nacional ou a revisão das regras de sucessão de contratos a termo ou a limitação de renovação dos contratos de trabalho temporário, a que aludiremos infra.

Subscrevemos também o reforço das medidas penalizantes referentes às questões da presunção de existência de contrato de trabalho, com especial ênfase às empregadoras que, reincidentemente, recorram a prestação de trabalho aparentemente autónoma, em condições características de contrato de trabalho, que possa causar prejuízo ao trabalhador ou ao Estado. Privar tais empresas de direito a apoios públicos, sejam subsídios ou benefícios de natureza fiscal, por exemplo, parece ser uma solução adequada, embora se devam reforçar os mecanismos de controlo e a celeridade com que estes devem atuar.

O reforço dos direitos de parentalidade e o alargamento dos prazos das licenças, de ambos os progenitores, vão ao encontro das melhores práticas europeias, pelo que a USI também subscreve as alterações ora propostas.

No que se refere às alterações ao trabalho temporário constantes da atual proposta de lei, apresentam-se as mesmas convergentes com o defendido pela USI nos contributos que tem dado às propostas de legislação laboral em apreciação pública. Subscrevemos a limitação, para quatro anos, da duração de contratos de trabalho temporário sucessivos em diferentes utilizadores, celebrados com o mesmo empregador ou sociedade que com este se encontre em relação de domínio ou de grupo e a sua conversão em contrato de



trabalho por tempo indeterminado quando exceda aquele período, parecendo-nos também relevante a redução, de seis para quatro vezes, das renovações dos contratos de trabalho temporários enquanto se mantiver o respetivo motivo justificativo.

Aplauda-se, por seu turno, o aumento da compensação devida ao trabalhador em caso de caducidade do contrato de trabalho a termo certo ou incerto, dos atuais 18 para 24 dias, não ignorando contudo que, quanto a esta matéria, o reforço dos direitos do trabalhador deve seguir na linha da manutenção do posto de trabalho e não no aumento da compensação em caso de caducidade do seu contrato. Ao trabalhador será sempre preferível a manutenção do seu posto de trabalho, o que lhe permitirá manter a sua fonte de rendimento, do que uma situação de desemprego.

Porém, outras matérias existem em que se poderia ter ido mais longe, como é o caso da negociação coletiva que, desde o Código de Trabalho de 2003, registou um retrocesso perceptível por todos os agentes que conduziu, não só à diminuição da celebração de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, como à própria limitação qualitativa dos seus conteúdos, fruto das limitações do quadro legal vigente. As soluções qualitativas plasmadas na proposta de lei apresentam-se claramente insuficientes para fazer face à fragilização que a negociação coletiva vem sofrendo ao longo dos anos. Entendemos, portanto, que a legislação laboral deve dar mais espaço a que a regulamentação coletiva possa, ela própria, encontrar soluções mais inovadoras ou criativas para muitas das situações laborais que exigem tipos de soluções diferentes das que se encontram (ou não) no Código do Trabalho, em lugar de ser este a limitar, imperativamente, grande parte das matérias que devem, ou podem, constar dos instrumentos de regulamentação de trabalho.

É também entendimento da USI, tendo tal sido sempre plasmado nos contributos que esta Confederação Sindical deu aos inúmeros projetos de lei apresentados pelos diversos partidos políticos com assento parlamentar, submetidos à apreciação pública, que a Agenda do Trabalho Digno deveria abraçar um conjunto de alterações legislativas laborais que contemplasse a reversão das medidas da Troika, designadamente a base de cálculo das compensações pela cessação de contrato ou a presunção legal de aceitação do despedimento em virtude da aceitação da compensação legal. É bom recordar que, à data da sua implementação, tais medidas foram dadas como circunstanciais ou transitórias, em função da situação financeira que o país atravessava, mas que se mantêm desde 2012, constituindo, como único impacto, a fragilização da posição dos trabalhadores numa relação manifestamente desigual.

Salienta-se que um trabalhador que perde involuntariamente o seu emprego em virtude de uma decisão extintiva e unilateral do seu contrato de trabalho pela sua entidade empregadora, é um trabalhador que perde, seguramente na grande maioria das vezes, a sua única fonte de rendimento ou meio de sustento. O incremento do valor da compensação pela cessação do contrato ou a extinção da obrigação de devolução da



mesma em caso de impugnação judicial são medidas que se impõem pela sua justiça e efeito prático relevante.

Matéria também relevante (não) tratada na proposta de lei em análise, senão para agravar o regime contraordenacional é a que diz respeito aos valores pagos a título de trabalho suplementar, designadamente ao prestado em dia de descanso semanal. Julgamos que o Governo poderia ter ido mais longe e propor que o trabalho suplementar prestado em dia feriado, ou de descanso semanal, fosse retribuído a 150%. Este também tem sido o entendimento da USI nos contributos que tem dado à legislação laboral em apreciação pública, ressalvando sempre, ao contrário do que o Governo faz na atual proposta (não alterando o regime em vigor), que devem ser garantidos os regimes mais favoráveis estabelecidos em instrumentos de regulamentação coletiva.

Pelo exposto, considerando o conjunto de propostas constantes da atual proposta de lei, é opinião da USI que, na generalidade constituirão as mesmas um avanço para uma melhor e mais efetiva regulação do mercado de trabalho, bem como para a dignificação do próprio trabalho. Ainda assim, existem matérias, como as supra assinaladas e outras, como o aperfeiçoamento do regime jurídico do teletrabalho, por exemplo, que mereceriam integrar a proposta de lei em análise, de modo a aprofundar e aprimorar algumas das soluções atualmente constantes da lei laboral. Julgamos, por isso, que a concretização da Agenda do Trabalho Digno não se esgotará apenas na atual proposta de lei, pelo que não deixará a USI de continuar a contribuir, em sede própria, para um mercado de trabalho mais justo e equitativo.

É esta a posição da União dos Sindicatos Independentes sobre a proposta de lei em apreciação.

Lisboa, 21 de julho de 2022

A DIREÇÃO

Manuel Ramos Lopes

O Presidente do Conselho Coordenador

Paulo Gonçalves Marcos

O Presidente da Comissão Executiva