

Exmo. Senhor
Dr. Feliciano Barreiras Duarte
Presidente da Comissão de Trabalho e Segurança Social da Assembleia da República,

Relativamente ao assunto em epígrafe, junto se envia, em anexo, Notas Críticas e Contributo da CIP aos seguintes Projetos Legislativos que se encontram em discussão pública:

- Projeto de Lei n.º 1092/XIII/4.ª - Altera a Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho, o Decreto-Lei n.º 89/2009 e o Decreto-Lei n.º 91/2009, ambos de 9 de abril, alargando a licença parental em caso de nascimento prematuro, da autoria do Grupo Parlamentar “Partido Pessoas-Animais Natureza”.
- Projeto de Lei N.º 1027/XIII/4.ª – Consagra o Princípio do Tratamento Mais Favorável ao Trabalhador” da autoria do Grupo Parlamentar “Os Verdes”.
- Projeto de Lei Nº 1086/XIII/4ª - Consagra a Terça-feira de Carnaval como feriado nacional obrigatório” da autoria do Grupo Parlamentar “Os Verdes”.
- Projeto de Lei n.º 1101/XIII/4.ª - Altera o Código do Trabalho, consagrando a Terça-Feira de Carnaval como feriado nacional obrigatório” ” da autoria do Grupo Parlamentar “Partido Pessoas-Animais Natureza”.

Com os melhores cumprimentos.

Nuno Biscaya

Departamento dos Assuntos Jurídicos e Socio Laborais



CIP
CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL
DE PORTUGAL

Praça das Indústrias | 1300-307 Lisboa
T: +351 21 316 47 56 | F: +351 21 357 99 86
E.mail: dajsl@cip.org.pt
www.cip.org.pt

Projeto de Lei n.º 1092/XIII/4.ª

Altera a Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho, o Decreto-Lei n.º 89/2009 e o Decreto-Lei n.º 91/2009, ambos de 9 de abril, alargando a licença parental em caso de nascimento prematuro

(Representação Parlamentar do PAN)

– Contributo da CIP –

1.

O Projeto de Lei (doravante PL) em referência visa reforçar “*os direitos de parentalidade dos pais em caso de nascimento prematuro*” (v. artigo 1.º do PL).

O PL, segundo a sua “*Exposição de motivos*”, visa, em síntese, estabelecer:

- O “*direito a uma licença parental inicial alargada, devendo os dias de internamento hospitalar da criança acrescer ao período de licença parental inicial e ser pagos a 100%.*”;
- Que, nos casos de licença parental exclusiva do pai, a “*obrigatoriedade de gozo de licença nos 30 dias seguintes ao nascimento do filho não deveria ser aplicável aos pais de filhos prematuros (...)*”.

2.

Neste âmbito, cumpre questionar a Representação Parlamentar subscritora do PL em análise se foi levado a cabo algum estudo de impacto financeiro e social das medidas constantes do PL.

Sublinhe-se, neste âmbito, que o universo potencialmente abrangido não é negligenciável: De acordo com “*Exposição de motivos*” do PL, “*Segundo o Instituto Nacional de Estatística (INE), em 2017 nasceram mais de sete mil bebés prematuros no nosso país*”.

Sem prejuízo de as situações que se intenta proteger assumirem contornos especiais, atenta as realidades que aí ficam subsumidas, em termos concretos, não pode esta Confederação deixar de ressaltar que as medidas propostas terão um custo (aí incluída a desorganização que acarreta) relevante para a esmagadora maioria das empresas, ressaltando, como é obvio, a estrutura empresarial existente: micro, pequenas e médias empresas.

3.

Por outro lado, considera-se que algumas das soluções projetadas não se revelam minimamente adequadas.

Em primeiro lugar, o artigo 2.º do PL prevê adicionar uma nova alínea (a alínea d) ao número 1 do artigo 36.º (Conceitos em matéria de proteção da parentalidade) do Código do Trabalho, a saber:

*“1 - No âmbito do regime de protecção da parentalidade, entende-se por:
(...)*

d) filho prematuro, aquele que nasça antes das 37 semanas de idade gestacional”.

Na perspetiva da CIP, a solução proposta não se revela minimamente adequada.

De facto, sem prejuízo, como já se referiu, das especificidades da realidade que se pretende proteger, é entendimento desta Confederação que o eventual alargamento da licença parental não pode estar única e exclusivamente ligado ao número de semanas de gestação da criança.

É que, como se sabe, muitas situações existem em que o filho nasce antes das 37 semanas, mas não necessita de internamento hospitalar e/ou especiais cuidados médicos.

Assim sendo, discorda-se da intenção de implementar, ao nível legislativo, quaisquer mecanismos de aplicação automática, como o proposto, sendo que, independentemente da solução, em momento ou caso algum se pode dispensar uma análise e declaração médica.

Em segundo lugar, o artigo 2.º do PL também prevê adicionar um novo número (o número 5) ao artigo 43.º (Licença parental exclusiva do pai) do Código do Trabalho, com o seguinte teor:

"A obrigatoriedade de gozo da licença parental nos 30 dias seguintes ao nascimento do filho, prevista no n.º 1 do presente artigo, não é aplicável ao pai de filho prematuro."

Neste âmbito, questiona-se o seguinte: Quando é que se começa a contar os dias da licença ?

8.março.2019

PROJETO DE LEI N.º 1027/XIII/4.ª
CONSAGRA O PRINCÍPIO DO TRATAMENTO MAIS FAVORÁVEL AO
TRABALHADOR

(Grupo Parlamentar “Os Verdes”)

– Nota Crítica da CIP –

1.

O Projeto de Lei em referência (doravante PL), apresenta as medidas legislativas que, no entender do Grupo Parlamentar “Os Verdes”, se destinam a repor o princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador no ordenamento jus laboral português.

Em termos substantivos, as medidas ora propostas apontam para um claro retrocesso na regulação das relações laborais em Portugal, mormente ao nível da contratação coletiva, reconduzindo-nos, de novo, ao tempo em que a OCDE considerava a legislação laboral portuguesa como a mais rígida da União Europeia e que nos levou à crise iniciada em finais de 2004, com especial agudização em finais de 2008, prolongando-se até inícios de 2015, com os primeiros sinais de retoma.

Um tempo a que a CIP e, julga-se, a grande maioria dos portugueses, não quer voltar.

2.

Num esforço de sistematização sem precedentes, levado a cabo há cerca de 16 anos, procedeu-se à unificação de parte significativa da legislação laboral, até então dispersa por um vasto conjunto de diplomas, através da publicação do Código do Trabalho (doravante CT/2003), aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto, e da sua regulamentação (doravante RCT/2004), constante da Lei n.º 35/2004, de 29 de julho.

Ambas as leis previam a sua própria revisão volvidos quatro anos após a respetiva entrada em vigor.

O trabalho de revisão do Código e respetiva regulamentação teve início em abril de 2006, com a publicação do *“Livro Verde sobre as Relações Laborais”*, que compilou, de forma sistematizada, um larguíssimo conjunto de informação e procedeu à sua análise técnica no sentido de demonstrar as tendências cíclicas do mercado de trabalho e das relações laborais em Portugal nos últimos 30/40 anos.

Seguiu-se-lhe o *“Livro Branco das Relações Laborais”*, divulgado em novembro de 2007, o qual, partindo da caracterização das relações laborais e do mercado de trabalho em Portugal num período que se estendia até esse mesmo ano, apresentou as recomendações e propostas da Comissão encarregada de o elaborar na sequência de missão que lhe foi confiada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 160/2006, de 30 de novembro.

Com base nas propostas e recomendações do Livro Branco, em 22 de abril de 2008, o Governo apresentou aos Parceiros Sociais com assento na Comissão Permanente de Concertação Social (CPCS), um projeto de Reforma das Relações Laborais, contendo as propostas que o próprio Executivo considerava as mais adequadas *“para um novo consenso na regulação dos sistemas de relações laborais, de protecção social e de emprego”*.

Em 25 de junho de 2008, em sede de Concertação Social, foi obtido o *“Acordo Tripartido para um Novo Sistema de Regulação das Relações Laborais, das Políticas de Emprego e da Protecção Social em Portugal”*, ficando traçadas as linhas gerais para a revisão do Código de Trabalho de 2009.

Em 12 de fevereiro de 2009, foi publicado o Código do Trabalho de 2009 (CT/2009), em anexo à Lei n.º 7/2009, alterado por 13 vezes até ao momento presente.

Na perspetiva da CIP, os processos que conduziram à elaboração dos Códigos, em 2003 e em 2009, e às revisões deste último, de 2011 para cá, foram sempre encarados como uma oportunidade para proceder à redução da rigidez do quadro jus-laboral, introduzindo-lhe maior flexibilidade – a flexibilidade que outros países conhecem e proporcionam às suas empresas nossas concorrentes – e, assim, contribuir significativamente para a remoção dos obstáculos

que, no domínio das relações laborais, desde há muito tempo se colocam à competitividade das empresas portuguesas.

A rigidez verificável nesse quadro – apontada durante muito tempo pela OCDE e reconhecida, por exemplo, no já citado “*Livro Verde sobre as Relações Laborais*” (v. págs. 23, 24, 185 e 186) – , cuja correção sempre foi bem mais necessária do que a mera negação da sua existência, gerava – e ainda gera – dificuldades acrescidas às empresas que pretendem ser mais competitivas na concorrência global que quotidianamente enfrentam.

É nesse contexto, e também em virtude desse circunstancialismo rigidificador, que se assiste, ainda hoje, a um processo de desindustrialização cada vez mais preocupante, quer através do encerramento de múltiplas empresas quer pela deslocalização de outras para regiões que proporcionam condições bem mais flexíveis.

Mas da rigidez desse quadro resultava – e ainda resulta – igualmente grande desincentivo à contratação de trabalhadores, ante a dificuldade, quase impossibilidade em alguns casos, de proceder aos adequados reajustamentos quando necessários.

Daí que alguns institutos, tenham sofrido reformas, com vista à sua adaptação às exigências de competitividade que envolvem o mundo empresarial e laboral no contexto de feroz concorrência global que quotidianamente enfrentam.

3.

Ora, como todos sabemos, a conjuntura económica de múltiplos países, entre os quais o nosso, saiu, recentemente, de uma grave crise económico-financeira, a qual teve um efeito verdadeiramente devastador ao nível nacional, com seríssimas consequências: económicas – bem expressas no acentuado número de encerramentos e/ou suspensões da atividade de empresas e na conseqüente quebra de receitas contributivas e fiscais; e muito preocupantes repercussões no plano social.

Ao nível nacional, a crise internacional, que se iniciou no final de 2008, conjugada com as persistentes debilidades estruturais da economia portuguesa (v.g.: por exemplo, a baixa produtividade, a fraca competitividade, o desemprego crescente e o elevado défice externo),

teve, também, como consequências marcantes a contração da atividade económica e o agravamento das finanças públicas.

É com este pano de fundo que temos de olhar para o nosso País e procurar respostas destinadas a suportar a retoma económica em curso, promovendo a competitividade das empresas e, por essa via, a criação de emprego, sendo certo que a recuperação económica de Portugal também se encontra dependente de fatores externos relacionados com alguns focos de crise verificáveis em outros países da União Europeia, como, por exemplo, o Brexit.

4.

As alterações verificadas no quadro da negociação coletiva, introduzidas com o CT/2003, confirmadas com o CT/2009 e afinadas com as Leis n.ºs 23/2012, de 25 de junho, e 55/2014, de 25 de agosto, tiveram, designadamente, como objetivo proceder à remoção dos obstáculos que se foram colocando à revitalização e operacionalização da contratação coletiva.

Desde logo, com a introdução do **princípio geral da negociabilidade**, (v. artigo 4º do CT/2003 e artigo 3º do CT/2009) permitindo a negociação para mais e para menos relativamente às soluções constantes do Código e, assim, propiciando os equilíbrios que as próprias partes contratantes, bem próximas da realidade e das especificidades que aquele evidencia, tenham por mais ajustados ao universo sectorial e empresarial que se intenta disciplinar.

Princípio esse mais que consensualizado em Concertação Social ¹ e ao qual “Os Verdes” querem pôr termo através do PL em apreço.

Um princípio com resultados já firmados e confirmados em alguns sectores marcantes da nossa economia.

Ao abrigo desse dispositivo, inúmeras soluções inovadoras têm sido introduzidas na contratação coletiva.

¹ V. ponto 2.1 (págs. 9 e 10) do já citado “Acordo Tripartido para um Novo Sistema de Regulação das Relações Laborais, das Políticas de Emprego e da Protecção Social em Portugal”, de 25 de junho de 2008.

Na Exposição de Motivos da Proposta de Lei n.º 29/IX (que deu origem ao CT/2003) refere-se que: *“é objectivo estruturante do Código inverter a situação de estagnação da contratação colectiva, dinamizando-a, não só pelas múltiplas alusões a matérias a regular nessa sede, como por via da limitação temporal de vigência desses instrumentos”*.

Na mesma senda, é a própria Comissão Europeia que reconhece que: *“A evolução da relação entre a lei e as convenções colectivas reflecte-se na aplicação destas convenções a novas problemáticas (reestruturações, competitividade, acesso à formação, por exemplo) e a novas categorias de trabalhadores (como os trabalhadores temporários). As convenções colectivas já não se limitam a desempenhar um papel auxiliar na complementação de condições de trabalho previamente definidas por lei. Hoje, são instrumentos importantes, que servem para adaptar os princípios legais a situações económicas concretas e circunstâncias particulares de sectores específicos”*² (sublinhado nosso).

Materializando aquele seu ressaltado objetivo, o CT/2003 e o CT/2009, através, respetivamente, das previsões constantes do n.º 1 do artigo 4º e do n.º 1 do artigo 3º, alargou e manteve o domínio de intervenção nesta sede, permitindo que os Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho (doravante IRCT's) disponham de forma diferente da lei, salvo quando esta se oponha a tal liberdade de disposição.

O CT (tanto o de 2003, como o de 2009) carrega, em si mesmo, e concretizou essa tarefa limitadora, através da previsão de normas de conteúdo fixo (não negociáveis nem para mais nem para menos), de conteúdo máximo (só negociáveis para menos), de conteúdo mínimo (só negociáveis para mais), ou de baias delimitadoras de mínimos e máximos dentro dos quais a negociabilidade tem de ater-se.

5.

Face ao exposto, verifica-se, portanto, ser absolutamente falsa a alegação de “Os Verdes”, segundo a qual *“em jeito de balanço, podemos dizer que tais opções, aliás como era previsível, apenas estimularam os despedimentos, tornaram o trabalho mais barato, colocaram as pessoas*

² V. versão portuguesa do “Livro Verde - Modernizar o direito do trabalho para enfrentar os desafios do século XXI”, COM(2006) 708 final, de 22.11.2006 - último parágrafo do ponto n.º 2, a) da pág. 6.

a trabalhar mais e a ganhar menos e, sobretudo, enfraqueceram a posição do trabalhador na relação laboral.”

Como se viu no ponto 4. *supra* da presente Nota Crítica, o CT – o de 2003, o de 2009, como, aliás, já emergia do n.º 1 do artigo 13º da Lei do Contrato de Trabalho ³ (doravante LCT) em relação ao ordenamento *jus* laboral disperso na altura – carreia, em si mesmo, e concretizou essa tarefa limitadora, através da previsão de normas de conteúdo fixo (não negociáveis nem para mais nem para menos), de conteúdo máximo (só negociáveis para menos) e de conteúdo mínimo (só negociáveis para mais), tudo aferido pela maior favorabilidade ao trabalhador.

6.

Por último, resta, ainda, acrescentar que, assumindo-se, como se assume, a matéria objeto do PL em apreço, do maior relevo no desenvolvimento das relações laborais, é inaceitável o afastamento destes assuntos dos seus principais atores: os Parceiros Sociais.

Isto numa época em que se reconhece que a consensualização de soluções em sede de Concertação Social, sobretudo em matérias relativas à legislação laboral, contribui decisivamente para o estabelecimento de um clima de paz social e de coesão social, que é tido como condição fundamental ao desenvolvimento harmonioso do País.

Seria a total descredibilização da Concertação Social, como “Os Verdes” reitera em querer prosseguir.

Face ao exposto, todo o conteúdo do PL em apreço se revela, para a CIP, linear e frontalmente rejeitável.

8.março.2019

³ Aprovada pelo Decreto-Lei n.º 49 408, de 24 de novembro de 1969.

Projeto de Lei Nº 1086/XIII/4ª.

Consagra a Terça-feira de Carnaval como feriado nacional obrigatório (14ª. Alteração ao Código de Trabalho aprovado pela Lei 7/2009, de 12 de fevereiro)

(Grupo Parlamentar do Partido Ecologista “Os Verdes”)

– Nota Crítica da CIP –

Nota prévia

O Projeto de Lei em epígrafe visa proceder à **14.ª alteração ao Código do Trabalho** (doravante CT), aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

O Código do Trabalho, desde a sua aprovação, em 2009, já sofreu **13 alterações** ao seu regime.

Verifica-se, assim, que o referido Código foi objeto de mais de **1 alteração por ano**.

A CIP, não obstante entender que os regimes jurídicos devem acompanhar a evolução das múltiplas dimensões da sociedade, considera que mudança constante dos regimes não confere ou permite a devida estabilidade dos “sistemas”, circunstância que condiciona o efeito útil dos mesmos.

1.

O Projeto de Lei (doravante PL) em referência visa acrescentar ao elenco de feriados obrigatórios, *ex novo*, a terça-feira de carnaval.

Segundo a sua “*Exposição de Motivos*”, o PL em apreço fundamenta tal intenção num extenso circunstancialismo que converge para a conclusão de que o Carnaval tem sido entendido como um feriado obrigatório, sobretudo no sector público, não sendo razoável, de acordo com o Grupo Parlamentar do Partido Ecologista “Os Verdes”, “*deixar nas mãos do Governo, a faculdade de, uma ou duas semanas antes, decidir não considerar a terça-feira de Carnaval como feriado*”.

A CIP discorda frontalmente do previsto no PL em apreço.

Desde logo, porquanto o circunstancialismo em que o PL assenta não corresponde, em geral, à realidade dos factos.

O Carnaval não tem sido entendido como um feriado obrigatório.

Bem pelo contrário. O Carnaval tem sido entendido como feriado facultativo.

Prova disso mesmo é a expectativa do sector público em aguardar pela decisão do Governo para proceder a ajustamentos que não estavam previstos nos planos iniciais, aprovados, não raro, no final do ano anterior.

Por outro lado, como se sabe, a terça-feira de carnaval é hoje, por força do n.º 1 do artigo 235º do Código do Trabalho (CT), um feriado facultativo – i.é, um dia que pode ser observado a título de feriado, mediante instrumento de regulamentação coletiva de trabalho (IRCT) ou contrato de trabalho.

Tornar, *ex novo*, a terça-feira de carnaval um feriado obrigatório, para além dos efeitos negativos, em termos económicos e de funcionamento das empresas, que tem ínsitos – os setores e empresas que o possam fazer têm à sua disposição os IRCT's e os contratos individuais – surge ao arrepio da corrente do nosso ordenamento jus laboral que sempre considerou tal feriado como facultativo, desde a Lei das Férias, Feriados e Faltas, aprovada pelo Decreto-Lei n.º 874/76, de 28 de dezembro (v. artigo 19º), que passou para o Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto (v. artigo 209º), e consta, hoje, do artigo 235º do CT em vigor.

2.

Por último, resta, ainda, acrescentar que, assumindo-se, como se assume, a matéria objeto do PL em apreço, do maior relevo no desenvolvimento das relações laborais, é inaceitável o afastamento destes assuntos dos seus principais atores: os Parceiros Sociais, que consensualizaram a solução que hoje vigora sobre a terça-feira de carnaval.

Isto numa época em que se reconhece que a consensualização de soluções em sede de Concertação Social, sobretudo em matérias relativas à legislação laboral, contribui decisivamente para o estabelecimento de um clima de paz social e de coesão social, que é tido como condição fundamental ao desenvolvimento harmonioso do País.

Seria a total descredibilização da Concertação Social, como “Os Verdes” reitera em querer prosseguir.

Face ao exposto, todo o conteúdo do PL em apreço se revela, para a CIP, linear e frontalmente rejeitável.

8.março.2019

Projeto de Lei n.º 1101/XIII/4.ª
Altera o Código do Trabalho, consagrando a Terça-Feira de Carnaval
como feriado nacional obrigatório

(Representação Parlamentar do Partido Pessoas-Animais Natureza)

– Nota Crítica da CIP –

Nota prévia

O Projeto de Lei em epígrafe visa proceder à **14.ª alteração ao Código do Trabalho** (doravante CT), aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

O Código do Trabalho, desde a sua aprovação, em 2009, já sofreu **13 alterações** ao seu regime.

Verifica-se, assim, que o referido Código foi objeto de mais de **1 alteração por ano**.

A CIP, não obstante entender que os regimes jurídicos devem acompanhar a evolução das múltiplas dimensões da sociedade, considera que mudança constante dos regimes não confere ou permite a devida estabilidade dos “sistemas”, circunstância que condiciona o efeito útil dos mesmos.

1.

O Projeto de Lei (doravante PL) em referência visa acrescentar ao elenco de feriados obrigatórios, *ex novo*, a terça-feira de carnaval.

Segundo a sua “*Exposição de Motivos*”, o PL em apreço fundamenta tal intenção num extenso circunstancialismo que converge para a conclusão de que o Carnaval tem sido entendido como um feriado obrigatório, sobretudo no sector público, e que, de acordo com a Representação Parlamentar do Partido Pessoas-Animais-Natureza (PAN), “*ainda que para o sector privado este feriado seja facultativo, uma parte significativa das empresas, adicionam a Terça-Feira de Carnaval à lista de feriados obrigatórios, por via de instrumentos de regulamentação colectiva, como contratos colectivos e acordos de empresa*”.

A CIP discorda frontalmente do previsto no PL em apreço.

Desde logo, porquanto o circunstancialismo em que o PL assenta não corresponde, em geral, à realidade dos factos.

O Carnaval não tem sido entendido como um feriado obrigatório.

Bem pelo contrário. O Carnaval tem sido entendido como feriado facultativo.

Prova disso mesmo é a expectativa do sector público em aguardar pela decisão do Governo para proceder a ajustamentos que não estavam previstos nos planos iniciais, aprovados, não raro, no final do ano anterior.

Por outro lado, como se sabe, a terça-feira de carnaval é hoje, por força do n.º 1 do artigo 235º do Código do Trabalho (CT), um feriado facultativo – i.é, um dia que pode ser observado a título de feriado, mediante instrumento de regulamentação coletiva de trabalho (IRCT) ou contrato de trabalho.

Tornar, *ex novo*, a terça-feira de carnaval um feriado obrigatório, para além dos efeitos negativos, em termos económicos e de funcionamento das empresas, que tem ínsitos – os setores e empresas que o possam fazer têm à sua disposição os IRCT's e os contratos individuais – surge ao arrepio da corrente do nosso ordenamento jus laboral que sempre considerou tal feriado como facultativo, desde a Lei das Férias, Feriados e Faltas, aprovada pelo Decreto-Lei n.º 874/76, de 28 de dezembro (v. artigo 19º), que passou para o Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto (v. artigo 209º), e consta, hoje, do artigo 235º do CT em vigor.

2.

Por último, resta, ainda, acrescentar que, assumindo-se, como se assume, a matéria objeto do PL em apreço, do maior relevo no desenvolvimento das relações laborais, é inaceitável o afastamento destes assuntos dos seus principais atores: os Parceiros Sociais, que consensualizaram a solução que hoje vigora sobre a terça-feira de carnaval.

Isto numa época em que se reconhece que a consensualização de soluções em sede de Concertação Social, sobretudo em matérias relativas à legislação laboral, contribui decisivamente para o estabelecimento de um clima de paz social e de coesão social, que é tido como condição fundamental ao desenvolvimento harmonioso do País.

Seria a total descredibilização da Concertação Social, como o “PAN” reitera em querer prosseguir.

Face ao exposto, todo o conteúdo do PL em apreço se revela, para a CIP, linear e frontalmente rejeitável.

8.março.2019