

- PARECER -

Assunto: Projecto de Lei nº 137/XIII/1ª (PCP), relativo ao combate à precariedade laboral

Em geral

No propósito expresso de “combate da precariedade laboral e reforço dos direitos dos trabalhadores”, o presente Projecto de lei propõe-se intervir fundamentalmente em várias vertentes, que se podem agrupar pelo seguinte tipo de medidas:

- a) a transformação em “certeza”(?) da presunção, já hoje consagrada (art. 12º do Código do Trabalho – CT), da existência de contrato de trabalho quando reunidos alguns índices ou indícios — vaticina-se que os proponentes lograrão este objectivo pela instituição de uma presunção *juris et de jure* (que não admite prova em contrário) de contrato de trabalho sem termo;
- b) a redução dos motivos que admitem a contratação a termo e do prazo para nova contratação a termo;
- c) a supressão dos contratos de muito curta duração;
- d) a redução do número máximo de renovações admitidas para os contratos a termo;
- e) o estabelecimento de sanções económicas para a contratação a termo.

A CCP – Confederação do Comércio e serviços de Portugal inspirou, em 2003, a fórmula que hoje consta do art. 140º CT: *a contratação a termo só é admitida para fazer face a necessidades temporárias de trabalho pelo tempo estritamente necessário à satisfação dessas necessidades*. Defendemos sempre, pois, que a mesma só deve ser admitida nestes casos, **mas em todos estes casos**.

Forçar a contratação sem termo nos casos em que **não** existe uma necessidade permanente de trabalho só contribui para empurrar para a não contratação ou para a contratação ilícita. Sempre assim foi entendido desde que o Governo de Mário Soares, em 1976, sentiu a necessidade de regular esta matéria.

Por outro lado, presumir a existência de contrato de trabalho com base em apenas alguns indícios pode ser um mau remédio: falseia a existência de contratos de trabalho que o não são. Presumir esta existência sem admitir prova em contrário viola o princípio constitucional da livre produção e apreciação da prova.

Em especial

1) Código do Trabalho

Art. 12º (Presunção de Contrato de trabalho)

1. O Projecto de lei estabelece que “existe contrato de trabalho”, onde hoje se estatui que “presume-se a existência de contrato de trabalho”.

Como isto apenas pode significar tornar inilidível a presunção hoje existente que admite prova em contrário, não pode deixar de considerar-se que assim incorre o legislador contra o princípio *constitucional* da livre apreciação da prova.

2. O Projecto reduz para dois os indícios da existência de contrato de trabalho.

Doravante, se uma pessoa for encontrada em casa ou nas instalações de outra a fazer uma reparação e se, por exemplo, os equipamentos ou instrumentos utilizados pertencerem ao beneficiário da prestação, passará aquela a ser considerada trabalhadora sem termo desta, o que é obviamente não só inaceitável como incompreensível.

3. Institui-se a “dependência económica” como novo índice da (presunção de) existência de contrato de trabalho.

Ora, “dependência económica” é conceito tão vago que nenhum jurista o define. Aliás, trabalhadores há — por exemplo a tempo parcial — que não pode dizer-se que dependem de

nenhum dos seus empregadores isoladamente considerados, “dependendo” de todos. Por outro lado, há muitos óbvios prestadores de serviços (os avançados) que “dependem economicamente” do(s) beneficiário(s) da sua prestação, sem que possa afirmar-se que são, a qualquer título, trabalhadores subordinados.

3. A proibição de nova contratação para o posto de trabalho do prestador de serviços em “dependência económica” contraria a liberdade de contratação privada e o direito ao trabalho.

Art. 139º (Contratação a termo e negociação colectiva de trabalho)

O regime da contratação a termo é hoje, já, em muitos dos seus aspectos injuntivo (não admite regulamentação convencional em contrário): é hoje já injuntivo, por exemplo, o regime da duração máxima dos contratos. Transformar **todo** o regime em injuntivo atenta contra **toda** a evolução recente do Direito do Trabalho português, que tanto tem apostado na contratação colectiva de trabalho, que passa a estar proscrita neste domínio.

Art. 140º (Motivos da contratação a termo)

O Projecto de lei elimina de uma assentada cinco (em oito) dos motivos que hoje — e desde 1989 — admitem os contratos a termo.

A norma é hoje, aliás, exemplificativa, o que se projecta terminar.

Nada há que explique — cumprido que seja o requisito geral de temporariedade da necessidade da empresa, a que referimos em geral — a eliminação cega de motivos.

Art. 142º (Contratos de muito curta duração)

A lei **nunca** proibiu os contratos a termo de muito curta duração, designadamente para actividades sazonais (agrícolas, turísticas ou comerciais).

Sem explicação, o Projecto elimina este preceito que continha um regime especial para estes contratos.



Art. 143º (Sucessão de contratos a termo)

A CCP sempre advogou que a proibição da sucessão de contratos a termo, assente em limites rígidos formais e temporais é, em si mesma, pouco racional: ou o motivo da contratação é lícito e admissível ou não é; se for lícito, nada justifica a proibição.

Sem outro efeito visível que não tornar mais rígido o regime, é aumentado de um terço para metade da duração do contrato a termo anterior o período de intervalo mínimo entre contratos a termo. Não se apresenta qualquer fundamento que torne esta medida não arbitrária.

Art. 148º (Duração dos contratos a termo)

1. O Projecto de lei reduz de três para duas o número máximo de renovações admitidas para os contratos a termo.

Esta medida coarcta, sem nenhum ganho visível — já que nenhum contrato a termo subsistirá se não existir na empresa uma **real** necessidade de trabalho —, a flexibilidade na gestão dos recursos humanos das empresas.

2. Reduzem-se ainda, em consonância com a supressão de motivos que admitem a contratação a termo, os casos de contratação a termo por período inferior a seis meses.

3. Num dos mais gravosos retrocessos em relação ao adquirido com o Código do Trabalho, **reduz-se de seis para três anos** a duração máxima dos contratos de trabalho a *termo incerto*.

Não existe nenhum motivo ligado à razoabilidade da duração dos contratos que justifique esta medida, passando a estar vedada a celebração de contratos que se ajustavam às **reais** necessidade de mão-de-obra das empresas.

Art. 149º (Renovação dos contratos a termo)



Passa a estar proscrita a estipulação inicial de que o contrato a termo não está sujeito a renovações.

Além de constituir limitação séria à liberdade negocial sem ganho para nenhuma das partes, não se vê razão para esta medida que impede a clarificação inicial dos termos contratuais.

II) Aditamento à Lei 7/2009

Entre várias medidas fiscais, contributivas e contra-ordenacionais de penalização de empresas que recorram à contratação indevida de trabalhadores a termo, avulta a **imposição do recrutamento de trabalhadores sem termo** para compensar aquela (nº 4).

Não se vê como tal possa conseguir-se sem violação do princípio e regra *constitucionais* da liberdade de iniciativa privada em que se filia a liberdade de contratação individual de trabalho pelas empresas.

ASM
24/03/2016

- PARECER -

Assunto: Alteração ao regime do trabalho temporário (Projecto de Lei nº 912/XIII, do PCP; Projecto de lei nº 904/XIII, do BE)

1. Ambos os Projectos de lei (doravante PL) coincidem no propósito de restringir o recurso ao trabalho temporário.

O PL do PCP restringe os motivos da admissibilidade e reduz para 6 meses a duração do contrato de utilização do trabalho temporário (cutt), e do contrato de trabalho temporário (ctt), que hoje pode atingir os dois anos conforme o motivo. Este PL também equipara a situação dos trabalhadores temporários à dos trabalhadores com vínculo directo ao utilizador de trabalho temporário (utt) sem ter em conta a duração do seu contrato, ao contrário do que ocorre hoje.

O PL do BE restringe também, em termos semelhantes aos do PL do PCP, os motivos de admissibilidade e a duração do cut e ctt. Por outro lado, este PL aplica o regime do trabalho temporário indiscriminadamente a todos os trabalhadores contratados por empresas prestadoras de serviços (*outsourcing*).

2. Verifica-se, actualmente, que a figura do trabalho temporário tem sido execrada como absolutamente nociva à economia e à situação dos trabalhadores abrangidos. Não concordamos.

O trabalho temporário tem uma função económica e social útil.

É positivo para as empresas de trabalho temporário (ett), na medida em que estas são, antes de mais, agentes económicos empresariais, lícitas porque enquadradas na lei vigente, geradoras de riqueza e de emprego. Necessário é que o Estado fiscalize toda a

actividade de trabalho temporário, posto que há uma grande disseminação do trabalho temporário prestado por unidades que giram à margem da lei, gerando concorrência desleal com as ett regulares, grave desprotecção dos trabalhadores envolvidos e prejuízo sério para todos os utt.

O trabalho temporário é também muito benéfico para os utt. Muitos destes são pequenas ou muito pequenas empresas, ou até cidadãos não empresários, que recorrem a este trabalho porque necessitam apenas da prestação pontual de actividade (que não justifica trabalho permanente), porque não têm meios de recrutar directamente trabalhadores especializados (como são, normalmente, os trabalhadores temporários) e porque confiam na idoneidade das ett como recrutadoras e formadoras de recursos humanos especializados.

O trabalho temporário é, finalmente, útil para os próprios trabalhadores temporários porque lhes dá garantias de idoneidade e fiabilidade na contratação (por empresas licenciadas), lhes proporciona formação (especialmente exigente para as ett), e lhes garante a ocupação e o emprego (não ficticiamente permanentes, mas os possíveis face às necessidades).

Não há, pois, razão para diabolizar estas formas de contratação do trabalho (ctt) e de serviços (cutt), posto que estão reguladas por lei em termos muito estritos e exigentes e são um factor positivo económica e socialmente.

3. Quanto à equiparação do *outsourcing* ao trabalho temporário, pensamos que não se justifica.

Um e outro são realidades distintas: o trabalho temporário assenta num contrato de trabalho comum (o ctt) com ou sem termo, a que se segue um contrato de prestação de serviços entre empresas (o cutt). O *outsourcing* nasce de um contrato de prestação de serviços com empresas fornecedoras de mão-de-obra, que, por sua vez, contratam e conservam, de forma estável, nos seus quadros os trabalhadores cujo trabalho cedem.

O *outsourcing* é, além de mais, uma forma lícita, perfeitamente enquadrada na lei e económica e socialmente justificada, de prestação de serviços empresariais. Gera riqueza



e é socialmente aceitável. Tem o seu cabimento como figura autónoma nos estritos termos em que se justifique razoavelmente.

ASM

22-01-2019

- PARECER -

Assunto: Alteração ao regime da presunção de contrato de trabalho e da contratação a termo (Projecto de lei nº 797/XIII, do PCP; Projecto de lei nº 729/XIII, do BE; Projecto de lei nº 550/XIII, do PAN).

1. O Projecto de lei (doravante PL) do PCP revoga a norma que admite a contratação a termo de trabalhadores à procura de primeiro emprego e de desempregados de longa duração.

É uma medida pouco compreensível, já que a contratação a termo — que só se justifica em caso de satisfação de necessidades temporárias de trabalho nas empresas e noutros, como este, muito pontuais — é uma forma de debelar o desemprego. Não a forma ideal, mas a que se justifica perante os casos concretos em que seja legalmente admissível.

Em qualquer caso, não é concebível que, quando uma empresa necessite *só* temporariamente de um trabalhador, vá contratá-lo com carácter permanente. Tal nunca acontece.

2. Além de, em geral, reduzirem os motivos da contratação a termo e, em alguns casos, a duração destes contratos, as PL do BE e do PAN coincidem em consagrar o direito a compensação por cessação do contrato a termo em *todos* os casos em que esta não decorra de declaração do trabalhador. É inadequado.

Quando o contrato a termo cesse, por exemplo, por acordo entre trabalhador e empregador ou por facto imputável ao trabalhador (doença, etc), não há razão atendível para atribuir tal compensação.

A compensação a que referimos é uma compensação pela precariedade do vínculo. Não faz sentido atribuí-la quando o contrato cesse por facto devido ao trabalhador ou *também* devido a este (por ex.: acordo).



ASM

22-01-2019

- PARECER -

Assunto: I- Proposta de Lei (PL) em alteração das leis de trabalho, na sequência do Acordo de Concertação Social de 2018.

II- Artigo 286º-A do CT, sobre transmissão de estabelecimento de empresa

NOTA PRÉVIA

O comentário que segue tem em conta a celebração do Acordo de Concertação Social de 2018 (doravante ACS) pela CCP, pelo que só considera as matérias que se julgue desrespeitá-lo, ou introduzidas para além deste, ou as normas julgadas inconstitucionais.

Aproveita-se para formular igualmente uma proposta de alteração do preceito do Art. 286º-A do Código do Trabalho com matéria que julgamos justificar-se e que não foi considerada aquando da sua formulação inicial.

NA ESPECIALIDADE

I

**ALTERAÇÃO ÀS LEIS LABORAIS NA SEQUÊNCIA DO ACORDO DE
CONCERTAÇÃO SOCIAL**

1) Art. 112º (*Duração do período experimental*)

Não obstante a previsão no ACS em termos genéricos, poderia melhorar-se a redacção deste preceito.

Na verdade, que significa computar no período experimental a duração de contratos anteriores de um dado trabalhador? Se do que se trata, como não pode deixar de ser, é de contratos com o mesmo empregador, sempre se poderia prever que se trate apenas de contratos anteriores com aquele empregador celebrados nos últimos *dois anos*, por exemplo, sob pena de fazer relevar situações muito anteriores que não devem contar como "*de experiência*" relevante.

2) Art. 182º (*Duração de contrato de trabalho temporário*)

Pensa-se que, tecnicamente e em obediência ao espírito do ACS, melhor ficaria:

Artigo 182º

1. [...]

2. O contrato de trabalho temporário a termo certo não está sujeito ao limite mínimo de duração do nº 2 do artigo 148º e, enquanto se mantiver o motivo justificativo, pode ser renovado até seis vezes.

3) Art. 344º (*Caducidade do contrato de trabalho a termo certo*)

Aparentemente, visa-se, com o novo nº 2 deste art. 344º, transpor em lei o estipulado no ACS: “clarificar que, no caso de as partes acordarem que o contrato a termo não está sujeito a renovação, se mantém o direito do trabalhador à compensação por caducidade”. Não é isto que a PL faz, estendendo indevidamente a equiparação a denúncia pelo empregador a situações de, por exemplo, impossibilidade de continuação do contrato, por incapacidade do trabalhador ou por outro motivo a este imputável.

Propõe-se assim, a seguinte redacção:

Artigo 344º

1. [...]

2. Em caso de caducidade do contrato de trabalho a termo certo por verificação do seu termo, o trabalhador tem direito a compensação correspondente a 18 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, calculada nos termos do artigo 366º, salvo se a caducidade decorrer de declaração do trabalhador nos termos do número anterior ou de outra causa a ele devida.

4) Art. 456º (*Extinção de associações*)

Duvida-se que a norma proposta para o novo nº 3 seja compatível com as regras portuguesas e comunitárias sobre protecção de dados pessoais e sigilo de filiação em associação de empregadores.

5) Art. 502º (*Cessação de convenção colectiva*)

Deve ficar claro, no nº 7 deste artigo e para cumprir o espírito do ACS, que o regime da extinção voluntária da associação cuja convenção cessa só não é aplicável se tal extinção da personalidade jurídica for dolosamente orientada para esse efeito secundário perverso, e não quando a associação se extingue sem esse fito por outras causas.

6) Art. 32º-C (*Procedimento em caso de microempresa*)

Deve ficar claramente previsto, sem prejuízo do disposto no Código do Procedimento Administrativo, que, caso a ACT não designe data para a realização do referendo nos 10 dias que passam a estar fixados na lei, a formalidade se encontra cumprida e o referendo pode ser realizado pelo próprio empregador.

7) Remissão para o Art. 32º-C

Salvo erro, não se descortina qualquer novo art. 32º-C proposto que justifique a remissão aqui feita.

II

PROPOSTA DE NOVA REDACÇÃO DAS REGRAS SOBRE EFEITOS JUSLABORAIS DAS TRANSMISSÕES DE EMPRESAS OU DE ESTABELECIMENTOS (ART. 286º-A CT)

1. Em sectores vários, que a CCP – Confederação do Comércio e Serviços de Portugal representa, a transmissão de empresas ou de estabelecimentos de empresas ocorre por motivos não típicos, mas nem por isso menos frequentes.

Trata-se dos casos em que a sucessão na titularidade do estabelecimento resulta de imposição da lei, determinação do poder público ou adjudicação em contrato de empreitada, sem que, em nenhum desses casos, haja qualquer negociação ou relação contratual estabelecida entre o primitivo e o novo titular do estabelecimento.

Afigura-se que, nestes, como se exporá, não é justo nem aceitável que se imponham a transmissários de posições contratuais laborais os mesmos ónus (v.g., os que resultam da regra da solidariedade na responsabilidade por dívidas laborais e da oposição dos trabalhadores à transmissão) que se justificam nos casos em que a sucessão na titularidade dos estabelecimentos emerge de negociação e contrato entre transmitente e transmissário. Naqueles, ao contrário destes, o transmitente e o transmissário estão impotentes para avaliar e decidir livremente sobre o conteúdo da posição jurídica que passam a ocupar.

2. É, por exemplo, o caso da actividade de transporte rodoviário de passageiros, em que, por força de Regulamento (CE) nº 1370/2007, do Parlamento Europeu e do Conselho, de

23/10/2007, relativo ao serviço de transporte ferroviário e rodoviário de passageiros, se transmitirá a titularidade de empresas, independentemente de contrato ou de qualquer outra manifestação de vontade das empresas envolvidas. Nestes casos, a transmissão da titularidade de empresa, ou de estabelecimento desta, é inelutável, não havendo qualquer meio de o titular a ela obstar.

Entende-se, pois, que, quando a transmissão de empresa ou estabelecimento resultar de imposição legal ou acto unilateral do Estado, não pode o trabalhador integrado em estabelecimento a transmitir invocar fundamento (como o “prejuízo sério” que a lei prevê) que sustente oposição atendível à transferência da sua posição contratual, sob pena de oneração inadmissível do empregador transmitente (forçado).

3. Também no sector do alojamento turístico, restauração e bebidas, a transmissão de empresa ou estabelecimento comercial apresenta particularidades. No caso de empresas deste sector que exercem a sua actividade em cantinas e refeitórios de entidades públicas e privadas, registam-se, por ano, centenas de sucessões de empresas, a quem é adjudicada, no âmbito de contratos de prestação de serviços, a exploração de estabelecimentos dessas cantinas e refeitórios. Nestes casos, não há qualquer relação contratual (negócio transmissivo) entre os adjudicatários que se sucedem na exploração dos estabelecimentos: as empresas que se sucedem na titularidade dos mesmos não contactam entre si, não negociam, limitando-se a apresentar propostas ou a concorrer em concursos abertos pela entidade adjudicante pública ou privada. As instalações, os equipamentos, a maquinaria são do cliente adjudicante, não há transmissão de bens corpóreos entre empresas, em rigor não há trespasse.

Nestes casos, o único elemento que transita de uma empresa para a que lhe sucede é o elemento humano, os trabalhadores cujos contratos são assumidos pelo que sucede na exploração do estabelecimento. Ora, não são, evidentemente, compagináveis com estas situações regras como:

a) a solidariedade de transmitente e transmissário pelas dívidas laborais — o que sucede na exploração do estabelecimento nada negocia e muitas vezes não conhece o empresário que lhe sucedeu; como pode ser solidário pelas dívidas deste?

b) o direito de oposição dos trabalhadores à transmissão — se a empresa que explorava o estabelecimento e empregava um número (por vezes) elevado de trabalhadores perder o concurso para nova adjudicação e os trabalhadores se opuserem à afectação no novo titular do estabelecimento, que condições tem o primitivo titular deste para suportar tal encargo?

4. Nestes termos e por estas razões, propõe-se a seguinte nova redacção para o artigo 286º-A do Código do Trabalho:

Art. 286º-A

(Direito de oposição do trabalhador)

1. (actual nº 1)

2. (actual nº 2)

3. (actual nº 3)

4. O disposto nos números anteriores não é aplicável, não podendo o trabalhador exercer eficazmente o direito de oposição, quando a transmissão da posição de empregador, em resultado da transmissão da titularidade da empresa ou estabelecimento, ou de parte da empresa ou estabelecimento que constitua unidade económica, ocorra na sequência da aplicação de instrumento legal imperativo ou de procedimento concursal público.

5. O trabalhador não pode exercer eficazmente o direito de oposição à transmissão da posição do empregador no seu contrato em caso de transmissão, cessação ou reversão de empresa ou estabelecimento, ou de parte da empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica, quando aquela resulte da sucessão de titulares de



estabelecimento, por concurso ou concurso público, que não tenham estabelecido entre si qualquer relação contratual para o efeito.

6. O direito à oposição do trabalhador, previsto neste artigo, cede a sua eficácia ao que resulte da aplicação de convenção colectiva de trabalho que regule a situação jurídica dos trabalhadores que o tenham exercido, quando essa convenção colectiva tiver sido revista após o exercício desse direito.