

Exma. Senhora
Dra. Isabel Meireles
Presidente da Comissão de Trabalho, Segurança Social e Inclusão da Assembleia da República,

Relativamente ao assunto em epígrafe, junto se envia, em anexo, Nota Crítica da CIP à Proposta de Lei n.º 15/XV – Proceda à alteração da legislação laboral no âmbito da agenda do trabalho digno, que se encontra em apreciação pública.

Com os melhores cumprimentos.

Nuno Biscaya

DAJSL – Departamento dos Assuntos Jurídicos e Sócio-Laborais



Praça das Indústrias | 1300-307 LISBOA
Tel.: +351 21 316 47 42 | Fax: +351 21 357 99 86
E.mail: dajsl@cip.org.pt
www.cip.org.pt

AVISO: Esta mensagem de correio eletrónico e qualquer dos seus ficheiros anexos, caso existam, são confidenciais e destinados apenas à(s) pessoa(s) ou entidade(s) acima referida(s), podendo conter informação confidencial, privilegiada, a qual não deverá ser divulgada, copiada, gravada ou distribuída nos termos da lei vigente. Se não é o destinatário da mensagem, ou se ela lhe foi enviada por engano, agradecemos que não faça uso ou divulgação da mesma e, por favor, avise-nos de imediato, por correio eletrónico, para o endereço acima e apague este e-mail do seu sistema. Sendo destinatário desta mensagem não deve divulgá-la e distribuí-la a terceiros, sem o consentimento da empresa. A CIP não pode assegurar que a total integridade desta mensagem foi mantida, nem que a comunicação está livre da interceção de vírus ou de interferências.

O destinatário deste e-mail pode, a todo o tempo, exercer os seus direitos de acesso, retificação, atualização e eliminação dos seus dados pessoais, através de mensagem para privacidade@cip.org.pt

Proposta de Lei n.º 15/XV – Procede à alteração da legislação laboral no âmbito da agenda do trabalho digno

– Nota Crítica da CIP –

I – Em geral

1.

A Proposta de Lei em referência (doravante PL), que visa proceder “*à alteração da legislação laboral no âmbito da agenda do trabalho digno*”, contém as propostas do Governo relativas a um vasto conjunto de medidas regulatórias destinadas a alterar o quadro legislativo vigente em matéria de relações laborais, aqui incluído o Código do Trabalho (CT).

Desde o início das discussões da referida Agenda, há um ano atrás, ainda em tempo de confinamento e alastramento da pandemia causada pelo Covid-19, a CIP questionou o timing de se introduzirem alterações na legislação laboral num contexto marcado pela instabilidade e imprevisibilidade dos mercados, que condicionavam, e ainda condicionam, a sobrevivência e recuperação de muitas empresas.

Na verdade, o desafio, ainda em curso, da luta contra a pandemia do Covid 19, a recuperação das finanças públicas e das empresas, a mitigação dos impactos aos mais diversos níveis da invasão militar da Ucrânia pela Federação Russa, a par da absoluta escassez de recursos humanos recrutáveis, de uma inflação galopante e da promoção da sustentabilidade do emprego e o fomento de novos empregos, são hoje, e provavelmente nos anos mais próximos, os grandes desafios que se colocam ao nosso País.

O próprio Governador do Banco de Portugal, Mário Centeno, ex-Ministro das Finanças, em meados de junho de 2021, alertou no sentido de que a legislação laboral deve ser estável, elogiando a resposta dada pela legislação laboral portuguesa durante a crise, dizendo, do mesmo passo, que alterações não ajudariam a retoma.

2.

Em 06 de agosto de 2021, a CIP remeteu ao Governo o seu Contributo crítico relativamente às 64 medidas propostas pelo Governo na “*Agenda do Trabalho Digno e Valorização dos Jovens no Mercado de Trabalho*”, distribuída aos membros da Comissão Permanente de Concertação Social (CPCS) em 21 julho de 2021.

No início de outubro de 2021, as referidas 64 medidas deram lugar a 68 e, na reunião da CPCS realizada no dia 20 de outubro de 2021 – reunião na qual o Governo deu por concluída a “*Agenda do Trabalho Digno e Valorização dos Jovens no Mercado de Trabalho*” –, as medidas já ascendiam a 70.

À motivação e sentido único das propostas do Governo – das inúmeras propostas de fundo apresentadas pela CIP, nem uma foi considerada ou, sequer, discutida –, bem como à pressão que, desde julho do ano passado, foi exercida pelo Executivo junto dos Parceiros Sociais para a aprovação da Agenda, sem grandes preocupações com um eventual resultado consensual mais ou menos alargado, não foi alheia a coincidência com o momento da votação na generalidade, em sede parlamentar, da Proposta de Lei destinada a aprovar o Orçamento de Estado para 2022.

Tanto nas várias reuniões da CPCS como em sucessivas intervenções públicas, mormente através do seu Presidente, a CIP foi rejeitando, de modo muito assertivo e contundente, não só o método como o conteúdo de muitas dessas propostas do Governo.

A discussão em Concertação Social assumiu um carácter eminentemente político, onde passaram a relevar tão só outros compromissos assumidos pelo Governo, ao nível político-partidário em sede parlamentar, com o Partido Comunista Português e o Bloco de Esquerda.

O conteúdo da Agenda foi progressivamente engrossando com sucessivas cedências do Governo a estes dois partidos, com o único objetivo de aprovação do Orçamento de Estado para 2022, atingindo tais cedências foros de irracionalidade a par do total desrespeito de que o Diálogo Social é credor.

Em 29 de outubro de 2021, o Governo publicou, na Separata do Boletim do Trabalho e do Emprego, n.º 33, a “*Proposta de lei que procede à alteração da legislação laboral no âmbito da agenda do trabalho digno*”, cujo conteúdo corresponde ao que foi aprovado na reunião do

Conselho de Ministros que teve lugar em 21 de outubro desse mesmo ano e onde se inclui, ainda, as designadas “novas medidas”, que nunca foram sequer anunciadas aos Parceiros Sociais em sede de CPCS.

Entre essas “novas medidas” destacam-se, como publicamente anunciado pelo Governo, as relativas:

- Ao aumento das compensações nas cessações dos contratos a termo;
- Ao aumento do valor a pagar pela prestação de trabalho suplementar;
- À inclusão, no leque de matérias que só podem ser podem ser afastadas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho (IRCT) que disponha em sentido mais favorável aos trabalhadores, do teletrabalho e do uso de algoritmos, inteligência artificial e matérias conexas no âmbito do trabalho nas plataformas digitais;
- À alteração do regime dos contratos públicos, no sentido de se exigir que, nos contratos de concessão com duração superior a 12 meses, os contratos de trabalho devem ser permanentes, e nas concessões com duração inferior a 12 meses, os contratos de trabalho devem ter pelo menos a duração do contrato de concessão.

Como é do domínio público, perante esta situação, a CIP, juntamente com a CCP, a CAP e a CTP, decidiram suspender a sua participação nas reuniões da CPCS e solicitar uma audiência ao Senhor Presidente da República para comunicar de uma forma clara as suas discordâncias e preocupações, audiência esta que teve lugar no dia 29 de outubro de 2021, a que se seguiu, no dia 04 de novembro de 2021, uma audiência com o Senhor Primeiro-Ministro.

Face à rejeição, na generalidade, da Proposta de Lei que aprova o Orçamento de Estado para 2022, à dissolução da Assembleia da República, seguida de eleições legislativas realizadas no passado dia 30 de janeiro de 2022, seria expectável que este processo seguisse um novo rumo.

Como seria expectável que o Partido Socialista, quebrada a total dependência em que se havia colocado relativamente ao PCP e ao BE e que foi determinante no posicionamento do Governo relativamente à Agenda, voltasse a um quadro de racionalidade, pautado pela ponderação e equilíbrio, absolutamente indispensável à consolidação e dinamização económica e social do País.

Tal, porém, não sucedeu.

Ao invés, no início de maio de 2022, o novo Governo apresentou aos Parceiros Sociais, mais uma medida, agora destinada a conferir um novo papel da admissibilidade da arbitragem necessária com a alegação de prevenção de vazios de cobertura da negociação coletiva.

Na PL em apreço, surgem, ainda, mais novas medidas, nenhuma delas apresentada ou “*sinalizada*” – como se refere na respetiva Exposição de Motivos – aos Parceiros Sociais, como, por exemplo:

- As obrigações decorrentes da transposição para a ordem jurídica interna da Diretiva (UE) 2019/1152 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de junho de 2019, relativa a condições de trabalho transparentes e previsíveis na União Europeia, vertidas, sobretudo, nos artigos 106º a 109º do CT, na redação projetada pelo 2º da PL;
- Conferir ao “*prestador de trabalho*” a possibilidade de passar a poder assegurar temporariamente a atividade através de terceiros em caso de nascimento, adoção ou assistência a filho ou neto, amamentação e aleitação, interrupção voluntária ou risco clínico durante a gravidez, pelo período de tempo das correspondentes licenças ou dispensas previstas no CT – cfr. artigo 10º/3 do CT, na redação do artigo 2º da PL;
- Impedir que o empregador não possa opor-se ao pedido do trabalhador que pretenda trocar a perda de retribuição por motivo de faltas, substituindo-a por renúncia a dias de férias em igual número, até determinados limites, ou por prestação de trabalho em acréscimo ao período normal, igualmente dentro de determinados limites, quando o IRCT o permita – cfr. artigo 257º/3 do CT, na redação do artigo 2º da PL;
- Supressão da possibilidade de se atribuir efeito suspensivo à impugnação judicial mediante pagamento de caução (depósito ou garantia bancária no valor da coima e das custas do processo) – cfr. revogação dos n.ºs 2 e 3 do artigo 35º da Lei n.º 107/2009, de 14 de setembro, que aprova o regime processual aplicável às contraordenações laborais e de segurança social suprimindo, prevista no artigo 31º, b) da PL.

No que ao Diálogo Social respeita, o resultado foi o seguinte: **a Agenda do Trabalho Digno proposta pelo Governo e que visa alterar profundamente o quadro legislativo vigente em matéria de relações laborais, não mereceu a concordância de nenhum Parceiro Social com assento na Concertação Social.**

3.

Através da PL em referência, **o Governo projeta proceder à transposição para a ordem jurídica interna de duas Diretivas e alterar um conjunto de 12 diplomas legais**, entre os quais se contam o Código do Trabalho (CT) e respetiva Regulamentação (RCT), mas, também, o Regime Geral das Infrações Tributárias (RGIT), o Regime processual aplicável às Contraordenações Laborais e de Segurança Social, o Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social, Código do Processo do Trabalho (CPT), o regime jurídico das relações de trabalho emergentes do contrato de serviço doméstico, o regime jurídico do exercício e licenciamento das agências privadas de colocação e das empresas de trabalho temporário, etc.

Em suma, a amplitude, impacto e alcance das alterações legislativas previstas na PL em análise, consubstanciam **uma verdadeira reforma no sistema de relações laborais**.

Reforma essa que carecia de adequada abordagem, aproximação e aprofundamento, com espaço e tempo, no âmbito da Concertação Social.

Todavia, como já se disse, a postura do Governo, em CPCS, assumiu um carácter eminentemente político e fortemente pressionada em função das discussões que, noutra sede e com outros atores, se iam desenrolando em torno do Orçamento de Estado para 2021.

Como resultado, muitos Parceiros Sociais manifestaram frontal discordância com quase todas as medidas constantes da Agenda e, se bem que um ou outro Parceiro tenha aderido, pontualmente, a alguma(s) proposta(s) constantes **dessa mesma Agenda, esta, reitera-se, não logrou obter adesão por parte de nenhum membro da CPCS**.

E isto quando 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 e de coesão social, que é tido como condição fundamental ao desenvolvimento harmonioso do País.

4.

A CIP sempre se identificou, de um modo geral, com os invocados propósitos mais emblemáticos enunciados na Agenda para o Trabalho Digno – aliás, quem deles poderá discordar?! –, como sejam o combate ao trabalho totalmente não declarado, a valorização dos jovens no mercado

de trabalho, a promoção da conciliação entre trabalho e vida familiar ou a dinamização da contratação coletiva.

Todavia, para alcançar tal desiderato, temos insistentemente e reiteradamente defendido que, quer na fase de estabilização em que ainda nos encontramos por força da situação pandémica, quer no âmbito da situação de guerra da Guerra na Ucrânia que se lhe seguiu, quer, ainda, neste período de aumento de preço das matérias-primas e da energia, aliado a pressões inflacionistas e absoluta escassez de recursos humanos recrutáveis, que é absolutamente imperioso **criar um ambiente regulatório favorável ao desenvolvimento da atividade económica, imbuído da maior flexibilidade**, por forma a propiciar às empresas instrumentos que lhes permitam ajustar as suas atividades à volubilidade das circunstâncias nacionais e internacionais, tentando satisfazer todas as oportunidades de encomendas que surjam no mercado, promovendo o alargamento dos níveis de emprego.

Para dar resposta às consequências da mudança em curso, torna-se, portanto, imprescindível potenciar, também através do quadro jurídico regulador das relações laborais, a promoção da produtividade e da competitividade do tecido produtivo.

Há muito que a CIP, de modo vincado e persistente, nos mais diversos *fora* em que intervém, tem proposto uma série de medidas destinadas a resolver problemas bem reais – uns mais antigos e que perduram, outros mais recentes e para os quais a atualidade veio acentuar a necessidade de respostas –, que se colocam como obstáculos de monta ao desenvolvimento e competitividade das nossas empresas.

Algumas dessas medidas são necessárias para resolver “velhos” problemas que ainda se colocam no âmbito do emprego e das relações laborais em Portugal, totalmente incontornáveis, que exigem resposta há décadas, a saber:

- Possibilitar, por acordo entre as partes ou negociação coletiva, que o período normal de trabalho nacional possa ser anualizado, em termos de trabalho efetivo;
- Possibilitar a diminuição da retribuição por acordo entre as partes;
- Limitar a reintegração obrigatória aos casos de despedimento ilícito fundado em violação de direitos fundamentais (motivos políticos, ideológicos, étnicos ou religiosos);

- 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;
- Consagrar a necessidade de renovação do quadro das empresas como fundamento objetivo de despedimento;
- Tornar a evolução da Retribuição Mínima Mensal Garantida (RMMG) previsível, sustentada e sustentável face à evolução da economia e competitividade nacionais, definindo, em Concertação Social, um método para a sua determinação, pautado por grande pragmatismo e que tenha em conta o desempenho das empresas e da envolvente internacional, assente em parâmetros objetivos controláveis e monitorizáveis, para determinar o seu valor.

Outras medidas emergem da necessidade de ultrapassar as crises geradas pela pandemia, pela guerra na Ucrânia, pelo aumento das matérias-primas e da energia e pelas pressões inflacionistas, a saber:

- Suspender o requisito relativo à criação líquida de emprego como condição de acesso (ou manutenção) a apoios à oferta de emprego;
- Admitir e apoiar a passagem de um trabalhador mais antigo, do regime de trabalho a tempo completo para trabalho a tempo parcial, procedendo à contratação de um trabalhador mais novo a quem o mais antigo passe o testemunho;
- Prever expressamente que as faltas previstas no artigo 251º/1, a) do CT, na redação dada pela Lei n.º 1/2022, de 3 de janeiro, são pagas, a partir do 6º dia de falta, pela Segurança Social, através de subsídio no valor de 65% da Remuneração de Referência.

Quanto a todas estas propostas da CIP, em conjunto ou em separado, bem como a outras que deixámos expressas em diversos Contributos que, sobre a Agenda, remetemos ao Governo, nem uma palavra por parte deste, o que registamos, pois em nada contribui para o diálogo social que aspiramos prosseguir.

E também ficou sem resposta a primeira das questões colocadas pela CIP: Desenvolveu o Governo algum estudo de impacto socioeconómico sobre as propostas apresentadas ? Ou pretende continuar a implementar medidas sem, de forma objetiva, prever os impactos das soluções ?

Verifica-se, porém, **que as medidas concretas apresentadas pelo Governo para desenvolver os Eixos contidos na Agenda para o Trabalho Digno, vertidas ao longo da PL em apreço, na medida em que agravam, ainda mais, a rigidificação do quadro jus laboral vigente – consubstanciando um claro regresso à inflexibilidade deste quadro a que temos vindo a assistir desde 2016 –, encontram-se nos antípodas do que é necessário para promover a economia e aumentar a capacidade competitiva das nossas empresas, bem como para manter postos de trabalho e sustentar a criação de mais empregos.**

5.

5. a)

Algumas dessas medidas deixam isso mesmo enfatizado.

Desde logo, o reforço dos poderes dos inspetores do trabalho, mormente os relativos:

- À conversão de contratos a termo em contratos por tempo indeterminado – cfr. artigos 2º e 15º-A da Lei 107/2009, de 14 de setembro, que aprova o Regime processual aplicável às Contraordenações Laborais e de Segurança Social (RCLSS), na redação do artigo 4º da PL;
- Às alterações introduzidas no procedimento cautelar de suspensão de despedimento em situações de despedimento com indícios de ilicitude – cfr. artigo 11º do Decreto-Lei n.º 102/2000, de 2 de junho, que aprova o Estatuto da Inspeção-Geral do Trabalho, na redação do artigo 8º da PL, e artigos 34º e segs. e artigo 33º-B do CPT, nas redações dos artigos 7º e 17º da PL, respetivamente.

A projetada **atribuição de competência à ACT para instaurar o procedimento a adotar em caso de inadequação do vínculo que titula a prestação de uma atividade em condições correspondentes às do contrato de trabalho,** previsto no artigo 15º-A (cfr. artigos 2º e 15º-A do RCLSS, na redação do artigo 4º da PL), aplicando-o igualmente às situações previstas no artigo 147º/1 e 2 do CT (cfr. artigo 2º/4 do citado RCLSS, na redação do artigo 4º da PL), com vista à conversão de contratos a termo em contratos por tempo indeterminado.

É do conhecimento de todos e mesmo do senso comum a existência de situações em que trabalhador e empregador, independentemente do caráter efémero da necessidade, quiseram, e só quiseram, vincular-se por um lapso temporal bem delimitado, por razões da mais diversa índole, mas em que, não raro, avultam razões de natureza pessoal.

Não reconhecer isso ou desvirtuá-lo, é ignorar ou violentar a realidade.

Remeter para o procedimento previsto para o reconhecimento da existência de contrato de trabalho, onde o Ministério Público passa a, em nome da defesa de um pretense interesse público – que, no caso ora em apreço, nem se vislumbra –, sobrepor-se e desprezar quanto as partes envolvidas afirmam e reiterem, tem ínsita uma postura de prepotência que a ordem jurídica não pode assumir nem consentir.

É a autonomia que deve imperar, cabendo às partes a promoção e defesa dos seus interesses como os equacionaram e equacionam.

Os artigos 61º/1 e 80º, c) da CRP e o artigo 405º do Código Civil, a tento impelem e assim o exigem.

A solução por que a PL envereda, revela-se, assim, credora de total rejeição.

Relativamente às **alterações que a PL intenta introduzir no procedimento cautelar de suspensão de despedimento em situações de despedimento com indícios de ilicitude**, verifica-se que, na PL em análise, o Governo projeta conferir legitimidade ao Ministério Público para requerer providência cautelar de suspensão do despedimento sempre que o inspetor do trabalho verifique a existência de indícios de ilicitude de despedimento coletivo, por extinção do posto de trabalho ou por inadaptação, e remeta participação dos factos aos serviços daquele (cfr. artigo 11º do Decreto-lei n.º 102/2000, de 2 de junho, na redação do artigo 8º da PL).

Nesta hipótese, o trabalhador é notificado do requerimento inicial do Ministério Público (que, na PL, também se designa por “*petição*”), com a “*expressa advertência de que pode (...) aderir aos factos apresentados pelo Ministério Público, apresentar articulado próprio e constituir mandatário*” – cfr. artigo 34º/2 do CPT, na redação do artigo 7º da PL.

A solução apresenta-se como contraditória com a faculdade de o trabalhador ilicitamente despedido poder optar por indemnização substitutiva da reintegração que constituiria o resultado do deferimento da providência, porquanto, de facto, o trabalhador pode não ter interesse no restabelecimento do vínculo com o empregador, não devendo ser forçado a aceitá-lo, por via de providência cautelar que não requereu.

Para além desse aspeto, a PL também não regula os efeitos da posição adotada pelo trabalhador, designadamente: (i) nada fazer; ou (ii) aderir aos factos apresentados pelo Ministério Público; ou, (iii) apresentar articulado próprio e constituir mandatário.

Recolocam-se as questões suscitadas a propósito da ação de reconhecimento da existência de contrato de trabalho.

O regime legal continua a prever que *“a impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento deve ser requerida no requerimento inicial, caso não tenha ainda sido apresentado o formulário referido no artigo 98º-C, sob pena de extinção do procedimento cautelar”* – cfr. artigo 34º/5 do CPT, na numeração do artigo 7º da PL.

Deste modo, quando o trabalhador não tenha já requerido a impugnação do despedimento, a providência cautelar de suspensão interposta pelo Ministério Público caducará.

Regula-se a legitimidade do Ministério Público para requerer a providência cautelar de suspensão do despedimento, mas nada se estabelece a propósito da ação principal, de que aquela depende, sendo certo que a impugnação pode não ser requerida ou, sendo-o, pode ser rejeitada – cfr. artigo 33º/3 do CPT, na redação do artigo 7º da PL.

Deste modo, suscita-se a dúvida quanto à legitimidade para impugnar o despedimento e ao efeito da falta da promoção da ação principal correspondente, nos 30 dias subsequentes à notificação do deferimento da providência – cfr. artigo 40º-A/1, alínea a) do CPT.

Num outro domínio, de algum modo conexo, cumpre tecer frontal reparo crítico à **projetada supressão da possibilidade de se atribuir efeito suspensivo à impugnação judicial mediante pagamento de caução** (depósito ou garantia bancária no valor da coima e das custas do processo) – cfr. revogação dos n.ºs 2 e 3 do artigo 35º da Lei n.º 107/2009, de 14 de setembro, que aprova o regime processual aplicável às contraordenações laborais e de segurança social suprimindo, prevista no artigo 31º, b) da PL.

Uma solução a todos os títulos criticável, não só porque reduz as atuais garantias processuais dos arguidos, mormente empregadores, mas, também, porque a supressão do efeito suspensivo

da impugnação judicial leva a que o pagamento da coima tenha de ser efetuado à entidade administrativa responsável pelo processo, a qual, ao contrário dos tribunais, não se mostra particularmente célere na devolução do produto das coimas percebido, ainda que com sentença judicial que absolve o arguido da infração que lhe foi apontada.

Em suma, temos vindo a constatar que, no entender do Governo, a eficiência da ACT parece ser função de uma redução das garantias processuais dos empregadores, algo que é, de todo, inaceitável.

5. b)

Em segundo lugar, no que ao domínio da **negociação coletiva** diz respeito, observa-se que, através da PL em análise, se intenta:

- i) Possibilitar à parte destinatária da denúncia de convenção coletiva requerer a arbitragem para apreciação dos fundamentos dessa mesma denúncia – cfr. artigos 500º/2, 512º e 513º do CT, na redação do artigo 2º da PL, e artigo 500º-A, na redação do artigo 14º da PL; e,
- ii) Tornar a utilização da arbitragem necessária como mecanismo impeditivo da caducidade – cfr. artigos 501º-A/11 e 12, 510º/2, 512º e 513º do CT, na redação do artigo 2º da PL.

Em ambos os casos, para além da CRP, sai ainda ofendida a Convenção n.º 98 da OIT, sobre o Direito de Organização e Negociação Coletiva.

De acordo com o que consta na Exposição de Motivos da PL em referência, é intenção do Governo dinamizar, promover e incentivar a negociação coletiva.

Ora, como adiante se verá mais detalhadamente, as duas medidas projetadas pelo Governo na PL em análise, **não só enfermam de inconstitucionalidade por claramente contenderem com o princípio da autonomia coletiva que o artigo 56º da CRP consagra, como, também, são violadoras da Convenção n.º 98 da Organização Internacional do Trabalho (doravante OIT), sobre o Direito de Organização e Negociação Coletiva, de 1949**, ratificada por Portugal através do Decreto-Lei n.º 45758, de 12 de junho de 1964, cujo núcleo central incorpora a voluntariedade que, em sede de negociação coletiva, deve imperar.

Acresce que ambas as medidas vão, ao contrário do que apregoam, constituir sério obstáculo à dinamização da contratação coletiva, revelando-se, isso sim, como fortemente potenciadoras

de immobilismo ao nível da negociação coletiva e ao alargamento da cobertura das convenções, mormente a novas e/ou emergentes profissões/categorias profissionais.

Num quadro legal onde a caducidade das convenções coletivas sempre esteve submersa em processo moroso, complicado e burocrático, o que dá tempo mais do que suficiente às partes para maturarem e ponderarem as suas posições, as duas projetadas alterações legislativas, constantes da PL em apreço, a somar ao regime previsto na Lei n.º 11/2021, de 9 de março, que procede à suspensão excepcional de prazos associados à sobrevivência e caducidade de convenção coletiva de trabalho durante um período de dois anos (até 10 de março de 2023), vêm introduzir bloqueio decisivo, em desenho incontornável, num envolvimento agonizante, à adoção de um novo quadro convencional regulador das relações laborais.

Tudo o que nos permite concluir que a motivação de tais propostas legislativas assume um caráter eminentemente político, que passa por desprezar os efeitos ora ressaltados face a outros compromissos assumidos pelo Governo, evitando a possibilidade de encarar oportunidades e desafios que se colocam ao mercado de trabalho e desperdiçando um momento essencial para equacionar medidas que potenciem a capacidade competitiva das nossas empresas e a empregabilidade dos trabalhadores.

Como se disse, **a primeira** das duas propostas legislativas do Governo *supra* referidas consiste em atribuir à parte destinatária da denúncia de convenção coletiva requerer a arbitragem para apreciação dos fundamentos dessa mesma denúncia – cfr. artigos 500º/2, 512º e 513º do CT, na redação do artigo 2º da PL, e artigo 510º-A, na redação do artigo 14º da PL.

A proposta tem, como suposta motivação, por parte do Governo, o seguinte argumentário constante da Exposição de Motivos da PL em apreço: reforçar *“o papel da arbitragem na apreciação da fundamentação invocada para a denúncia de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.”*

A Lei n.º 93/2019, de 14 de setembro, que procedeu à alteração do Código de Trabalho, da regulamentação deste Código e do Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social, passou a prever que, sem prejuízo da respetiva validade e eficácia, a denúncia de convenção coletiva tivesse que ser acompanhada de fundamentação, comunicada à outra parte, reportando-se a motivos de ordem económica, estrutural ou a desajustamentos

do regime da convenção denunciada – cfr. artigo 500º/2 do CT, na redação em vigor, que lhe foi conferida pela citada Lei n.º 93/2019.

Tal como se refere na Exposição de Motivos da Proposta de Lei n.º 136/XIII, que deu origem à citada Lei n.º 93/2019: *“a presente proposta de lei procede à alteração do Código do Trabalho, do Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social e da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, que regulamenta o Código do Trabalho, visando, designadamente: (...) 7. Prevê-se que, **sem prejuízo da respetiva validade e eficácia**, a denúncia de convenção coletiva deve ser acompanhada de fundamentação, e um dever de comunicação perante a Administração do Trabalho em caso de denúncia de convenção coletiva de trabalho, mediante envio de cópia da comunicação entregue à outra parte.”* (sublinhado e sombreado nossos).

Ainda na Exposição de Motivos da citada Proposta de Lei n.º 136/XIII, refere-se que mesma Proposta *“reflete as medidas constantes do Acordo tripartido para «Combater a precariedade e reduzir a segmentação laboral e promover um maior dinamismo da negociação coletiva», alcançado em sede de Concertação Social a 30 de maio de 2018.”*.

E é no referido *“Acordo tripartido”* que se encontra a génese da introdução da necessidade de fazer acompanhar a fundamentação da denúncia de convenção coletiva, ainda que sem prejuízo da respetiva validade e eficácia, nos termos já expostos – cfr. 3ª marca da pág. 4 do Ponto *“1. Alterações ao Código do Trabalho”* do Acordo tripartido *“Combater a precariedade e reduzir a segmentação laboral e promover um maior dinamismo da negociação coletiva”*: *“Estabelecer que, **sem prejuízo da respetiva validade e eficácia**, as denúncias de convenções coletivas devem ser acompanhadas de fundamentação, comunicada à outra parte, reportando-se a motivos de ordem económica, estrutural ou a desajustamentos do regime da convenção denunciada;”* (sublinhado e sombreado nossos).

A celebração deste Acordo consubstanciou e resultou de um grande e responsável empenho por parte dos Parceiros Sociais e do Governo em sede de Concertação Social, dado que o mesmo contém medidas que alteram profundamente algumas figuras e institutos marcantes do nosso quadro *jus* laboral.

Ora, a Concertação Social pressupõe, antes de mais e sobremaneira, autonomia coletiva e independência dos Parceiros Sociais, a credibilidade das suas instituições e confiança mútua não só entre eles mas também com os Governos, por forma a criar condições propícias à negociação e à assunção de compromissos.

Neste contexto, a solução proposta pelo Governo que temos vindo a analisar, na medida em contende, frontalmente, com o expressamente consensualizado entre os Parceiros Sociais na CPCS, constitui uma violação inaceitável à autonomia e liberdade dos Parceiros Sociais na Concertação Social.

Como se tal não bastasse, a proposta do Governo que temos vindo a analisar distorce completamente a figura da denúncia, violando frontalmente o princípio da autonomia coletiva, previsto no já citado artigo 56º da CRP, e viola frontalmente a Convenção n.º 98 da OIT, sobre o Direito de Organização e Negociação Coletiva, 1949, cujo cerne consiste na garantia da autonomia dos parceiros sociais e liberdade de negociação coletiva – cfr. artigo 4º desta Convenção: *“Deverão ser tomadas, se necessário for, medidas apropriadas às condições nacionais, para fomentar e promover o pleno desenvolvimento e utilização dos meios de negociação voluntária entre empregadores ou organizações de empregadores e organizações de trabalhadores com o objetivo de regular, por meio de convenções, os termos e condições de emprego.”* (sombreado e sublinhado nossos).

Também enferma de enferma de inconstitucionalidade, a **segunda** das duas citadas propostas legislativas do Governo em matéria de contratação coletiva, que consiste, como se viu, em tornar a utilização da arbitragem necessária como mecanismo impeditivo da caducidade – cfr. artigos 501º-A/11 e 12, 510º/2, 512º e 513º do CT, na redação do artigo 2º da PL.

Já esta proposta tem, como suposta motivação, por parte do Governo, o seguinte argumentário constante da Exposição de Motivos da PL em apreço: *“reforça ainda de modo inovador o papel dos instrumentos já existentes na lei, e nomeadamente das decisões resultantes de arbitragem necessária, tornando-os mais efetivos na prevenção de vazios de cobertura da negociação coletiva (...).”*

A arbitragem necessária foi introduzida no nosso Ordenamento *Jus* laboral no âmbito da revisão do Código do Trabalho, aprovada pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, não tendo sofrido, de lá para cá, qualquer alteração relativamente aos seus contornos essenciais.

Tal como se refere na Exposição de Motivos da Proposta de Lei n.º 379/2008 que deu origem à citada Lei n.º 7/2009: *“Prevê-se, em articulação com a caducidade de convenções colectivas, a instituição de arbitragem necessária, a determinar no caso de, após a caducidade de uma ou mais convenções colectivas aplicáveis a uma empresa, grupo de empresas ou sector de actividade, não ser celebrada nova convenção nos 12 meses subsequentes e não haver outra convenção aplicável a pelo menos 50% dos trabalhadores da mesma empresa, grupo de empresas ou sector de actividade; a arbitragem necessária **pode ser requerida por qualquer das partes nos 12 meses seguintes ao decurso do prazo de 12 meses após a caducidade da convenção.**”* (sublinhados e sombreado nossos).

O articulado, consagrado no artigo 510º do CT (Admissibilidade da arbitragem necessária), espelha, exatamente, isto mesmo: *“Caso, após a caducidade de uma ou mais convenções colectivas aplicáveis a uma empresa, grupo de empresas ou sector de actividade, não seja celebrada nova convenção nos 12 meses subsequentes, e não haja outra convenção aplicável a pelo menos 50 % dos trabalhadores da mesma empresa, grupo de empresas ou sector de actividade, pode ser determinada uma arbitragem necessária.”*

Por seu turno, a *“Arbitragem para a suspensão do período de sobrevigência e mediação”* (cfr. artigo 501º-A do CT), foi introduzida no Código do Trabalho pelo artigo 6º da Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro.

Sendo, aliás, bem questionável se esta arbitragem já se encontra em vigor, ante o preceituado vertido no artigo 13º/2 desta mesma Lei n.º 93/2019, onde se prevê que: *“O artigo 501.º -A do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com a redação dada pela presente lei, produz efeitos a partir da entrada em vigor de legislação específica que regular a mesma matéria.”*

Ora, a proposta do Governo distorce completamente a figura da arbitragem necessária, transformando-a numa outra coisa, que não sabemos bem o que é, mas que não é o instituto da arbitragem necessária.

Uma coisa é certa: a imposição de um tal resultado às partes também contende com o princípio da autonomia coletiva, previsto no já citado artigo 56º da CRP, e viola frontalmente a Convenção n.º 98 da OIT, sobre o Direito de Organização e Negociação Coletiva, 1949, cujo cerne consiste na garantia da autonomia dos parceiros sociais e liberdade de negociação coletiva – cfr. artigo 4º desta Convenção: “*Deverão ser tomadas, se necessário for, medidas apropriadas às condições nacionais, para fomentar e promover o pleno desenvolvimento e utilização dos meios de negociação voluntária entre empregadores ou organizações de empregadores e organizações de trabalhadores com o objetivo de regular, por meio de convenções, os termos e condições de emprego.*” (sombreado e sublinhado nosso).

O instituto da arbitragem necessária encontra-se, como se viu, previsto com caráter reativo, por forma a que, durante 12 meses após a caducidade de uma convenção – sem prejuízo do previsto no n.ºs 2, 7, 8 e 9 do artigo 501º do CT –, qualquer uma das partes possa requerê-la, fundamentando tal requerimento com base em dois requisitos cumulativos: i) não tenha sido celebrada nova convenção nos 12 meses subsequentes à caducidade; e ii) não haja outra convenção aplicável a pelo menos 50 % dos trabalhadores da mesma empresa, grupo de empresas ou sector de atividade.

Ainda em sede de negociação coletiva, não pode passar sem relevo e apreciação a redação projetada para o artigo 485º/2 do CT, na redação do artigo 2º da PL em análise, através da qual o Governo intenta promover a Contratação Coletiva através da adoção de medidas que “*privilegiem as empresas outorgantes de convenção coletiva recentemente celebrada e/ou revista, no quadro do acesso a apoios ou financiamentos públicos, incluindo fundos europeus sempre que pertinente, dos procedimentos de contratação pública e de incentivos de natureza fiscal.*” (sublinhado e sombreados nossos).

Neste domínio, duas ideias-força têm de ficar bem vincadas:

A primeira, a reiterar que, para a CIP, a negociação coletiva constitui um patamar do Diálogo Social absolutamente essencial ao ajustamento de soluções gerais e abstratas, como, por natureza, são as legais, às especificidades setoriais e empresariais que a realidade comporta e manifesta, sendo, ainda, decisiva na paz social e atenuação da conflitualidade – objetivos que têm de estar sempre presentes.

A segunda, como já anteriormente ressaltado, a negociação coletiva insere-se, em termos constitucionais e pela já citada Convenção n.º 98 da OIT, num quadro de voluntariedade – o que não se mostra facilmente compaginável com condicionamentos que, em seu torno, assumam natureza constrangedora.

Uma nota também para ressaltar que, numa aproximação literal, de fora parecem ficar as empresas que se encontram diretamente abrangidas por convenção coletiva no âmbito da respetiva filiação em associação de empregadores outorgante de convenção coletiva, bem como as próprias associações outorgantes. Ou seja, de fora ficariam todos os contratos coletivos de trabalho – seus outorgantes e âmbito subjetivo de aplicação –, o que não é seguramente querido, porquanto se traduziria e consubstanciaria uma verdadeira aberração.

Mas é essencial que isso fique bem expresso e inequívoco.

Trata-se, seguramente, de um lapso que cumpre corrigir.

5. c)

Em terceiro lugar, através da PL em análise, projeta-se e proibir o recurso ao *outsourcing* para satisfação de necessidades que foram asseguradas por trabalhador cujo contrato tenha cessado nos 12 meses anteriores por despedimento coletivo ou despedimento por extinção de posto de trabalho – cfr. artigo 338º-A do CT, na redação projetada introduzir no CT pelo artigo 14º da PL.

Pelas restrições que tem ínsitas à capacidade das empresas em aproveitar oportunidades que surjam nos mercados ou para permitir a redução de custos quando tal seja necessário, que obvie a falências ou ao recurso a despedimentos coletivos mais alargados, tal proposta merece frontal discordância e rejeição.

Verifica-se, todavia, que a opção de delimitação temporária para o recurso ao *outsourcing* (“*terceirização de serviços*”, como surge designado na PL) para os postos de trabalho abrangidos por despedimentos coletivo e extinção do posto de trabalho, em termos equiparados ao trabalho temporário (cfr. artigo 175º/5 do CT), contende com princípios constitucionais como a liberdade de iniciativa económica e da iniciativa privada – cfr. artigos 61º/1 e 80º, c), todos da CRP.

Aliás, pelas mesmas razões, desde já se propõe a revogação do artigo 175º/5 do CT.

6.

Outras medidas não só são fonte de encargos injustificados e bem gravosos para as empresas, como se revelam, não raro cumulativamente, fonte das maiores incerteza e insegurança jurídicas

Neste âmbito, destacam-se algumas medidas vertidas na PL que, embora não esgotem, de todo, o universo de medidas deste tipo ali projetadas, constituem, no entanto, exemplos bem marcantes de situações com tal natureza.

6. a)

Desde logo, no âmbito da atividade desenvolvida nas plataformas digitais, **a criação de uma presunção de existência de contrato de trabalho com o operador de plataforma** – cfr. artigo 12º-A (Presunção de contrato de trabalho no âmbito de plataforma digital) do CT, na redação projetada introduzir no CT pelo artigo 14º da PL.

As “plataformas digitais” são “instrumentos” ao serviço de um determinado “modelo de negócios”, assumindo, portanto, tantas modalidades quantos os modelos de negócio daqueles que a elas recorrem (exemplificados nas quase 800 plataformas registadas no relatório da OIT “*World Employment and Social Outlook – the role of digital labour platforms in transforming the world of work*”), podendo as atividades aí desenvolvidas revestir muitíssimas modalidades diferentes.

Podemos encontrar exemplos de recurso a estes instrumentos (plataformas digitais) em áreas tão variadas (modelos de negócios) como os transportes, alojamento, saúde, pequenas reparações domésticas, aluguer de equipamento, crédito ao investimento, comércio em geral e, mesmo, no ensino e na formação.

O trabalho em plataformas constitui, assim, um exemplo típico e positivo da crescente diversidade na forma como, atualmente, se desenvolvem atividades e negócios da mais diversa índole, através de oportunidades criadas pela digitalização.

Oportunidades essas que são propiciadas a um vasto leque de sectores e profissões, tendo, assim, um potencial significativo para integrar mais pessoas no mercado de trabalho e, conseqüentemente, gerar mais riqueza e emprego, pelo que cercear esta forma de prestar atividade, mormente através da criação de presunções, como pretendido pelo Governo através da PL em análise, constitui um obstáculo inaceitável ao potencial de retoma e crescimento económicos, bem como ao aumento de rendimentos das pessoas singulares no nosso País.

É neste panorama – em que a evolução do mundo do trabalho tem de ser acompanhada pela evolução da noção clássica do contrato individual de trabalho, ou seja, a tempo completo e de duração indeterminada –, que o “novo mundo do trabalho” e a Organização Internacional do Trabalho (OIT), onde o mesmo é discutido e regulado, têm, agora, de se enquadrar, não só para fazer face aos desafios que se avizinham, mas também para aproveitar e potenciar todas as oportunidades que estão a ser criadas.

Perante esta realidade, não há dúvida que a questão de saber se os trabalhadores têm efetivamente um vínculo subordinado, pode ser avaliada no paradigma previsto no artigo 12.º do Código do Trabalho, sendo, ainda, como é certa a existência de meios processuais facilitados nesse âmbito.

Pelo que consubstancia precipitação do Governo intentar regular o trabalho em plataformas digitais de forma dissociada das discussões que, sobre o mesmo tema, se encontram em curso ao nível europeu.

O que cria, desde logo, dúvidas interpretativas relativamente ao citado artigo 12º-A do CT, na redação projetada introduzir no CT pelo artigo 14º da PL, entre as quais se destacam as seguintes duas:

- Entre que sujeitos se presume a relação laboral ? Entre “*o prestador de atividade e o operador de plataforma digital, ou outra pessoa singular ou coletiva beneficiária que nela opere*” (cfr. 12º-A/1 do CT, na redação projetada introduzir no CT pelo artigo 14º da PL) ?
- Ainda quanto ao artigo 12º-A/1 do CT, na redação projetada introduzir no CT pelo artigo 14º da PL, ao referir “... *se verifiquem algumas das características identificadas em cada um dos seguintes âmbitos ...*”, estará a querer contemplar-se outras atividades e / ou serviços partilhados entre empresas ?

Neste âmbito, cumpre destacar que a Proposta de Diretiva do Parlamento Europeu e do Conselho relativa à melhoria das condições de trabalho nas plataformas digitais, de 9 de dezembro de 2021, ainda se encontra em discussão ao nível da União Europeia.

Pelo que, nesta matéria, a proposta do Governo, constante da PL em análise, deveria aguardar e ter em consideração as reflexões que a UE também se encontra a efetuar em torno destas temáticas, sem o que a desarmonia entre Estados-Membros poderá ser dificilmente recuperável.

Uma coisa parece certa: face aos múltiplos contextos existentes ao nível nacional, europeu e internacional, **a resposta aos desafios associados às plataformas não pode resultar de uma solução única ou modelo único do tipo “one size fits all”**.

O desenvolvimento de uma solução única constitui um obstáculo intransponível ao desenvolvimento destas plataformas, levando, na voragem, todas as boas oportunidades que proporcionam às pessoas, aos clientes e à sociedade em geral.

Qualquer intervenção, nacional ou comunitária, tem de respeitar as competências da UE, o papel dos Parceiros Sociais nacionais e os diferentes sistemas nacionais de relações sociais e industriais.

Não é, assim, aceitável obrigar os trabalhadores independentes a tornarem-se trabalhadores por conta de outrem por efeito de presunções legais, como sucede na PL em apreço.

Nesses casos, a proposta do Governo constante do já citado artigo 12º-A do CT, na redação projetada introduzir no CT pelo artigo 14º da PL, não se afigura o instrumento adequado para resolver a questão.

Pelo contrário, um tal instrumento contém ingredientes bastantes para tornar mais difícil o acesso ao mercado de trabalho por parte dos mais vulneráveis.

Tal exclusão poderia, ainda, promover o trabalho não declarado, impelindo-os para uma situação ainda mais vulnerável, ao que acresceriam os manifestos efeitos negativos sobre a economia no seu todo, com particular destaque para a concorrência desleal.

Por outro lado, muitas vezes, as pessoas escolhem a flexibilidade e a autonomia oferecidas pelo trabalho por conta própria, incluindo o trabalho através de plataformas, uma vez que não estão vinculadas a obrigações contratuais para com um empregador e podem organizar e controlar o seu próprio horário ou concretizar uma ideia de negócio.

Por este acervo de razões, a CIP manifesta frontal discordância relativamente à criação de uma presunção de laboralidade adaptada ao trabalho nas plataformas digitais – uma solução eivada da maior incerteza, onerosidade e potencial litigiosidade.

6. b)

Em segundo lugar, projeta-se introduzir novas restrições no **regime da contratação a termo**, de entre as quais se destaca:

- Alteração ao regime da sucessão dos contratos a termo – cfr. artigo 143º/1 do CT, na redação do artigo 2º da PL.
- Aumento das compensações nos contratos a termo resolutivo, certo e incerto, para 24 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade – cfr. artigos 344º/2 e 345º/4 do CT, na redação do artigo 2º da PL.

As alterações projetadas introduzir no **regime da sucessão dos contratos a termo**, consubstanciando novas restrições à contratação a termo, constituem restrição à liberdade de gestão empresarial em matéria de recursos humanos (consagrada constitucionalmente) e não têm qualquer justificação, já que a cessação de um contrato a termo numa empresa ou numa empresa que se encontre com outras em relação de domínio ou de grupo passa a ser impeditiva de celebração de contrato a termo ou de prestação de serviços, não para o mesmo posto de trabalho, mas para a mesma atividade.

Por outro lado, não se entende o sentido do aditamento da expressão “*atividade profissional*” à norma em análise (cfr. artigo 143º/1 do CT, na redação do artigo 2º da PL), no caso do contrato a termo ou de trabalho temporário, nem da expressão “*atividade*”, no caso do contrato de prestação de serviço. Isto por:

- i) “*atividade profissional*” descreve o que o trabalhador faz, em cada momento, ou o que foi contratado para fazer (cfr. art.º 115.º)?;
- ii) a “*atividade*” constitui o objeto do contrato de trabalho, pelo que o prestador de serviço não realiza, por definição, uma “*atividade*”;
- iii) qual o conteúdo da expressão “*profissional*” que qualifica a atividade num segmento da norma mas já não noutra?

Relativamente ao **aumento das compensações nos contratos a termo**, importa referir que o valor das compensações resultou e consta também do já citado “*Compromisso para o Crescimento, Competitividade e Emprego*”, celebrado entre o Governo e a maioria dos Parceiros Sociais com assento na Comissão Permanente de Concertação Social, em 18 de janeiro de 2012.

Pelo que valem, aqui, os comentários e reparos críticos formulados no ponto 5.b) *supra*, a propósito da projetada transformação da figura da arbitragem necessária como mecanismo impeditivo da caducidade.

Por outras palavras, tendo sido, como foram, os Parceiros Sociais a acordar nas soluções que, em matéria de compensações por cessação dos contratos a termo, se encontram em vigor no Código do Trabalho, no âmbito de um equilíbrio global que ficou plasmado nos citados Compromisso, forçoso se torna que qualquer nova abordagem seja feita num 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 da PL em análise, intenta-se destruir, sem qualquer justificação plausível, tudo o que, em negociação, foi definido pelos Parceiros Sociais em Concertação Social.

6. c)

A PL em apreço contempla muitos outros casos de obrigações e atos burocráticos que só oneram as empresas com mais encargos e onerosidade injustificada.

Veja-se, por exemplo, os casos em que se projeta cometer ao empregador:

- Comunicar à ACT, mediante formulário eletrónico, a denúncia de contrato durante o período experimental – cfr. artigo 114º/6 do CT, na redação do artigo 2º da PL;

- Comunicar à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), com a antecedência mínima de cinco dias úteis a contar da data do aviso prévio, o motivo da não renovação de contrato de trabalho a termo sempre que estiver em causa trabalhador a quem tenha sido reconhecido o estatuto de cuidador informal não principal - cfr. artigo 144º/3 do CT, na redação do artigo 2º da PL;
- A obrigação de organizar um registo diário dos trabalhadores ao serviço cedidos por empresas de trabalho temporário ou por recurso à “*terceirização de serviço*” em explorações agrícolas e estaleiros da construção civil – cfr. artigo 24º da PL;
- A fixação de um período máximo de 5 anos para as autorizações de laboração contínua – cfr. artigo 16º/4 da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, na redação do artigo 3º da PL.

Quanto a este último item – **despachos de laboração contínua** – cumpre vincar que se trata de matéria extremamente sensível, mormente no circunstancialismo económico e social da conjuntura em que nos encontramos e, sobremaneira, nas empresas potencialmente afetadas, a respetiva dimensão e o setor em que se inserem.

A redação projetada na PL para o citado artigo 16º da Lei n.º 105/2009, pode prestar-se a equívocos e especulações que devem, a todo o custo, ser evitados – simplificação do processo e certeza e segurança com prazos perentórios para a emissão e comunicação dos despachos, são aspetos essenciais, que não emergem de tal redação.

Veja-se, a título meramente exemplificativo, que não se encontra fixado qualquer prazo máximo para que a ACT exerça a faculdade projetada no artigo 16º/6 da Lei n.º 105/2009, na redação do artigo 3º da PL, e solicite, querendo, o parecer a autoridades ou entidades competentes no âmbito do processo de decisão de autorização de laboração contínua.

Os citados exemplos são meramente ilustrativos de uma extensa lista de novas obrigações previstas na PL em análise.

A CIP manifesta total discordância relativamente a quaisquer medidas que agravem o volume de obrigações, já muitíssimo elevado, que atualmente se encontra cometido aos empregadores.

Isto porque o investimento feito no Programa SIMPLEX – e mesmo outros de natureza análoga – tem que ser devidamente rentabilizado.

As empresas precisam de ser desoneradas de formalidades redundantes e não pressionadas com mais carga burocrática.

Um mínimo de racionalidade na utilização dos impostos e contribuições que pagam, a tanto impele.

6. d)

Outras medidas, ainda, **põem em causa um mínimo de flexibilidade, externa e interna, absolutamente indispensável a uma racional gestão do trabalho e do tempo de trabalho em função dos trabalhadores disponíveis.**

Desde logo, ao nível da flexibilidade externa, mormente no que à contratação diz respeito, o Governo parece não ter em conta vetores fundamentais do funcionamento da nossa economia, inserida no mercado global, onde as empresas se encontram sujeitas a forte concorrência internacional.

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.

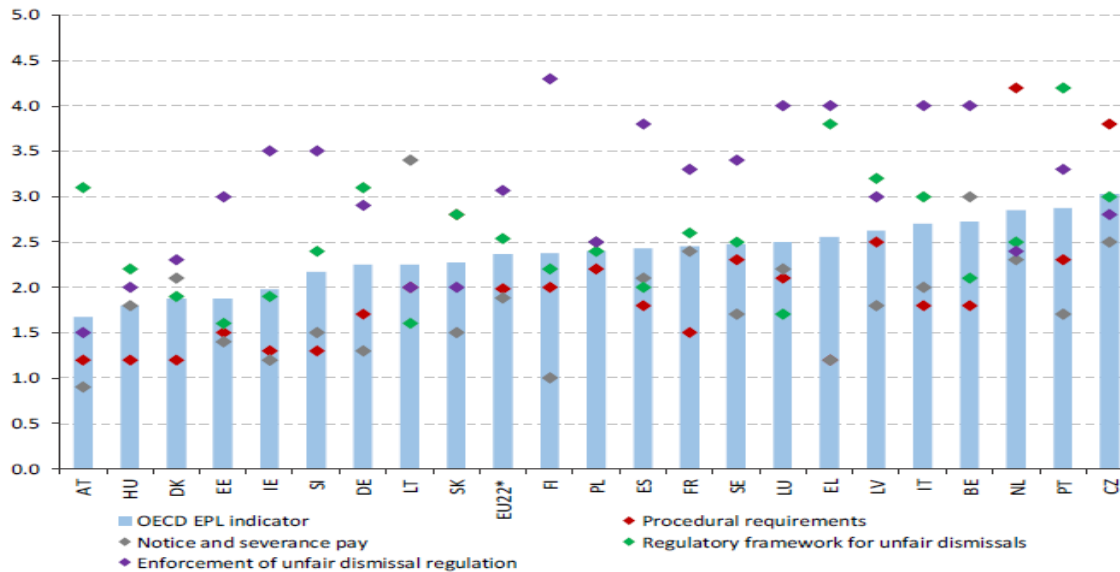
Diga-se, aliás, que a legislação laboral portuguesa está longe, muito longe, de se considerar flexível, como é sublinhado por diversas entidades internacionais (como a OCDE e o FMI, que relevam o elevado nível do nosso “*Índice de Proteção Laboral (EPL)*”) e europeias, de entre as quais se destaca a Comissão Europeia.

No âmbito das Recomendações Específicas relativas a Portugal, nos anos de 2017 e 2018, a Comissão Europeia foi clara no sentido de recomendar a Portugal que procedesse à alteração do regime jurídico do despedimento individual associado aos contratos de duração indeterminada – e não ao regime da contratação a termo –, com o objetivo de promover a

criação de emprego baseado naquele mesmo tipo de contratos, reduzindo, assim, os níveis de segmentação registados no nosso País.

De acordo com a *“Figure 48: Member States have shaped differently their employment protection legislation”*, Portugal é o segundo país da UE com o nível de legislação protetora de emprego mais rígido da União.

Figure 48: Member States have shaped differently their employment protection legislation
 OECD indicators: Strictness of regulation of individual dismissals of regular workers, 2019



(*) EU-22 refers to the average score of the 22 Member States analysed in the OECD EPL database.
 Source: 2020 OECD indicators of employment protection legislation.

Daí que alguns institutos tenham, necessariamente, de sofrer reformas, com vista à sua flexibilização, que lhes confira maleabilidade suficiente para se adaptarem às exigências de competitividade que envolvem o mundo empresarial e laboral no contexto da concorrência global que empresas e trabalhadores quotidianamente enfrentam.

Acresce que, nos tempos que vivemos, assistimos ao desenvolvimento de grandes ordens de transformações, como a transição digital e a “transição verde” (esta última em virtude das alterações climáticas e energéticas).

Estas duas grandes ordens de transição acarretam, incontornavelmente, transformações ao nível dos negócios, da produção, das competências e qualificações, do emprego e de inúmeros aspetos da vida em sociedade.

No fundo, estamos a assistir a uma evolução do modelo social europeu, mantendo os seus traços mais marcantes e vinculados, mas progredindo para um futuro que todos desejamos melhor em termos de vida e bem-estar.

Como ficou espelhado no Estudo *“O futuro do trabalho em Portugal: O imperativo da requalificação”*, apresentado no Congresso da CIP, em outubro de 2019, e citado, aliás, no já mencionado *“Livro Verde sobre o Futuro do Trabalho 2021”*, independentemente do número de postos de trabalho criados ou perdidos em termos líquidos, cerca de 700 mil trabalhadores terão de alterar a sua ocupação ou adquirir novas capacidades até 2030.

Ora, como, aliás, resulta da respetiva nota preambular, **a PL em apreço limita-se a reagir aos sintomas mais mediáticos da crise, através da criação de drásticas restrições a formas de contratação legalmente consagradas, criando mais obstáculos, de índole legal, financeira, administrativa e burocrática, que, no presente momento de incerteza, se revelam da maior nocividade para a sobrevivência das empresas e para a sua capacidade de preservar emprego e impulsionar o relançamento da economia.**

Neste contexto, as alterações projetadas na PL,

- quer no domínio do trabalho temporário, de onde sobressai a que respeita à convolação em contrato sem termo com o utilizador o já nulo contrato de trabalho temporário ou o contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária celebrado por empresa de trabalho temporário não titular de licença para o exercício da respetiva atividade – cfr. artigo 173º/3 do CT, na redação do artigo 2º da PL,
- quer no âmbito da contratação a termo – neste último caso estão em causa não só aquelas alterações já analisadas sob o ponto 6.b) *supra*, que projetam um aumento das compensações e introduzem mais restrições à sucessividade (cfr. artigo 143º/1 do CT, na redação projetada pelo artigo 2º da PL), mas, também, obrigações de reporte (cfr. artigo 144º/3 do CT, na redação projetada pelo artigo 2º da PL),

merecem frontal rejeição por parte da CIP.

Em segundo lugar, ao nível da flexibilidade interna, inúmeras são as restrições projetadas na PL em apreço.

Ao nível das empresas, os impactos de tais restrições estendem-se, também com particular acuidade e gravame, à gestão do trabalho, mormente à gestão do tempo de trabalho em função dos trabalhadores disponíveis.

A projetada possibilidade de coexistência de períodos de licença e trabalho a tempo parcial, equacionada não só para progenitores – cfr., entre outros, os artigos 40º e 50º do CT, na redação do artigo 2º da PL – como para cuidadores informais – cfr. artigos 101º-D e 101º-E do CT, ambos na redação projetada introduzir neste Código pelo artigo 14º da PL –, sob a forma de direito potestativo dos trabalhadores, pela dificuldade, entropia e custos que tem ínsitos, mormente ao nível da concreta aplicação nas empresas, merece total rejeição.

Quanto alargamento das situações que passam a poder ser oponíveis pelos trabalhadores à aplicação do regime de adaptabilidade grupal e do regime de banco de horas grupal – cfr. artigos 206º e 208º-B, todos do CT, na redação do artigo 2º da PL, cumpre dizer o seguinte:

As discussões sobre a temática da conciliação da vida profissional, pessoal e familiar, começaram muito tempo antes da discussão da Agenda para o Trabalho Digno, no âmbito do *“Grupo Trabalho tripartido para a Conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional”*.

Todavia, as discussões neste Grupo foram abruptamente interrompidas, pelo que o conteúdo da PL em apreço é da total responsabilidade do Governo, não tendo em conta a economia global das discussões que, no âmbito desse mesmo Grupo, tiveram lugar.

Reitera-se que a CIP sempre defendeu que a maior flexibilidade introduzida ao nível da organização do tempo de trabalho (traduzida em figuras como: a adaptabilidade, os horários concentrados, o banco de horas ou a possibilidade de, por acordo, fazer a compensação entre ausências por iniciativa do trabalhador e trabalho realizado), encerra virtualidades não só para ajustamentos às flutuações das necessidades empresariais como potencia uma melhor articulação entre a vida profissional e a vida familiar.

Porém, é hoje bem patente que, quanto mais se alargar a possibilidade de recusa de certas soluções relativas à organização do tempo de trabalho, mais estas ficam inviabilizadas, pois muitas delas apenas fazem sentido se aplicadas ao conjunto da equipa, serviço ou secção.

As propostas do Governo neste domínio, vertidas nos supracitados artigos da PL, vistas isoladamente, conduzem a esse resultado, pelo que merecem rejeição.

Assim como merecem rejeição as propostas, vertidas na PL, que alargam exponencialmente o elenco de direitos potestativos a incluir na esfera jurídico-laboral dos trabalhadores cuidadores informais.

Na perspetiva da CIP, a maioria das soluções a obter nesta sede devia passar, de forma bem mais eficaz, pelo acordo entre as partes.

6. e)

Finalmente, a PL em apreço projeta um agravamento exorbitante do quadro contraordenacional vigente.

Uma verdadeira fúria sancionatória onde se projetam contraordenações que chegam mesmo ao ponto de se sobrepor umas às outras.

Por exemplo, projeta-se punir, como contraordenação grave, o disposto no do artigo 183º/2 do CT, ou seja, a falta de entrega ao trabalhador do contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária – cfr. artigo 183º/4 do CT, na redação do artigo 2º da PL.

Ora, relativamente à falta de entrega ao trabalhador do contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária, considerando que a *ratio* do citado artigo 183º/2 do CT é efetivar o cumprimento dos deveres de informação que recaem sobre o empregador na formação do contrato, sempre se dirá que, no processo de formação deste tipo de contrato, como contrato de trabalho que é – cfr. artigo 172º, b) do CT¹ –, não escapa ao cumprimento de tais deveres de informação, estipulados no artigo 106º/3 do CT, cuja violação se encontra prevista e punida com contraordenação grave no n.º 5 deste mesmo dispositivo.

¹ “Artigo 172.º Conceitos específicos do regime de trabalho temporário
Considera-se: (...) b) Contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária o contrato de trabalho por tempo indeterminado celebrado entre uma empresa de trabalho temporário [o empregador] e um trabalhador, pelo qual este se obriga, mediante retribuição daquela, a prestar temporariamente a sua actividade a utilizadores, mantendo-se vinculado à empresa de trabalho temporário;”.

Repare-se que, ao contrário do que sucede com o contrato de trabalho temporário – cfr. artigos 172º, a) e 181º do CT –, onde a falta de entrega deste tipo contrato ao trabalhador se encontra específica e expressamente prevista e punida como contraordenação grave – cfr. o citado artigo 181º/4 e 5 –, o legislador, quando disciplinou o contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária, andou bem ao considerar desnecessário, por redundante, qualificar e punir, com contraordenação específica, aquela mesma falta de entrega, dado que, neste caso, o não cumprimento do dever de informação que recai sobre o empregador aquando da formação do contrato de trabalho já é objeto de cominação, com contraordenação, nos termos gerais do citado artigo 106º do CT.

Outro exemplo: Projeta-se sancionar, como contraordenação leve, o utilizador que não informe, por escrito, a empresa de trabalho temporário sobre matérias relacionadas com a segurança e saúde no trabalho, previstas no artigo 186º/2 do CT – cfr. artigo 186º/9 do CT, na redação do artigo 2º da PL.

Ora, na redação em vigor do artigo 19º (Informação dos trabalhadores) da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, que estabelece o regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho, já se prevê e pune a violação do dever de informação em matéria de segurança e saúde no trabalho **a todos os trabalhadores e empregadores** que prestem serviço num determinado estabelecimento².

² “Artigo 19.º

Informação dos trabalhadores

(...)

4 - O empregador deve informar os serviços e os técnicos qualificados exteriores à empresa que exerçam actividades de segurança e de saúde no trabalho sobre os factores que presumível ou reconhecidamente afectem a segurança e a saúde dos trabalhadores e as matérias referidas nas alíneas a) e q) do n.º 1 do artigo 18.º [ou seja, sobre: “a) A avaliação dos riscos para a segurança e a saúde no trabalho, incluindo os respeitantes aos grupos de trabalhadores sujeitos a riscos especiais; b) As medidas de segurança e saúde antes de serem postas em prática ou, logo que possível, em caso de aplicação urgente das mesmas; c) As medidas que, pelo seu impacte nas tecnologias e nas funções, tenham repercussão sobre a segurança e saúde no trabalho; d) O programa e a organização da formação no domínio da segurança e saúde no trabalho; e) A designação do representante do empregador que acompanha a actividade da modalidade de serviço adoptada; f) A designação e a exoneração dos trabalhadores que desempenham funções específicas nos domínios da segurança e saúde no local de trabalho; g) A designação dos trabalhadores responsáveis pela aplicação das medidas previstas no n.º 9 do artigo 15.º;”].

5 - A empresa em cujas instalações é prestado um serviço deve informar os respectivos empregadores e trabalhadores sobre as matérias identificadas no número anterior.

6 - O empregador deve, ainda, comunicar a admissão de trabalhadores com contratos de duração determinada, em comissão de serviço ou em cedência ocasional, ao serviço de segurança e de saúde no trabalho mencionado no n.º 4 e aos trabalhadores com funções específicas no domínio da segurança e da saúde no trabalho.

7 - Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos n.ºs 1 e 2.

8 - Constitui contra-ordenação leve a violação do disposto nos n.ºs 3, 4, 5 e 6.” (sublinhados nossos).

Tem sentido a criação desta nova sanção ?

Quer o legislador colocar em litígio as empresas utilizadoras e as empresas de trabalho temporário, através de um sistema ardiloso de atribuição de culpas e violação de deveres de informação entre umas e outras ?

Por outro lado, projeta-se, na PL em apreço, criminalizar o trabalho não declarado com pena de prisão até três anos ou multa até 360 dias – cfr. artigo 106º-A da Lei n.º 15/2001, de 5 de junho, que aprova o Regime Geral das Infrações Tributárias, na redação projetada introduzir neste Regime através do artigo 13º da PL.

A que tipo de trabalho não declarado se reportam ?

No domínio do trabalho informal e/ou não declarado, como a CIP tem insistentemente vincado, a vertente preventiva deve prevalecer sobre a repressiva e o objetivo de incentivar a integração na formalidade tem de ser potenciado.

O Governo envereda por outra via, totalmente oposta, escolhendo a criminalização.

A proposta, pelo caráter repressivo e persecutório que tem ínsita, revela-se, assim, merecedora de discordância.

O caráter repressivo e persecutório da proposta emerge, claramente, da intenção de criminalizar situações que não podem ser equiparáveis, em termos de gravidade e juízo de censurabilidade, às que são já criminalizadas no domínio laboral – vg. trabalho de menores, retenção de quota sindical, lock-out, desobediência qualificada, abuso de confiança contra a segurança social –, que consubstanciam crimes em função de bens jurídicos mais do que consagrados em toda extensão do nosso Ordenamento Jurídico (violação de direitos humanos ou puro e simples furto), sendo a questão discutível no caso do *lock-out*.

7.

Face ao exposto, a CIP formula um juízo de frontal rejeição de toda a PL em apreço, e considera que todo este processo constituiu o desperdiçar de uma excelente oportunidade para alavancar uma retoma robusta e sustentável, enfrentando com realismo, mas também com equilíbrio, os desafios que o Futuro do Trabalho nos reserva.

Em complemento do que acima fica exposto, procede-se, seguidamente, a uma apreciação “Em especial” relativa a alguns dispositivos da PL.

II – Em especial

✓ Redações projetadas no artigo 2º (Alteração ao Código do Trabalho) da PL

• Artigo 10º (Situações equiparadas) do CT

n.º 1

Através do o dispositivo em referência, projeta-se determinar a aplicação a situações em que ocorra prestação de trabalho por uma pessoa a outra, sem subordinação jurídica, sempre que o prestador de trabalho deva considerar-se na dependência económica do beneficiário da atividade, apenas das “*normas legais*” que respeitem a “*direitos de personalidade, igualdade e não discriminação e segurança e saúde no trabalho*”, e a totalidade (das normas e cláusulas) contidas nos instrumentos de regulamentação coletiva negociais, independentemente da matéria sobre que versam.

Ora, a aplicação dos IRCT negociais aos trabalhadores autónomos economicamente dependentes levanta inúmeros e complicados problemas práticos e jurídicos. Essa aplicação pode mesmo não ser desejada por esses trabalhadores, em função das condições que tenham acordado com os beneficiários da sua atividade – v. 10º-A (Representação e negociação coletiva) do CT, na redação do artigo 14º da PL.

n.º 2

Atento o critério da medida (“*considera-se haver dependência económica sempre que o prestador de trabalho seja uma pessoa singular que preste, diretamente e sem intervenção de*

terceiros, uma atividade para o mesmo beneficiário, e dele obtenha mais de 50 % do produto da sua atividade, num ano civil”), a dependência económica só é apreensível pelo credor da prestação quando receba do prestador a declaração prevista no novo artigo 10º-B (Aplicação do regime de trabalhador independente), na redação do artigo 14º da PL, pois de outro modo sabe quanto pagou, mas naturalmente desconhece quais as fontes de rendimento do mesmo prestador.

Porém, aquele critério assenta na avaliação anual do rendimento, que, por definição, só pode ser conhecida uma vez decorrido o ano civil, ficando sem se saber se isso determina a aplicação retroativa do regime de proteção (para o ano que findou) ou apenas para futuro (para o ano que se inicia), quando, de resto, a dependência económica pode já não ocorrer, em virtude de o prestador de serviço não obter daquele beneficiário mais de 50 % do produto da sua atividade nesse ano.

nº 4

Ao abrigo do dispositivo em referência, projeta-se estabelecer regra para a hipótese de prestação de serviço em benefício de pluralidade de “empresas” entre as quais exista relação societária de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, ou que tenham estruturas organizativas comuns (“entende-se que a atividade é prestada a um único beneficiário”), mas não se indica o critério de determinação deste beneficiário: sabendo-se que estão em causa pessoas jurídicas distintas, qual deles é o único beneficiário?

Pretendendo, aparentemente, transpor para os autónomos economicamente dependentes o regime da pluralidade de empregadores, esta norma acaba por não esclarecer nada acerca de qual o regime aplicável à relação contratual.

A situação visada é a do grupo de empresas que recorre a um profissional autónomo, que fica economicamente dependente dele.

A norma projetada parece acolher a desconsideração da personalidade jurídica das empresas integradas, ou seja, erigir o “grupo” em sujeito da relação de trabalho, o que é gerador de confusões e litígios desnecessários.

- **Artigo 24º (Situações equiparadas) do CT**

- **n.º 3**

O direito a igualdade de oportunidades e de tratamento existe independentemente do meio através do qual se promove o acesso ao emprego, à formação e promoção ou carreira profissionais e às condições de trabalho, pelo que a referência à “tomada de decisões baseadas em algoritmos ou outros sistemas de inteligência artificial” se afigura tautológica e desenquadrada da restante matéria regulada no dispositivo em referência.

- **Artigo 25º (Proibição de discriminação) do CT**

- **n.º 7**

A atribuição de prémios de assiduidade e produtividade tem por base a verificação de critérios objetivos. Se estes critérios não se verificam por, durante determinado período de tempo, não se ter verificado a prestação de trabalho, a não atribuição dos referidos prémios não revela qualquer prática discriminatória, porquanto não é retirado aos trabalhadores em causa qualquer direito garantido.

A atribuição dos ditos prémios visa recompensar o cumprimento da assiduidade ou o elevado grau de produtividade, o que exige uma prestação de facto e não uma mera equiparação jurídica da ausência à não ausência.

- **Artigo 106º (Dever de informação) do CT**

O projetado alargamento do leque e detalhe das informações a prestar pelo empregador no início da relação de trabalho parece decorrer da transposição para a ordem jurídica interna da Diretiva (UE) 2019/1152 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de junho de 2019, relativa a condições de trabalho transparentes e previsíveis na União Europeia, e encontra-se refletido, sobretudo, nos artigos 106º a 109º do CT, na redação projetada pelo 2º da PL.

Todavia, como se disse anteriormente, a transposição da citada Diretiva não foi, sequer, sinalizada pelo Governo aos Parceiros Sociais.

Das alterações propostas para os citados artigos 106º a 109º do CT, decorre uma ampliação do leque de informações a fornecer ao trabalhador aquando da celebração do Contrato de Trabalho, no período imediatamente subsequente e na vigência do mesmo.

A pretexto de dotar o trabalhador de informação “relevante” relativa à sua situação laboral, “burocratiza-se” a formação do contrato de trabalho, introduzindo-se requisitos de informação que a grande maioria dos trabalhadores nem sequer lerá.

Observa-se, assim, que vários preceitos são redundantes ou inúteis e outros, como o que se refere aos algoritmos e à inteligência artificial (artigo 106º/3, s), na redação do artigo 2º da PL), colocarão dificuldades insuperáveis de interpretação a muitos dos trabalhadores abrangidos, pois uma coisa é a indicação precisa e clara das regras de operação nesses sistemas, outra é a exposição analítica dos “*parâmetros, regras e instruções em que se baseiam os algoritmos...*”.

O nível de burocratização que se procura com estas alterações nada tem que ver com a normal facilidade do estabelecimento de relações de trabalho num tecido empresarial composto, na sua larga maioria, por micro e pequenas empresas.

n.º 3

alínea e)

A redação projetada para o dispositivo em referência é tautológica, caso se refira indistintamente ao termo certo e incerto – pois, quanto ao primeiro, a informação sobre o “*termo estipulado*” já indica a duração do contrato –, ou está incorreta, caso distinta aquelas duas espécies de termo.

O dispositivo deve assumir a seguinte redação: “*Termo certo estipulado ou duração previsível do contrato se este for celebrado a termo incerto;*”.

alínea h)

No dispositivo em referência não está em causa o “*método*”, mas sim o “*meio*” de pagamento (cfr. artigo 276º/2 do CT), afigurando-se desproporcionada a exigência de “*discriminação dos seus elementos constitutivos*” (da retribuição), quando estes podem ser contingentes ou temporários (v.g., retribuição do trabalho noturno ou por turnos ou especial por isenção de horário de trabalho) e o dever de informar sobre os mesmos elementos da retribuição já é cumprido no recibo de retribuição (cfr. artigo 276º/3 do CT – “*retribuição base e as demais prestações*”).

alínea i)

Não se entende a alusão ao “*regime aplicável em caso de trabalho suplementar*” – está em causa o regime retributivo ou outro ? Qual ?

alínea l)

O IRCT aplicável pode sê-lo por via da extensão ou decisão arbitral, pelo que não tem qualquer sentido exigir a “*designação das respetivas entidades celebrantes*”.

alínea o)

Não é apreensível que a que aspeto do regime se refere a expressão “*condições do período experimental*” – isto sem prejuízo do que adiante se dirá a propósito do artigo 111º/4 do CT, na redação do artigo 2º da PL.

- **Artigo 107º (Meios de informação) do CT**

- n.º 4**

- O dispositivo em referência fixa prazos para a conservação de prova documental, mas não fixa prazo para a comunicação ao trabalhador da informação em causa, pelo que fica sem se saber qual o prazo para o cumprimento do dever de informação aqui previsto.

- **Artigo 108º (Informação relativa a prestação de trabalho no estrangeiro) do CT**

- n.ºs 2 e 4**

- Estes dispositivos acabam por regular, em parte, a mesma matéria, quando remetem para as alíneas b) ou c) do n.º 1 do artigo 108º do CT.

- **Artigo 111º (Noção de período experimental) do CT**

A PL ignora, pura e simplesmente, que o regime do período experimental foi estabelecido no interesse do trabalhador e do empregador, para conferir, a ambos, a oportunidade de apreciarem os respetivos interesses na manutenção de um determinado contrato de trabalho e a liberdade de, sem consequências indemnizatórias, lhe pôr termo durante um período de termo limitado, mas considerado suficiente para a apreciação do aludido interesse.

As alterações introduzidas são, assim, suscetíveis de privar o trabalhador da liberdade de denunciar o contrato sem aviso prévio durante o período inicial de duração do contrato e privam

o empregador de avaliar o seu interesse na manutenção de um contrato de trabalho nas situações previstas nos novos n.ºs 5 e 6 do artigo 112.º do CT, na redação do artigo 2.º da PL.

Tais alterações, para além de geradoras de litigiosidade.

n.º 4

A presunção, constante do novo n.º 4, de “*que as partes acordaram na exclusão do período experimental*” por efeito do incumprimento pelo empregador do dever de informação sobre o período aplicável, previsto no artigo 106.º/3, o) do CT, na redação do artigo 2.º da PL, contradiz o carácter supletivo do regime legal do período de experiência (cfr. artigos 111.º/3 e 112.º do CT, ambos *a contrario sensu*).

É que o silêncio, ou a ausência de declaração, não pode ter, face a uma norma, o significado de adesão ao período experimental previsto na lei e, perante outra, o significado de exclusão do mesmo período experimental, para mais quando, nesta última hipótese, está em causa o incumprimento de dever (unilateral) de informação, que não deve poder afastar o que resultou da vontade contratual.

Esta contradição torna-se especialmente patente no confronto entre os n.ºs 3 e 4.º do preceito em referência.

Por último, fica, ainda, por saber como se ilide a “presunção” fixada no dispositivo em referência.

- **Artigo 112.º (Duração do período experimental) do CT**

n.ºs 5 e 6

Projeta-se reduzir ou excluir o período experimental com base no anterior exercício da mesma atividade por contrato com outro empregador por 90 ou mais dias.

É uma regra absurda, à luz dos objetivos próprios do período experimental, que implicam uma avaliação feita pelo próprio empregador (e pelo trabalhador) sobre se a continuidade relação de trabalho interessa ou não.

Ao nível do conhecimento do ambiente e das expectativas, o que é que o trabalhador trás de um anterior empregador para um novo empregador, com o qual nunca contactou, cujo

ambiente nunca viveu, cujas perspetivas nunca pôde avaliar e que conhecimento tem o empregador de um trabalhador que nunca viu ?

Não se percebe sequer o sentido útil que se pretende extrair do período de permanência ao serviço desse outro empregador.

- **Artigo 114º (Duração do período experimental) do CT**
n.º 3

Projeta-se aumentar, de 15 para 30 dias (ou seja, para o dobro), a antecedência do prazo de aviso prévio a observar em caso de denúncia pelo empregador no período experimental que tenha durado mais de 120 dias é desprovida de sentido.

Acentua-se a desproporcionalidade de um regime que não obriga o trabalhador ao cumprimento de qualquer aviso prévio, em igualdade de circunstâncias.

A solução projetada revela-se, assim, rejeitável.

n.º 6

A necessidade de comunicação à ACT da denúncia do contrato relativamente aos trabalhadores à procura de primeiro emprego e desempregados de longa duração traduz-se apenas em (mais um) ato burocrático sem qualquer efeito prático para além da dificuldade da gestão das empresas.

- **Artigo 129º (Garantias do trabalhador) do CT**
n.º 1, k) e n.º 2

A redação projetada para a alínea k) do n.º 1 parece querer impedir a estipulação de exclusividade, exceto quando haja “*fundamentos objetivos*”, sendo que o fundamento do pacto de exclusividade pode assentar apenas na vontade – ou seja, ser subjetivo.

Indica-se o “*sigilo profissional*” como um dos “*fundamentos objetivos*” que permitem obstar a que o trabalhador exerça outra atividade, quando aquele constitui um dever do trabalhador, haja ou não exclusividade.

Não devia ser o incumprimento ou risco de incumprimento de dever do trabalhador a justificar o impedimento ao exercício por este de outra atividade ?

Em suma, sem prejuízo do reconhecimento de que a exclusividade só pode ser unilateralmente imposta com fundamentos objetivos, a lei omite o principal, que é a hipótese (bastante frequente) da inclusão de cláusulas de exclusividade nos contratos de trabalho.

Fica a dúvida sobre se essas cláusulas podem existir em qualquer situação, ao abrigo da liberdade contratual, ou se as restrições elaboradas na jurisprudência têm conformidade legal.

- **Artigo 143º (Sucessão de contrato de trabalho a termo) do CT**

- n.º 1

As novas restrições ao regime da contratação a termo constituem restrição à liberdade de gestão empresarial em matéria de recursos humanos e não têm justificação, na medida em que a cessação de um contrato a termo numa empresa ou numa empresa que se encontre com outras em relação de domínio ou de grupo passa a ser impeditivo de celebração de contrato a termo ou de prestação de serviços, não para o mesmo posto de trabalho, mas para a mesma atividade.

No âmbito da redação projetada no dispositivo em referência, e como vincado na parte “Em geral”, não se entende o sentido do aditamento da referência à “*atividade profissional*”, no caso do contrato a termo ou de trabalho temporário, nem da “*atividade*”, no caso do contrato de prestação de serviço: (i) “*atividade profissional*” descreve o que o trabalhador faz, em cada momento, ou o que foi contratado para fazer (cfr. art.º 115.º) ?; (ii) a “*atividade*” constitui o objeto do contrato de trabalho, pelo que o prestador de serviço não realiza, por definição, uma “*atividade*”; (iii) qual o conteúdo da expressão “*profissional*” que qualifica a “*atividade*” num segmento da norma mas já não noutra?

- **Artigo 173º (Cedência ilícita de trabalhador) do CT**

- n.º 3

Como se viu na parte “Em geral” *supra*, projeta-se fazer recair sobre o utilizador – que pode, não raro, ser ludibriado acerca da regularidade de processos da empresa de trabalho temporário com a qual celebrou um contrato de utilização – o encargo de assumir o trabalhador temporário como seu empregado permanente, no caso de empresa de trabalho temporário não licenciada.

Essa é uma solução que surge na lei de forma recorrente, traduzindo-se em resultados artificiais e injustos para as empresas que necessitam efetivamente de recorrer ao trabalho temporário.

A projetada convalidação em contrato sem termo com o utilizador o já nulo (cfr. artigo 173º/1 do CT) contrato de trabalho temporário ou o contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária celebrado por empresa de trabalho temporário não titular de licença para o exercício da respetiva atividade, é, a todos os títulos, injusta e inaceitável, sendo, assim, credora de frontal reparo crítico.

- **Artigo 257º (Substituição da perda de retribuição por motivo de falta) do CT**
n.º 2

Projeta-se impedir que o empregador não possa opor-se ao pedido do trabalhador que pretenda trocar a perda de retribuição por motivo de faltas, substituindo-a por renúncia a dias de férias em igual número, até determinados limites, ou por prestação de trabalho em acréscimo ao período normal, igualmente dentro de determinados limites, quando o IRCT o permita.

Verifica-se, todavia, que a redação projetada para o dispositivo em referência, ou é desnecessária, pois o empregador não se pode opor à substituição da perda de retribuição pela perda de dias de férias [cfr. artigo 257º/1, a) do CT], ou é incorreta, pois é o IRCT que permite a substituição da perda de retribuição pela prestação de trabalho em acréscimo ao período normal [artigo 257º/1, b) do CT] que deve estabelecer as condições daquela substituição.

- **Artigo 354º (Suspensão preventiva de trabalhador) do CT**
n.º 3

Projeta-se qualificar e cominar como contraordenação grave a violação do n.º 2 do artigo em referência, onde se estipula que o empregador pode determinar suspender preventivamente o trabalhador, nos 30 dias anteriores à notificação da nota de culpa, desde que justifique, por escrito, que, tendo em conta indícios de factos imputáveis ao trabalhador, a presença deste na empresa é inconveniente, nomeadamente para a averiguação de tais factos, e que ainda não foi possível elaborar a nota de culpa.

A fixação de uma contraordenação neste caso é desprovida de qualquer sentido.

Caso o trabalhador discorde da suspensão preventiva determinada pelo empregador, para além de manter a retribuição (cfr. artigo 354º/1 e parte inicial do n.º 2 do CT), tem sempre possibilidade de impugnar judicialmente tal decisão, através de procedimento cautelar – cfr. artigos 32º e segs. do CPT – e pedir indemnização nos termos gerais de direito.

- **Artigo 460º (Direito a actividade sindical na empresa) do CT**

Os dispositivos que, através da PL em análise, se projeta inserir no âmbito do preceito em referência são injustificados e desproporcionados, devendo ser questionada a conformidade com o princípio constitucional da liberdade sindical, em ambas as dimensões, positiva (direito à filiação) e negativa (direito à não filiação).

Os sindicatos com trabalhadores filiados só podem convocar reuniões através dos respetivos delegados sindicais ou comissões intersindicais (cfr. artigo 461º do CT), devendo fazê-lo com 48 horas de antecedência (cfr. artigo 420º do mesmo Código), mas os sindicatos sem trabalhadores filiados passam a poder fazê-lo diretamente e apenas com 24 horas de antecedência.

Por outro lado, não se limita a faculdade de convocação de plenários daqueles sindicatos sem trabalhadores filiados, nem mesmo exigindo que o seu âmbito de atuação coincida com as profissões existentes na empresa, nem se fixa qualquer contraordenação para a violação do previsto no preceito.

Acresce que o CT não prevê o direito sindical de “visita às instalações da empresa”, como a projetada alínea e) do n.º 2 parece pressupor.

- **Artigo 497º (Escolha de convenção aplicável) do CT**

- n.º 5**

Ao abrigo do dispositivo em referência, projeta-se que a escolha de convenção coletiva não possa ocorrer se o trabalhador já se encontrar abrangido por portaria de extensão e a emissão desta afasta a aplicação da convenção que tenha, eventualmente, sido escolhida.

Trata-se de uma solução desequilibrada, na medida que que fica por explicar a razão por que a aplicação por via administrativa (cfr. artigo 514º do CT), sempre subsidiária (cfr. artigo 515º do mesmo Código), da convenção coletiva ou decisão arbitral há de prevalecer sobre a escolha individual do trabalhador não sindicalizado (cfr. artigo 497º/5 do CT, na redação do artigo 2º da PL).

Trata-se de solução que põe em causa o sentido da autonomia da vontade, pois o trabalhador não filiado pode “aderir” a convenção coletiva aplicável na empresa que não foi objeto de extensão – e a que, por isso, não estaria sujeito – por essa via recusando outra que foi estendida por portaria.

✓ **Redação projetada no artigo 3º (Alteração à Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro) da PL**

• **Artigo 16º (Período de laboração)**

n.º 6

Não se encontra fixado qualquer prazo máximo para que a ACT exerça a faculdade projetada no dispositivo em referência, e solicite, querendo, o parecer a autoridades ou entidades competentes no âmbito do processo de decisão de autorização de laboração contínua.

Tal prazo tem de ser curto e expressamente determinado.

✓ **Redação projetada no artigo 11º (Alteração ao Decreto-Lei n.º 66/2011, de 1 de junho) da PL**

• **Artigo 9º (Subsídio de refeição e seguro)**

n.º 4

Não se vislumbra qualquer justificação para a alteração aqui prevista, que visa substituir a obrigação de a entidade promotora do estágio contratar um seguro de acidentes pessoais por um seguro de acidentes de trabalho.

✓ **Redações projetadas no artigo 14º (Aditamento ao Código do Trabalho) da PL**

• **Artigo 10º-A (Representação e negociação coletiva)**

Como se sabe, a representação sindical assenta, constitucionalmente, na filiação voluntária dos trabalhadores [cfr. artigos 55º/2, b) e 56º/1 da CRP].

Por isso, afigura-se contrário ao modelo constitucional e legal das associações sindicais que as pessoas em situação de dependência económica tenham direito à *“representação dos seus interesses (...) por associação sindical (...) ainda que dela (...) não possam ser membros.”*.

Não sendo permitidas aos trabalhadores autónomos economicamente dependentes a constituição de associações sindicais, nem a filiação nas existentes, nem a participação nas comissões de trabalhadores, ainda assim projeta-se a possibilidade da negociação (pelos sindicatos) de convenções coletivas para esses trabalhadores, assim como (repetição do que se diz no artigo 10º do CT, na redação do artigo 2º da PL) a aplicação das convenções existentes.

Alude-se, também, ao *“acompanhamento”* dos referidos trabalhadores pelos sindicatos e comissões de trabalhadores, como uma manifestação do *“direito de representação coletiva”*.

Há um grande número de confusões associado a este emaranhado de soluções heterodoxas, sob o ponto de vista do direito coletivo a que empresas e trabalhadores estão sujeitos, que contém todos os ingredientes para gerar situações imbuídas das maiores incerteza e insegurança jurídicas e potenciadoras da maior litigiosidade e conflitualidade.

O regime mostra-se, desta forma, credor do maior reparo crítico e rejeição.

• **Artigos 338º-A (Proibição do recurso à terceirização de serviços) e Artigo 498.º-A (Terceirização de serviços)**

Estes dois novos artigos tratam do recurso à *“aquisição de serviços externos”* por parte das empresas, proibindo esse recurso quando se trate de necessidades que foram asseguradas por trabalhador cujo contrato de trabalho tenha cessado nos 12 meses anteriores.

Esta proibição – muito mais gravosa do que a resultante do regime da sucessão de contratos a termo – é absolutamente inaceitável.

No fundo, intenta-se eliminar o recurso ao “outsourcing”, que é um instrumento de gestão estabelecido, sem nada de condenável, desde que utilizado em termos de racionalidade económica e sem propósitos discriminatórios.

Por outro lado (e focando agora sobretudo o artigo 498º-A, em referência), estabelece-se grande confusão entre a entidade com a qual é contratada a aquisição de serviços externos (a entidade prestadora desses serviços) e as pessoas que esta emprega exatamente para poder cumprir esses contratos.

Assim, determina-se a aplicação do IRCT que vincula o beneficiário da atividade (o adquirente dos serviços externos) ao “prestador de serviço” (que será, em inúmeros casos, se não em regra, uma empresa); e acrescenta-se que, afinal, o “prestador de serviço” é uma “pessoa singular”, que tanto pode ser o contratante direto do serviço, como uma pessoa que trabalha para o contratante direto.

A confusão é manifesta, e a proposta fornece apenas uma “ajuda” para a superar: o contrato de prestação de serviço dirá quem é, afinal, o responsável pela aplicação do regime convencional em causa.

22.julho.2022