



REQUERIMENTO Número / (.^a)

PERGUNTA Número / (.^a)

Expeça - se
Publique - se
O Secretário da Mesa

Assunto:

Destinatário:

Exmo. Senhor Presidente da Assembleia da República

Considerando que:

1 – O Decreto-lei n.º 10-G/2020, de 26 de março, estabelece medidas excecionais e temporárias, e as condições de atribuição dos apoios destinados aos trabalhadores e às empresas afetados pela pandemia da COVID-19, tendo em vista a manutenção dos postos de trabalho e a mitigação de situações de crise empresarial.

2 – De entre as diversas medidas estão denominado “Lay-off simplificado”, que se aplica às Entidades Empregadoras, em situação de crise empresarial e que tenham a situação regularizada perante a Segurança Social e a Autoridade Tributária.

3 – Quer durante os períodos em que é beneficiário de apoios, quer nos 60 dias seguintes, o empregador não pode fazer cessar contratos de trabalho ao abrigo das modalidades de despedimento coletivo ou despedimento por extinção do posto de trabalho em relação a quaisquer trabalhadores da empresa.

4 – Enquanto estiver a receber o apoio financeiro não é permitido ao empregador?

- Despedimento, exceto por facto imputável ao trabalhador;
- Não cumprimento pontual das obrigações retributivas devidas aos trabalhadores;
- Não cumprimento das suas obrigações legais, fiscais ou contributivas;
- Distribuição de lucros durante a vigência das obrigações decorrentes da concessão do incentivo, sob qualquer forma, nomeadamente a título de levantamento por conta;
- Incumprimento, imputável ao empregador, das obrigações assumidas, nos prazos estabelecidos;
- Prestação de falsas declarações;
- Prestação de trabalho à própria entidade empregadora por trabalhador abrangido pela medida de apoio extraordinário à manutenção de contrato de trabalho na modalidade de suspensão do contrato, ou para lá do horário estabelecido, na modalidade de redução temporária do período normal de trabalho.

5 – Não obstante, estas medidas específicas, que apenas produzem efeitos até 30 de junho de 2020, o Código do Trabalho já consagra um regime de redução temporária do período normal de trabalho ou suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao empregador.

6 – Neste regime, entre outras obrigações ou impedimentos, está previsto que, durante o período de redução ou suspensão, o empregador não pode proceder a admissão ou renovação de contrato de trabalho para preenchimento de posto de trabalho suscetível de ser assegurado por trabalhador em situação de redução ou suspensão.

7 – Sem querer aprofundar a discussão sobre a abrangência do regime previsto no Código do Trabalho, nomeadamente, se a impossibilidade da renovação do contrato de trabalho para preenchimento de posto de trabalho se aplica ou não ao trabalhador que é alvo da renovação e que já está ao abrigo da medida de redução ou suspensão do período normal de trabalho, chegaram ao conhecimento do CDS alertas sobre o facto de algumas empresas, que solicitaram o apoio previsto no supracitado Decreto-lei, estarem com receio de renovarem o contrato de trabalho a termo certo ou de passarem os trabalhadores que estão a termo certo para sem termo, e, com isso, perderem os apoios que estão a receber.

8 – Acresce que não existe unanimidade nos pareceres jurídicos elaborados, alguns escritórios de advogados elaboram pareceres concluindo que, se existir renovação do contrato de trabalho há motivo para perda dos apoios, contudo, outros escritórios elaboraram pareceres contraditórios.

9 – Em conformidade com o que nos foi descrito pelo Sindicato Independente de Pilotos de Linhas Aéreas, uma das empresas que entende que pode vir a perder os apoios que, ao abrigo do Decreto-lei n.º 10-G/2020, de 26 de março, auferem se renovar os contratos a termo que celebrou com os trabalhadores que atualmente estão com redução ou suspensão do período normal de trabalho é a TAP - Transportes Aéreos Portugueses, que detém a Portugalia – Companhia Portuguesa de Transportes Aéreos.

10 – Apesar do entendimento contrário quer do sindicato acima identificado, quer da Portugalia, com o receio da TAP, os representantes dos trabalhadores temem que os contratos de trabalho, que necessitam ser renovados na primeira quinzena de maio, não o sejam e, por essa via, esses trabalhadores sejam colocados no desemprego.

11 – Em conformidade com o que também nos foi relatado pelo Sindicato Independente de Pilotos de Linhas Aéreas, esta situação já foi relatada ao Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social e a diversos organismos sob a sua tutela sem que, até ao momento, tenham obtido algum esclarecimento sobre a perda, ou não, dos apoios previstos no Decreto-lei n.º 10-G/2020, de 26 de março se renovarem os contratos de trabalho a termo certo com trabalhadores se estão com redução ou suspensão do período normal de trabalho.

Assim:

Tendo em conta o disposto no artigo 156.º, alíneas d) e e) da Constituição, e as normas regimentais aplicáveis, nomeadamente o artigo 229.º, n.º 3 do Regimento da Assembleia da República, que fixa em 30 dias o limite do prazo para resposta;

Os Deputados do CDS-PP, abaixo-assinados, vêm por este meio perguntar à Ministra do

Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, por intermédio de Vossa Excelência, nos termos e fundamentos que antecedem:

1. Ao abrigo do Decreto-lei n.º 10-G/2020, de 26 de março, uma empresa que esteja a receber os respetivos apoios pode renovar os contratos a termo ou passar os contratos a termo para contrato sem termo dos trabalhadores que tiverem com redução ou suspensão do período normal de trabalho, sem que esse facto signifique a perda dos apoios?

2. Qual o motivo para o Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, ou os organismos sob a sua tutela, ainda não terem respondido formalmente aos vários pedidos de esclarecimento sobre esta questão formulado pelo Sindicato Independente de Pilotos de Linhas Aéreas?

Palácio de São Bento, 4 de maio de 2020

Deputado(a)s

JOÃO PINHO DE ALMEIDA(CDS-PP)

JOÃO GONÇALVES PEREIRA(CDS-PP)