



Exmo. Senhor Presidente
Comissão Parlamentar de Trabalho e
Segurança Social
Assembleia da República - Palácio de São Bento
1249-068, Lisboa
Email: 10ctss@ar.parlamento.pt

0823/2018

2018-07-12

Assunto: Pronúncia pública – Proposta de Lei n.º 136/XIII (3.ª) – Altera o Código do Trabalho e respetiva regulamentação, e o código dos regimes contributivos do sistema previdencial da segurança social

Exmo. Senhor Presidente,

Relativamente ao assunto referenciado e em face das medidas constantes da proposta de lei objeto de pronúncia e que integram o pacote laboral apresentado pelo Governo em 2018, cumpre referir o seguinte:

1. Alteração aos arts. 42.º, 44.º e 63.º, referentes à parentalidade

O STE congratula-se com todos os projetos que visem o reforço dos direitos de maternidade e paternidade. Aprofundar a proteção das crianças, a proteção das famílias e promoção da natalidade, devem ser prioridades de qualquer força política.

De acordo com os números referentes ao ano de 2017, este foi ano em que a população portuguesa mais diminuiu, tendo aumentado o número de óbitos e reduzido o número de nascimentos. O número de idosos existentes por cada 100 jovens é cada vez maior.

É urgente alterar esta tendência. É urgente criar medidas de apoio à parentalidade.



Nesta medida, não obstante consideramos positivas as medidas propostas, entendemos que muito mais deveria ser feito neste âmbito

2. Alteração ao art. 112.º - Duração do período experimental

Prevê-se, como principal inovação, a determinação de que o período experimental passaria a ser para todos os trabalhadores à procura de primeiro emprego e desempregados de curta duração de 180 dias.

Não podemos concordar com esta alteração. De facto:

- a) O alargamento do período experimental foi já julgado inconstitucional por decisão do Tribunal Constitucional n.º 632/2008, publicado no Diário da República de 9 de janeiro de 2009.

Conforme bem sintetizado neste Acórdão o período experimental corresponde a um período de prova; *“Este tempo de prova existe para que as possam determinar – no quadro de uma relação laboral já vivida – se a projeção que fizeram quanto à conveniência da contratação se adequa às condições efetivas em que se processa a prestação de trabalho”*. A duração do período experimental está por isso dependente do cargo exercido.

Ora, com a alteração proposta o período experimental **passará a ter em conta a qualidade do sujeito**, isto é, se está à procura do primeiro emprego ou se é desempregado de longa duração. **Nesta medida não podemos deixar de concluir que se trata de uma violação do princípio da igualdade, constitucionalmente consagrado**. Discrimina-se, sem que para tal exista fundamento, um grupo de trabalhadores por estar à procura de primeiro emprego ou ser desempregado de longa duração.



Acresce ainda que contrariamente ao proposto pelo Governo e apresentado como medida justificativa para a proposta, **o aumento do período experimental para estes trabalhadores não contribuirá para “estimular a sua inserção no mercado de trabalho de forma mais estável do que a que resultaria da sua contratação com em regime de contratos de trabalho a termo”.**

De facto, estes trabalhadores têm de acordo com o regime atual um contrato a termo. Com a alteração proposta passam a ter um contrato a tempo indeterminado, mas com um período experimental com a duração de um contrato de trabalho a termo.

Acresce que se com o contrato a termo teriam direito a uma compensação em caso de caducidade, cessando o contrato a tempo indeterminado durante o período experimental não terá direito a qualquer indemnização.

Nesta medida, encontra-se violado o princípio da proporcionalidade. À semelhança do que concluiu o Acórdão n.º 632/2008 a medida legislativa não é necessária ou exigível para o fim que visa prosseguir.

Por último, será ainda de referir que, conforme resultou evidente do Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 64/91, o período experimental é uma exceção constitucionalmente admissível ao **princípio da segurança no emprego**, previsto no art. 53.º da Constituição da República Portuguesa. **Ao não existir fundamento para o alargamento proposto este princípio será também violado.**

3. Alteração aos art.s 148.º e 149.º - Duração do contrato a termo

Concordamos com a alteração proposta.

No entanto, sob pena de se criar uma situação de violação do princípio da igualdade, constitucionalmente consagrado, deverá também alterar-se à Lei Geral do Trabalho



em Funções Públicas que, no seu art. 60.º, estabelece a duração máxima do contrato a termo em três anos.

Sem que este artigo seja alterado criar-se-á uma discriminação infundada entre trabalhadores públicos e privados, perpetuando-se as situações de precariedade na Administração Pública.

4. Alteração ao art. 208.º- B e revogação do art. 208-A – Regime do banco de horas

O STE, enquanto associação sindical representante dos trabalhadores públicos, têm-se reiteradamente pronunciado contra os regimes de adaptabilidade e banco de horas, com especial ênfase para os regimes grupais. **Em nosso entender e considerando as especificidades da Administração Pública, estes regimes consubstanciam uma desregulação do horário de trabalho, maioritariamente, sem vantagens para o trabalhador e sem comprovados resultados quanto ao aumento da produtividade.**

Uma vez que esta alteração é também aplicável aos trabalhadores públicos por via do disposto no art. 106.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, não podemos deixar de nos pronunciar contra a mesma.

Permitir-se que mediante o acordo de apenas 65% dos trabalhadores o banco de horas seja aplicado a todos, tendo por base um regime do banco de horas elaborado pelo empregador sem que se preveja sequer a acordo dos sindicatos (mas sim a mera comunicação) **não poderá deixar de ser visto como uma compressão dos direitos dos trabalhadores.**

Por último, consideramos ainda que esta medida é contrária a um dos objetivos apresentados pelo Governo: o reforço da contratação coletiva. Alargar o regime de banco de horas grupal determinará a menor necessidade de recurso ao banco de horas por contratação coletiva, em que a posição dos trabalhadores em sede negocial se



encontra devidamente acautelada uma vez que é necessário o acordo das associações sindicais.

5. Alterações a vários preceitos do regime da contratação coletiva

Quanto ao art. 497.º do Código do Trabalho, referente à escolha de convenção aplicável, consideramos que o mesmo deve ser revogado por corresponder a uma inadmissível exceção do princípio da filiação esvaziando o conteúdo da contratação coletiva.

A contratação coletiva resulta da atividade sindical e se todos os trabalhadores podem livremente inscrever-se ou não nos sindicatos, apenas devem beneficiar do produto desta atividade as pessoas que estejam filiadas. As pessoas podem legitimamente optar pela não filiação mas, nesse caso, não podem tirar proveito direto da atividade sindical. As organizações sindicais são e devem ser financiadas única e exclusivamente pelas quotas dos seus associados.

Relativamente à arbitragem para suspensão do período de sobrevivência e mediação, introduzida pelo art. 501.º-A, não compreendemos qual o fundamento para que a mesma seja atribuída ao Conselho Económico e Social. A Constituição da República Portuguesa (artigo 92.º) apenas confere a este Conselho dois tipos de competências, uma consultiva e uma de concertação social.

Aliás, nos termos da Lei a competência para a “*conciliação e mediação de conflitos coletivos de trabalho, nomeadamente os que resultem da celebração ou revisão das convenções coletivas*” (al. a) do nº 4 do art. 2.º do Decreto Regulamentar n.º 4/2012, de 12 de abril) compete a Direção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho

Todas as alterações constantes da presente proposta de lei, consubstanciam meras alterações pontuais ao regime de contratação coletiva. Consideramos que no âmbito da contratação coletiva deverá ainda ponderar-se uma alteração essencial: O art. 476.º do Código do Trabalho estabelece que as normas legais podem ser afastadas



por IRCT em sentido menos favorável, assinalando exceções relativamente a algumas matérias que só poderiam ser reguladas em sentido mais favorável (artigo 3.º, n.º 3 do Código do Trabalho).

Relembramos que o princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador constitui um princípio basilar para a garantia de um maior equilíbrio no quadro das relações laborais, por permitir a escolha, de entre as várias normas reguladoras de uma relação laboral, daquela que estabeleça as condições mais favoráveis ao trabalhador, ainda que se trate de uma norma de hierarquia inferior, como é o caso dos ACT.

Deste modo, o princípio do tratamento mais favorável impõe que os ACT não possam implicar um tratamento menos favorável ao estipulado na lei, só a fixação de melhores condições de trabalho é que poderá sobrepor-se às normas legais, só assim é possível a garantia de reequilíbrio das posições dos sujeitos do contrato de trabalho.

Assim, não podemos deixar de pugnar por uma redação que torne claro que os instrumentos de regulamentação coletiva não podem implicar um tratamento menos favorável do que o estipulado na lei e que só podem ser substituídos por outro com carácter globalmente mais favorável. De facto, só estas duas vertentes permitem salvaguardar o direito dos trabalhadores, respeitando a proibição do retrocesso social.

Com os melhores cumprimentos,

Pela Direção

(Maria Helena Rodrigues)