

Comissão Parlamentar de
Segurança Social e Trabalho
Assembleia da República
Palácio de S. Bento
1249-068 Lisboa

ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA Divisão de Apoio às Comissões CSST N.º Único <u>425041</u> Entrada/Saída n.º <u>199</u> Data <u>19.3.12</u>
--

N/Ref. 0480/GES/PS/Lisboa, 19.03.2012

Assunto: Apreciação da CGTP-IN da Proposta de Lei n.º 46/XII – Proceda à terceira revisão do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Nos termos legais, junto se envia o nosso parecer à Proposta de Lei em referência.

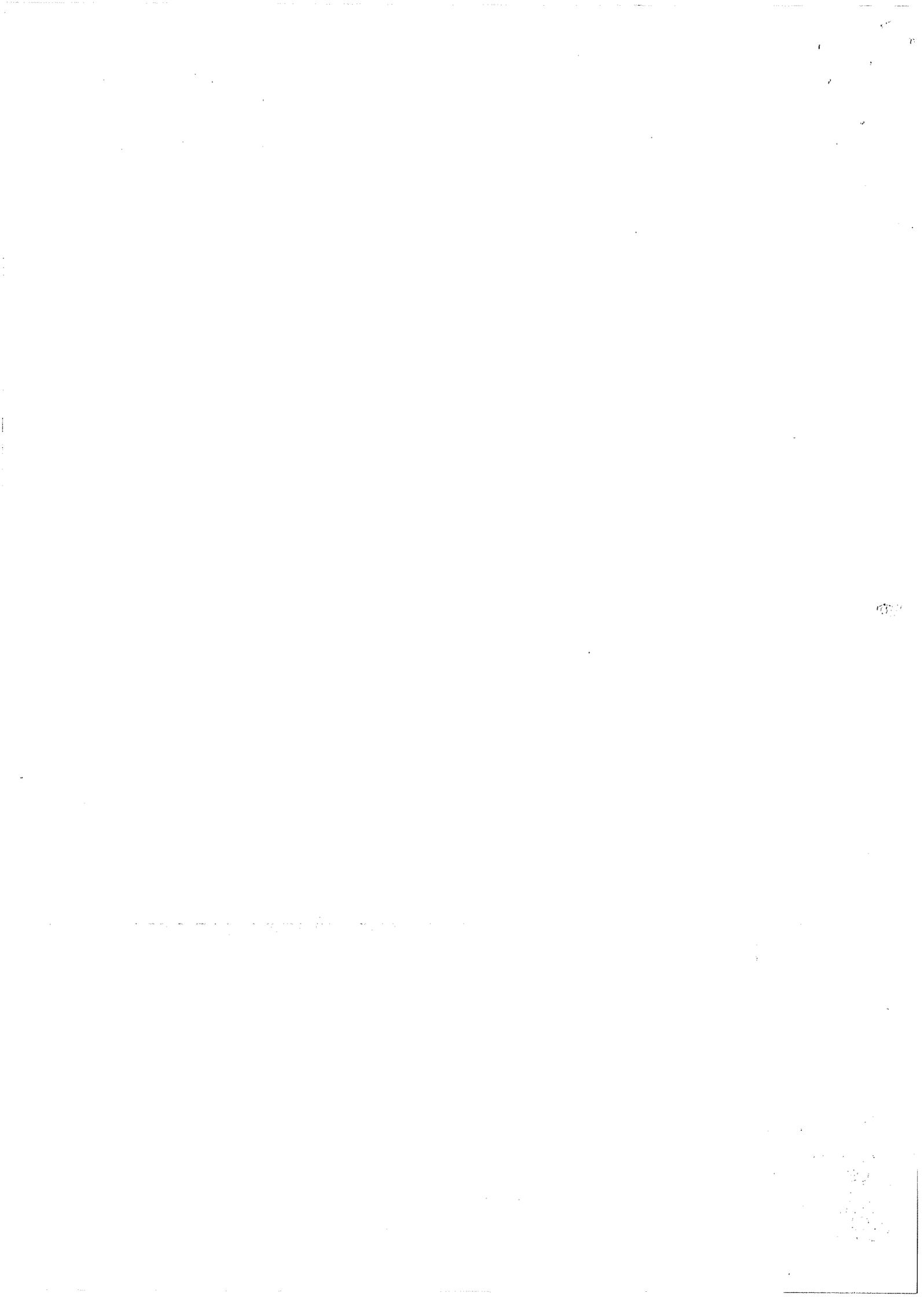
Com os melhores cumprimentos,

A Comissão Executiva
do Conselho Nacional da CGTP-IN

Amândio Costa Feres

Anexo: O citado no texto

Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses



APRECIACÃO PÚBLICA

Diploma:

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

Identificação do sujeito ou entidade (a)

Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses – Intersindical Nacional

Morada ou Sede:

Rua Victor Cordon, n.º 1

Local:

Lisboa

Código Postal

1249-102 Lisboa

Endereço Electrónico:

cgtp@cgtp.pt

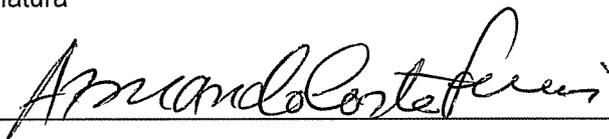
Contributo:

Em anexo

Data

Lisboa, 19 de Março de 2012

Assinatura



(a) Comissão de trabalhadores, comissão coordenadora, associação sindical, ou associação de empregadores, etc.



**PROPOSTA DE LEI Nº 46/XII – PROCEDE À 3ª REVISÃO DO CÓDIGO DO TRABALHO,
APROVADO PELA LEI 7/2009, DE 12 DE FEVEREIRO**

(SEPARATA Nº 7, DAR, DE 18 DE FEVEREIRO DE 2012)

APRECIÇÃO DA CGTP-IN

I. Apreciação Geral

A presente Proposta de Lei introduz no Código do Trabalho, aprovado pela Lei nº 7/2009, de 12 de Fevereiro, um conjunto de alterações que visam concretizar as medidas em matéria de legislação laboral constantes do chamado «Compromisso para a competitividade e o emprego» assinado entre o Governo, as confederações patronais e a UGT, que a CGTP-IN não subscreveu por o considerar altamente lesivo dos direitos e interesses dos trabalhadores.

A coberto do pretexto da necessidade de aumentar a competitividade das empresas e promover a criação de emprego e ainda de, como cinicamente se afirma no Preâmbulo desta Proposta de Lei, aumentar a protecção do trabalhador, as alterações propostas têm como objectivo essencial ampliar desmesuradamente o poder patronal, entregando aos patrões mais poder para despedir, para alterar os horários a seu belo prazer e generalizar a precariedade, reduzir os salários e outras formas de retribuição, destruir a contratação colectiva substituindo-a pela negociação individual de trabalho, eliminar feriados e dias de férias, tendo como consequência um enfraquecimento sem precedentes da posição dos trabalhadores na relação laboral.

De acordo com o Governo, as alterações à legislação laboral visam contribuir para aumentar a produtividade e a competitividade da economia nacional, e para fomentar a criação de emprego. Na realidade, o verdadeiro objectivo de todas as alterações já referidas é a diminuição dos custos com o trabalho.

O problema fundamental da competitividade das empresas e do país não reside nos custos excessivos com o trabalho. Com a recessão económica, o problema mais grave que as empresas enfrentam não é o aumento da produção, mas sim vender o que já produzem num contexto de quebra acelerada do rendimento disponível. A economia portuguesa depende sobretudo de actividades dirigidas ao mercado interno. O consumo privado representa, por si só, 2/3 do produto interno bruto e é responsável pela maioria do emprego.

A insuficiência da procura é o principal obstáculo à produção ou à actividade das empresas. Os indicadores de conjuntura nas várias actividades são claras¹: o principal obstáculo à produção ou à actividade das empresas reside nas insuficiências da procura. Este factor representa hoje 80% na construção, 72% na indústria transformadora e 54% nos serviços. O seu peso está claramente a aumentar em resultado das medidas de austeridade.

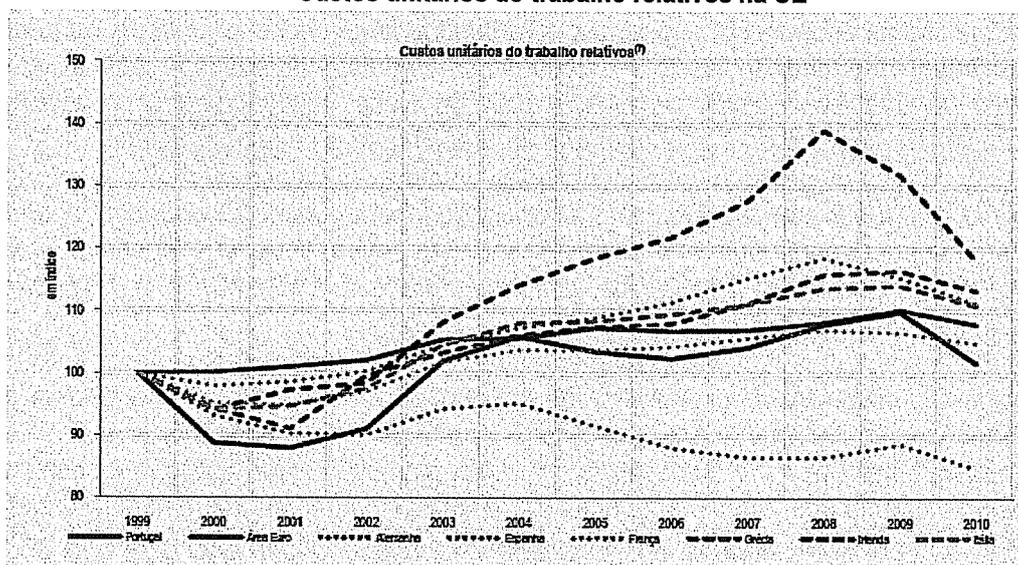
¹Fonte: INE, Inquérito Qualitativo de Conjuntura à Indústria Transformadora e Inquérito Qualitativo de Conjuntura aos Serviços, 3º trimestre de 2008 e de 2011.

Os restantes factores têm menos peso, mas verifica-se o aumento das empresas que invocam problemas no crédito bancário. Desde o início de 2010 que as empresas não financeiras têm tido menos acesso ao crédito, tendo 2011 sido um ano particularmente difícil nesse aspecto (as taxas de variação com os períodos homólogos foram sistematicamente negativas)². Ao mesmo tempo aumentou o custo de obtenção de crédito e as taxas cobradas são altamente especulativas. A margem entre a Euribor e a taxa de juro para novos empréstimos a empresas não financeiras no nosso país aumentou de cerca de 2 pontos percentuais no início de 2009 para 5 pontos percentuais no final de 2011. Na Zona Euro aumentou de 2 para 3 pontos percentuais no mesmo período³.

Quanto ao sector exportador, pretende-se fazer crer que as exportações seriam promovidas através da baixa dos preços dos produtos exportados em resultado de uma baixa salarial, supondo que a procura externa responde a alterações de preço.

Este argumento põe a tónica na competitividade pelos custos, o que não é suportado pela evidência empírica. A evolução dos custos unitários do trabalho relativos (um indicador que tem em conta a evolução dos salários e da produtividade em Portugal e nos nossos principais parceiros comerciais) mostra que entre 1999 e 2010 foi próxima da verificada para a média dos países da zona euro e inferior à da Espanha, Itália, Grécia e Irlanda, sendo a Alemanha a principal excepção⁴.

Custos unitários do trabalho relativos na UE



Fonte: Banco de Portugal, Relatório Estatístico, Dezembro de 2011

Em 2011 a evolução dos custos laborais nominais horários foi inferior em Portugal do que na média da UE ou na Alemanha. No 3º trimestre cresceram 0,8% em Portugal face ao período

² Fonte: Banco de Portugal

³ Fonte: Banco Central Europeu

⁴ Fonte: Banco de Portugal, Relatório Estatístico, Dezembro de 2011



homólogo, contra 2,6% na UE 27 e 2,9% na Alemanha, tendo apenas crescido mais do que na Irlanda e na Grécia⁵.

As perdas de competitividade estão associadas a uma estrutura produtiva que difere da verificada nos países desenvolvidos e aos sucessivos choques que afectaram a nossa economia a partir da segunda metade dos anos 90: introdução do euro, desmantelamento das barreiras ao comércio dos sectores têxteis e de vestuário, intensificação do processo de globalização económica e alargamento da UE aos países da Europa Central e Oriental. Foi neste período que ocorreram as perdas de quotas de mercado, sobretudo no período de 2004 a 2006, as quais afectaram sobretudo os produtos de baixa tecnologia. O país ficou muito exposto à importação de produtos produzidos a custos muito baixos. Não é diminuindo o custo com o trabalho que este problema se resolve. Por mais que se baixem os custos com o trabalho, haverá sempre países onde a mão-de-obra será mais barata.

Além de nada resolver no que diz respeito à competitividade, a conjugação da recessão com o enfraquecimento da legislação de protecção dos trabalhadores e com a redução de indemnizações pode fazer acelerar os despedimentos.

A descida das indemnizações por cessação do contrato de trabalho/despedimento e por caducidade dos contratos a termo enquadra-se numa ofensiva mais geral de ataque aos direitos dos trabalhadores e aos salários em particular, tanto mais que o peso das indemnizações por despedimento é de apenas 0,1% do total dos custos do trabalho⁶.

Ao contrário do que dizem os defensores da flexibilização dos contratos de trabalho, o mercado de trabalho português não é rígido. Além da elevada incidência dos contratos não permanentes entre os trabalhadores em geral (21%) e os jovens em particular (35%), mais de 70% das novas contratações em Portugal são não permanentes e isto acontece para trabalhadores de qualquer idade. Esta percentagem é superior à observada na média da UE (cerca de 50%), espaço com o qual comparam o nosso país quando o objectivo é a retirada de direitos aos trabalhadores. Entre os jovens com menos de 35 anos a percentagem de contratos não permanentes em caso de uma nova contratação é de 85%, sendo de 78% no grupo 25-34 anos e de 70% entre os trabalhadores dos 35 aos 54 anos, o grupo que tem a percentagem mais baixa⁷.

A facilidade com que hoje se contrata a termo conduz à substituição de trabalhadores com contratos permanentes, com mais direitos e salário mais elevado, por trabalhadores com vínculos precários e salários mais baixos, mas não ao ritmo desejado pelo patronato, daí o tomarem-se medidas tendentes a facilitar o despedimento. Ou seja, reforça-se o papel do desemprego como ponto de passagem para a precariedade e a redução dos salários. É esse o principal objectivo destas alterações.

Os trabalhadores com contrato a termo recebem menos 25% por hora que os seus colegas efectivos. Segundo os Quadros de Pessoal, em 2009 a remuneração base/hora era, em média, de 4,99 euros para o total dos trabalhadores. Os trabalhadores efectivos recebiam em média 5,40 euros/hora, enquanto os trabalhadores com contrato a termo só recebiam 4,03 euros/hora, sendo a discriminação ainda mais acentuada no caso das empresas de trabalho temporário (não ultrapassavam os 3,30 euros/hora, ou seja, recebem 40% abaixo dos efectivos).

⁵ Eurostat News Release 191/2011

⁶ Fonte: INE, Índice do Custo do Trabalho, 2º trimestre 2010.

⁷ Employment and Social Developments in Europe 2011, pág 24.

Aliás, um estudo da Comissão Europeia⁸ estimou que a penalização salarial dos trabalhadores precários em Portugal é a mais elevada de toda a União Europeia (36,5% face a 14,3% na média da UE). Supera mesmo a penalização observada na Polónia e na Espanha, os dois únicos países com um nível precariedade mais elevado do que em Portugal.

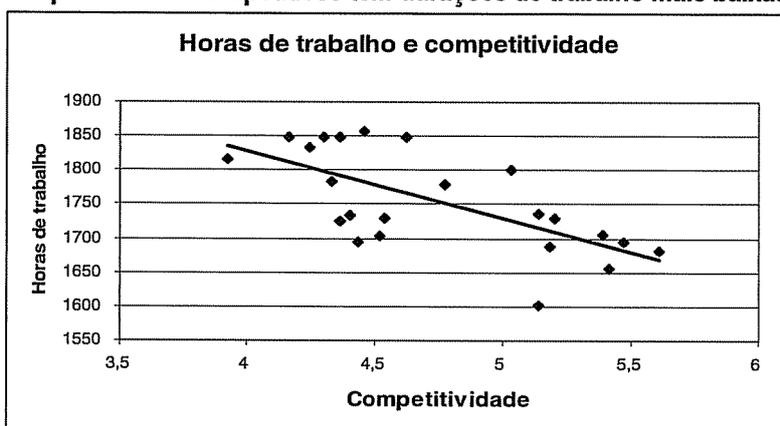
As medidas relativas à organização do tempo de trabalho, incluindo a redução do número de feriados e o fim da majoração das férias, terão como resultado um aumento efectivo do tempo de trabalho, bem como a redução do valor da remuneração/hora, e podem mesmo destruir empregos pois o empregador dispõe de um maior número de horas efectuadas por trabalhador. Considerando apenas a redução do número de feriados e a eliminação da majoração dos três dias férias, as mesmas horas de trabalho poderão ser efectuadas com menos 98 mil trabalhadores.

Já a aplicação dos regimes de adaptabilidade e de banco de horas poderá ter como consequência em alguns casos perdas que podem ser superiores a 3 salários por ano.

Se a duração do trabalho fosse o determinante da competitividade, o país seria altamente competitivo. Em Portugal, cada trabalhador efectua em cada ano cerca de 48 horas mais que um trabalhador na média da UE a 15 e cerca de 76 horas mais que na Alemanha.

Os países europeus mais competitivos, segundo a classificação do Fórum Económico Mundial, (Suécia, Finlândia e Alemanha), têm durações de trabalho mais baixas e pontuações mais elevadas (obtidas através da análise de indicadores em 12 áreas, incluindo instituições, infra-estruturas, saúde, educação, formação profissional, inovação e tecnologia)⁹. Portugal tem uma pontuação de 4,4 pontos, está ordenado em 45º lugar e tem 1734 horas anuais de trabalho por trabalhador; a Alemanha tem 5,41 pontos está classificada em 6º lugar e apresenta uma duração anual de trabalho de 1659 horas.

Os países mais competitivos têm durações de trabalho mais baixas



Fundação de Dublin e Fórum Económico Mundial

⁸ *Wages trends in Europe in perspective*, de 7 de Setembro de 2011.

<http://www.destree.be/wage/Wage%20Trends%20in%20Europe%20in%20perspective-1.pdf>

⁹ Global Economic Fórum, *The Global Competitiveness Report 2011-2012*, Ranking e dados da Fundação Dublin (Working Time Developments 2010) – cálculos da CGTP-IN.



Verifica-se este mesmo tipo de associação entre a produtividade e as horas trabalhadas, já que os países com maior produtividade têm durações de trabalho mais baixas. O prolongamento da duração do trabalho, mesmo que por vias indirectas, tornaria a comparação ainda mais desvantajosa a Portugal.

Não será pois de esperar que possa haver criação de emprego com estas medidas. Num contexto de elevada subutilização da força de trabalho (desemprego) e de uma duração do trabalho que é já longa, o resultado será antes um prolongamento da recessão em que o país está mergulhado. A produtividade será ainda mais baixa; a motivação no trabalho será negativamente afectada e o descontentamento e a conflitualidade agravar-se-ão nas empresas. Além de que porá em causa a segurança no trabalho. O risco de acidente cresce exponencialmente e não linearmente quando o trabalho se prolonga para além da 7^a, 8^a ou 9^a hora por dia.

Além de socialmente injustas, estas alterações promovem o aumento do desemprego, directamente, pela facilitação dos despedimentos e, indirectamente, pela quebra que provocariam na procura interna devido à compressão dos salários e da queda do rendimento disponível (provocada também pelo aumento do desemprego), o que redundaria em menos vendas para as empresas e conseqüentemente em mais desemprego, gerando-se um ciclo vicioso, ainda mais gravoso num contexto de políticas de austeridade.

II – Apreciação Específica

1- ORGANIZAÇÃO DO TEMPO DE TRABALHO

As propostas de alteração do Código do Trabalho, no âmbito da organização do tempo de trabalho, revelam todas elas o objectivo do Governo de sacrificar cada vez mais os direitos dos trabalhadores aos interesses dos empregadores.

Através das alterações que iremos analisar, o Governo propõe regimes de trabalho, em que a compatibilização da actividade profissional do trabalhador com a sua vida pessoal e familiar é claramente afastada, através do aumento significativo dos períodos de trabalho diário e semanal e da introdução de horários irregulares, derivados da instituição de regras de adaptabilidade do tempo de trabalho cada vez mais agressivas.

Organização do tempo de trabalho do trabalhador-estudante (artigo 90º)

As adaptações da organização do tempo de trabalho possíveis ao abrigo do estatuto do trabalhador estudante assumem particular relevância no âmbito deste estatuto, cujo escopo é precisamente permitir ao trabalhador conciliar os horários laborais com os horários de frequência de aulas e realização de provas e exames.

A alteração aqui prevista, que aliás vem na linha de todas as outras propostas de alteração em matéria de organização do tempo de trabalho e especificamente de trabalho suplementar para a generalidade dos trabalhadores, afecta esta conciliação, sendo bem elucidativa da importância que o Governo e as entidades patronais dão ao aumento das qualificações dos trabalhadores portugueses.

Banco de horas (artigos 208.º, 208.ºA e 208.ºB)

A proposta prevê dois novos tipos de banco de horas, o banco de horas individual e o banco de horas grupal, mantendo o banco de horas instituído por IRCT constante no Código do Trabalho. Trata-se de um agravamento da flexibilização do tempo de trabalho já existente, inserido na conhecida linha exploradora dos trabalhadores e que os obriga a trabalhar mais, por menos dinheiro.

No banco de horas individual (artigo 208.ºA), resultante do acordo entre empregador e trabalhador, permite-se um aumento do período normal de trabalho até duas horas diárias, cinquenta horas semanais e cento e cinquenta horas anuais.

Parecendo constituir um mecanismo de flexibilidade do tempo de trabalho mais suave do que o resultante do banco de horas instituído por IRCT, já que contém acréscimos inferiores de tempo de trabalho, o regime deste banco de horas poderá revelar-se bastante mais gravoso para o trabalhador. Com efeito, tendo como base a negociação individual, ocorrida entre empregador e trabalhador, a sua criação não deixará de reflectir a situação de vulnerabilidade do trabalhador face à respectiva entidade empregadora.

Acresce que neste banco de horas, não se exige sequer a aceitação expressa do trabalhador face a uma proposta que o empregador lhe dirija, bastando que o trabalhador a ela não se oponha por escrito e valendo o seu silêncio como aceitação da mesma.

No banco de horas grupal (art.º 208.ºB), a que poderão estar sujeitos a totalidade dos trabalhadores de uma equipa, secção ou unidade económica, desde que, pelo menos, 60% ou 75% dos trabalhadores das mesmas estejam abrangidos por banco de horas, instituídos, respectivamente, por IRCT ou por acordos individuais.

Trata-se de um banco de horas forçado, que não resulta de acordo, colectivo ou individual, e que é imposto por lei e contra a vontade manifestada pelos trabalhadores, que o não aceitaram.

A CGTP entende que, em matéria de flexibilidade do tempo de trabalho e de alteração de horários de trabalho, deve manter-se o princípio da aceitação de cada trabalhador, não sendo admissível que a lei a imponha, escudando-se em decisões maioritárias.

As propostas em causa não têm em conta que este tipo de decisões se relaciona directamente com a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar do trabalhador, o que significa que os interesses e razões pessoais e familiares dos trabalhadores não são tidas em consideração.

Neste caso, não é aceitável que a disponibilidade de uma maioria para aceitar uma determinada prestação de trabalho em regime de banco de horas, se sobreponha às situações específicas de cada trabalhador individualmente considerado, na medida em que estão em causa situações individuais diferentes, que têm de ser analisadas e solucionadas de modo diferente.



Entendemos, assim, que a não previsão da necessidade de aceitação individual e em concreto por parte dos trabalhadores deste novo regime de banco de horas, viola, por omissão, o artigo 59.º, n.º1, alínea b) da Constituição da República Portuguesa.

Intervalo de descanso (artigo 213.º)

A proposta prevê a existência de um intervalo de descanso apenas ao fim de seis horas de trabalho consecutivo, nos casos em que o período de trabalho diário exceda as dez horas, mantendo o intervalo de descanso actualmente existente.

Prevê também que o regime de autorização pela ACT da redução ou exclusão dos intervalos de descanso, na sequência da apresentação de requerimento do empregador, seja substituído pelo deferimento tácito, o que vai conduzir, necessariamente, a uma maior desprotecção do trabalhador na relação laboral.

Trata-se, mais uma vez, de se substituir a necessidade de decisão expressa da ACT, pela consideração de aceitação tácita deste organismo, face à sua omissão, mas, desta vez, numa matéria que se prende com questões de saúde e segurança do trabalhador.

A este respeito, convém lembrar, que as estatísticas dos acidentes de trabalho revelam um aumento de acidentes em horários de longa duração ou, em que não são observadas as necessárias pausas e intervalos de descanso.

Trabalho suplementar (artigos 226.º, 229.º e 230.º)

A proposta acrescenta uma nova alínea (g), com a previsão do *“trabalho prestado para compensação do encerramento para férias previsto na alínea b) do n.º 2 do artigo 242.º, por decisão do empregador”*, ao elenco das prestações de trabalho que não integram a noção de trabalho suplementar, constante do artigo 226.º do Código do Trabalho.

Ora, nos termos do artigo 237.º, n.º 3 do Código do Trabalho, o gozo das férias não pode ser substituído, ainda que com o acordo do trabalhador, por qualquer compensação, económica ou outra, à excepção do disposto no n.º 5 deste mesmo artigo, disposição que se apresenta irrelevante no caso em apreço.

Assim sendo, caso não se trate de um engano a carecer de urgente correcção, a proposta, ao determinar a obrigatoriedade de prestação de trabalho para compensação do gozo de dias de férias, violaria o direito a férias periódicas remuneradas, constante no artigo 59.º, n.º 1, alínea c) da CRP.

Propõe-se, por outro lado, (artigo 229.º) a eliminação do direito a descanso compensatório, na sequência da prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar ou em dia feriado.

Trata-se, de uma medida de natureza economicista, que vem sacrificar os direitos dos trabalhadores, e que é apresentada no exclusivo interesse dos empregadores.

Esta medida, que irá determinar jornadas de trabalho longuíssimas, com consequências inimagináveis para a segurança e saúde dos trabalhadores, não observa, em nossa opinião, o direito dos trabalhadores à prestação do trabalho em condições de higiene, segurança e saúde, bem como o direito ao repouso, previstos, respectivamente, no artigo 59.º, n.º 1 alíneas c) e d) da CRP.

A redução a metade dos acréscimos retributivos pela prestação de trabalho suplementar, que, por sua vez tem vindo a ser cada vez menos utilizado em virtude da implementação de regimes de flexibilidade do tempo de trabalho, tem como único escopo retirar direitos aos trabalhadores, na senda do embaratecimento e da não dignificação do trabalho, por forma a beneficiar os empregadores.

Feriados (artigo 234.º)

A redução de quatro dias feriadados no calendário de festividades portuguesas, proposta na sequência de uma falsa referência a que Portugal gozaria mais feriadados que os demais países da UE e da consequente necessidade de se proceder a uma “aproximação” ao número médio de dias feriadados observado por esses países, merece o mais veemente repúdio por parte da CGTP. Perante a falsidade dos argumentos apresentados, a CGTP exige uma séria averiguação da matéria por parte da Assembleia da República e, consequentemente, uma deliberação consentânea com os resultados da referida averiguação.

Férias (artigo 238.º e 242.º)

O n.º 2, do artigo 238.º do actual Código do Trabalho, relativo à duração do período de férias, cujo cômputo é feito em dias úteis, vem determinar que são úteis os dias de semana de segunda-feira a sexta-feira, com excepção dos feriadados, à semelhança aliás às normas existentes na legislação já anterior aos Códigos do Trabalho (2003 e 2009).

Este conceito de dia útil, para cômputo de férias, tem vindo a ser aplicado a todos os trabalhadores, independentemente do seu regime de prestação de trabalho (normal, contínuo, por turnos).

No mesmo sentido, foi-se firmando uma jurisprudência uniforme e constante.

Porém, inexplicavelmente, na presente proposta (n.º 3) vem-se agora determinar que, nos casos em que os dias de descanso do trabalhador coincidam com dias úteis, “*são considerados para efeitos de cálculo dos dias de férias, em substituição daqueles, os sábados e os domingos que não sejam feriadados*”.

Embora a nova forma de proceder ao cômputo dos dias de férias não venha implicar uma maior ou menor duração das mesmas, a actual forma tem vantagens, relativamente à proposta, na medida em que possibilita que, membros do mesmo agregado familiar, com regimes de prestação de trabalho diferenciados, tenham mais hipóteses de gozar as suas férias em conjunto.

Por outro lado, a alteração proposta ao artigo 242.º prevê que o empregador possa encerrar a empresa ou o estabelecimento para férias do trabalhador, designadamente, durante um dia que esteja entre um feriado que ocorra à terça-feira ou quinta-feira e um dia de descanso.

Essa possibilidade será prosseguida, “*sem prejuízo da faculdade prevista na alínea g), do n.º 3, do artigo 226.º*”, que prevê a compensação do gozo de dias de férias com a prestação de trabalho, já foi por nós comentada, no âmbito da apreciação do artigo 226.º.



Faltas injustificadas (artigo 256.º)

Nos termos do n.º 2 do artigo 256.º do Código do Trabalho em vigor, “a falta injustificada a um meio período normal de trabalho diário, imediatamente anterior ou posterior a dia ou meio dia de descanso ou a feriado, constitui infracção grave”, após o n.º 1 do mesmo artigo prescrever que a falta injustificada “constitui violação do dever de assiduidade e determina perda de retribuição correspondente ao período de ausência, que não é contado na antiguidade do trabalhador”.

Assim e nos termos do Código do Trabalho em vigor, a falta injustificada implica:

- a) Violação do dever de assiduidade;
- b) Perda da retribuição correspondente ao período de ausência;
- c) Não consideração desse período na antiguidade do trabalhador;
- d) Caso a falta ocorra na véspera ou no dia seguinte a um dia de descanso ou feriado, é considerada infracção disciplinar grave, o que poderá determinar a aplicação de uma sanção disciplinar;
- e) Enquanto falta injustificada contará para o cômputo anual das faltas injustificadas, que constitui justa causa para despedimento (artigo 35.º, n.º 2, alínea g)).

Com a alteração a este artigo, o Governo pretende introduzir mais uma sanção, de natureza pecuniária, que se traduz na perda da retribuição correspondente aos dias ou meios dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia da falta, sempre que esta ocorra na situação do n.º 2.

O instinto persecutório do Governo aos trabalhadores faz com que, à falta de capacidade para “inovar”, vá desenterrar uma antiga sanção, abandonada face ao reconhecimento, entre outros argumentos, de que implicava uma dupla sanção para o mesmo facto.

Com efeito, tal sanção já vigorou no ornamento jurídico português (veja-se o Decreto-Lei n.º 847/76, de 28 de Dezembro).

Por outro lado, o desconto da retribuição de dias, em que não existe dever de assiduidade e que não são retribuídos, como sejam os dias de descanso semanal, constituiria um benefício ilegítimo para o empregador, uma vez que a retribuição a pagar ao trabalhador, no mês em que tal falta ocorresse, seria inferior à devida pelo tempo efectivamente trabalhado, configurando assim, uma situação de enriquecimento ilegítimo do empregador.

2- SITUAÇÕES ESPECIAIS DE PRESTAÇÃO DE TRABALHO

Casos especiais de contrato de trabalho de muito curta duração (artigo 142.º)

A figura dos contratos de muito curta duração foi criada na revisão do Código de Trabalho de 2009, exclusivamente para os sectores da agricultura (actividade sazonal agrícola) e do turismo (realização de eventos turísticos), correspondendo a uma modalidade de contratação extremamente precária, em que os empregadores ficam dispensados de observar a forma

escrita, proceder à indicação do local e do período normal de trabalho e de invocar o motivo justificativo. O pretexto para a sua criação foi precisamente a sua curta duração, que não justificaria do cumprimento dos formalismos atinentes ao regime da contratação a termo.

Nos termos da presente Proposta procede-se a um aumento da duração máxima destes contratos 7 para 15 dias, não podendo a duração total dos contratos de trabalho a termo com o mesmo empregador exceder 70 dias (o limite actual é de 60 dias).

Trata-se, assim, de oferecer às entidades patronais destes sectores uma possibilidade ainda mais alargada de recurso a esta modalidade de contratação precária, em que os trabalhadores se encontram numa situação de particular desprotecção.

Comissão de serviço (artigos 161.º e 164.º)

Esta Proposta de revisão introduz algumas alterações ao regime da comissão de serviço, nomeadamente a possibilidade de, por instrumento de regulamentação colectiva, estender a contratação em comissão de serviço a novas situações como sejam as funções de chefia (artigo 161.º).

O regime de trabalho em comissão de serviço configura uma situação que pode caracterizar-se como precária, em particular quando o trabalhador é admitido directamente em comissão de serviço, que se agrava quando a possibilidade de admissão neste regime abrange categorias mais vastas de trabalhadores.

De notar que, de acordo com o disposto no artigo 4º da Proposta de Lei, o alargamento só será aplicável depois da entrada em vigor da futura Lei.

Por outro lado, as alterações introduzidas no artigo 164º, que se refere aos efeitos da cessação da comissão de serviço, estão relacionadas com a alteração do regime da compensação por cessação do contrato de trabalho – o novo regime introduzido nesta Proposta de Lei e constante do seu artigo 366º passa, pois, a ser também aplicável à cessação da comissão de serviço, quer por iniciativa do trabalhador, quer por iniciativa do empregador (recorde-se que o novo regime de compensação previsto na Lei 53/2011, de 14 de Outubro, já era aplicável à cessação da comissão de serviço, mas apenas aos novos contratos celebrados depois de 1 de Novembro de 2011).

Redução do período normal de trabalho ou suspensão do contrato de trabalho por motivo de crise empresarial (layoff) – artigos 298.º a 308.º

A presente Proposta de Lei introduz neste regime um conjunto de alterações que visam, no essencial, agilizar e facilitar o recurso a estas medidas por parte das entidades patronais e, simultaneamente, eliminar ou reduzir ao mínimo a intervenção e a participação dos trabalhadores e das suas estruturas representativas nestes processos.

Assim:

- As empresas ficam impedidas de recorrer ao regime de redução ou suspensão antes de decorrido determinado período de tempo, equivalente a metade do período

anteriormente utilizado, mas este período pode ser reduzido por acordo com os trabalhadores ou as suas estruturas representativas (novo artigo 298.ºA).

- Previsão de uma nova obrigação do empregador disponibilizar para consulta os documentos de suporte da alegação da situação de crise empresarial, além de continuar obrigado a enviar às estruturas representativas dos trabalhadores ou, na sua falta, à comissão representativa por eles designada, todas as informações que a lei enumera no n.º1 do artigo 299.º.
Porém, a inserção deste novo direito à consulta de tais documentos perde importância, uma vez que não é acompanhado de medidas que permitam ultrapassar a frequente falta de capacidade técnica dos representantes dos trabalhadores para os analisar, nomeadamente a estipulação da possibilidade de estes se fazerem acompanhar nas reuniões por peritos da sua confiança.
- Redução do prazo para o empregador comunicar a cada trabalhador a medida que decidiu aplicar (artigo 300.º, n.º3), bem como do prazo para iniciar a aplicação das medidas após a comunicação aos trabalhadores (artigo 301.º, n.º2) que se inserem na estratégia de apressar a aplicação das medidas decididas pelo empregador.
- Os nºs 4 e 5 do artigo 300.º estipulam, de modo completo, claro e elucidativo todas as acções e obrigações do empregador após a comunicação aos trabalhadores das medidas de redução ou suspensão que decidiu aplicar, incluindo comunicações e envio de documentos quer às estruturas representativas dos trabalhadores, quer aos serviços competentes do ministério responsável pela segurança social – nestes termos, consideramos incompreensível e inútil do ponto de vista legislativo que se preveja (no nº 6 do artigo 300.º) a emissão de uma portaria para regular precisamente estes aspectos que a lei já regula, a não ser que a intenção seja alterar a lei de forma encapotada...
- Alargamento das possibilidades de aplicação imediata das medidas de redução ou suspensão, quer através da introdução de uma nova situação de aplicação imediata por acordo com os trabalhadores ou as suas estruturas representativas, quer através da facilitação do recurso a uma das situações já previstas, prevendo-se que no caso de impedimento imediato à prestação de trabalho seja suficiente que a existência deste impedimento seja comunicada aos trabalhadores (artigo 301.º, n.º2) – estas alterações vão no sentido de permitir às empresas actuar de forma menos transparente, dando maior azo á ocorrência de situações de recurso fraudulento a estas medidas.
- A prorrogação das medidas de redução do período normal de trabalho ou de suspensão do contrato de trabalho deixa de estar dependente do acordo dos trabalhadores ou das suas estruturas representativas, passando a ser possível por decisão unilateral do empregador (artigo 301º, nº 3 e 4), o que significa que as medidas passam a poder ser renovadas sem qualquer controlo da sua adequação, mediante mera comunicação aos trabalhadores e suas estruturas representativas e sem que estes tenham direito de se opor ou por qualquer forma participar na decisão. Estamos, portanto, perante uma alteração que não só desvaloriza a participação dos trabalhadores nestes processos, como dá rédea livre às empresas

para prorrogarem as medidas anteriormente adoptadas sem sujeição a qualquer controlo que avalie se continuam a ser necessárias e adequadas.

- Previsão de que as empresas, durante a aplicação do regime de redução ou suspensão e durante o mês ou dois meses seguintes, consoante a aplicação deste regime tenha durado 6 ou mais meses, só podem fazer cessar contratos de trabalho a termo e comissões de serviço ou efectuar despedimentos por facto imputável ao trabalhador, isto é: as empresas não podem efectuar despedimentos (artigo 303º, nº 2).

Na realidade, esta restrição aos despedimentos é apenas aparente, porquanto ela significa que, fora dos prazos previstos, as empresas são livres de proceder aos despedimentos que entenderem, ainda que, ao tomar as medidas de redução do período normal de trabalho ou de suspensão dos contratos de trabalho, tenham alegado que tais medidas eram necessárias para salvaguardar os postos de trabalho.

3- FISCALIZAÇÃO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO E COMUNICAÇÕES À ACT

Esta Proposta de revisão do Código do Trabalho inclui um conjunto de propostas no sentido de eliminar ou aligeirar as obrigações de comunicação e informação dos empregadores perante a ACT, nomeadamente:

- Eliminação da obrigação do envio do regulamento interno da empresa à ACT como requisito para a respectiva produção de efeitos (artigo 99.º)

No entender da CGTP-IN, a obrigatoriedade do envio do regulamento interno à ACT constitui uma garantia dos trabalhadores na defesa dos seus direitos em todas as situações em que o regulamento viole disposições legais ou convencionais. Por outro lado, o exemplar depositado na ACT funciona como prova, por um lado, da veracidade do exemplar publicitado na empresa e, por outro, do cumprimento das obrigações legais da empresa, funcionando ao mesmo tempo como elemento dissuasor de práticas abusivas e menos escrupulosas.

- Eliminação da obrigação do empregador comunicar à ACT os elementos relativos à empresa antes do início da actividade (artigo 127.º)

Entre os elementos a comunicar, destacamos em particular a eliminação da obrigação de comunicar a existência de apólice de seguro de acidente de trabalho, que consideramos extremamente grave. Recorde-se que esta obrigação foi retirada do regime jurídico da reparação dos acidentes de trabalho a pretexto de que deveria figurar antes os deveres do empregador e ser cumprida em conjunto com as outras obrigações de comunicação relativas à empresa.

O seguro dos acidentes de trabalho é um seguro obrigatório, única garantia da protecção dos trabalhadores em caso de acidente de trabalho e, por isso, é fundamental assegurar que as empresas celebrem de facto este seguro para todos os trabalhadores.

Assim, consideramos inaceitável a eliminação desta obrigação de comunicação em especial e entendemos que devem continuar a ser obrigatoriamente enviados os elementos relativos à apólice de seguro de acidentes de trabalho.

- Deferimento tácito da autorização para redução ou exclusão do intervalo de descanso (artigo 213.º)
Nos termos do n.º4 deste artigo, propõe-se que se considere tacitamente deferido o requerimento apresentado pelo empregador, no sentido de ser autorizada a redução ou exclusão do intervalo de descanso, caso não seja decidido no prazo de 30 dias, substituindo-se a necessidade de decisão expressa da ACT por uma autorização tácita, face à omissão daquele organismo.
Embora o deferimento tácito funcione apenas subsidiariamente na ausência de resposta atempada pelo organismo competente, consideramos que esta matéria deve ser sempre objecto de apreciação expressa pela ACT, tendo em conta a necessidade de protecção dos direitos e interesses dos trabalhadores.

- Eliminação da obrigação de comunicação do mapa de horário de trabalho (artigo 216.º)
A obrigatoriedade do envio do mapa de horário de trabalho à ACT 48 horas antes da sua entrada em vigor tem fundamento na necessidade de proteger os trabalhadores de eventuais alterações arbitrárias e ilegais dos horários de trabalho, que não respeitem a lei ou os IRCT aplicáveis; a mera afixação do mapa do horário de trabalho no local de trabalho não é suficiente para garantir este objectivo.
Por outro lado, a supressão desta obrigação priva a própria ACT de um importante instrumento de controlo do cumprimento da lei.

- Eliminação da obrigação de envio do acordo de isenção de horário de trabalho (artigo 218.º)
Com a eliminação desta obrigação perde-se, como em outros casos citados, um importante instrumento de controlo da legalidade das situações em causa por parte da ACT, o que corresponde a uma fragilização dos direitos dos trabalhadores.

Esta redução das obrigações de comunicação e informação das entidades patronais perante a ACT insere-se numa linha de orientação que tem vindo a ser prosseguida nos últimos anos por vários Governos e que, a pretexto da simplificação e da desburocratização, está a levar à supressão de uma série de obrigações patronais que tinham como objectivo fundamental o controlo do cumprimento dessas obrigações e funcionavam de certo modo como travão ou mecanismo dissuasor do incumprimento da lei.

Em nosso entender, a desburocratização e a dispensa de formalidade não podem servir de pretexto para desobrigar e desonerar as entidades patronais do cumprimento de deveres legais e contratuais que a lei lhes impõe nem para reduzir os meios de que as entidades competentes para a fiscalização das condições de trabalho tem ao seu dispor para realizar o controlo do cumprimento desses deveres.

Por outro lado, alega-se igualmente que a supressão destas obrigações patronais vai libertar a ACT permitindo-lhe concentrar a sua actividade no controlo efectivo das condições de trabalho – na verdade, as comunicações efectuadas e as informações fornecidas pelas entidades patronais constituem também importantes ferramentas ao dispor da ACT na prossecução das suas funções, pelo que, pelo contrário, a sua eliminação vai dificultar o trabalho deste organismo no que toca à fiscalização das condições de trabalho e cumprimento da lei.

Na realidade, que muitas das obrigações ditas burocráticas a cargo dos empregadores previstas na legislação laboral visam prevenir o incumprimento ou garantir o cumprimento dos deveres patronais, funcionando como importantes instrumentos de controlo por parte das entidades fiscalizadoras, dos quais, em nosso entender, não se deve abdicar sob pena de se enfraquecer a protecção dos direitos dos trabalhadores.

4- DESPEDIMENTOS

A presente proposta insere-se na já referida liberalização dos despedimentos levada a cabo pelo Governo, através da sua facilitação e embaratecimento e agora, também, da previsão de novas modalidades de cessação do contrato de trabalho.

REDUÇÃO DAS COMPENSAÇÕES POR CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

A proposta visa aplicar aos contratos de trabalho actuais (celebrados até 31 de Outubro de 2011) os novos valores de compensação por cessação do contrato de trabalho, por lei estipulados para os contratos de trabalho a celebrar a partir de 1 de Novembro de 2011, sem redução de direitos adquiridos, no âmbito da execução do Memorando de Entendimento acordado com a Troika (medida 4.4.ii)).

— Artigo 366.º

Os novos montantes compensatórios, constantes da Lei n.º 53/2011, de 14 de Outubro, foram aditados ao Código do Trabalho, através do artigo 366.ºA, os quais, mediante a aprovação da presente proposta de lei passarão a integrar o artigo 366.º do Código do Trabalho, não já como aditamento, mas como nova redacção do artigo 366.º (versão originária).

A alteração referida, parecendo comportar uma simples alteração formal, consubstancia uma importante e grave modificação material, traduzida na aplicação dos novos valores compensatórios à cessação dos contratos de trabalho, independentemente da data da respectiva celebração.

É conhecido o repúdio da CGTP não só à redução do valor das indemnizações por cessação do contrato de trabalho, como a sua aplicação à generalidade dos contratos de trabalho.

Com efeito, aquando da apreciação da proposta, que antecedeu a Lei n.º 53/2011, a CGTP manifestou-se no sentido de que *“não é através da facilitação dos despedimentos e da sua redução das respectivas indemnizações, que se fomenta a criação de emprego e se reduz a segmentação do mercado de trabalho”*, como o Governo pretende fazer crer. A CGTP considera, na verdade, que, tornar-se os despedimentos mais fáceis e mais baratos não passa de uma forma de permitir às empresas substituir os trabalhadores, detentores de contratos de trabalho efectivos e com direitos, por trabalhadores admitidos com contratos de trabalho precários e sem direitos.

— Artigo 6.º da proposta (compensação em caso de cessação de contrato de trabalho)

O presente artigo, que não integra o Código do Trabalho, tem a finalidade, segundo os seus autores, de salvaguardar os direitos adquiridos, no âmbito de compensações a atribuir por cessação de contratos de trabalho celebrados antes de 1 de Novembro de 2011.

Com forma de “garantir” a referida salvaguarda de direitos adquiridos, procedeu-se, separadamente, à contagem do período de duração do contrato ocorrido até 31 de Outubro de 2012, e do período ocorrido posteriormente a esta data.

Relativamente ao 1.º período, a compensação a atribuir corresponde a um mês de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, sem qualquer limite máximo no que respeita ao montante apurado.

Não inclui, todavia, o limite mínimo correspondente a três meses de retribuição base e diuturnidades no cálculo as compensações por cessação do contrato de trabalho, tal como se encontrava regulado no artigo 366.º, n.º 3 do Código do Trabalho (versão originária).

Discordamos da referida omissão, que é susceptível de determinar compensações de menor montante nalgumas cessações de contrato de trabalho, em violação do respeito pelos direitos adquiridos e, nesta medida, não assegura, à partida, os direitos adquiridos relativamente a este período, pelo que este limite mínimo deverá ser expressamente previsto.

Relativamente ao 2.º período considerado, a compensação a atribuir corresponde ao montante de compensação previsto no artigo 366.º do Código do Trabalho (na redacção que resultar da aprovação da presente proposta).

O montante da compensação corresponderá, assim, a 20 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, com os seguintes limites máximos: (a) O valor da retribuição base mensal e diuturnidades a considerar não pode ser superior a 20 vezes a rmmg; (b) O montante global da compensação não pode ser superior a 12 vezes a retribuição mensal e diuturnidades, ou, quando seja aplicável o limite anterior, a 240 vezes a rmmg; (c) O valor diário da retribuição base e diuturnidades é o resultado da divisão por 30 da retribuição base mensal e diuturnidades.

Porém, a compensação a atribuir pela cessação de contratos de trabalho celebrados até 31 de Outubro de 2012, constituída pelos montantes a atribuir a cada um dos períodos anteriormente referidos está ainda sujeita a outras limitações. Assim:

- Sempre que o montante da compensação relativa ao período de vigência do contrato decorrido até 31 de Outubro de 2012 for igual ou superior a 12 vezes a retribuição base mensal e diuturnidades ou a 240 vezes a rmmg, o trabalhador não auferirá qualquer montante a título de compensação pelo período de tempo de trabalho prestado após 1 de Novembro de 2012, situação que consideramos, inadmissível;
- Sempre que o montante da compensação relativa ao período decorrido até 31 de Outubro de 2012, for inferior ao montante acima referido, o trabalhador terá direito a acumular um montante de compensação respeitante ao período de tempo prestado antes e depois de 1 de Novembro de 2012, não podendo, todavia, a soma dos montantes das compensações ser superior àquele valor.

Ora, os limites assim estabelecidos, pese embora não porem em causa a salvaguarda dos direitos adquiridos no que respeita estritamente ao 1.º dos períodos considerados (excepto nos casos em que o contrato tenha tido uma duração inferior a três anos), não salvaguarda um tratamento igual a todos os trabalhadores, no que se refere ao período de tempo ocorrido após 1 de Novembro de 2012.

A solução proposta, determinando montantes compensatórios diferenciados para determinados períodos de tempo iguais, ocorridos após Novembro de 2012, é susceptível de discriminar os trabalhadores em função da respectiva antiguidade, pelo que viola o artigo 13.º da Constituição da República Portuguesa.

Entendemos finalmente que este artigo deva integrar o Código do Trabalho, na medida em que, embora tratando-se de uma disposição transitória, poderá vir a perdurar na ordem jurídica durante um longo período de tempo.

DESPEDIMENTO POR INADAPTAÇÃO

A proposta de lei em apreciação introduz alterações no regime do despedimento por inadaptção, tal como consta do Código do Trabalho, e cria um novo tipo de despedimento, também por inadaptção, em que se verifica inadaptção do trabalhador, indiciada pela redução continuada da produtividade ou de qualidade, em avarias repetidas nos meios afectos ao posto de trabalho e na existência de riscos para a segurança e saúde do trabalhador, de outros trabalhadores ou de terceiros, sem que se tenha introduzido qualquer modificação no posto de trabalho, nos seis meses anteriores.

A pretensão patenteada na proposta não é nova. Trata-se de uma pretensão que tem vindo, ao longo dos anos, a ser tentada por várias formas:

Inicialmente, através da proposta de cessação do contrato de trabalho por despedimento promovido pela entidade patronal ou gestor público com base em motivo atendível (inaptidão do trabalhador por manifesta incapacidade e impossibilidade de preparação do trabalhador para as modificações tecnológicas que afectam o posto de trabalho).

O despedimento por motivo atendível, constante do DL n.º 372-A/75, resultante da aprovação referida, viria no entanto a ser revogado na sequência da publicação da Constituição da República Portuguesa (1976).

Mais tarde, uma outra proposta apresentada na Assembleia da República, que, entre outros assuntos, determinava a inaptidão do trabalhador como motivo de cessação do contrato por parte da entidade patronal, viria a ser considerada inconstitucional (AC. 107/88). Neste, refere-se:

“O alargamento do conceito de justa causa para despedimento individual a factos, situações ou circunstâncias objectivas que inviabilizam a relação de trabalho e estejam ligados à aptidão do trabalhador ou sejam fundados em motivos económicos, tecnológicos, estruturais ou de mercado, relativos à empresa, estabelecimento ou serviço, legitimam o despedimento por factos não ligados à conduta do trabalhador, e em termos muito amplos, poderá entender-se que contende com os direitos de segurança no emprego e no trabalho, previstos nos artigos 53.º e 59.º da Constituição da República Portuguesa”.

Em 1991, o despedimento por inadaptção, na redacção que ainda hoje se mantém no Código do Trabalho actual, foi introduzido no ordenamento jurídico através do DL n.º 440/91, de 16 de Outubro.

Assim, o despedimento por inadaptção, nos termos do artigo 373.º do Código do Trabalho, tem como fundamento a inadaptção superveniente do trabalhador ao posto de trabalho, a qual, nos



termos do artigo 374.º, sendo determinada pelo modo de exercício de funções do trabalhador, se manifesta através da: (a) redução continuada de produtividade ou de qualidade; (b) avarias repetidas nos meios afectos aos postos de trabalho; (c) riscos para a segurança e saúde do trabalhador, de outros trabalhadores ou terceiros.

Esta forma de despedir fundamentou-se numa nova causa objectiva de cessação do contrato de trabalho por iniciativa do empregador, na medida em que a inadaptação do trabalhador não é imputável a culpa deste.

A inadaptação do trabalhador não se confunde também com uma eventual inaptidão inicial do trabalhador a um posto de trabalho, visto que o seu contrato não subsistiria ao decurso do período experimental.

Esta inadaptação, consiste numa manifestação superveniente, na sequência da introdução de modificações no posto de trabalho, seja a nível de alterações dos processos de fabrico e de comercialização, seja pela introdução de novas tecnologias e equipamentos, nos seis meses anteriores. Trata-se de uma inadaptação superveniente a modificações introduzidas no posto de trabalho, que não seja suprável mediante a facultações ao trabalhador de formação profissional adequada e de um período suficiente de adaptação.

O despedimento por inadaptação terá ainda de implicar a verificação da impossibilidade de subsistência do vínculo laboral, bem como, da não existência na empresa de um outro posto de trabalho disponível e compatível com a qualificação profissional do trabalhador.

No que respeita a trabalhador com cargo de complexidade técnica ou de direcção, verifica-se inadaptação do trabalhador, quando não se cumpram os objectivos previamente acordados por escrito, em consequência do seu modo de exercício de funções, e sendo praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho. Exige-se ainda que o não cumprimento dos objectivos previamente acordados não decorra da falta de condições de segurança e saúde no trabalho, imputável ao empregador (n.º 2 do artigo 375.º), bem como seja precedido das já referidas alterações no posto de trabalho.

No Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 64/91, que verificou a constitucionalidade deste modo de despedimento, entendeu-se que o conceito de justa causa, constante do artigo 53.º da CRP, pode abranger situações ou circunstâncias objectivas, não se limitando à noção de justa causa por comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da Relação de trabalho.

Entendeu-se ainda que a proibição constitucional do despedimento sem justa causa, tem uma explicação diversa, pois pretende evitar os despedimentos arbitrários, isto é, sem motivo justificado.

No Acórdão referido, numa citação de anotação de J.J. Canotilho e Vital Moreira, na Constituição da República Portuguesa, 2.ª edição, Coimbra 1984, pag. 291, refere-se: *“Ao lado da “justa causa” (disciplinar) a constituição não vedou em absoluto ao legislador ordinário a consagração de certas causas de rescisão unilateral do contrato de trabalho pela entidade patronal com base em motivos objectivos, desde que os mesmos não derivem de culpa do empregador ou do trabalhador e que tornem praticamente impossível a subsistência do vínculo laboral”*

E prosseguindo, refere-se: *“já se não estará perante situações de despedimento com base em justa causa, quando se permite a cessação do contrato de trabalho pela causa objectiva de o*

trabalhador não conseguir adaptar-se a uma alteração tecnológica do seu posto de trabalho, inadaptação que, sem culpa do empregador, torne praticamente impossível a subsistência do vínculo laboral e justifique, por isso, a cessação.

Não pode admitir-se que baste a conveniência da empresa, por razões objectivas, para ser constitucionalmente legítimo pôr-se termo ao contrato de trabalho”.

A proposta de lei em apreciação procede à alteração de requisitos do despedimento por inadaptação constante do Código do Trabalho, prevendo ainda a criação de um novo tipo de despedimento por inadaptação, sem que se verifique qualquer modificação no posto de trabalho.

Ora, ao despedimento por inadaptação, constante do Código do Trabalho, propõe-se a revogação das alíneas d) e e) do n.º 1 do artigo 375.º, respeitantes, respectivamente à inexistência na empresa de outro posto de trabalho disponível e compatível com a qualificação profissional do trabalhador e à circunstância da situação de inadaptação não decorrer da falta de condições de segurança e saúde no trabalho, imutável ao empregador.

Trata-se da eliminação de causas objectivas, que se prendem com a possível existência de culpa do empregador, não só no que respeita ao não cumprimento de normas de segurança e saúde no trabalho, como ao não preenchimento de posto de trabalho compatível com a qualificação do trabalhador, caso exista na empresa e se encontre disponível.

Entendemos que a eliminação dos requisitos referidos, como causa objectiva de cessação do contrato de trabalho, determina que a cessação por inadaptação, existente no Código do Trabalho, deixe de poder estar contida no conceito de justa causa do artigo 53.º da CRP.

Por outro lado, a proposta determina que o despedimento por inadaptação possa ocorrer, mesmo na situação em que não se verifique qualquer modificação do posto de trabalho (n.º 2 do art.º 375.º), desde que, cumulativamente, se verifiquem os seguintes requisitos: (a) modificação substancial da prestação realizada pelo trabalhador, de que resultem a redução continuada de produtividade ou de qualidade, avarias repetidas nos meios afectos ao posto de trabalho ou riscos para a segurança e saúde do trabalhador, de outros trabalhadores ou de terceiros, determinados pelo modo de exercício das funções e, que, em face das circunstâncias, seja razoável prever que tenham carácter definitivo, (b) o empregador informe o trabalhador da apreciação da actividade antes prestada, com descrição circunstanciada dos factos, demonstrativa da modificação substancial da prestação, dando-lhe a possibilidade de se pronunciar num prazo não inferior a cinco dias; (c) o empregador tenha comunicado, por escrito, ao trabalhador ordens e instruções adequadas respeitantes à execução do trabalho, com o intuito de o corrigir; (d) tenha sido ministrada formação profissional adequada e, após a esta, um período de adaptação.

Consideramos totalmente absurdo, o facto de se prever uma inadaptação superveniente, isto é, uma não adaptação superveniente, dado que nada se modificou no posto de trabalho, que imponha ou justifique a necessidade de adaptação.

Ora, não havendo qualquer causa objectiva e inovadora, que determine a necessidade de adaptação do trabalhador, a justificação para uma modificação substancial da prestação por parte deste, só se poderá encontrar numa atitude do próprio trabalhador, isto é: a culpa do trabalhador.



Entendemos que a situação, acabada de referir, se encontra devidamente regulamentada, no âmbito da cessação do contrato de trabalho por facto imputável ao trabalhador, designadamente, nas alíneas d), e), h) e m) do n.º 2 do artigo 351.º do Código do Trabalho (noção de justa causa de despedimento por comportamento culposo do trabalhador).

Assim, e em conclusão, consideramos que as alterações introduzidas são susceptíveis de conduzir a despedimentos arbitrários, efectuados por mera conveniência das empresas, pelo que, não se baseando em causas objectivas, violam o conceito de "justa causa", constante do artigo 53.º da CRP.

Por sua vez, a falta de cumprimento dos objectivos acordados por parte de trabalhador com cargo de complexidade técnica ou de direcção, ocorra ou não modificação do posto de trabalho, e sem exigência de que não decorra da falta de condições de segurança e saúde no trabalho imputável ao empregador, como fundamento do despedimento por inadaptação, deve, pelas mesmas razões, ser considerado inconstitucional.

DESPEDIMENTO POR EXTINÇÃO DO POSTO DE TRABALHO (artigos 367.º e 368.º)

Nos termos do artigo 367.º do Código do Trabalho, considera-se despedimento por extinção do posto de trabalho, a cessação do contrato de trabalho promovido pelo empregador e fundamentada nessa extinção, quando esta seja devida a motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos, relativos à empresa, nos mesmos termos em que são considerados para efeitos de despedimento colectivo.

Por sua vez, nos termos do artigo 368.º, n.º 1, o despedimento por extinção do posto de trabalho só pode ter lugar desde que se verifique os seguintes requisitos: (a) os motivos indicados não sejam devidos a conduta culposa do empregador ou do trabalhador; (b) Seja praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho; (c) Não existam, na empresa, contratos de trabalho a termo para tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto; (d) Não seja aplicável o despedimento colectivo.

Tratando-se de um despedimento individual fundado em motivo de natureza não disciplinar, o despedimento por extinção do posto de trabalho apresenta uma composição mista, com características do despedimento colectivo e do despedimento com justa causa.

Com efeito, do artigo 368.º, n.º 1, alínea d) resulta que o despedimento por extinção do posto de trabalho é subsidiário do despedimento colectivo, na medida em que, tendo os mesmos motivos, só pode ter lugar quando não seja de aplicar o regime previsto para o despedimento colectivo.

Entre estas duas modalidades de despedimento não existe, de facto, qualquer diferença, para além da que se prende com o número de trabalhadores abrangidos por cada um deles: enquanto o despedimento colectivo terá de abranger, no mínimo, 2 ou 5 trabalhadores, de acordo com a dimensão da empresa; o despedimento por extinção do posto de trabalho poderá abranger 1 ou até 4 trabalhadores, de acordo com a mesma dimensão.

Porém, para que possa verificar-se a extinção do posto de trabalho é necessário, cumulativamente, que seja praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, e que

os motivos invocados não fiquem a dever-se a um comportamento culposo do empregador ou do trabalhador.

O conceito de “*subsistência praticamente impossível da relação de trabalho*” é definido no n.º 4 deste mesmo artigo, como sendo aquela que se verifica “*quando o empregador não disponha de outro compatível com a categoria profissional do trabalhador*”.

Por outro lado, o n.º 2 do artigo 368.º estabelece um conjunto de critérios de selecção objectivos e devidamente hierarquizados, que deverão ser obrigatoriamente utilizados, sempre que existam, na secção ou empresa, uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico e se pretenda proceder à extinção de apenas um ou de alguns deles.

Ora a proposta de lei vem proceder à eliminação destes critérios de selecção objectivos e hierarquizados, substituindo-os pela atribuição ao empregador da faculdade de definir, ele próprio, critérios relevantes e não discriminatórios face aos objectivos subjacentes à extinção do posto de trabalho (n.º 2 do artigo 368.º da proposta).

Altera, por sua vez, o actual entendimento da obrigatoriedade de a subsistência da relação de trabalho em caso de extinção de posto de trabalho a que já nos referimos, passando a prever que “*a subsistência da relação de trabalho é praticamente impossível quando o empregador demonstre ter observado critérios relevantes e não discriminatórios face aos objectivos subjacentes à extinção do posto de trabalho*”. (n.º 4 do artigo 368.º da proposta)

Entendemos, a este respeito, que a elaboração casuística de critérios de selecção, diferentes em cada situação, não garante a objectividade na selecção do trabalhador a despedir e, conseqüentemente, a inexistência de culpa por parte do empregador. Antes permitirá, a elaboração de critérios de selecção à medida do(s) trabalhador(es), que se pretenda despedir.

Este facto, a que acresce a eliminação da necessidade de não existir outro posto de trabalho compatível com a categoria, possibilitaria, em nossa opinião, caso viesse a ser aprovado, a existência de despedimentos arbitrários e a conseqüente violação do conceito de justa causa, tal como referido no artigo 53.º da CRP.

5- CONTRATAÇÃO COLECTIVA

As alterações propostas aos artigos 482.º, 486.º, 491, e 492.º do Código do Trabalho pretendem possibilitar o estabelecimento de condições de trabalho diferentes no mesmo sector de actividade, atendendo, nomeadamente, à situação específica de cada empresa. Importam, em especial, as alterações propostas ao n.º 5 do artigo 482.º, ao n.º 3 do artigo 491.º e ao n.º 1 do artigo 492.º.

Concorrência entre IRCTS e delegação de poderes (artigos 482.º e 491.º)

De acordo com a proposta, a diferenciação de condições de trabalho no mesmo sector será prosseguida, por um lado, pela possibilidade dos contratos colectivos de trabalho remeterem a regulação de determinadas matérias para outras convenções colectivas (artigo 482.º, n.º 5, alínea b)) e, por outro lado, pela “atribuição” por parte das associações sindicais dos poderes de



contratação colectiva a estrutura de representação dos trabalhadores na empresa, desde que esta empregue, pelo menos, 150 trabalhadores (artigo 491.º, n.º 3).

Quer a possibilidade de remissão de determinadas matérias para outras convenções colectivas, nomeadamente acordos de empresa, quer a possibilidade de delegação de poderes de contratação sempre foram permitidos pelos sucessivos regimes jurídicos da negociação colectiva. A possibilidade de delegação de poderes, através da figura do mandato escrito (credencial) sempre foi prevista pela legislação, como atesta o actual artigo 491.º, n.º 1, alínea d) do Código do Trabalho.

Assim, questiona-se a utilidade das alterações propostas, não só porque nada de novo e útil trazem ao ordenamento jurídico, como também poderão originar intromissão das entidades empregadoras na vida sindical.

É o caso, nomeadamente, do previsto no n.º 3 do artigo 491.º. Com efeito, quer a actual redacção, em que a possibilidade de conferir poderes de contratação às estruturas de representação colectiva dos trabalhadores na empresa apenas abrange empresas que tenham 500 ou mais trabalhadores (aliás, nunca utilizada), quer a proposta de alteração, que baixa o limite para empresas com 150 ou mais trabalhadores, só poderão entender-se como pretendendo substituir as associações sindicais pelas estruturas de representação existentes nas empresas.

Por sua vez, de acordo com o artigo 404.º do CT, para além das associações sindicais, as estruturas representativas dos trabalhadores são as comissões e subcomissões de trabalhadores, os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho e outras estruturas previstas em lei específica, designadamente conselhos de empresa europeus.

Ora, competindo às associações sindicais exercer o direito de contratação colectiva, nos termos do n.º 3 do artigo 56.º da Constituição da República Portuguesa, e sendo o âmbito de aplicação das convenções colectivas definido em função do principio da filiação (artigo 496.º do CT), não se compreende como poderá uma associação sindical conferir poderes a uma estrutura, cujos membros poderão não ser seus filiados.

Por outro lado, ignora-se que os membros das estruturas de representação colectiva dos trabalhadores ao nível da empresa se encontram numa maior dependência do empregador, que os membros das associações sindicais, o que pode fragilizar a obrigatória autonomia das partes negociais e possibilitar, a celebração de acordos, que consagrem pretensões dos empregadores em detrimento dos direitos dos trabalhadores.

Finalmente, não pode também ignorar-se a possibilidade dos empregadores promoverem a constituição de estruturas de representação de trabalhadores para efeitos de negociação colectiva, as quais poderiam não passar de meras “marionetes”, por eles comandadas.

Entendemos, com efeito, que o número de empresas com comissões de trabalhadores e o número representantes dos trabalhadores para a segurança e a saúde dos eleitos, não aconselharia a adopção desta solução, a não ser que se pretenda, de facto, a criação de estruturas subservientes e defensoras dos interesses dos empregadores...

Conteúdo da convenção colectiva (artigo 492.º)

O n.º 1 deste artigo identifica o conteúdo obrigatório das convenções colectivas para efeitos de depósito, pois que, de acordo com alínea c) do n.º 4 do artigo 494.º, será recusado o depósito das convenções colectivas que não obedecerem ao disposto no n.º 1 do artigo 492.º.

Ao conjunto das menções que, obrigatoriamente devem integrar o conteúdo das convenções colectivas, é acrescentada uma nova alínea (h) ao n.º 1 do artigo 492.º, com a *"indicação de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho negocial e respectiva data de publicação, para efeitos do n.º 5 do artigo 482.º"*.

Consideramos totalmente inaceitável esta nova obrigatoriedade, de cuja existência resultaria sempre a recusa de depósito das convenções colectivas que a não satisfizessem.

Actualmente, nada impede o depósito de convenções colectivas que sejam omissas quanto aos critérios de preferência a observar em caso de concorrência entre os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho negociais, designadamente através de cláusula de articulação (a redacção do actual n.º 5 do artigo 482.º corresponde à redacção proposta para o corpo do n.º 5 e da sua alínea a).

Ora, não só a celebração de convenções colectivas com a definição dos critérios de preferência, nomeadamente com cláusula de articulação, não é obrigatória, como os números 1 a 3 do artigo 482.º estabelecem os critérios a observar no silêncio da convenção. Por outro lado o corpo do n.º 5 do artigo 482.º da proposta refere expressamente que *"os critérios de preferência estabelecidos no n.º 1 podem ser afastados..."*, o que reforça a sua natureza supletiva.

Nestes termos não há qualquer fundamento para se considerar que a *"indicação de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho negocial e respectiva data de publicação, para efeitos do n.º 5 do artigo 482.º"* integre o conteúdo obrigatório das convenções colectivas, para efeitos de depósito.

Artigo 7.º da Proposta de Lei

O artigo 7.º da Proposta de Lei determina o seguinte:

- 1- Declara nulas as disposições dos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho celebrados em data anterior à entrada em vigor da lei resultante da presente proposta, que versem sobre:
 - Compensações a pagar aos trabalhadores em caso de despedimento;
 - Descanso compensatório;
- 2- Reduz até três dias a majoração do período anual de férias previstas em IRCT ou contrato individual de trabalho, celebrados posteriormente a 1 de Dezembro de 2003 e anteriores à data da entrada em vigor da lei resultante desta proposta de lei;
- 3- Suspende durante dois anos as disposições de IRCT ou contrato individual de trabalho sobre remuneração do trabalho suplementar e do trabalho normal prestado em dia feriado ou de descanso complementar, reduzindo-os a metade no fim do referido período, caso essas disposições não tenham sido, entretanto, alteradas.



Neste artigo, é mais uma vez visível, a animosidade do Governo para com os trabalhadores.

Com efeito, como as disposições do Código do Trabalho em vigor, estabelecem mínimos, quanto às compensações por despedimento, permitindo que as convenções colectivas e as decisões arbitrais estabelecem outros valores e critérios, superiores ou mais favoráveis aos trabalhadores, o Governo entende que devem ser estabelecidos máximos, impedindo a livre estipulação das partes, e declarando nulas as cláusulas existentes.

Por outro lado, como o n.º 6 do artigo 229.º do actual Código do Trabalho prevê a responsabilidade de alteração por IRCT do regime do descanso compensatório por prestação de trabalho suplementar (luxo asiático nos dias que correm), o Governo não só revoga esta disposição, como declara nulas as disposições de IRCT que a tenham eventualmente adoptado.

Também as majorações dos dias de férias previstas nos IRCT, ao abrigo do artigo 238.º do Código do Trabalho, que visam promover a assiduidade, devem ser reduzidas até três dias, na sequência da revogação da referida disposição legal.

Finalmente, o Governo entende que as disposições convencionais relativas à remuneração do trabalho suplementar também não se justificam, suspendendo-as, numa primeira fase, durante dois anos, e reduzindo-as posteriormente a metade do previsto, se entretanto não tiverem sido alteradas.

Este artigo é uma afronta ao princípio de autonomia colectiva das partes na negociação. Pretende ignorar que as convenções colectivas regularam tais matérias ao abrigo da lei e que essas matérias fazem parte de um acordo global, que assentou sobre um equilíbrio entre o “dar” e o “receber” das duas partes. Ao reduzir as condições previstas nas convenções colectivas, o Governo desequilibra esse acordo, optando claramente pelos interesses de uma das partes – o patronato - com prejuízo dos trabalhadores.

Nomeadamente, quanto à remuneração do trabalho suplementar, é manifesto que o Governo só promove, por um lado, o lucro do patrão, que pagará menos pelo mesmo trabalho, e, por outro lado, empobrece o trabalhador, que passa a receber menos pelo mesmo trabalho, apesar da estipulação da sua retribuição mensal já ter tido em consideração todas as restantes condições retributivas previstas na convenção colectiva.

Nestes termos, entendemos que este artigo é inconstitucional;

- a) Viola o disposto no artigo 13.º da CRP, na medida em que as alterações propostas discriminam uma classe social – os trabalhadores, cujas condições de trabalho são reduzidas em prol dos interesses de outra classe social – o patronato;
- b) Viola o n.º 3 do artigo 56.º da CRP, na medida em que atenta contra a autonomia colectiva das partes na fixação das condições de trabalho, resultantes da livre negociação entre entidades com capacidade e poderes para o efeito e de acordo com a lei em vigor.

De notar que, quando a disposição constitucional refere que o direito de contratação colectiva “é garantido nos termos da lei” significa que apenas compete à lei assegurar o exercício deste direito, não permitindo conformá-lo aos interesses ideológicos e de classe de que os Governos, em cada momento, se encontrem imbuídos.

Esta proposta viola também o artigo 4.º da convenção n.º 98 da OIT, uma vez que ao reduzir e/ou revogar as condições de trabalho acordadas em convenções colectivas, atenta contra e desencoraja os processos de negociação colectiva, em vez de os promover, como é sua obrigação.

Em conclusão:

Nestes termos, a CGTP-IN rejeita integral e liminarmente a presente Proposta de Lei, que além de não resolver os problemas de competitividade do país e se traduzir em mais desemprego, se consubstancia num retrocesso social sem precedentes nas relações laborais em Portugal.

Lisboa, 12 de Março de 2012