

Exmos. Senhores

Junto se envia contributo da Confederação do Comércio e Serviços de Portugal, CCP sobre a Proposta de Lei 15/XV - Proceda à alteração de legislação laboral no âmbito da agenda de trabalho digno.

Com os melhores cumprimentos

Ana Vieira
Secretária Geral



CCP – CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL
Av. D. Vasco da Gama, 29, 1449-032 Lisboa
T. +351 213 031 380
ccp@ccp.pt
www.ccp.pt

PARECER

Assunto: Proposta de lei 15/XV – Agenda Trabalho Digno

Em geral

A Proposta de lei do Governo que pretende regular a «Agenda do trabalho Digno e de Valorização dos Jovens no Mercado de Trabalho» (doravante PL) tem o justo propósito de fazer face às “fragilidades dos segmentos mais precários do mercado de trabalho, como os jovens e os contratados a termo”, bem como de “incentivar positivamente a contratação colectiva de trabalho”. O legislador parte, porém, de pressupostos errados, em que assenta toda a Proposta de lei.

Avalia mal o tecido empresarial, persistindo no erro de julgar que os contratos de trabalho temporários (contratos a termo, trabalho temporário) têm sido celebrados, generalizadamente, em violação da regra segundo a qual só podem satisfazer necessidades verdadeiramente temporárias de trabalho pelo tempo estritamente necessário à satisfação dessas necessidades – o que não é verdade no caso dos contratos lícitos, que são a maioria.

Por outro lado, vai mal, também, o legislador ao tentar forçar a caracterização como contrato de trabalho subordinado de situações de verdadeira prestação de serviços. Fá-lo, fundamentalmente, de duas maneiras, ambas inapropriadas: alargando a presunção da existência de contrato de trabalho sem outra razão que não seja a desconfiança em relação a certas situações e actividades (como o trabalho com recurso a plataformas digitais); aplicando regras do trabalho subordinado a situações de reconhecida mera prestação de serviços, apenas com dependência económica que é critério razoavelmente impreciso e inimigo da certeza e segurança jurídicas.

Na especialidade

I) Alterações ao Código do Trabalho

1) Art. 3º/3-o) – Alargamento do princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador

Numa caminhada mal dissimulada de reintrodução, *com carácter geral*, do princípio dito do tratamento mais favorável ao trabalhador, a PL acrescenta mais uma situação em que a regulação legal de situações juslaborais só pode ser afastada por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho que regule em sentido mais favorável ao trabalhador: é, agora, o caso das matérias em sede de trabalho de plataformas digitais.

Passo a passo se vai, assim, contraditoriamente, cerceando indevidamente a autonomia e poder regulador da contratação colectiva de trabalho.

2) Art. 10º - Extensão da regulação juslaboral a situações de prestação de serviços

I. Como anunciámos na apreciação feita em geral, a PL vem acrescentar matérias àquelas em que, sendo de mera prestação de serviços, logo não laborais, o trabalhador se diga na “dependência económica” do beneficiário da actividade. Esta opção assenta em pressupostos errados.

Em primeiro lugar, trata como de trabalho subordinado situações de verdadeira prestação de serviços, em que não existe subordinação jurídica nem qualquer tipo de dependência funcional ou integração hierárquica na organização da empresa que justifique a assimilação.

Em segundo lugar, recorre-se a um conceito nada sedimentado, o de “dependência económica”, para atrair as situações jurídicas para a esfera juslaboral. O que é “dependência económica” de uma empresa? E se houver “dependência económica” de vários, de qual se considera dependente o trabalhador?

Em terceiro lugar, porquê arrastar para este âmbito também a regulamentação colectiva de trabalho? O que acontece ao princípio da filiação? Como justificar que um instrumento

de regulamentação colectiva de trabalho negocial se aplique a um não trabalhador, obviamente também não filiado no sindicato outorgante da convenção?

II. Consta do n.º 3 outro aspecto que bule com o sedimentado em termos de conceito de situação jurídica laboral e de relações de trabalho. Trata-se de admitir que, na mais infungível das prestações de actividade, se permita que o prestador de trabalho “assegure temporariamente a actividade através de terceiros” em situações dadas. Custa a crer que possa obrigar-se o empregador a aceitar a prestação laboral por quem não contratou.

3) Alteração de normas no âmbito da parentalidade

Sem prejuízo de ser reconhecido que o apoio à parentalidade é um valor a preservar, sobretudo numa sociedade envelhecida, deve ter-se presente que o mesmo não pode ser de molde a simplesmente acrescentar dias de dispensa do trabalho. Exige-se a articulação com outras medidas, sob pena de se atingir um nível protecção cujo principal efeito prático seja desincentivar a contratação de trabalhadores em idade fértil.

4) Arts. 106º a 109º - Dever de informação

I. Como se receou quando, há anos, este dever de informação foi introduzido na legislação laboral, a sua instituição tem evoluído no sentido da consagração do carácter formal do contrato de trabalho. Na verdade, se o trabalhador tem de ser informado de todo o regime do contrato que celebra, por que não instituir a forma escrita como requisito de validade?

A razão – pacificamente aceite – da desnecessidade da adopção da forma escrita como requisito de validade do contrato de trabalho é a protecção do trabalhador que inadvertidamente pudesse ser levado a celebrar oralmente contrato depois ferido de nulidade. Ora, se o empregador tem de passar a escrito todo o regime do contrato que celebra, por que não fazer deste um contrato formal?

II. As alterações e aditamentos agora introduzidos atingem um grau de pormenor técnico na informação devida ao trabalhador que exige, na prática, que o empregador se faça

assessorar de um especialista para de tudo informar o trabalhador com quem celebre contrato. É isto exigível de um empregador médio normal?

5) Art. 111º - Presunção da exclusão de período experimental

É inaceitável presumir a vontade de exclusão do período experimental da falta de comunicação da sua duração que pode, até, resultar de mera desatenção, sobretudo quando a duração do período experimental não está na disponibilidade das partes, resulta da lei.

A presumir algo da omissão dessa comunicação, faria até, porventura, mais sentido presumir que, nesse caso, o período experimental teria a duração-padrão de 90 dias.

Em todo o caso, não estando a duração do período experimental na disponibilidade das partes, o acertado será não ligar nenhuma consequência específica a esta omissão do dever de comunicação para além das consequências *gerais* cominadas para as restantes.

6) Art. 112º/5 e /6 – Exclusão do período experimental

É completamente incompreensível que se contabilize tempo de trabalho prestado a *outro empregador* para calcular – e, conseqüentemente, reduzir ou excluir – os períodos experimentais de quem esteja à procura de primeiro emprego, de desempregado de longa duração ou de quem tenha frequentado estágio profissional. As experiências profissionais com empregadores *diferentes* não têm qualquer relevância quando está em causa a aviação mútua e *pessoal* de trabalhador e empregador que justifica a própria existência do período experimental.

7) Art. 114º/5 e /6 – Comunicação de denúncia de contrato durante o período experimental

A denúncia de contrato de trabalho durante o período experimental é, por definição inerente à natureza e significado do período experimental, insindicável: é *independente* da invocação de causa.

Consagrar na lei que é ilícita a denúncia em abuso do direito não faz nenhum sentido e é tecnicamente incorrecto. O abuso do direito é *sempre* ilícito, sem necessidade de especificação.

Por outro lado, em que consiste a denúncia do contrato durante o período experimental em abuso do direito? Se a denúncia não tem de ser motivada, é livre e insindicável, como se fiscaliza?

É aqui dado um sinal errado sobre a natureza e os pressupostos do exercício desta faculdade.

8) Art. 129º/1-k) – Exercício de actividade concorrente pelo trabalhador

O legislador vem, aqui, condicionar o empregador que pretenda convencionar com o trabalhador o exercício de funções em exclusividade à existência de “fundamentos objectivos”.

Sendo certo que a liberdade de trabalho tem garantia constitucional, não vemos qual o fundamento desta norma nem o sinal que pretende dar, posto que qualquer fundamento que não seja um mero capricho é um fundamento objectivo.

Já que a PL incorre no erro técnico de exemplificar situações, então melhor iria se se acrescentasse: “..., *designadamente para evitar concorrência indevida*”.

9) Art. 144º - Não renovação de contrato a termo

Assim como referimos acontecer no caso da denúncia de contrato durante o período experimental, a denúncia de contrato a termo não tem de ser justificada e é insindicável:

o contrato a termo nasce com o fim anunciado, a sua denúncia é apenas a concretização desse fim.

Dado que o empregador não tem de fornecer motivo para a denúncia, qual a razão da sua comunicação à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego? Que vai este órgão administrativo controlar? Estamos perante uma, tecnicamente errada, equiparação desta figura à do despedimento?

10) Art. 173º - Cedência ilícita de trabalhador

Na linha do anteriormente feito e com a mesma falta de razoabilidade que acontece na regulação do trabalho temporário, vem responsabilizar-se o utilizador de trabalho temporário pela falta de licença da empresa de trabalho temporário, como se aquele se presumisse cúmplice desta. É um caso de clara – e indevida – responsabilização por facto alheio.

11) Art. 180º - Cedência sucessiva de trabalhador temporário

Consagra a nova redacção proposta para este preceito legal que «A duração de contratos de trabalho temporário sucessivos em diferentes utilizadores, celebrados com o mesmo empregador ou sociedade que com este se encontre em relação de domínio ou de grupo, ou mantenha estruturas organizativas comuns, não pode ser superior a quatro anos. Converte-se em contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária, o contrato de trabalho temporário que exceda o limite referido no número anterior.». Discorda-se desta imposição de contratação por tempo indeterminado.

É verdade que o concurso do trabalhador temporário se destina apenas a servir necessidades temporárias de trabalho dos utilizadores. Mas que sentido faz impor à empresa de trabalho temporário um vínculo permanente ao trabalhador temporário, quando a contratação deste vise, tão-só, ocorrer a necessidades temporárias de trabalho de potenciais utilizadores? É mais uma ficção de vínculo permanente que se cria.

12) Art. 182º - Duração de contrato de trabalho temporário

É inexplicável e totalmente injustificada a redução, de seis para quatro, do número máximo de renovações consentidas para os contratos de trabalho temporário.

Se o próprio preceito liga a vigência do contrato de trabalho temporário à manutenção do motivo justificativo, que interesses se servem quando se limitam as renovações que sempre introduzem um elemento de alguma flexibilidade na gestão destes recursos humanos?

13) Arts. 344º e 345º - Compensação em caso de caducidade de contrato a termo

Como se a admissibilidade, a vigência e a denúncia de contrato a termo não fossem já suficientemente escrutinadas, como se fazer caducar um contrato a termo não fosse apenas pôr termo a uma situação cujo carácter efémero estava anunciado e perfeitamente justificado, sob pena de conversão *ope legis* em contrato sem termo, penaliza-se ainda mais o empregador, aumentando em 33% a compensação devida ao trabalhador pelo que não é mais do que o exercício legítimo de um direito seu.

14) Art. 485º - Promoção da contratação colectiva

Considerada a letra deste preceito programático, é de temer que, sob a capa de incentivo à contratação colectiva, se institua um dever onde não deve existir, mesmo nos termos da Constituição, mais do que um direito. É totalmente inaceitável condicionar o acesso a apoios e fundos à promoção da contratação colectiva – pura e simplesmente não há uma relação de causa-efeito.

15) Arts. 497º e 515º - Escolha da convenção colectiva aplicável

É completamente inadmissível fazer preterir a escolha pelo trabalhador da convenção colectiva aplicável por aplicação de uma portaria de extensão. A regulação convencional deve prevalecer *sempre* sobre a regulamentação colectiva de origem administrativa, como, de resto, já determina o art. 515º.

16) Art. 500º - Denúncia de convenção colectiva

Merece discordância e reparo fazer subordinar a validade e eficácia da denúncia de convenção à apresentação de motivos económicos que apenas a devem enquadrar.

II) Aditamentos ao Código do Trabalho

1) Art. 10º-A – Representação e negociação colectiva

Todo este artigo se baseia num enorme equívoco e bule com regras constitucionais.

No ímpeto de fazer aplicar as leis o trabalho a verdadeiros prestadores de serviço, em nome de um conceito difuso e indeterminado como é o de “dependência económica”, chega-se ao ponto de assegurar representação sindical a quem não é trabalhador e de aplicar instrumento de regulamentação colectiva *de trabalho* a quem é apenas um prestador de serviços.

Que ficções de representação são necessárias para chegar a este extremo? E este exercício será conforme à Constituição ou viola os princípios inerentes à contratação colectiva de trabalho?

O legislador chega a designar “trabalhadores independentes” os que *não são*, pura e simplesmente, trabalhadores. É um péssimo exercício de técnica legislativa.

2) Art. 12º-A – Presunção de contrato de trabalho no âmbito de plataforma digital

O legislador faz aqui um exercício absurdo. Em vez de criar uma regulação específica para a *prestação de serviço* de operador de plataforma digital, institui uma presunção de contrato de trabalho assente em pouco mais do que a natureza e o objecto do serviço prestado.

Subverte-se toda a lógica da distinção entre trabalhadores e prestadores de serviços, a que a doutrina e a jurisprudência se entregam há anos, assente nas *condições concretas em que a actividade é prestada*, não no seu objecto.

3) Art. 338º-A – Proibição do recurso à terceirização de serviços

Esta norma é inconstitucional por violação do princípio da liberdade de iniciativa privada.

É, ademais, revelador de péssima técnica legislativa usar a lei do trabalho para inibir o exercício de actividade económica.

Nada faz sentido neste preceito.

4) Art. 500º-A – Arbitragem para apreciação da denúncia de convenção colectiva

Não parece certo que o mero requerimento de arbitragem para apreciação do fundamento da denúncia de convenção colectiva e seu deferimento pelo presidente do Conselho Económico e Social sejam suficientes para suspender os efeitos da denúncia de uma convenção. Propõe-se que haja uma apreciação liminar por um tribunal arbitral *ad hoc* como mínimo para produção deste efeito.

III) Garantia de cumprimento de legislação laboral

Art. 26º da PL

É inaceitável que se sujeite as entidades privadas candidatas a fundos europeus a um juízo de “confirmação do cumprimento da legislação laboral” a emitir pela Autoridade para as

Condições de Trabalho (ACT) sem que se definam critérios mínimos e objectivos que definam os parâmetros desse juízo.

Será que a ACT é, agora, arvorada, a entidade judicante? A norma parece-nos inconstitucional por violação da reserva de competência dos tribunais.

IV) Alteração à Lei n.º 107/2009, de 14-9 (Regime processual das contra-ordenações laborais)

1) Arts. 2º e 15º-A – Competência da Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT)

I. A PL revela, nesta sede, uma tendência censurável para fazer da ACT mais do que é: uma entidade de fiscalização, a quem, nos termos legais e estatutários, mais não compete do que autua em caso de suspeita de infracção. Capacitar a ACT para “julgar” situações é sempre extravasar da vocação e estatuto desta entidade.

II. Não abona em favor da propalada intenção de actuação pedagógica da ACT manter a penalização quando, depois de advertido, o empregador regulariza imediatamente a situação (art. 15º-A/2).

2) Arts. 8º e 29º - Notificações

Considerada a estrutura logística de muitas das empresas portuguesas, não pode substituir-se, sem mais, as notificações postais por notificações electrónicas, sob pena de deixar inadvertidos muitos visados.

V) Alteração ao Decreto-Lei n.º 260/2009 (Regime das empresas de trabalho temporário)

Em geral

O trabalho temporário lícito é uma actividade empresarial como outra qualquer, aliás geradora de emprego, já sujeito a um escrutínio especialíssimo. Não se aceita a manifesta hostilidade que o legislador deixa transparecer, cada vez mais, em toda a regulação desta actividade.

Em especial

1) Arts. 5º e 29º-A - Licença para o exercício da actividade de empresa de trabalho temporário

I. A CCP e as associações do sector suas filiadas sempre defenderam o combate ao trabalho temporário ilícito – imoral e gerador de concorrência desleal –, bem como altos padrões de exigência para o exercício desta actividade. Tal não pode ser confundido com exigências para o exercício desta actividade que em muito suplantam os aplicáveis a outras entidades empresariais privadas.

Não pode a lei vir aqui instituir consequências da condenação em processos anteriores que extravasam o âmbito da própria condenação. O âmbito das inibições que uma condenação gera deve ser definido na própria sentença, não para além dela.

II. É também completamente abusivo impor a uma empresa de trabalho temporário (ett) que mantenha um número de trabalhadores com contrato individual de trabalho por tempo indeterminado nos seus quadros. Esta exigência é inconstitucional, por atentar contra o princípio da liberdade de iniciativa privada e é violadora do princípio da liberdade contratual. Não pode “decretar-se” a celebração de contratos de direito privado, muito menos como condição do exercício da iniciativa privada.

2) Caução

Os montantes de caução agora exigidos às empresas de trabalho temporário são exageradíssimos, tendo em conta a sua finalidade que é a de assegurar pagamento dos salários dos trabalhadores temporários. Chegam a ser fixados aumentos de 50%!