



PROJETO DE LEI N° 137/XIII/1ª (PCP)

Combate a precariedade laboral e reforça os direitos dos trabalhadores

Observações da Confederação dos Agricultores de Portugal

Na generalidade

Este PJJ tem por objetivo geral combater a precariedade laboral, propondo-se alterar a disposição sobre presunção de contrato de trabalho (artº 12º), impossibilitar o afastamento ou modificação por IRCT do regime de contrato de trabalho a termo resolutivo (139º), reduzir o elenco das situações em que é possível recorrer à contratação a termo (artº 140º, nºs 1 e 2), revogar os contratos de muito curta duração (artº 142º), limitar a possibilidade de sucessão de contratos a termo (artº 143º), atribuir o direito de preferência ao trabalhador substituído (artº 145º), reduzir o número de renovações dos contratos a termo certo (artº 148º), reduzir a duração dos contratos de trabalho a termo incerto (artº 148º) e fixar sanções económicas, fiscais e contributivas para as entidades patronais que recorram a formas de contratação precária (artº 12º - A).

Na especialidade

Presunção de contrato de trabalho (artº 12º)

O nº 1 do artº 12º do PJJ em análise, passa a exigir que se verifiquem apenas 2 das características identificadas nas atuais alíneas a) a e) do nº 1 para que se possa presumir que estamos em presença de um contrato de trabalho e acrescenta uma nova alínea, a f), que refere o facto do prestador de trabalho se encontrar numa situação de dependência económica face ao beneficiário da atividade, designadamente através da prestação de trabalho à mesma entidade pelo período de 6 meses ou em que, no mínimo, 70% do seu rendimento total provenha da prestação de serviços a uma mesma entidade patronal.

A CAP não pode deixar de manifestar a sua discordância relativamente a esta proposta. Com efeito, da conjugação do nº 1 e das alíneas d) e da primeira parte da nova alínea f), qualquer contrato de avença com uma pessoa singular, com um valor fixo mensal, que durasse no mínimo 6 meses, seria qualificado como contrato de trabalho. Em caso algum nos parece que apenas estas 2 características conjugadas possam servir para presumir que estamos perante um contrato de trabalho quando se trata apenas de um contrato de avença.

A nova proposta vai mais longe. Não só presume que estamos perante um contrato de trabalho, como considera sem termo (nº 3) o contrato em que se verifiquem pelo menos 2 das características enunciadas nas alíneas a) a g). Aceitar aquilo que nos propõem, seria o mesmo que dizer que um contrato de avença, com um valor fixo mensal, que tiver durado no mínimo por 6 meses, poderia ser qualificado com um contrato de trabalho sem termo, o que nos parece despropositado.

A proposta acrescenta que a qualificação da relação como contrato de trabalho sem termo, tem implicações na antiguidade do presumível trabalhador e ainda no direito a férias, pagamento de retribuição correspondente a férias, subsídio de férias e de Natal e pagamento à segurança social de todas as contribuições à SS, desde o início da relação laboral (nº 4), contribuições essas que podem já ter sido liquidadas ou não (por não serem devidas) pelo prestador de serviços à SS. Tal proposta merece a desaprovação da Confederação por entendermos que a qualificação em causa não pode significar que estamos perante um contrato sem termo e como tal que daí decorrem determinados direitos que lhe são inerentes.

O número seguinte (nº 6), visa impedir a possibilidade de uma sucessão de contratos no âmbito da prestação de serviços, limitando a contratação de novos prestadores de serviços ou outros para desempenhar a mesma atividade, quando o contrato tenha durado pelo prazo de 6 meses, o que merece o repúdio por parte da CAP, pois tal imposição limita fortemente as decisões de livre gestão que devem nortear a atividade das empresas. Mas na verdade o que nos parece mais grave é a limitação pura e simples sem a fixação de um prazo, em suma, “a limitação para sempre” da impossibilidade de contratar alguém para prestar um serviço que já tenha sido contratado por aquela mesma empresa por um período de 6 meses.

Regime do termo resolutivo (139º)

Prever a impossibilidade do regime do contrato de trabalho a termo resolutivo poder ser afastado por IRCT, significa um enorme retrocesso, merecendo por isso a discordância da CAP, na medida em que a CAP celebra Convenções Coletivas de Trabalho e entende ser útil e desejável que o regime do contrato de trabalho a termo possa ser afastado pelas partes, que saberão através da negociação, defender os interesses daqueles que representam.

Redução das situações em que é possível recorrer à contratação termo (artº 140)

Restringir o elenco de situações em que é possível basear a contratação a termo (certo e incerto) significa na opinião da CAP um desajustamento relativamente às exigências económicas e do mercado de trabalho, que têm sofrido alterações muito significativas nos últimos anos. As empresas devem poder inclusive, tal como acontece hoje, celebrar contratos a termo, para jovens à procura do primeiro emprego e início de laboração de empresa.

Revogação dos contratos de muito curta duração (artº 142º do CT)

A figura dos contratos de muito curta duração só foi introduzida no Código do Trabalho de 2009, no decurso de muita discussão em CPCS e na Assembleia da República por se entender que a falta de trabalhadores agrícolas, que é hoje cada mais significativa, poderia, em parte, ser colmatada através do recurso a este tipo de contratos que podem durar apenas horas, dias ou semanas (não excedendo 15 dias seguidos). Ao mesmo tempo que o PCP se prepara para apagar do CT esta figura tão importante para o setor agrícola, que vive, em grande parte do trabalho sazonal, a CAP em paralelo, solicitou ao Governo que esta figura possa ser ampliada para além dos 15 dias.

Temos dúvidas que quem elaborou esta proposta conheça o setor agrícola, o mercado de trabalho e a distinção entre os conceitos de “precariedade” e “sazonalidade”. Seria útil para o país e para a economia que o PCP conseguisse destrinchá-los, pois a partir do momento em que tal for possível, estamos certos que deixará cair esta proposta.

Aproveitamos para informar o PCP que a nova proposta de funcionalidade informática respeitante a este tipo de contratos foi apresentada pelo Instituto de Informática da SS no dia 4 de Abril de 2016, por se reconhecer

que este tipo de contratos são úteis e desempenham um papel fundamental no suprimento da falta de trabalhadores, nomeadamente para a apanha de frutas.

Aumento do período em que a entidade patronal fica impedida de proceder a novas admissões através de contrato a termo ou temporário para as mesmas funções anteriormente desempenhadas (artº 143º)

A alteração de 1/3 para 1/2 reduz em muito a liberdade de gestão das empresas na tomada de decisões relativas à satisfação de encomendas e de novos projetos, pelo que a CAP não está de acordo com esta proposta de alteração.

Atribuição do direito de preferência ao trabalhador substituído (artº 145º)

A CAP rejeita a atribuição de um direito de preferência ao trabalhador, por considerar que se a consequência foi a conversão do contrato de trabalho em contrato sem termo, que o direito de preferência pelo trabalhador substituído possa operar.

Redução do número de renovações dos contratos de trabalho a termo certo que não podem exceder 2 e redução da duração do contrato de trabalho a termo incerto para o máximo de 3 anos (artº 148º)

A CAP entende que a previsão das 3 renovações e dos 6 anos do contrato de trabalho a termo incerto se deve manter, pois os fundamentos que deram origem à sua previsão mantêm-se inalterados.

Fixação de sanções económicas, fiscais e contributivas para as entidades patronais que recorram a formas de contratação precária (artº 12º - A)

A fixação deste tipo de sanções merece o profundo desacordo da CAP, mais a mais quando constatamos que quem elaborou esta proposta tem dificuldade em fazer a distinção entre precariedade e sazonalidade.

Obrigar as empresas a proceder a um recrutamento (nº 4) interfere com a liberdade de gestão e organização das empresas, o que deve sempre ser evitado.

Lisboa, 4 de Abril de 2016