ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA
COMISSÃO DE ASSUNTOS CONSTITUCIONAIS,
DIREITOS, LIBERDADES E GARANTIAS

**EXCELENTÍSSIMA SENHORA
PRESIDENTE DA ASSEMBLEIA DA
REPUBLICA**

Ofício n.º 531/XII/1ª – CACDLG /2012 **Data: 28-03-2012**

ASSUNTO: Parecer sobre a Proposta de Lei n.º 46/XII/1.ª (GOV).

Para os devidos efeitos, junto se envia parecer relativo à **Proposta de Lei n.º 46/XII/1.ª (GOV)** – "*procede à terceira revisão do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro*", tendo as respetivas partes I e III sido aprovadas com os votos favoráveis do PSD, do CDS-PP, e do PS e os votos contra do PCP e do BE, verificando-se a ausência do PEV, na reunião de 28 de Março 2012 da Comissão de Assuntos Constitucionais, Direitos, Liberdades e Garantias.

Com os melhores cumprimentos,

O Presidente da Comissão

(Fernando Negrão)

ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA
Divisão de Apoio às Comissões
CACDLG
N.º Único 426635
Entrada/Saída n.º 531 Data: 28/03/12

Comissão de Assuntos Constitucionais, Direitos, Liberdades e Garantias
Assembleia da República – Palácio de São Bento
1249-068 Lisboa
Tel: 21 391 95 30/21 391 96 67 **Fax: 21 393 69 41**

ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA

COMISSÃO DE ASSUNTOS CONSTITUCIONAIS, DIREITOS, LIBERDADES E GARANTIAS

PARECER

PROPOSTA DE LEI N.º 46/XII/1ª (GOV) – PROCEDE À TERCEIRA REVISÃO DO CÓDIGO DO TRABALHO, APROVADO PELA LEI N.º 7/2009, DE 12 DE FEVEREIRO

PARTE I - CONSIDERANDOS

I. a) Nota introdutória

O Governo tomou a iniciativa de apresentar, em 9 de Fevereiro de 2012, a **Proposta de Lei n.º 46/XII/1ª** – "*Procede à terceira revisão do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro*".

Esta apresentação foi efectuada nos termos do disposto na alínea d) do n.º 1 do artigo 197.º da Constituição da República Portuguesa e do artigo 118.º do Regimento da Assembleia da República, reunindo os requisitos formais previstos no artigo 124.º desse mesmo Regimento.

Por despacho de Sua Excelência, a Presidente da Assembleia da República, de 10 de Fevereiro de 2012, a iniciativa vertente baixou às Comissões de Assuntos Constitucionais, Direitos, Liberdades e Garantias, de Economia e Obras Públicas, de Educação Ciência e Cultura, e de Segurança Social e do Trabalho (comissão competente), para emissão do respectivo parecer.

Na reunião de 15 de Fevereiro de 2012, foi nomeado relator o Senhor Deputado João Oliveira (PCP), cujo parecer[1] foi, porém, rejeitado, na reunião de 21 de Fevereiro de 2012, com os votos contra do PSD, PS e CDS-PP, abstenção da Sra. Deputada Isabel Moreira, e a favor do PCP e do BE, razão pela qual foi nomeado um novo relator: o signatário do presente parecer.

A discussão na generalidade desta iniciativa encontra-se já agendada para o próximo dia 28 de Março de 2012.

Refira-se que a Proposta de Lei foi publicada em separata do Diário da Assembleia da República no dia 18 de Fevereiro de 2012 (Separata n.º 7/XII/1ª), tendo decorrido a respectiva discussão pública até 19 de Março de 2012

I b) Do objecto, conteúdo e motivação da iniciativa

A Proposta de Lei n.º 46/XII/1ª, apresentada pelo Governo, visa proceder à revisão do Código do Trabalho, dessa forma implementando os compromissos assumidos no Memorando de Entendimento sobre as Condicionalidades de Política Económica, de 17 de Maio de 2011, e no Acordo de Concertação Social, assinado no dia 18 de Janeiro de 2012 (*Compromisso para o Crescimento, Competitividade e Emprego*).

Considera o Governo que "*revela-se essencial uma legislação laboral flexível, concentrada na proteção do trabalhador, e não do posto de trabalho, no quadro de um modelo de flexisegurança, que fomente a economia e a criação de emprego e que vise combater a segmentação crescente do mercado de trabalho*" e que "*Mais se revela*

[1] O parecer era no sentido de que "*a Proposta de Lei n.º 46/XII/1ª (Gov) não reúne os requisitos constitucionais e regimentais para ser discutida e votada em Plenário*", porquanto concluía (conclusão 3ª) que "*Várias normas da Proposta de Lei violam preceitos constitucionais relativos aos direitos, liberdades e garantias dos trabalhadores*".

fundamental, atendendo às circunstâncias atuais, dotar as empresas de instrumentos adequados de resposta a situações de crise" – cfr. exposição de motivos.

Refere o Governo, na exposição de motivos, que a alteração ao Código do Trabalho (CT) se apresenta como uma medida necessária e adequada ao prosseguimento dos objectivos de melhorar a legislação laboral, quer através da sua actualização e sistematização, quer mediante a agilização de procedimentos; de promover a flexibilidade interna das empresas; e de promover a contratação colectiva, identificando quatro matérias fundamentais, a saber:

i. Organização do tempo de trabalho;
ii. Fiscalização das condições de trabalho e comunicações à Autoridade para as Condições de Trabalho;
iii. Alterações ao regime de cessação do contrato de trabalho por motivos objectivos;
iv. Alteração ao regime aplicável aos instrumentos de regulação colectiva de trabalho.

i. Organização do tempo de trabalho

A este respeito, importa salientar que a Proposta de Lei introduz um conjunto de medidas com destaque para as matérias relativas à flexibilidade do tempo de trabalho, à retribuição do trabalho suplementar, às férias, feriados e faltas, e à redução ou suspensão da laboração por motivos de crise empresarial.

No âmbito da **organização flexível do tempo de trabalho**, destacam-se as seguintes medidas:

- A criação de um banco de horas individual, por acordo entre o empregador e o trabalhador, através do qual é permitido o aumento do período normal de trabalho em até duas horas diárias, com o limite de cinquenta horas semanais e de cento e cinquenta horas anuais (cfr. aditamento de um novo artigo 208º-A ao CT);
- A criação do banco de horas grupal, por decisão do empregador, caso uma

maioria de 60% ou de 75% de trabalhadores se encontre abrangida por banco de horas previsto por instrumento de regulamentação coletiva ou por acordo das partes, respetivamente (cfr. aditamento de um novo artigo 208º-B ao CT);

- A modificação do regime do intervalo de descanso, estabelecendo que, em caso de prestação de trabalho superior a dez horas, o intervalo de descanso possa ter lugar após seis horas de trabalho consecutivo (cfr. alteração ao artigo 213º, n.º 1, do CT).

A nível da **retribuição de trabalho suplementar**, salienta-se:

- A eliminação do descanso compensatório em caso de prestação de trabalho suplementar, assegurando-se, em qualquer caso, o descanso diário e o descanso semanal obrigatório (cfr. alteração ao artigo 229º do CT);
- A redução para metade dos valores pagos a título de acréscimo de retribuição (cfr. artigo 268º do CT);
- Em consonância com estas alterações, a redução para metade do acréscimo de retribuição devida por trabalho normal prestado em dia feriado em empresa não obrigada a suspender o funcionamento nesse dia (cfr. alteração ao artigo 269º, n.º 2, do CT).

Neste particular, refira-se que a Proposta de Lei determina a nulidade das disposições de instrumentos de regulação colectiva de trabalho e as cláusulas de contratos de trabalho celebrados antes da entrada em vigor desta lei que disponham sobre descanso compensatório por trabalho suplementar prestado em dia útil, em dia de descanso semanal complementar ou em feriado (cfr. artigo 7º, n.º 2, da PPL). Determina ainda que fiquem suspensas durante dois anos a contar da entrada em vigor desta lei as disposições de instrumentos de regulação colectiva de trabalho e as cláusulas de contratos de trabalho que disponham sobre acréscimos de pagamento de trabalho suplementar superiores aos estabelecidos pelo CT e sobre retribuição do trabalho normal prestado em dia de feriado, ou descenso compensatório por esse prestação, em empresa não obrigada a suspender o funcionamento nesse dia (cfr. artigo 7º, n.º 4, da PPL). Decorrido o prazo de dois anos sem que as referidas disposições ou

cláusulas tenham sido alteradas, os montantes por elas previstos são reduzidos para metade, não podendo, porém, ser inferiores aos estabelecidos no CT (cfr. artigo 7º, n.º 5, da PPL)

No domínio dos **feriados**, a Proposta de Lei procede à eliminação de quatro feriados, correspondentes a dois feriados civis (5 de Outubro e 1 de Dezembro) e a dois feriados religiosos (Corpo de Deus e 15 de Agosto) – cfr. alteração ao artigo 234º, n.º 1, do CT. O Governo pretende que esta medida produza efeitos já neste ano de 2012, embora em relação à eliminação dos dois feriados religiosos, a Proposta de Lei estabeleça que esta apenas produz efeitos depois de cumpridos os mecanismos previstos na Concordata celebrada, em 18 de Maio de 2004, entre a República Portuguesa e a Santa Fé (cfr. artigo 9º da PPL).

No que concerne ao **regime jurídico das férias**, a Proposta de Lei adopta as seguintes medidas:

- Eliminação da majoração de até três dias de férias, em caso de inexistência ou de número reduzido de faltas justificadas (cfr. alteração ao artigo 238º, n.º 3, do CT);
- Admissibilidade do encerramento da empresa, para férias dos trabalhadores, em caso de dia que esteja entre um feriado que ocorra à terça-feira ou à quinta-feira e um dia de descanso semanal, sem prejuízo da possibilidade de, por decisão do empregador, o referido encerramento ser compensado por prestação de trabalho por parte do trabalhador (cfr. alteração ao artigo 242º, n.º 2 alínea b), do CT) – esta alteração entra em vigor no dia 1 de Janeiro de 2013, devendo o empregador informar os trabalhadores abrangidos, até ao dia 15 de Dezembro de 2012, do encerramento a efectuar no ano de 2013 (cfr. artigo 10º, n.º 2, da PPL);
- Alteração ao regime de contabilização dos dias de férias, estabelecendo-se que, sempre que os dias de descanso do trabalhador coincidam com dias úteis, são considerados como dias de férias, em substituição daqueles, os sábados e os domingos que não sejam feriados (cfr. alteração ao artigo 238º, n.º 3, do CT).

A este respeito refira-se que o artigo 7º, n.º 3, da PPL determina que as majorações ao período anual de férias estabelecidas em disposições de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho ou cláusulas de contratos de trabalho posteriores a 1 de Dezembro de 2003 e anteriores à entrada em vigor desta lei são reduzidas em montante equivalente até três dias.

No âmbito do **regime das faltas** ao trabalho, é proposto que, em caso de falta injustificada num ou em meio período normal de trabalho diário, imediatamente anterior ou posterior a dia ou meio dia de descanso ou a feriado, o período de ausência a considerar para efeitos de perda de retribuição corresponderá à totalidade deste período – cfr. alteração ao artigo 256º, n.º 3, do CT.

São ainda introduzidas significativas alterações ao regime jurídico de **suspensão ou de redução de laboração em situação de crise empresarial**, de entre as quais se sublinham:

- A obrigatoriedade de a empresa ter a sua situação contributiva regularizada perante a administração fiscal e a segurança social, salvo quando se encontre em situação económica difícil ou em processo de recuperação de empresa (cfr. aditamento de um novo n.º 4 ao artigo 298º do CT);
- Na fase das comunicações e na fase de informação trimestral, a imposição ao empregador da disponibilização, aos trabalhadores e seus representantes, bem como ao serviço com competência do ministério responsável pela área do emprego e pela área de segurança social, de documentos de natureza contabilística e financeira que demonstrem os fundamentos da medida e que reflitam a situação da empresa (cfr. alteração aos artigos 299º, n.ºs 2 e 4, e 307º, n.º 1, do CT);
- A redução dos prazos de decisão do empregador de aplicação da medida e de início de execução da mesma, ambos de dez para cinco dias, possibilitando-se ainda o início imediato da sua aplicação em caso de acordo com os representantes dos trabalhadores, ou, na sua falta, da maioria dos trabalhadores abrangidos (cfr. alteração do n.º 4 do artigo 300º e do n.º 2 do artigo 301º do CT);
- A admissibilidade da prorrogação da medida, mediante comunicação do

empregador aos representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, aos próprios trabalhadores abrangidos (cfr. alteração do n.º 3 do artigo 301º do CT);

- A proibição de cessação de contrato de trabalho durante a aplicação da medida e nos 30 ou 60 dias seguintes, consoante a sua duração não exceda ou seja superior a seis meses, sob pena de devolução dos apoios recebidos em relação ao trabalhador em causa (cfr. alteração do n.º 2 do artigo 301º do CT);
- Em caso de frequência pelos trabalhadores de formação profissional adequada ao desenvolvimento da sua qualificação profissional, que aumente a sua empregabilidade, ou à viabilização da empresa e à manutenção dos postos de trabalho, a atribuição de um apoio no valor de 30% do Indexante de Apoios Sociais (IAS), ao empregador e ao trabalhador, em partes iguais (cfr. aditamento de um novo n.º 5 ao artigo 305º ao CT);
- A manutenção do apoio pelo serviço público competente da área da segurança social, correspondente a 70% da compensação retributiva (cfr. aditamento de um novo n.º 4 ao artigo 305º ao CT).

ii) <u>Fiscalização das condições de trabalho e comunicações à Autoridade para as Condições do Trabalho</u>

Nesta matéria, são adoptadas as seguintes medidas:

- Eliminação da obrigatoriedade do envio do regulamento de empresa (cfr. alteração ao n.º 3 do artigo 99º do CT);
- Aligeiramento do conteúdo das comunicações antes do início da actividade da empresa ou em caso de alteração (cfr. revogação do n.º 4 do artigo 127º do CT);
- Deferimento tácito do requerimento de redução ou exclusão do intervalo de descanso (cfr. aditamento de um novo n.º 4 ao artigo 213º do CT);
- Eliminação da obrigatoriedade do envio do mapa de horário de trabalho (cfr. revogação do n.º 3 do artigo 216º do CT);

- Eliminação da obrigatoriedade do envio do acordo de isenção de horário (cfr. revogação do n.º 3 do artigo 218º do CT).

iii) Alterações ao regime de cessação do contrato de trabalho por motivos objectivos

A Proposta de Lei introduz modificações no âmbito dos despedimentos por motivos objetivos (por extinção do posto de trabalho e por inadaptação), bem como nas compensações devidas em caso de cessação de contrato de trabalho.

No que se refere ao **despedimento por extinção do posto de trabalho**, a Proposta de Lei "*...transfere para o empregador a responsabilidade pela definição de um critério para a determinação do trabalhador atingido pela extinção do posto de trabalho, sempre que haja uma pluralidade de postos de trabalho com conteúdo funcional idêntico, impondo-lhe, contudo, a obrigação de adotar um critério relevante e não discriminatório, sob pena de ilicitude do despedimento.*

Além disso, é eliminada a obrigação que atualmente existe de colocação do trabalhador em posto compatível com a sua categoria profissional" – cfr. exposição de motivos e alteração ao artigo 368º do CT.

Relativamente ao **despedimento por inadaptação**, este passa a ser possível mesmo nas situações em que não tenham sido introduzidas modificações no posto de trabalho, quando haja uma modificação substancial da prestação realizada pelo trabalhador, de que resultem, nomeadamente, 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. Neste caso, deve o empregador informar o trabalhador da apreciação da actividade antes prestada, com uma descrição circunstanciada dos factos, demonstrativa da referida

modificação substancial da sua prestação, podendo este pronunciar-se nos cinco dias úteis posteriores à recepção desta comunicação. Ao trabalhador deve ser proporcionada formação profissional adequada, dispondo, na sequência da mesma, de um período de, pelo menos, 30 dias com vista à modificação da sua prestação - cfr. alteração ao artigo 375º, n.º 2 do CT.

Em caso de despedimento por inadaptação na situação prevista no n.º 2 do artigo 375º do CT, na redacção proposta pela PPL, é atribuído ao trabalhador o direito de denúncia do contrato de trabalho e de receber a respectiva compensação, desde o momento em que recebe a comunicação do empregador – cfr. aditamento de um novo n.º 2 ao artigo 379º do CT.

O despedimento poderá ainda ter lugar na inadaptação de objectivos previamente acordados em caso de inexistência de modificações do posto de trabalho

Quanto às **compensações por cessação do contrato de trabalho**, a Proposta de Lei visa alinhar os contratos anteriores a 1 de Novembro de 2011 ao regime previsto na Lei n.º 53/2011, de 14 de Outubro, para os novos contratos – cfr. alterações ao artigo 366º e revogação do artigo 366º-A do CT.

Para salvaguardar integralmente as expectativas dos trabalhadores relativamente ao período de tempo decorrido até ao início da aplicação dos novos valores de compensação, o artigo 6º, n.º 1, da PPL estabelece que, em caso de cessação de contrato de trabalho celebrado antes de 1 de Novembro de 2011, a compensação prevista no artigo 366º do CT, na redacção agora introduzida, é calculada do seguinte modo:

- Em relação ao período de duração do contrato até 31 de Outubro de 2012, o montante da compensação corresponde a um mês de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade;
- Em relação ao período de duração do contrato a partir de 1 de Novembro de 2012, o montante de compensação previsto no artigo 366º do CT;
- O montante total da compensação não pode ser inferior a 3 meses de retribuição base e diuturnidades.

Caso o montante da compensação a que o trabalhador tem direito até 31 de Outubro de 2012 exceda 12 retribuições e diuturnidades, ou 240 retribuições mínimas mensais garantidas, o trabalhador terá direito a esse montante, não sendo considerado para efeito do cálculo do valor total da compensação o período posterior a 1 de Novembro de 2012. Pelo contrário, caso o valor apurado até 31 de Outubro de 2012 não exceda aquele limite de 12 retribuições e diuturnidades, ou 240 retribuições mínimas mensais garantidas, ao mesmo acrescerá o montante que resultar da aplicação dos critérios estabelecidos a partir de 1 de Novembro de 2012, não podendo, contudo, o total da compensação exceder o referido limite de 12 retribuições e diuturnidades, ou 240 retribuições mínimas mensais garantidas – cfr. artigo 6º, n.º 4, da PPL.

A Proposta de Lei estabelece a imperatividade deste regime em relação aos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho anteriores que prevejam montantes superiores – cfr. artigo 7º, n.º 1 alínea b), da PPL.

iv) Alterações ao regime aplicável aos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho

Neste domínio, a Proposta de Lei permite que os contratos coletivos estabeleçam que determinadas matérias, tais como a mobilidade geográfica e funcional, a organização do tempo de trabalho e a retribuição, possam ser reguladas por convenção coletiva – cfr. alteração ao n.º 5 do artigo 482º do CT.

A Proposta de Lei admite ainda que, nas empresas com pelo menos 150 trabalhadores, as associações sindicais possam conferir às estruturas de representação colectiva dos trabalhadores os poderes para a celebração de convenções colectivas – cfr. alteração ao artigo 491º, n.º 3, do CT.

v) Outras alterações

São modificados os prazos de celebração e de duração do **contrato a termo de muita curta duração**: alarga-se o prazo inicial de uma semana para 15 dias, permitindo-se ainda que a duração total de contratos a termo com o mesmo empregador seja, em cada ano civil, de 70 dias de trabalho, ao invés dos actuais 60 dias – cfr. alterações ao artigo 142º do CT.

É também alterado o regime do **contrato de trabalho em comissão de serviço**, possibilitando-se que, mediante instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, este regime seja aplicado em caso de exercício de funções de chefia – cfr. alteração ao artigo 161º do CT. Todavia, esta alteração apenas será aplicável ao exercício de novas funções de chefia, com início após a entrada em vigor das alterações agora introduzidas ao CT – cfr. artigo 4º da PPL.

É igualmente alterado o artigo 356º, n.º 1, do CT, referente à **instrução do processo disciplinar relativo a despedimento por facto imputável ao trabalhador**, tendo em conta declaração de inconstitucionalidade, com força obrigatória geral, operada pelo Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 338/2010, de 22 de Setembro de 2010.

PARTE II – OPINIÃO DO RELATOR

O signatário do presente relatório exime-se, neste sede, de manifestar a sua opinião política sobre a Proposta de Lei n.º 46/XII/1ª (Governo), a qual é, de resto, de "*elaboração facultativa*" nos termos do n.º 3 do artigo 137.º do Regimento da Assembleia da República.

PARTE III - CONCLUSÕES

1. O Governo apresentou à Assembleia da República a Proposta de Lei n.º 46/XII/1ª – "*Procede à terceira revisão do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro*".

2. Esta Proposta de Lei incide sobretudo em quatro matérias fundamentais: organização do tempo de trabalho, fiscalização das condições de trabalho e comunicações à Autoridade para as Condições do Trabalho, alterações ao regime de cessação do contrato de trabalho e alteração ao regime aplicável aos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho.

3. Face ao exposto, a Comissão de Assuntos Constitucionais, Direitos, Liberdades e Garantias é de parecer:
   a) Que a Proposta de Lei n.º 46/XII/1ª (Governo) reúne os requisitos constitucionais e regimentais para ser discutida e votada em Plenário;
   b) Que deve ser dado conhecimento do presente parecer à Comissão de Segurança Social e Trabalho, a Comissão competente para a apreciação da referida Proposta de Lei.

PARTE IV – ANEXOS

A nota técnica, elaborada pelos serviços ao abrigo do disposto no artigo 131º do Regimento da Assembleia da República, será anexa ao parecer da Comissão de Segurança Social e Trabalho, que é a Comissão competente para a apreciação do Proposta de Lei n.º 46/XII/1ª (Governo).

É ainda anexada ao presente parecer, nos termos do n.º 4 do artigo 137.º, do Regimento da Assembleia da República, a posição política do Grupo Parlamentar do PCP.

Palácio de S. Bento, 23 de Março de 2012

O Deputado Relator

(Carlos Peixoto)

O Presidente da Comissão

(Fernando Negrão)

PARTIDO COMUNISTA PORTUGUÊS

Grupo Parlamentar

DECLARAÇÃO DE VOTO

DO PCP

Relatório e Parecer da Proposta de Lei N.º 46/XII/1ª (GOV) – Procede à terceira revisão do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro

O PCP votou contra o Relatório e Parecer agora aprovado na Comissão de Assuntos Constitucionais, Direitos, Liberdades e Garantias por entender que o mesmo não corresponde, de forma alguma, às exigências que a esta Comissão se colocam no pronunciamento que lhe cabe fazer sobre a referida Proposta de Lei do Governo, nomeadamente quanto à verificação dos requisitos constitucionais e legais da Proposta.

Apesar de se tratar de Relatório e Parecer da Comissão de Assuntos Constitucionais, Direitos, Liberdades e Garantias, o Relatório ignora por completo qualquer análise quanto à conformidade da referida proposta com a Constituição da República Portuguesa, emitindo no entanto parecer sobre matéria que não aprecia, afirmando o cumprimento dos requisitos constitucionais para discussão da Proposta de Lei em Plenário da Assembleia da República sem que a essa matéria se dedique uma única linha nos considerandos.

A proposta de Relatório e Parecer sobre a mesma Proposta de Lei apresentada pelo PCP no passado dia 20 de Março, e que viria a ser rejeitada com os votos contra do PS, PSD e CDS e abstenção da Deputada Isabel Moreira, continha uma reflexão aprofundada quanto à conformidade da Proposta de lei n.º 46/XII com a Constituição da República Portuguesa pronunciando-se pela inconstitucionalidade da Proposta de Lei, juízo que entendemos manter-se inteiramente correcto e adequado com os fundamentos que então expusemos e que agora se reproduzem:

A Constituição da República de 1976 procedeu à constitucionalização dos direitos laborais, em resultado de longas reivindicações e lutas protagonizadas pelos trabalhadores a partir dos movimentos sindicais e de massas, constitucionalização que perdura até aos dias de hoje. Os preceitos constitucionais com direta incidência no âmbito do Direito do Trabalho encontram-se, quase todos, nos Títulos II (Direitos, Liberdades e Garantias) e III (Direitos e Deveres Económicos). De acordo com o artigo 17º, esse conjunto é abrangido pelo regime dos Direitos, Liberdades e Garantias com especial saliência para o princípio da aplicação direta (nº 1 do artigo 18º).

Aquando da primeira revisão constitucional[1] foi autonomizado, no Título II, respeitante aos Direitos, Liberdades e Garantias, um capítulo específico respeitante aos direitos, liberdades e garantias dos trabalhadores, tendo a garantia da segurança no emprego sido consagrada expressamente como direito, liberdade e garantia dos trabalhadores[2].

As normas sobre a cessação do contrato revestem-se de interesse e ordem pública social, sendo a segurança no emprego um princípio fundamental na ordem jurídica portuguesa, garantindo que o trabalhador não seja privado do seu emprego, através da proibição dos despedimentos sem justa causa.

Assim, "a proibição constitucional implica, desde logo, ilegalidade e a consequente nulidade dos atos de despedimento sem justa causa".[3]

O ordenamento jurídico contém regras que determinam que a rutura do contrato por iniciativa do empregador seja precedida de um conjunto de formalidades destinadas, em regra, a dar prévio conhecimento ao trabalhador dos respetivos motivos e a possibilitar-lhe a sua defesa quando estes lhe sejam imputáveis.

De facto, sendo a obrigatoriedade da prova uma das principais garantias de qualquer arguido (*probare oportet nec suffict dicere*), não está a entidade empregadora exonerada do dever de recolha de um mínimo de elementos probatórios que confiram credibilidade à decisão de despedimento.[4]

Grande progresso para as relações laborais foi o surgimento de preceitos legais ou contratuais a impor certos formalismos para a entidade patronal aplicar sanções aos trabalhadores, primeiro passo no sentido de impedir a arbitrariedade do empregador, progresso eliminado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro e reposto por douto Acórdão do Tribunal Constitucional ao declarar, com força obrigatória geral, a inconstitucionalidade do artigo 356º, n.º 1 da Código do Trabalho (que eliminava a instrução do processo disciplinar.)

---

1 Lei Constitucional nº 1/82, de 30 de Setembro.

2 *Vide* o Acórdão nº 372/91 do Tribunal Constitucional.

3 J.J Gomes Canotilho e Vital Moreira, *ob.cit.*, p. 707.

4 Neste sentido, Jorge Leite, *Direito do Trabalho*, vol. II, Coimbra, p.215

Em juízo análogo, as alterações que pretendem ser impostas, poem em causa o artigo 53º da CRP. Efetivamente, o princípio da segurança no emprego e o princípio da proibição dos despedimentos sem justa causa visam, primordialmente, garantir a estabilidade da posição do trabalhador na relação de trabalho e de emprego e a sua não funcionalização aos interesses da entidade patronal ou à mera conveniência da empresa, pelo que a admissibilidade dos despedimentos por iniciativa da entidade patronal, foi sempre rodeada de um particular sistema legal de garantias substantivas e procedimentais, cuja restrição corresponderá à compressão daqueles princípios constitucionais.

Banco de horas (artigos 208.º-A e 208.º-B do Código do Trabalho)

A Proposta de Lei introduz dois novos tipos de banco de horas, o banco de horas individual (artigo 208.º-A) e o banco de horas grupal (artigo 208.º-B).

O banco de horas individual assenta na negociação individual entre trabalhador e empregador, não se exigindo a aceitação expressa do trabalhador face a uma proposta do empregador, bastando para o vincular a sua não oposição por escrito, valendo o seu silêncio como aceitação.

No banco de horas grupal verifica-se a possibilidade da sua imposição à totalidade dos trabalhadores de uma equipa, secção ou unidade económica, desde que, pelo menos, 60% ou 75% dos trabalhadores das mesmas estejam abrangidos por bancos de horas instituídos, respetivamente por Instrumento de Regulamentação Coletiva de Trabalho (IRCT) ou por acordos individuais.

O entendimento do Tribunal Constitucional (TC), quando submetidas as normas de flexibilização dos horários de trabalho à apreciação da constitucionalidade, ditou a sua concordância com o espírito e a letra da lei, contudo, tal entendimento não foi consensual, designadamente quanto à adaptabilidade grupal.

Contudo, é o próprio TC, no Acórdão n.º 338/2010, publicado no D.R., 1.ª série — n.º 216, de 8 de Novembro de 2010, que reconhece a criação destes mecanismos no interesse exclusivo dos empregadores e a desnecessidade do acordo dos trabalhadores na alteração do seu horário de trabalho e, logo, a sua definição unilateral: "a adaptabilidade grupal impõe que a disponibilidade de uma maioria de trabalhadores para aceitar um regime de adaptabilidade de tempo de trabalho se sobreponha às situações específicas de cada trabalhador individualmente considerado; o banco de horas é um mecanismo criado no exclusivo interesse dos empregadores, que prescinde da "necessidade de aceitação por parte dos trabalhadores individualmente considerados"; no horário concentrado, havendo instrumento de regulamentação coletiva, abdica-se da necessidade da sua aceitação.".

"A adaptação do tempo de trabalho às exigências do mercado" (conforme previsto no acordo tripartido) e não dos trabalhadores, com a adoção de medidas como "o regime de banco

de horas ser implementado mediante acordo entre o empregador e o trabalhador, admitindo o aumento de até duas horas diárias ao período normal de trabalho, com o limite de cinquenta horas semanais e de cento e cinquenta horas anuais" (artigo 3º da Proposta de Lei que adita os artigos 208º-A e 208º-B), traduz-se, pois, na da possibilidade de, por escolha do patrão o trabalhador passar a trabalhar mais 2 horas por dia, até um limite de 10 horas por dia durante 75 dias úteis (mais de 3 meses) sem pagarem horas extraordinárias.

Na medida em que prevêm a possibilidade de impor a aplicação de bancos de horas sem acordo, coletivo ou individual, e contra a vontade manifestada pelos trabalhadores que os não aceitaram, as normas dos artigos 208.º-Ae 208.º-B violam a alínea b), do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

Trabalho suplementar (artigos 226.º e 229.º do Código do Trabalho)

A Proposta de Lei introduz uma nova alínea (alínea g)) no artigo 226.º do Código do Trabalho, acrescentando ao elenco das prestações de trabalho que não integram a noção de trabalho suplementar o *"trabalho prestado para compensação do encerramento para férias previsto na alínea b) do n.º 2 do artigo 242.º por decisão do empregador"*.

Por outro lado, a Proposta de Lei altera o artigo 229.º do Código do Trabalho no sentido de eliminar o direito a descanso compensatório na sequência da prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar ou em dia feriado, determinando o alargamento da jornada de trabalho muito para lá do razoável.

Quanto ao trabalho suplementar, resulta quer dos fundamentos que justificam a limitação da prestação do trabalho suplementar (constantes quer no artigo 227.º do CT), quer do preceito constitucional relativo ao limite máximo da jornada de trabalho (artigo 59.º, nº 1, alínea d) da CRP), que o recurso ao regime do trabalho suplementar só será possível mediante a existência de circunstâncias excecionais não devendo pois a aplicação do regime "contrariar o princípio da limitação da indisponibilidade do trabalhador" e daí a "admissão e reconhecimento de escusa" em determinadas situações.

O recurso cada vez menor a este regime, por via do recurso aos regimes de adaptabilidade que podem ser impostos aos trabalhadores, leva à desvalorização do trabalho e dos trabalhadores. A redução para metade dos acréscimos retributivos pela prestação de trabalho suplementar, tem como único objetivo retirar direitos aos trabalhadores, na senda do embaratecimento e da não dignificação do trabalho, por forma a beneficiar as entidades patronais.

Ora, nos termos previstos no acordo tripartido "eliminar, com carácter imperativo, relativamente a IRCT's ou contratos de trabalho, o descanso compensatório, assegurando-se, em qualquer caso, o descanso diário e o descanso semanal obrigatório" e a redução para "metade os montantes pagos a título de acréscimo pela retribuição de trabalho suplementar (25% na primeira

hora ou fração desta e 37,5% por hora ou fração subsequente, em caso de trabalho suplementar prestado em dia útil; 50% por cada hora ou fração, em caso de trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado)" tais medidas reduzem, efetivamente, o salário e o valor do trabalho.

Na prática, a redução do pagamento do trabalho suplementar significa que os trabalhadores deixam de receber o equivalente a 93, 75 horas - 2 semanas, 1 dia, 5 horas e 45 minutos de trabalho.

Mas, como as horas extraordinárias são também compensadas (a 25%) em tempo de descanso retirado do horário normal, os trabalhadores que sejam obrigados pela empresa a esgotarem o banco de horas vão, para além disso, ter que trabalhar mais 4 dias, 5 horas e 30 minutos sem serem pagos por isso.

O direito ao repouso e ao lazer, à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar (artigo 59.º da CRP), bem como os direitos ao livre desenvolvimento da personalidade (artigo 26.º, n.º 1, da CRP), da proteção da família (artigo 67.º da CRP) e da saúde (artigo 64.º da CRP), com aqueles conexos, são desproporcionadamente afetados pelos normativos agora propostos. Esta reorganização do tempo de trabalho terá lugar, em várias circunstâncias, na ausência de qualquer tipo de manifestação de vontade do trabalhador (individual ou coletiva). A solução é ainda mais gritante quando a norma autoriza o recurso a este mecanismo ainda que tenha havido manifestação expressa em sentido contrário por parte do trabalhador.

Tais normas vão ainda, atendendo à situação social e laboral das mulheres portuguesas, os elevados níveis de precariedade, a discriminação salarial a que estão ainda sujeitas, as responsabilidades e encargos familiares que ainda obrigam a que despendam, em média, mais três horas por dia em trabalho doméstico além do horário de trabalho, vai prejudicar em especial as mulheres trabalhadoras, ao prejudicar fortemente (a todos, mas estas em particular) o direito à articulação da vida profissional e da vida extraprofissional.

"O Direito do Trabalho nasceu porque a igualdade entre o empregador e o trabalhador não passava de uma ficção. O facto de o trabalhador aparecer como parte mais fraca e a possibilidade real de o empregador abusar dos poderes que o próprio quadro contratual lhe confere justificaram desde cedo a intervenção do legislador no domínio das relações de trabalho e estiveram na génese deste ramo do Direito do Trabalho enquanto do ordenamento jurídico de fortíssima feição protecionista."[5]

Afirmam Gomes Canotilho e Vital Moreira que "o direito ao repouso (n.º 1/d) e os direitos com ele conexionados devem ser contados, por um lado, entre os direitos análogos aos direitos, liberdades e garantias (cfr. art. 17º) e, por outro lado, entre os direitos fundamentais derivados

---

5 José João Abrantes, *Questões Laborais*, n.º 22, Coimbra, 2003, p. 129

(cfr. supra, nota I), de tal modo que, uma vez obtido um determinado grau de concretização, esta não possa ser reduzida (a não ser nas condições do art. 18º), impondo-se diretamente a entidades públicas e privadas. Neste âmbito há que ter em conta igualmente as convenções internacionais da OIT sobre a matéria. O direito ao limite máximo da jornada de trabalho, ao descanso semanal e a férias periódicas pagas são alguns dos marcos da lenta emancipação dos trabalhadores desde o séc. XIX. Trata-se também de garantias do direito dos trabalhadores ao desenvolvimento da personalidade (art. 26º-1) e à saúde (art. 64.º), pelo que se pode colocar o problema de saber se não serão irrenunciáveis, pelo menos quando a um mínimo essencial indispensável à proteção destes direitos.".[6]

"A admissibilidade do ius variandi com base em estipulação contratual deverá também observar, pelo menos, os princípios da irrenunciabilidade global e definitiva a direitos, liberdades e garantias (...), e ter em conta a necessidade de harmonização com outros direitos fundamentais (direito a constituir família, direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal), não podendo, em qualquer caso, conduzir à indeterminação ou indeterminabilidade do objeto do contrato de trabalho."[7].

Ora, na medida em que determina a obrigatoriedade de prestação de trabalho para compensação do gozo de dias de férias violando o direito a férias periódicas remuneradas (artigo 226.º) e não respeita os direitos dos trabalhadores ao repouso e à prestação do trabalho em condições de higiene, segurança e saúde (artigo 229.º), a Proposta de Lei viola o disposto nas alínea c) e d) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

Compensação em caso de cessação de contrato de trabalho (Artigo 6.º da Proposta de Lei)

O presente artigo estabelece o regime de cálculo da compensação a atribuir por cessação do contrato de trabalho, impondo limites que, pese embora não porem em causa a salvaguarda dos direitos adquiridos no que respeita estritamente ao 1.º dos períodos considerados (exceto nos casos em que o contrato tenha tido uma duração inferior a três anos), não salvaguardam um tratamento igual a todos os trabalhadores

A solução proposta, determina a atribuição de montantes compensatórios diferenciados para determinados períodos de tempo iguais, ocorridos depois de Novembro de 2012.

Na medida em que possibilita a discriminação dos trabalhadores em função da respetiva antiguidade, o artigo 6.º da Proposta de Lei viola o artigo 13.º da Constituição da República Portuguesa.

---

6 J. J. Gomes Canotilho e Vital Moreira, *Constituição da República Portuguesa Anotada*, 4ª edição, Coimbra, 2007, Volume I, pp. 773 e 774

7 J. J. Gomes Canotilho e Vital Moreira, *ob.cit.*, p. 713

Despedimento por inadaptação (alíneas d) e e) do n.º 1 e n.º 2 do artigo 375.º do Código do Trabalho)

Sobre a possibilidade de despedimento com base em motivos subjetivos – *in casu* – já se pronunciou várias vezes o TC, nomeadamente através do Acórdão n.º 107/88, onde se lê que *"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"*.

Também no Acórdão n.º 64/91 entendeu o Tribunal Constitucional que o conceito de justa causa, constante do artigo 53.º da CRP, pode abranger situações ou circunstâncias objetivas, 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: *"Já se não estará perante situações de despedimento com base em justa causa, quando se permite a cessação do contrato de trabalho pela causa objetiva 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 objetivas, para ser constitucionalmente legítimo pôr-se termo ao contrato de trabalho."*

O aligeiramento das exigências procedimentais em matéria de processo de despedimento por inadaptação ou extinção do posto de trabalho, bem como a inclusão de critérios arbitrários e objetivos é suscetível de restringir o princípio da segurança no emprego consagrado no artigo 53º da Constituição, não se vislumbrando sequer qual o bem que se pretende proteger com tais restrições a este princípio fundamental que não se prendam com o interesse das entidades patronais, interesse já antigo, em flexibilizar e aligeirar os procedimentos conducentes à cessação dos contratos de trabalho.

A Proposta de Lei introduz alterações ao regime de despedimento por inadaptação e cria um novo tipo de despedimento por inadaptação em que esta é indiciada pela redução continuada da produtividade ou de qualidade, em avarias repetidas nos meios afetos 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, ou ainda por não cumprimento de objetivos acordados entre o trabalhador e o empregador.

Estas soluções conduzem à eliminação das causas objetivas de cessação do contrato de trabalho relacionadas com a culpa do empregador, possibilitam a arbitrariedade dos despedimentos efetuados por conveniência do empregador e sem justificação em causas objetivas.

Nesta medida, as normas constantes da Proposta de Lei relativas à eliminação das alíneas d) e e) do n.º 1 e ao n.º 2 do artigo 375.º do Código do Trabalho violam o disposto no artigo 53.º da Constituição da República Portuguesa.

Despedimento por extinção do posto de trabalho (n.ºs 2 e 4 do artigo 368.º do Código do Trabalho)

No que diz respeito ao despedimento por extinção do posto de trabalho, a Proposta de Lei n.º 46/XII/1ª vem eliminar um conjunto de critérios de seleção objetivos 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, substituindo-os pela atribuição ao empregador da faculdade de definir, ele próprio, critérios relevantes e não discriminatórios face aos objetivos subjacentes à extinção do posto de trabalho (n.º 2), alterando ainda o conceito de subsistência da relação de trabalho, definindo-a como a situação verificada quando *"o empregador demonstre ter observado critérios relevantes e não discriminatórios face aos objetivos subjacentes à extinção do posto de trabalho"*.

A elaboração casuística, *ad hoc,* de critérios de seleção, não garante a objetividade na seleção do trabalhador a despedir imposta pela CRP. Antes permite a elaboração de critérios subjetivos para a determinação do despedimento, violando o conceito de justa causa, tal como referido no artigo 53.º da CRP.

Assim sendo, as alterações propostas aos n.ºs 2 e 4 do artigo 368.º do Código do Trabalho possibilitam a existência de despedimentos arbitrários violando o disposto no artigo 53.º da Constituição da República Portuguesa.

Delegação de poderes em matéria de contratação colectiva (artigo 491.º do Código do Trabalho)

A Constituição consagra, na competência das associações sindicais (art. 56º, n.ºs 3 e 4), para cumprir o desiderato fundamental de defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores que representem, o direito de contratação coletiva. Este é um direito de natureza coletiva, dos trabalhadores, em cuja representação agem as associações sindicais. Em sede constitucional, porém, tal direito não é reconhecido a mais nenhuma outra categoria ou entidade.

De facto, o direito de contratação coletiva, enquanto direito dos trabalhadores "significa,

designadamente, o direito de regularem coletivamente as relações de trabalho com os empregadores ou as suas associações representativas, substituindo o fraco poder contratual do trabalhador individual pelo poder coletivo organizado do sindicato." [8]

É que, afirmando com a Conselheira Maria Fernanda Palma, no Acórdão n.º 306/2003, a natureza do direito à contratação coletiva como direito fundamental dos trabalhadores é expressão do Estado Social e não pura decorrência da autonomia privada: "Enquanto direito dos trabalhadores e não, obviamente, dos empregadores, o direito à contratação coletiva não pode ser encarado no mesmo plano que a liberdade negocial dos empregadores. Se é um direito dos trabalhadores, não pode ter exatamente o mesmo conteúdo que a autonomia privada reconhecida a todos os cidadãos e que a Constituição nem explicita como direito específico. O direito à contratação coletiva só é um direito específico e um direito fundamental enquanto, no seu conteúdo mínimo, atinja três fins: compensação do desequilíbrio negocial entre os trabalhadores e os empregadores (modo de realização da igualdade material); especial vinculatividade contra uma eventual ausência de vontade negocial dos empregadores e alternativas negociais desequilibradas (ao nível do contrato individual de trabalho); papel de fonte de Direito do Trabalho, que afasta normas legais não imperativas menos favoráveis para os trabalhadores (no plano infraconstitucional, a consagração do favor laboratoris antecedeu a própria Constituição de 1976, tendo sido concretizada pelo artigo 13.º, n.º 1, do Decreto Lei n.º 49 408, de 21 de Novembro de 1969)."

"Sendo a atividade sindical e a contratação coletiva suportada somente pelos trabalhadores sindicalizados, merece proteção constitucional o seu interesse em reservar para si as regalias que não sejam obrigatoriamente uniformes, sob pena de premiar o fenómeno do "free rider", ou seja, os trabalhadores que tiram proveito da ação coletiva, sem nela se envolverem e se suportarem os respetivos encargos."(...) "A proteção exclusiva das associações sindicais, inserida, aliás, no âmbito da garantia especial dos direitos dos trabalhadores, é expressão do favor laboratoris perfilhado pela Constituição; o qual, obviamente, não se compaginaria com um estatuto de igualdade dos chamados "parceiros sociais."[9]

Sublinhe-se, ainda, que a possibilidade de determinar via IRCT matérias como a "mobilidade geográfica e funcional, a organização do tempo de trabalho e a retribuição", quando conjugada com as demais disposições, nomeadamente a derrogação do princípio do tratamento mais favorável, poderá significar que estes instrumentos estabeleçam condições menos favoráveis do que as previstas na lei, violando o princípio da proibição do retrocesso social.

---

8 J.J. Gomes Canotilho e Vital Moreira, *ob.cit.*, p. 744

9 J.J. Gomes Canotilho e Vital Moreira, *ob.cit.*, p. 748 e p. 731, respetivamente.

PARTIDO COMUNISTA PORTUGUÊS

Grupo Parlamentar

A Proposta de Lei prevê a possibilidade de atribuição, por parte das associações sindicais, dos poderes de contratação coletiva a estrutura de representação dos trabalhadores na empresa, desde que esta empregue, pelo menos, 150 trabalhadores.

Esta proposta contende com o n.º 3 do artigo 56.º da Constituição da República Portuguesa, que estabelece que compete às associações sindicais exercer o direito de contratação coletiva e levanta dificuldades quanto à aplicação das convenções coletivas cujo âmbito é definido em função do princípio da filiação (artigo 496.º do Código do Trabalho).

Artigo 7.º da Proposta de Lei

A Proposta de Lei determina a anulação ou suspensão de uma parte significativa das convenções coletivas de trabalho, desequilibrando o seu conteúdo em desfavor dos trabalhadores e impondo pela lei soluções que violam o disposto em convenções negociadas livremente e nos termos da lei.

Esta norma da Proposta de Lei viola o disposto no n.º 3 do artigo 56.º da Constituição da República Portuguesa.

Palácio de S. Bento, 28 de Março de 2012

O Deputado,

(João Oliveira)