

Exmo. Senhor  
Dr. Pedro Roque  
Presidente da Comissão de Trabalho e Segurança Social da Assembleia da República,

Relativamente ao assunto em epígrafe, junto se envia, em anexo, Notas Críticas da CIP sobre os seguintes projetos legislativos:

- Projeto de Lei 510/XIV [PCP] - Assegura a remuneração de referência a 100% aos trabalhadores que integram grupos de risco, no âmbito da doença Covid-19.
- Projeto de Lei n.º 525/XIV/2.ª [PCP] - Combate a precariedade laboral e reforça os direitos dos trabalhadores (16.ª alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho);
- Projeto de Lei 533/XIV [BE] - Elimina o banco de horas grupal e por acordo de grupo, a adaptabilidade individual e grupal e reforça a fiscalização dos horários de trabalho (16.ª alteração ao Código de Trabalho);
- Projeto de Lei 536/XIV [PAN] - Assegura mais tempo de lazer por via da redução do limite máximo do período normal de trabalho e da consagração do direito a 25 dias úteis de férias nos setores público e privado, procedendo à décima sexta alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e à décima terceira alteração à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho;
- Projeto de Lei 539/XIV [IL] - Restabelece o banco de horas individual (16.ª alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro que aprovou o Código do Trabalho);
- Projeto de Lei n.º 542/XIV/2.ª [Deputada Cristina Rodrigues] - Reforça os direitos dos trabalhadores no regime de trabalho nocturno e por turnos (Altera o Código do Trabalho e a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas).

Com os melhores cumprimentos.

Nuno Biscaya

**DAJSL - Departamento dos Assuntos Jurídicos e Sócio-Laborais**



Praça das Indústrias | 1300-307 LISBOA  
Tel.: +351 21 316 47 00 | Fax: +351 21 357 99 86  
E.mail: [dajsl@cip.org.pt](mailto:dajsl@cip.org.pt)  
[www.cip.org.pt](http://www.cip.org.pt)

**Projeto de Lei n.º 510/XIV/2.ª**  
**Assegura a remuneração de referência a 100% aos trabalhadores que integram**  
**grupos de risco, no âmbito da doença covid 19**

**(Grupo Parlamentar do Partido Comunista Português)**

**– Nota Crítica da CIP –**

O Projeto de Lei em referência (doravante PL), visa alterar o Código do Trabalho (doravante CT) em vigor em torno de dois institutos, a saber: presunção de contrato de trabalho e contrato a termo resolutivo.

De acordo com o exposto na respetiva “*Exposição de Motivos*”, o Grupo Parlamentar do Partido Comunista Português (doravante PCP) justifica a apresentação do PL em apreço com base na necessidade de se manterem os rendimentos dos trabalhadores imunodeprimidos e portadores de doença crónica que, de acordo com as orientações da autoridade de saúde, devam ser considerados de risco.

Para o efeito, através do PL em análise, o PCP projeta aditar ao Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13 de março, um novo artigo – o artigo 25.º-E (Apoio excecional de proteção de imunodeprimidos e doentes crónicos) –, com a seguinte teor:

*“1 – Às faltas previstas no número 1 do artigo 25.º-A é aplicável o disposto na alínea a) do número 2 do artigo 255.º do Código do Trabalho.*

*2 – **Após o período previsto no número anterior** é aplicável aos trabalhadores abrangidos pelo número 1 do artigo 25.º-A o regime previsto no número 4 do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13 de março, na sua redação atual.*

*3 – O Governo procede às transferências para a Segurança Social dos montantes correspondentes às despesas cuja responsabilidade de pagamento lhe seja atribuída.”* (sublinhado e sombreado nossos).

O n.º 2 supratranscrito, remete para “o período previsto no número anterior”. Só que, no “número anterior”, ou seja, no n.º 1, não se alude ou encontra expresso qualquer período, pelo que sempre cumpre esclarecer o sentido da remissão constante do n.º 2 em causa.

06.novembro.2020

**Projeto de Lei n.º 525/XIV/2.ª**  
**Combate a precariedade laboral e reforça os direitos dos trabalhadores**  
**(16.ª alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do**  
**Trabalho)**

**(Grupo Parlamentar do Partido Comunista Português)**

**– Nota Crítica da CIP –**

**I – Em geral**

**1.**

O Projeto de Lei em referência (doravante PL), visa alterar o Código do Trabalho (doravante CT) em vigor em torno de dois institutos, a saber: presunção de contrato de trabalho e contrato a termo resolutivo.

De acordo com o exposto na respetiva “*Exposição de Motivos*”, o Grupo Parlamentar do Partido Comunista Português (doravante PCP) justifica a apresentação do PL em apreço com base na necessidade e urgência de “*promover a estabilidade de emprego, cumprindo e fazendo cumprir o direito ao trabalho e à segurança no emprego previsto na Constituição, assegurando que a um posto de trabalho permanente corresponda um vínculo de trabalho efetivo, bem como erradicar todas as formas de precariedade.*”(sublinhado nosso).

Também na perspetiva da CIP, a promoção da estabilidade do emprego é um objetivo fundamental, assim como é crucial aumentar o nível de vida da população portuguesa.

Só que, **tanto a estabilidade do emprego como o aumento do nível de vida dos portugueses dependem da criação, crescimento e desenvolvimento das empresas.**

Sem empresas, tais aspirações são uma miragem.

Verifica-se, todavia, que as soluções preconizadas no PL em apreço não só constituem um frontal desrespeito aos consensos obtidos entre Parceiros Sociais e Governo em sede de Concertação Social, como condicionam seriamente a atividade das empresas na medida em que, por um lado, geram situações onde imperam as maiores incerteza e insegurança jurídicas e, por outro lado, acentuam a rigidez nas relações laborais, elevando-a a um grau completamente incompatível com a economia de mercado concorrencial em que nos inserimos.

## 2.

A discordância da CIP sobre o teor do PL em apreço, resulta, desde logo, da forma como a questão se encontra a ser desenvolvida.

Através do Projeto em análise, o PCP (à semelhança do que tem sucedido com outros Grupos Parlamentares de esquerda), volta a demonstrar um frontal desrespeito pela autonomia do Diálogo Social Tripartido, bem como pelos seus principais atores: os Parceiros Sociais.

Isto porque, quer a redação do artigo 12º, sobre a presunção do contrato de trabalho, quer o regime da contratação a termo, vertido nos artigos 139º a 149º, todos do CT em vigor, emergem de dois Acordos alcançados em sede de Comissão Permanente de Concertação Social (CPCS):

- O *“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<sup>1</sup>, que traçou as linhas gerais para a revisão do Código de Trabalho de 2009, aprovada pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro;
- O acordo tripartido para *“Combater a precariedade e reduzir a segmentação laboral e promover um maior dinamismo da negociação coletiva”*, subscrito pelo Governo e a maioria dos Parceiros Sociais com assento na Comissão Permanente de Concertação Social, em 18 de junho de 2018.

Ambas as matérias assumem grande relevo no desenvolvimento das relações laborais, sendo inaceitável o afastamento destes assuntos dos seus principais atores, como se disse, os Parceiros Sociais.

---

<sup>1</sup> V. ponto 5., intitulado *“Combater a precariedade e a segmentação, promover a qualidade do emprego”* – págs. 26 a 28.

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.

Tendo sido, como foram, os Parceiros Sociais a acordar nas redações dos artigos 12º e 139º a 149º do CT, no âmbito de um equilíbrio global que ficou plasmado no citado Acordo Tripartido, forçoso se torna obter um quadro completo da sensibilidade e posicionamento dos Parceiros Sociais quanto à matéria em causa, bem como dos argumentos que estes possam esgrimir, tudo no âmbito de uma discussão séria em Concertação Social.

Em suma, através do PL em análise, intenta-se destruir, sem qualquer justificação plausível, tudo o que, em negociação, foi definido pelos Parceiros Sociais em Concertação Social.

### 3.

Em segundo lugar, através da redação projetada no artigo 2º do PL para o artigo 12º do CT, o projeto legislativo do PCP apresenta, como se disse, uma solução aberrante e geradora das maiores incerteza e insegurança jurídicas.

O PCP alega, na exposição de motivos do PL em apreço, que, para combater a precaridade laboral *“apresenta propostas de reforço dos direitos dos trabalhadores e de combate a este flagelo económico e social: • A transformação da presunção de contrato de trabalho estabelecida no art.º 12.º Código do Trabalho em prova efetiva da existência de contrato de trabalho, ao mesmo tempo que se procede ao alargamento das características relevantes para esse efeito e se elimina a necessidade de provar o prejuízo para o trabalhador e para o Estado para efeitos de aplicação da contraordenação estabelecida; (...).”*.

No regime vigente no ordenamento jurídico português, decorre do n.º 1 do artigo 342.º do Código Civil, que define as regras referentes ao ónus da prova, que recai sobre o trabalhador que pretende ver reconhecida a existência de um contrato de trabalho o ónus de alegar e provar os factos necessários ao preenchimento dos elementos constitutivos do direito que pretende ver reconhecido.

Só que, como especificidade do domínio jus laboral, em sede de qualificação contratual, provadas que se encontrem duas ou mais características constantes das cinco alíneas do n.º 1 do artigo 12º do CT e ante um juízo que a torne necessária, operará uma presunção.

Uma presunção que é ilidível, mas cujo afastamento implica inversão do ónus da prova, que passa a recair sobre o empregador. Por outras palavras, provadas que se encontrem duas ou mais características enunciadas no n.º 1 do artigo 12º do CT, para ilidir a presunção, o empregador tem que ter logrado provar que não existe contrato de trabalho.

Nesta repartição de ónus da prova, o empregador tem, assim, que proceder à prova de facto negativo (não verificação de factos ou circunstâncias), sabendo-se, como se sabe, que esta prova é particularmente difícil – o que, naturalmente, subjaz ao consignado no n.º 1 do artigo 342º do Código Civil: “*Aquele que invocar um direito cabe fazer a prova dos factos constitutivos do direito alegado*”.

Ora, na redação proposta pelo PCP para o n.º 1 do artigo 12º do CT, verificando-se duas ou mais características das constantes das diversas alíneas do citado dispositivo, passa a ter-se como existente um contrato de trabalho.

Salta-se da presunção para um resultado – a qualificação – que pode estar, e não raro estará, em frontal e aberta contradição com toda a demais prova produzida.

É o resultado a qualquer preço, mesmo sem um mínimo de racionalidade fática que, globalmente aferida, o suporte?

Mesmo que um quadro totalmente provado impusesse, sem margem para quaisquer dúvidas, a conclusão pela não verificação da subordinação necessária à caracterização como relação laboral, a ocorrência de algumas características enunciadas no artigo 12º do Código do Trabalho (quaisquer duas preencham o “*algumas*”) fica erigida em razão suficiente para anular todo aquele quadro provado e a conclusão que o mesmo imporia?

Obedecerá este desenho a um mínimo de racionalidade ou razoabilidade, ou não atirará, com frequência, para conclusões aberrantes?

A redação que o PCP intenta imprimir ao n.º 1 do artigo 12º do CT, através do artificialismo insensatamente forçado nela contido, conduzirá, indubitavelmente, a situações verdadeiramente aberrantes e caricatas.

Pense-se, por exemplo, num canalizador que, casuisticamente, se desloca a uma qualquer residência particular para, aí, efetuar o estancamento de uma rutura numa canalização e que, na execução dessa reparação, recorre a ferramentas do dono da residência que a solicitou.

Um outro exemplo: um informático que, de modo não repetido, resolve um problema de envio de um e-mail, que não seguia, em computador e instalações a que o próprio apenas tenha ido em visita.

Nos exemplos descritos verificam-se as características constantes das alíneas a) e b) do n.º 1 do artigo 12º do CT, a atividade é realizada em local pertencente ao beneficiário e os equipamentos e instrumentos de trabalho utilizados também lhe pertencem.

Qualificar estas situações como contrato de trabalho não constitui uma verdadeira aberração?

Pura e simplesmente força-se um resultado, mesmo quando a realidade e até os únicos interessados o pretendam ver rejeitado.

Assim se intenta provocar, através de artificialismos legislativos – *in casu*, ficções jurídicas –, situações em que os interessados ficam inexoravelmente agrilhetados a um regime contratual que nunca quiseram nem a realidade faria perpassar por qualquer cabeça imbuída de um mínimo de bom senso.

Acresce que, de acordo com o previsto no n.º 2 do artigo 12º do CT, na redação proposta pelo artigo 2º do PL em análise, tais contratos serão considerados sem termo, ainda que se concretize em atividade esporádica ou mesmo casuística.

Não menos grave se revela que, assim, se opera um total desvirtuamento de princípios gerais do Direito Civil, ramo no qual do Direito do Trabalho tradicionalmente se insere.

Em termos muito sintéticos, de acordo com o estipulado no artigo 240º (Simulação) do Código Civil, se, por acordo entre declarante e declaratário, e no intuito de enganar terceiros, houver divergência entre a declaração negocial e a vontade real do declarante, o negócio diz-se simulado, sendo, conseqüentemente, nulo.

Ainda que nulo, dispõe o artigo 293º (Conversão) do mesmo Código, que o negócio pode converter-se num negócio de tipo ou conteúdo diferente, do qual contenha os requisitos essenciais de substância e de forma, “quando o fim prosseguido pelas partes permita supor que elas o teriam querido, se tivessem previsto a invalidade” (sublinhado nosso).

Ora, nos exemplos acima descritos, nada permite supor – bem pelo contrário – que as partes teriam querido um contrato de trabalho e, muito menos, que tal contrato fosse sem termo.

Em todos os citados casos, pode mesmo questionar-se a validade constitucional das soluções desenhadas, face ao direito, liberdade e garantia pessoal, enunciado no n.º 1 do artigo 47º da Constituição da República Portuguesa (CRP), segundo o qual: “Todos têm o direito de escolher livremente a profissão ou o género de trabalho, salvas as restrições legais impostas pelo interesse colectivo ou inerentes à sua própria capacidade.” (sublinhado nosso).

Por outro lado, através do artigo 2º do PL em análise, projeta-se, ainda, adicionar duas novas características às constantes no n.º 1 do artigo 12º do CT.

Sem prejuízo do que adiante se dirá em sede de apreciação na especialidade, desde já se adianta que uma dessas novas características tem, *de per si*, através do conceito que a consubstancia, ínsito um quadro da maior incerteza e insegurança.

Falamos, em concreto, da alínea g), aditada ao n.º 1 do artigo 12º do CT, na redação proposta pelo PCP, nos termos da qual, passa a ser “característica da existência” de contrato de trabalho “O prestador de trabalho realize a sua atividade sob a orientação do beneficiário da atividade.” (sublinhado nosso).

Qual o real alcance e significado deste novo conceito: “sob a orientação” ?

Nos termos do artigo 1152º do Código Civil, “*Contrato de trabalho é aquele pelo qual uma pessoa se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua actividade intelectual ou manual a outra pessoa, sob a autoridade e direcção desta.*” (sublinhado nosso).

E define o artigo 11º do Código do Trabalho: “*Contrato de trabalho é aquele pelo qual uma pessoa singular se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua actividade a outra ou outras pessoas, no âmbito de organização e sob a autoridade destas.*”.

Os conceitos de “*autoridade e direcção*” bem como “*organização*” e “*autoridade*” têm merecido tratamento e aprofundamento doutrinário e jurisprudencial.

Ora, a introdução de um novo conceito, de teor vago, indeterminado e impreciso (“*sob a orientação*”), cria uma desestabilização contraproducente e indesejável numa matéria que já ganhou alguma certeza.

Em suma, mais um item a somar a um quadro que, caso o PL em apreço fosse aprovado, imbuiria de incerteza a actividade laboral e, conseqüentemente económica, quer nas empresas e junto dos trabalhadores quer nos tribunais.

#### 4.

Em terceiro lugar, como já se disse, as soluções constantes do PL em apreço, mormente no que à contratação a termo diz respeito, acentuam a inflexibilidade e extrema rigidez nas relações laborais, completamente incompatível com a economia de mercado concorrencial em que nos inserimos.

Temos bem presente que a única via para criar emprego sustentável são as empresas, pelo que só através da preservação da viabilidade destas e da criação de novas ou do desenvolvimento das existentes, será possível inverter a tendência registada no desemprego, mantendo os empregos e gerando novos postos de trabalho.

Na economia de mercado global em que nos inserimos, condicionar a actividade das empresas a sistemas de contratação rígidos e inflexíveis, cria, tão só e apenas, uma falsa sensação de segurança, estabilidade e expectativas de emprego, condenadas ao fracasso perante a realidade dos factos e as exigências de competitividade globais.

**A realidade é que, desde o último quadrimestre de 2012 – ou seja, um mês após a entrada em vigor da Lei n.º 23/2012, de 25 de junho –, o número de insolvências estabilizou, as exportações aumentaram 13%, a taxa de desemprego diminuiu 3.8 pontos percentuais e o nível da população empregada manteve-se estável, de acordo com dados obtidos junto do INE e da IGNIOS.**

Isto significa que as medidas previstas na Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, **bem como outras que a estas se têm de somar**, contribuíram, e muito, para controlar a destruição de empregos e, consequentemente, dos rendimentos das famílias, colocando-os numa rota de sentido inverso ao que se verificou até meados de 2012, e que, de outra forma, teriam sido drasticamente mais afetados.

Entre outras medidas tomadas, a somar às contantes da Lei n.º 23/2012, cumpre destacar os regimes excecionais fixados pelas Leis n.ºs 3/2012, de 10 de janeiro, e 76/2013, de 7 de novembro, que estabeleceram regimes de renovação extraordinária dos contratos de trabalho a termo certo, bem como o regime e o modo de cálculo da compensação aplicável aos contratos objeto dessa renovação.

São sobejamente conhecidas as razões que estiveram na origem desses regimes excecionais: reduzidíssimos números de contratações; elevados níveis de desemprego (cuja taxa chegou a ultrapassar os 17%); e natureza deste desemprego – desemprego de longa duração.

Os regimes previstos nos citados diplomas legais tiveram subjacente uma tríplice virtualidade: i) foram vantajosos para inúmeros trabalhadores que, de outra forma, ficariam desempregados e em risco de ver essa situação prolongar-se no tempo ficando desempregados de longa duração; ii) foram vantajosos para as empresas, que não tinham – e, ainda hoje, não têm – condições para contratar generalizadamente sem termo; iii) foram vantajosos para a Segurança Social, em termos de contribuições que continuou a receber e subsídios de desemprego que não pagou.

O que se verificou, pois, não foi uma *“opção política baseada em baixos salários, degradação das condições de trabalho e elevados níveis de exploração”*, como quer fazer crer o PCP, – mas, isso sim, **a manutenção de um vasto número de postos de trabalho e de empresas que não só conseguiram sobreviver, mas , sobremaneira, prosperar até ao início do atual momento caracterizado pela pandemia global causada pelo COVID-19.**

Também não se registou a *“a generalização do recurso ilegal à precariedade, o embaratecimento e facilitação dos despedimentos e o agravamento das condições de articulação entre a vida pessoal, familiar e profissional”*, mas, isso sim, num primeiro momento, a manutenção dos empregos que puderam ser preservados em empresas mais competitivas, com a conseqüente manutenção de rendimentos dos seus trabalhadores, e, posteriormente, a criação de mais e melhores empregos, num ritmo anteriormente poucas vezes visto.

Os ajustamentos na legislação laboral introduzidos pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, bem como por outros diplomas que se lhe seguiram, potenciaram a agilidade da nossa economia, conferindo maior competitividade às empresas portuguesas nos mercados internacionais, recuperando e conquistando segmentos de mercado ao nível global e alavancando a recuperação notável que se seguiu à crise.

O regresso paulatino à rigidificação do quadro jus laboral a que temos vindo a assistir desde 2016 limitaram muito o potencial desta dinâmica de desenvolvimento.

São exemplos nítidos de rigidificação do nosso mercado de trabalho quer a eliminação do Banco de Horas Individual quer restrições introduzidas no regime da contratação a termo – a eliminação do fundamento do trabalhador à procura do primeiro emprego, é uma dessas múltiplas restrições –, que constituem, hoje, um obstáculo bem ressaltável à competitividade das empresas e à capacidade de adaptação da economia para fazer face a conjunturas recessivas, como aquela que já estamos novamente a atravessar.

Creemos, aliás, que até o PCP reconhece que sem empresas não há emprego nem rendimentos que a este estão associados.

Só que, neste domínio – o domínio do emprego –, é necessário criar condições bem viradas para a competitividade das empresas.

Sem competitividade e sujeitas à concorrência, as empresas acabarão por definir ou pura e simplesmente desaparecer, levando consigo empregos e riqueza que a sua atividade, em cadeia, potencia.

Sucedem que a competitividade das empresas resulta também – e muito – da forma como estas podem conjugar os fatores de produção ao seu dispor, com vista a aumentarem a respetiva produtividade.

Na conjugação dos vários fatores de produção, releva, com particular acuidade e impacto, o quadro regulador das relações laborais.

E, concretamente na atual conjuntura pandémica, só com a introdução de maior flexibilidade nesse quadro – a flexibilidade que outros países conhecem e proporcionam às suas empresas nossas concorrentes – será possível remover os obstáculos que, no domínio das relações laborais, desde há muito tempo, se colocam à competitividade das empresas portuguesas.

A rigidez ainda verificável nesse quadro, gera dificuldades acrescidas às empresas que pretendem ser mais competitivas na concorrência global que quotidianamente enfrentam.

Essa rigidez é praticamente notória e drástica ao nível do despedimento disciplinar.

Tal rigidez, aliada às necessidades de capitalização das nossas empresas, dificuldades de acesso ao financiamento, elevados custos de contexto, burocracia persistente e um nível fiscal e contributivo pouco amigo do emprego e dos negócios, desmotiva decisões de investimento e condiciona a capacidade que o nosso país tem de atrair Investimento Direto Estrangeiro (IDE).

Na perspetiva da CIP, a criação de emprego, designadamente na atual conjuntura, torna imperiosa a manutenção e o reforço da flexibilidade ao nível da racionalização dos recursos, designadamente na vertente da utilização de formas flexíveis de contratação, entre as quais se inclui a contratação a termo - o que o PCP intenta, através do PL em apreço, restringir em termos tais que a utilização desse instrumento fique, praticamente, quase impossibilitada.

Sob pena de se desincentivar a criação de empresas ou impedir o seu crescimento e desenvolvimento, não deve ser proibido ou anormalmente dificultado à gestão das empresas racionalizar a sua força de trabalho, renovando-a ou adequando-a, para aumentar a produtividade ou proceder aos acertos requeridos pelas flutuações de mercado.

Se as empresas não puderem socorrer-se daquele instrumento legal – a contratação a termo –, resta, como única alternativa – e isso mesmo a realidade vem evidenciando –, a não contratação, com a conseqüente estagnação da atividade, ou a deslocalização, a inerente perda de riqueza e postos de trabalho.

Numa época ainda marcada pelo início da retoma económica, que ainda vai ver avanços e recuos, é absolutamente necessário manter e, se possível, alargar a possibilidade de as empresas poderem contratar em termos flexíveis.

É fundamental permitir às empresas o aproveitamento de todas as oportunidades de negócio que, através da solicitação de encomendas ou serviços, lhes surjam nos mercados interno, europeu e internacional.

Neste contexto, é necessário, como já se referiu, introduzir maior flexibilidade no mercado de trabalho, através da criação de formas expeditas de contratação que se coadunem com a extrema mutabilidade e evolução dos atuais mercados.

Ora, no que à contratação a termo diz respeito, o PL do PCP encontra-se, precisamente, nos antípodas do que é necessário para alcançar tal desiderato, quando, por exemplo, intenta reduzir o elenco de situações em que é possível recorrer à contratação a termo, revogar a admissibilidade de contratos especiais de muito curta duração, aumentar o período em que a entidade patronal fica impedida de proceder a novas admissões, limitar a duração do contrato a termo incerto para o máximo de 3 anos ou suprimir, de uma vez por todas, o espaço negocial, neste domínio, em sede de contratação coletiva.

É necessário acabar definitivamente com a perceção negativa que recai, segundo alguns, sobre as formas flexíveis de contratação que se encontram legalmente disciplinadas, com um quadro de direitos e obrigações definido.

A diversificação das formas de contratação, para além de promover o emprego, é essencial para o bom funcionamento dos mercados de trabalho, pois contribui para ultrapassar ou, pelo menos, atenuar os ciclos económicos recessivos como aquele do qual estamos a recuperar.

Na presente conjuntura recessiva, o importante é fazer regressar e ingressar as pessoas no mercado de trabalho, jovens e não só, independentemente de o contrato ter ou não termo ou de o mesmo ser a tempo completo ou parcial.

A flexibilização e estímulo destas formas de contratação produz igualmente efeitos colaterais de grande importância que se traduzem, entre outros, como já se viu, na redução de encargos da Segurança Social, reforçando, assim, a sua sustentabilidade e o próprio princípio da contributividade, e no reforço da proteção social.

Numa época marcada pela ainda ténue retoma económica, torna-se, pois, absolutamente necessário alargar a possibilidade de as empresas poderem contratar em termos flexíveis e, também deste modo, criar emprego, pelo que, exatamente ao invés do que sucede com o PL em apreço, devem ser atenuadas as restrições atualmente existentes para estes tipos de contratação.

Assim, no caso da contratação a termo, deve ser flexibilizado o seu regime no que diz respeito às condições da sua admissibilidade.

Mais ainda: devia ser permitida a contratação a termo sem fundamentação/motivação – a Diretiva 1999/70/CE do Conselho, de 28 de Junho de 1999, respeitante ao acordo-quadro entre CES, UNICE e CEEP, relativo a contratos de trabalho a termo, apenas exige que a finalidade da contratação a termo seja determinada por condições objetivas, tais como a definição de uma data concreta, de uma tarefa específica ou de um certo acontecimento, e nem sequer impõe a cumulação entre estas, bastando-se com a opção por uma delas.

## **5.**

Finalmente, uma palavra sobre o agravamento do quadro sancionatório proposto pelo PCP, através do estabelecimento de sanções económicas, fiscais e contributivas para as entidades patronais que recorram a formas de contratação precária – cfr. proposta de aditamento do

artigo 12º-A ao CT (Regime sancionatório aplicável às situações de recurso ilegal a formas de contratação precária), na redação do artigo 3º do PL em análise.

Nos termos do n.º 2 do citado artigo 12º-A, projeta-se que a entidade empregadora não só seja condenada em contraordenação muito grave por recurso ilegal a formas de contratação precária, como, ainda, seja objeto das seguintes sanções acessórias:

- ficar impedida de receber, durante o prazo de dois anos, qualquer tipo de benefício ou isenção fiscal;
- ficar impedida de se candidatar e de receber, durante o prazo de 3 anos, fundos comunitários ou qualquer tipo de apoio do Estado;
- seja obrigada a repor, no prazo de 30 dias, todas as importâncias devidas à Segurança Social necessárias à recomposição da situação que se verificaria caso a contratação do trabalhador se tivesse efetuado dentro da legalidade.

A aferição da legalidade ou ilegalidade da contratação, mormente no que à avaliação do fundamento respeita, não escapa à intervenção de uma alargada subjetividade.

Que risco correriam as empresas!

A fúria sancionatória do PCP não tem limites, ao ponto de lhe ser completamente indiferente a sorte da generalidade dos trabalhadores da empresa e das consequências que uma tal fúria sancionatória pode acarretar para os respetivos postos de trabalho.

**Face ao exposto, a CIP formula um juízo globalmente muito negativo sobre o PL em apreço.**

Sem prejuízo do que assim fica dito em sede de apreciação geral do PL em apreço, e nalguns casos em complemento e aprofundamento da apreciação crítica já feita a algumas soluções constantes do mesmo, procede-se, seguidamente, a uma análise do Projeto na especialidade.

## II – Em especial

- **Artigo 12.º (Contrato de trabalho), na redação proposta pelo artigo 2º do PL**

### n.º 1

Projeta-se transformar a presunção de contrato de trabalho, estabelecida no n.º 1 do artigo 12º do CT vigente, “*em prova efetiva da existência de contrato de trabalho*”.

Consequentemente, na redação proposta pelo PCP para o n.º 1 do artigo 12º do CT, verificando-se duas ou mais características das constantes das diversas alíneas do citado dispositivo, passa a ter-se como existente um contrato de trabalho.

Desde logo, dão-se, aqui, como totalmente reproduzidos, os comentários e reparos críticos formulados no ponto 3. da parte “Em geral” da presente Nota Crítica.

Na perspetiva da CIP, não é com artificialismos forçados e falhos de racionalidade que se erradicam situações irregulares.

O PCP cria uma verdadeira **ficção jurídica** ao substituir a presunção, ilidível, da existência de contrato de trabalho, quando reunidas algumas circunstâncias ou indícios, pela determinação legal da sua existência, mesmo que tais indícios, englobados no universo circunstancial provado, impusessem exatamente qualificação contrária.

Estamos num domínio demasiado sensível para que possa enveredar-se pela ficção jurídica.

Retomando os exemplos anteriormente descritos, questiona-se qual o sentido de decretar a existência de um contrato de trabalho de um canalizador que, num caso isolado, se desloca a uma qualquer residência particular para, aí, efetuar o estancamento de uma rutura numa canalização e que, na execução dessa reparação, recorre a ferramentas do dono da residência que a solicitou ?

O mesmo se diga sobre o informático que, de modo não repetido, resolve um problema de envio de e-mail, em computador e instalações a que o próprio apenas tenha ido em visita.

Nos exemplos descritos a atividade é realizada em local pertencente ao beneficiário e os equipamentos e instrumentos de trabalho utilizados também lhe pertencem. Estão, portanto, verificada as características constantes das alíneas a) e b) do n.º 1 do artigo 12º do CT.

Consequentemente, por mero decreto, *ipso facto e ipso jure*, passaria a existir um ou vários contratos de trabalho.

Um verdadeiro absurdo emergente de uma ficção jurídica através da qual se intenta criar situações em que os interessados ficam inexoravelmente agrilhetados.

A CIP entende que a prevenção e correção de eventuais abusos que escapem à fiscalização da atividade inspetiva não podem, só por si, impelir para soluções aberrantes ou legitimar soluções irrazoáveis e violadoras de princípios fundamentais de Direito, como seja a autonomia das partes, expressamente refletidos na consagração da liberdade de forma (v. artigo 219º do Código Civil) e da liberdade contratual (v. artigo 405º idem.).

Tais soluções não podem violentar nem frustrar as legítimas expectativas jurídicas dos contraentes.

É inaceitável que, por mero efeito da lei, se force um resultado mesmo que os únicos interessados o pretendam ver rejeitado.

Ora, as alterações que o PCP intenta concretizar através do PL em apreço, para além de consubstanciarem uma fortíssima ingerência na esfera individual, também, e consequentemente, violam frontalmente tais princípios fundamentais.

Daí a frontal rejeição da CIP à solução proposta.

**n.º 1, alínea f) – novo**

Sob a alínea em referência, intenta-se introduzir uma nova “característica de existência” de contrato de trabalho, segundo a qual existiria contrato de trabalho quando *“O prestador de trabalho se encontre numa situação de dependência económica face ao beneficiário da atividade, designadamente através da prestação de trabalho à mesma entidade pelo período de seis meses ou que, no mínimo, 70% do seu rendimento total provenha da prestação de serviços a uma mesma entidade patronal ou outra que com esta se encontre em relação de participações recíprocas, de domínio, de grupo, ou que mantenham estruturas organizativas comuns;”*.

Na alínea d) em vigor, já constitui indício de relação laboral, o pagamento, com determinada periodicidade, de uma quantia certa ao prestador de atividade, independentemente da percentagem que esta quantia tenha nos rendimentos de quem a recebe.

Ou serão os *“seis meses”* ou o *“mínimo, 70% do seu rendimento total provenha da prestação de serviços a uma mesma entidade patronal ou outra que com esta se encontre em relação de participações recíprocas, de domínio, de grupo, ou que mantenham estruturas organizativas comuns”* um adicional no quadro subsumível na alínea d)?

Como justificar a racionalidade desta previsão em situações como aquela em que alguém, vinculado por contrato de trabalho a um determinado empregador, aceita, nos tempos livres, desenvolver um projeto (pintura, arquitetura, engenharia, etc.) que lhe proporciona uma contraprestação 90% superior à que o contrato de trabalho lhe assegura?

Tem lógica impedir ou criar obstáculos ao aproveitamento destas oportunidades?

Ou tem algum sentido obrigar a quem com elas se depara ter que fazer uma escolha tão drástica que o obrigue a renunciar à situação estável e mais duradoura em que se encontra?

**n.º 1, alínea g) – novo**

Projeta-se introduzir uma outra nova alínea, a aditar ao n.º 1 do artigo 12º do CT, na redação proposta pelo PCP, nos termos da qual, passa a ser “característica da existência” de contrato de

trabalho “*O prestador de trabalho realize a sua atividade sob a orientação do beneficiário da atividade.*” (sublinhado nosso).

Dá-se aqui por integralmente reproduzido e transcrito quanto, criticamente, na apreciação “Em geral”, a este propósito deixamos expresso e vincado.

#### **n.ºs 2, 3 e 4 – novos**

De acordo com o previsto nos novos n.ºs 2, 3 e 4, em referência, na redação proposta pelo artigo 2º do PL em análise, na verificação de duas ou mais “características da existência” de contrato de trabalho, este será considerado sem termo (n.º 2), seus efeitos passam a reportar-se a todo o período de trabalho prestado, designadamente para efeitos de contagem da antiguidade do trabalhador (n.º 3), ficando o empregador responsável pelo pagamento da retribuição correspondente às férias, aos subsídios de férias e de Natal e de todas as demais prestações patrimoniais devidas ao trabalhador, bem como pelo pagamento à segurança social de todas as contribuições devidas e não pagas, desde o início da relação laboral (n.º 4).

As amarras que o PCP intenta lançar são de uma extensão sem limite, mesmo que os indícios emanem de atividade esporádica ou de reduzida duração.

Reaviva-se, aqui, quanto anteriormente, neste âmbito, já deixamos vincado.

De acordo com o estipulado no artigo 240º (Simulação) do Código Civil, se, por acordo entre declarante e declaratório, e no intuito de enganar terceiros, houver divergência entre a declaração negocial e a vontade real do declarante, o negócio diz-se simulado, sendo, consequentemente, nulo.

Ainda que nulo, dispõe o artigo 293º (Conversão) do mesmo Código, que o negócio pode converter-se num negócio de tipo ou conteúdo diferente, do qual contenha os requisitos essenciais de substância e de forma, “quando o fim prosseguido pelas partes permita supor que elas o teriam querido, se tivessem previsto a invalidade” (sublinhado nosso).

Ora, nos exemplos ressaltados a propósito do n.º 1 do artigo 12º, na redação do artigo 2º do PL, nada permite supor que as partes teriam querido um contrato de trabalho e, muito menos, que tal contrato fosse sem termo.

Em todos os citados casos, pode mesmo questionar-se a validade constitucional das soluções desenhadas, face ao direito, liberdade e garantia pessoal, enunciado no n.º 1 do artigo 47º da Constituição da República Portuguesa (CRP), segundo o qual: “Todos têm o direito de escolher livremente a profissão ou o género de trabalho, salvas as restrições legais impostas pelo interesse colectivo ou inerentes à sua própria capacidade.” (sublinhado nosso).

Por outro lado, tem-se como inadmissível os efeitos retroativos que, através dos novos n.ºs 3 e 4, se intenta imprimir à verificação da existência de contrato de trabalho.

A incerteza e insegurança jurídicas que se criariam, tornam este quadro totalmente inaceitável.

A CIP discorda frontalmente desta proposta, que em nada contribui para a estabilidade e previsibilidade do quadro legal em que devem desenvolver-se as relações dos destinatários do Direito.

#### **n.º 5 - novo**

Através do novo dispositivo em referência, projeta-se impedir, pelo período de um ano, *“nova admissão ou afectação de trabalhador através de contrato de trabalho a termo ou de trabalho temporário cuja execução se concretize no mesmo posto de trabalho, ou ainda de contrato de prestação de serviços para o mesmo objecto, celebrado com a mesma entidade patronal ou outra que com esta se encontre em relação de domínio ou de grupo ou mantenha estruturas organizativas comuns,”* após uma cessação de prestação de serviços, por motivo não imputável ao – crê-se – prestador, que tenha durado 6 meses.

Como entender esta previsão? No contexto de a cessação em causa respeitar a uma relação laboral ou mesmo quando qualificável e assumida como verdadeira prestação de serviços ?

No primeiro caso, como se harmoniza com o n.º 2 deste artigo 12º na redação do artigo 2º do PL ? No segundo caso, qual o racional para impedir a evolução da relação ?

Mais uma vez, a confusão é total.

**n.º 6**

A relevância do prejuízo na definição da gravidade da infração, mostra-se não só imbuída de racionalidade como satisfazendo requisitos de proporcionalidade e adequação que devem presidir a qualquer moldura sancionatória.

Aliás, isto mesmo transparece em vários quadrantes do nosso ordenamento jurídico.

- **Artigo 112º (Duração do período experimental), na redação proposta pelos artigos 2º e 4º do PL**

**n.º 1, alínea b), subalínea iii) – revogar**

Através da projetada revogação em referência, a duração do período experimental dos trabalhadores à procura de primeiro emprego e desempregados de longa duração ,nos contratos por tempo indeterminado, passa de 180 para 90 dias.

Pretende prolongar-se, ainda mais, as situações de ingresso ou regresso daquelas categorias de trabalhadores ao mercado de trabalho ?

- **Artigo 139º (Regime do termo resolutivo), na redação proposta pelo artigo 2º do PL**

Projeta-se alterar a redação do dispositivo em referência, passando a impedir-se que o regime da contratação a termo possa ser afastado por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho (IRCT).

Ora, a possibilidade, ainda que com limites, de o regime da contratação a termo poder ser afastado por IRCT, foi introduzida, como corolário do princípio da negociabilidade, no Código do Trabalho de 2003, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto – v. artigo 128º deste Código.

Tal possibilidade foi confirmada em 2008, com já citado “*Acordo Tripartido para um Novo Sistema de Regulação das Relações Laborais, das Políticas de Emprego e da Protecção Social em Portugal*”<sup>2</sup>, tendo-se, assim, mantido no CT em vigor.

Com base nessa possibilidade, foram várias as convenções coletivas de trabalho que modularam e ajustaram o regime da contratação a termo às especificidades das empresas e dos setores abrangidos, mormente em épocas de crise (como aquela que, até há algum tempo, vivemos), tendo permitido, preservar inúmeros postos de trabalho.

Convenções coletivas de trabalho celebradas na vigência do Código, e comumente tidas por emblemáticas, outorgadas por estruturas sindicais afetas a ambas as Centrais Sindicais, prevaleceram-se do espaço negocial assim possibilitado, incorporando as soluções mais realistas e ajustadas às especificidades sectoriais que os outorgantes, representantes dos diretos interessados, como tal entenderam e valoraram.

No seguimento, aliás, do já citado acordo tripartido para “*Combater a precariedade e reduzir a segmentação laboral e promover um maior dinamismo da negociação coletiva*”, a Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro, que alterou o Código de Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e respetiva regulamentação, e o Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social, aprovado pela Lei n.º 110/2009, de 16 de setembro, já limitou a possibilidade de os Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho (doravante IRCT) afastarem o regime da contratação a termo previsto no CT, exceto no que diz respeito à exemplificação de necessidades temporárias da empresa e às condições de preferência na admissão.

Nesta sede, o PCP que, amiúde, tanto apelo faz à contratação coletiva entra em total incongruência.

Contratação coletiva sem espaço negocial ? Ou só e tão só com o espaço previamente demarcado com baias muito curtas e em que forçosamente tem de arrumar-se ?

---

<sup>2</sup> V. ponto “5.6. Manter a possibilidade de as convenções colectivas de trabalho regularem as situações de admissibilidade do contrato de trabalho a termo, mas não permitir que elevem o limite da duração máxima dos mesmos;” (pág. 28).

É necessário ter presente que a diversificação das formas de contratação é essencial para o bom funcionamento do mercado de trabalho, mormente perante a volubilidade e incerteza com que as necessidades se apresentam e absoluta imperiosidade de não se perderem oportunidades comerciais que podem surgir.

Neste contexto, a CIP considera absolutamente inaceitável qualquer alteração, como a que resulta do preceito em apreço, que limite, ainda mais, o quadro de relação entre a Lei e a Contratação Coletiva, com o objetivo de restringir a liberdade negocial.

- **Artigo 140º (Admissibilidade de contrato de trabalho a termo resolutivo), na redação proposta pelo artigo 2º do PL**

#### **n.º 2**

Desde logo, intenta-se tornar taxativo o elenco, até agora exemplificativo, de necessidades temporárias da empresa.

Por outro lado, reduz-se esse mesmo elenco a três situações: *“a) A substituição temporária de trabalhador que, por qualquer razão, se encontre impedido de prestar serviço ou em relação ao qual esteja pendente em juízo ação de apreciação da licitude do despedimento; b) Atividades sazonais; c) A execução de uma tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro.”*

Face ao regime em vigor, verifica-se que, de fora ficam, portanto, muitas outras situações até agora previstas, entre as quais cabe destacar o acréscimo excecional da atividade da empresa e a execução de obra, projeto ou outra atividade definida e temporária, incluindo a execução, direção ou fiscalização de trabalhos de construção civil, obras públicas, montagens e reparações industriais, em regime de empreitada ou em administração direta, bem como os respetivos projetos ou outra atividade complementar de controlo e acompanhamento (v. alíneas f) e g) do n.º 2 do artigo 140º do CT em vigor).

Suprimidas são, também, as situações contempladas no n.º 4 do mesmo artigo 140º do CT: *“a) Lançamento de nova atividade de duração incerta, bem como início do funcionamento de empresa ou de estabelecimento pertencente a empresa com menos de 250 trabalhadores, nos*

*dois anos posteriores a qualquer um desses factos; b) Contratação de trabalhador em situação de desemprego de muito longa duração.”.*

Neste quadro, é uma muito significativa, e do maior relevo, parte do núcleo da contratação a termo que fica posta em causa.

As empresas ver-se-iam impedidas de arriscar o aproveitamento de oportunidades como novas encomendas de fornecimento ou realização de projetos ou, mesmo, dificultado o lançamento de novas atividades.

A rigidez que, assim, se volta a tentar incutiria ao já massacrado regime da contratação a termo, deslegitimaria, drasticamente, o recurso a esta figura, com todas as consequências sociais e económicas que lhe estariam associadas.

Pelo bloqueio que tal alteração traria à contratação, inevitavelmente aliado ao desincentivo à criação de postos de trabalho, ao engrossamento fatal das fileiras do desemprego, à total paralisação do investimento e à estagnação da nossa economia, a CIP discorda frontalmente da alteração em referência.

### **n.º 3**

Projeta-se que a contratação a termo incerto só possa ter lugar quando se verifique alguma das situações que permitem a contratação a termo certo na redação do artigo 2º do PL em apreço.

Valem, aqui, *mutatis mutandis*, todas os reparos críticos formulados a propósito do dispositivo anterior.

### **n.º 4**

Projeta-se substituir o n.º 4 do artigo 140º do CT, na redação em vigor, estipulando, em contradição com a regra consignada no artigo 139º, na redação vigente, que *“O âmbito de aplicação dos casos previstos nos números anteriores pode ser restringido mediante convenção coletiva de trabalho.”.*

Ou seja, em primeiro lugar, passa a proibir-se a contratação a termo para o lançamento de nova atividade de duração incerta, bem como início do funcionamento de empresa ou de estabelecimento pertencente a empresa com menos de 250 trabalhadores, nos dois anos posteriores a qualquer um desses factos, e para a contratação de trabalhador em situação de desemprego de muito longa duração.

Com esta proibição, dificultam-se intenções, projetos ou planos de investimento em novas áreas, com total desprezo pelas micro, pequenas e médias empresas.

Por outro lado, privam-se trabalhadores em situação de desemprego de muito longa duração de oportunidades de ingressarem ou regressarem ao mercado de trabalho – o que se reveste, a todos os títulos, de verdadeira “anti-medida” ativa de emprego. Sem investimento, certo é que também não haverá emprego.

Todo um quadro absolutamente rejeitável, no qual a CIP não se revê.

#### **n.º 5**

O n.º 5 em referência corresponde, com uma nova redação que nada de novo adianta, ao n.º 5 do artigo 140º em vigor.

#### **n.º 6**

Idem, relativamente ao n.º 6 do artigo 140º em vigor.

- **Artigo 141º (Forma e conteúdo de contrato de trabalho a termo), na redação proposta pelo artigo 2º do PL**

#### **n.º 1**

#### **aliena b)**

Projeta-se substituir a expressão “*Actividade do trabalhador*” por “*Categoria do trabalhador ou conteúdo funcional*”.

A categoria emerge do conteúdo funcional efetivamente exercido. O *nomen* é uma conclusão, não um pressuposto. Ponto de partida, na aferição do quadro, aí incluída a categoria, é a atividade. É a atividade que impõe a categoria e não a inversa.

Daí a contraproducência da alteração.

### **aliena c)**

Intenta acrescentar-se a referência ao “*horário de trabalho*” e exigir-se que o período normal de trabalho (PNT) seja discriminado relativamente à sua duração diária e semanal.

Ora, tendo em conta que: i) o horário de trabalho consiste na “*determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário e do intervalo de descanso, bem como do descanso semanal*” (cfr. n.º 1 do artigo 200º do CT); ii) compete ao empregador determinar o horário de trabalho (artigo 212º, nº 1 do CT); iii) alterações ao horário de trabalho, em princípio, são tão só objeto de consulta (artigo 217º do CT); iv) a integração do horário de trabalho no objeto contratual, descaracterizaria todos os itens anteriores; v) mesmo na contratação a termo, o PNT pode ser definido em termos médios.

A única conclusão extraível é que o projetado nesta alínea se mostra, pelas contradições e desarmonização que tem ínsitas, linear e frontalmente rejeitável.

- **Artigo 142º (Casos especiais de contrato de trabalho de muito curta duração), na redação proposta pelos artigos 2º e 4º do PL - REVOGAR**

Projeta-se revogar os regimes especiais de contrato de trabalho de muita curta duração.

A introdução e manutenção de tais regimes simplificados no Código do Trabalho de 2009 resulta dos já citados “*Acordo Tripartido para um Novo Sistema de Regulação das Relações Laborais, das Políticas de Emprego e da Protecção Social em Portugal*” e acordo tripartido para “*Combater a precariedade e reduzir a segmentação laboral e promover um maior dinamismo da negociação coletiva*”.

A previsão de regimes especiais de contratos de trabalho de muito curta duração tem permitido reduzir os níveis de burocracia associados à contratação expedita para atividades sazonais e realização e eventos turísticos, pelo que a sua eliminação seria atentatória do dinamismo que deve envolver os setores em causa e que, aliás, também devia ser extensível aos outros setores.

Neste particular, o PL não só revela um total desprezo para com todos os setores nos quais se depositam fortes expectativas no sentido de alavancar a, ainda ténue, retoma económica.

- **Artigo 143º (Sucessão de contrato de trabalho a termo), na redação proposta pelo artigo 2º do PL**

#### **n.ºs 1, 2 e 6**

Projeta-se alterar, de um terço para metade, o período que tem que mediar entre a cessação de contrato de trabalho a termo, por motivo não imputável ao trabalhador e, a nova admissão ou afetação de trabalhadores *“através de contrato de trabalho a termo ou de trabalho temporário cuja execução se concretize no mesmo posto de trabalho, ou ainda de contrato de prestação de serviços para o mesmo objeto, celebrado com a mesma entidade patronal ou outra que com esta se encontre em relação de participações recíprocas, de domínio, de grupo, ou que mantenham estruturas organizativas comuns”* (v. n.º 1), salvaguardando-se, no entanto, as atividades sazonais (v. n.º 2) e nova ausência do trabalhador substituído (v. n.º 6), mas eliminando-se dessa ressalva o *“acréscimo excecional da atividade da empresa, após a cessação do contrato”*.

Esta eliminação tem como consequência, direta e imediata, o perder de oportunidades comerciais que surjam após a cessação do contrato de trabalho a termo que faz objeto do dispositivo legal em apreço.

Uma consequência que, no quadro que vivemos, se mostra credora de crítica aberta.

Por outro lado, o alargamento do “período de nojo” não tem em conta as exigências da economia global em que nos inserimos nem a volatilidade dos mercados.

Como já dissemos no ponto 4. da parte “Em geral” da presente Nota Crítica, sob pena de se desincentivar a criação de empresas ou impedir o seu crescimento e desenvolvimento, não deve

ser proibido ou anormalmente dificultado à gestão das empresas racionalizar a sua força de trabalho, renovando-a ou adequando-a, para aumentar a produtividade ou proceder aos acertos requeridos pelas flutuações de mercado, aqui incluídas as alterações tecnológicas.

Se as empresas não puderem socorrer-se daquele instrumento legal – a contratação a termo –, resta, como única alternativa – e isso mesmo a realidade vem evidenciando –, a não contratação, com a conseqüente estagnação da atividade, ou a deslocalização, a inerente perda de riqueza e postos de trabalho.

Numa época que se quer potenciar propiciar a retoma económica, é absolutamente necessário manter e, se possível, alargar a possibilidade de as empresas poderem contratar em termos flexíveis. É fundamental permitir às empresas o aproveitamento de todas as oportunidades de negócio que, através da solicitação de encomendas ou serviços, lhes surjam nos mercados interno, europeu e internacional.

Neste contexto, é necessário, como já se referiu, introduzir maior flexibilidade no mercado de trabalho, através da criação de formas expeditas de contratação que se coadunem com a extrema mutabilidade e evolução dos atuais mercados.

Daí a discordância da CIP relativamente aos projetos de preceitos em referência.

### **n.º 3**

Projeta-se considerar sem termo o contrato celebrado entre as mesmas partes que viole o prazo referido no n.º 1.

A norma projetada afigura-se redundante face ao teor da alínea d) do n.º 1 do artigo 147º do CT em vigor.

### **n.º 4**

Projeta-se convolar em contrato sem termo, o contrato a termo celebrado entre as mesmas partes, cuja execução se concretize no mesmo posto de trabalho, ainda que se respeite o prazo previsto no n.º 1.

Não está aqui claramente violado o princípio da igualdade de oportunidades no acesso ao emprego ? Ou a obsessão pelo resultado obnubila o horizonte em que o raciocínio se desenvolve?

Até na perspetiva dos trabalhadores, não será um total desperdício do *acquis* que obtiveram com a formação profissional que, entretanto, frequentaram ?

#### **n.º 5**

Intenta-se cominar com nulidade *“a estipulação de termo em contrato de trabalho celebrado posteriormente à aquisição pelo trabalhador da qualidade de trabalhador efetivo.”*.

Pelas razões já apontadas anteriormente – violação frontal do princípio da autonomia privada e da liberdade das partes –, a CIP discorda da solução consubstanciada no projeto de norma em referência.

Mais uma vez, o PCP intenta provocar, através de artificialismos legislativos, situações em que os interessados ficam inexoravelmente agrilhetados o que, pura e simplesmente, não querem nem é do seu interesse.

- **Artigo 145º (Preferência na admissão), na redação proposta pelo artigo 2º do PL**

#### **n.º 1**

Através do PL em análise, intenta-se alterar o regime de preferência na admissão na contratação a termo.

Desde logo, projeta-se que tal regime tenha lugar ainda durante a execução do contrato, para além dos 30 dias após a cessação do mesmo.

Não se descortina qualquer adicional relativamente ao regime vigente.

**n.º 2**

Caso seja violado o procedimento previsto no n.º anterior, intenta cominar-se de nulidade o processo de recrutamento, obrigando a entidade empregadora a fazer novo processo de seleção.

Ora, face à aleatoriedade inerente a muitos dos ingredientes da prova prevista no n.º 3 do artigo 145º (v. n.º 4 do mesmo artigo, na redação do artigo 2º do PL), os entraves que um tal tipo de cominação acarretaria para a vida das empresas dificilmente seriam compagináveis com as exigências impostas pelo seu normal e regular funcionamento.

**n.º 3**

Projeta-se introduzir um direito de preferência e aumentar, de três para seis meses de retribuição base, o valor da indemnização pela qual o trabalhador pode optar.

Tal como referido a propósito do n.º anterior, o regular funcionamento das empresas não se compadece com semelhante quadro nem se vislumbram quaisquer razões para o agravamento, pelo que, todo o novo quadro se tem por inaceitável.

**n.º 5**

Intenta-se alargar o âmbito das cominações sancionatórias, o que se rejeita face aos reparos críticos formulados a propósito dos dispositivos anteriores.

- **Artigo 147º (Contrato de trabalho sem termo), na redação proposta pelo artigo 2º do PL**

**n.º 1, alínea b)**

Projeta-se adequar o teor do dispositivo em referência à solução equacionada no PL sobre o artigo 140º do CT.

Ante os reparos e comentários críticos anteriormente tecidos sobre o artigo 140º, na redação proposta pelo artigo 2º do PL, esta alteração não é aceitável.

- **Artigo 148º (Duração de contrato de trabalho a termo), na redação proposta pelos artigos 2º e 4º do PL**

**n.ºs 2 e 4 (a revogar)**

Também aqui se projeta adequar o teor dos dispositivos em referência à solução equacionada no PL sobre o artigo 140º.

Assim sendo, dão-se, aqui, igualmente por reproduzidos, os reparos e comentários críticos anteriormente formulados sobre o artigo 140º, na redação proposta pelo artigo 2º do PL, esta alteração não é aceitável.

**n.º 5**

Projeta-se reduzir, de 4 para 3 anos, a duração máxima do contrato de trabalho a termo incerto.

Face ao exposto no ponto 4. da parte “Em geral” da presente Nota Crítica, bem como nas observações e reparos críticos anteriormente formulados a propósito das soluções projetadas para a contratação a termo, discorda-se, frontalmente, desta solução.

Transmite-se, assim, um sinal muito negativo quanto à utilização de uma forma legal de contratação especialmente adequada a fazer face a necessidades reais de flexibilidade das empresas, e que, insiste-se, muito tem contribuído para que estas enfrentem, com sucesso ciclos económicos desfavoráveis, como a crise que atualmente atravessamos.

Ademais, há projetos, concretos e precisos, cuja execução de se estende para além dos três anos e que foram assumidos como hipóteses subsumíveis num normativo que pudesse estender-se por período temporal mais alargado.

- **Artigo 149º (Renovação de contrato de trabalho a termo certo), na redação proposta pelos artigos 2º e 4º do PL**

#### **n.ºs 1 (a revogar) e 2**

Projeta-se revogar a possibilidade de as partes poderem acordar que o contrato de trabalho a termo certo não fica sujeito a renovação (v. n.º 1), determinando-se, apenas, que este renova-se no final do termo, por igual período, se outro não for acordado pelas partes.

Tal possibilidade encontrava-se prevista no n.º 1 do artigo 140º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto, tendo passado para o CT em vigor.

Impedir uma tal faculdade às partes é totalmente inadmissível, porquanto consubstancia uma frontal violação aos princípios fundamentais de Direito, como sejam a autonomia das partes, expressamente refletidos na consagração da liberdade de forma (v. artigo 219º do Código Civil) e da liberdade contratual (v. artigo 405º idem.).

#### **n.º 4**

Projeta-se reduzir, de 3 para 2, a admissibilidade do número de renovações do contrato a termo certo, limitando-se a duração total das renovações a dois anos – no regime vigente, a duração total das renovações não pode exceder a do período inicial daquele.

Face ao exposto no ponto 4. da parte “Em geral” da presente Nota Crítica, bem como nas observações e reparos críticos anteriormente formulados a propósito das soluções projetadas para a contratação a termo, discorda-se, frontalmente, desta solução.

- **Artigo 12º-A (Regime sancionatório aplicável às situações de recurso ilegal a formas de contratação precária), na redação proposta aditar pelo artigo 3º do PL**

Com o aditamento do preceito em referência, projeta-se agravar o quadro sancionatório aplicável às empresas, através do estabelecimento de sanções económicas, fiscais e contributivas para as entidades patronais que recorram a formas de contratação precária.

Dão-se, aqui, por integralmente reproduzidos e transcritos os reparos críticos expressos na apreciação “Em geral”.

**n.º 1**

Prevê-se, de forma inovadora, que o *“recurso a formas de contratação de trabalhadores para trabalho subordinado correspondente a necessidades permanentes em violação da lei corresponde a uma contraordenação muito grave.”*.

Trate-se de uma norma redundante face ao previsto no n.º 6 do artigo 140º.

**n.ºs 2 e 3**

Nos termos do n.º 2 do preceito em referência, projeta-se que a entidade empregadora não só seja condenada em contraordenação muito grave por recurso ilegal a formas de contratação precária, como, ainda, seja objeto das seguintes sanções acessórias:

- ficar impedida de receber, durante o prazo de dois anos, qualquer tipo de benefício ou isenção fiscal;
- ficar impedida de se candidatar e de receber, durante o prazo de 3 anos, fundos comunitários ou qualquer tipo de apoio do Estado;
- seja obrigada a repor, no prazo de 30 dias, todas as importâncias devidas à Segurança Social necessárias à recomposição da situação que se verificaria caso a contratação do trabalhador se tivesse efetuado dentro da legalidade.

Também, aqui, se dão por integralmente reproduzidos e transcritos os reparos críticos feitos, neste domínio, na apreciação “Em geral”.

**n.ºs 4 e 5**

De acordo com o previsto nos n.ºs 4 e 5 do artigo 12º-A, *“sempre que a entidade patronal recorra a formas de contratação de trabalhadores para trabalho subordinado correspondente a necessidades permanentes em violação das normas e critérios legais definidas neste Código ou em legislação especial, fica obrigada automaticamente a abrir processo de recrutamento para*

*preenchimento daquele posto de trabalho, no prazo de um mês”, aplicando-se o disposto no artigo 145º do CT em vigor.*

A admissão pode ter sido determinada por características específicas do admitido que, não raro, estará indisponível para o hiato e incerteza que esta nova diligência tem ínsitos, assim se esfumando a satisfação de uma necessidade que, com frequência, assumirá foros de premência.

**Em conclusão**, também não é com fórmulas como esta, imbuídas de um caráter fortemente persecutório que se erradicam situações irregulares ou de falso trabalho autónomo.

Sendo certo que se torna necessário reforçar a fiscalização no tocante às situações irregulares, quer para promover as condições trabalho quer para assegurar a sã concorrência no mercado, não menos importante é ter em conta direitos e princípios fundamentais há muito vigentes no Ordenamento Jurídico português, que sairiam gravemente feridos caso o PL em apreço do PCP fosse aprovado.

**A CIP manifesta, assim, um juízo extremamente negativo sobre todo o PL.**

06.novembro.2020

**PROJETO DE LEI N.º 533/XIV/2.ª**

**ELIMINA O BANCO DE HORAS GRUPAL E POR ACORDO DE GRUPO, A ADAPTABILIDADE  
INDIVIDUAL E GRUPAL E REFORÇA A FISCALIZAÇÃO DOS HORÁRIOS DE TRABALHO (16.ª  
ALTERAÇÃO AO CÓDIGO DE TRABALHO)  
(Grupo Parlamentar do Bloco de Esquerda)**

**– Nota Crítica da CIP –**

**1.**

O Projeto de Lei em referência (doravante PL) visa, por um lado, repor a obrigatoriedade de o empregador enviar o mapa de horário de trabalho para a ACT e, por outro lado, suprimir alguns dos (senão mesmo os) mais relevantes instrumentos de organização do tempo de trabalho, a saber, a adaptabilidade individual e grupal e o banco de horas grupal e por acordo de grupo, revogando, para o efeito, os artigos 205º, 206º e 208º-B do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação em vigor (doravante CT) – cfr. artigos 2º e 3º do PL em apreço.

De acordo com o que se expressa na “Exposição de Motivos” do PL em análise, o Grupo Parlamentar do Bloco de Esquerda (doravante BE) alega um extensíssimo arrazoado de comentários, todos no sentido de apontar para os graves malefícios de tais formas de organização do tempo de trabalho, que apelida de “mecanismos” ou “modelos” de “desregulação do tempo de trabalho”.

Destaca-se, desde logo, a seguinte afirmação: *“Tendo origem num projeto do governo do PSD e do CDS-PP, a Lei n.º 23/2012, de 25 de junho que surgiu na sequência do Memorando sobre as Condições de Política Económica, tinha uma pretensão clara de diminuir o custo do trabalho, por via da eliminação de feriados, eliminação do descanso compensatório pela prestação trabalho suplementar, eliminação de dias de férias, redução das compensações pela cessação do contrato de trabalho e introdução de uma nova modalidade do despedimento por inadaptação sem modificação do posto de trabalho. Uma das matérias em relação à qual esta lei assumiu especial enfoque foi a da desregulação do tempo de trabalho.”*

Uma tal afirmação não tem aderência real.

O PL mostra um total desprezo pela competitividade introduzida na economia portuguesa, em 2012, mormente através da legislação laboral.

Os ajustamentos na legislação laboral introduzidos pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, bem como por outros diplomas que se lhe seguiram, potenciaram a agilidade da nossa economia, conferindo maior competitividade às empresas portuguesas nos mercados internacionais, recuperando e conquistando segmentos de mercado ao nível global e alavancando a recuperação notável que se seguiu à crise.

O regresso paulatino à rigidificação do quadro jus laboral a que temos vindo a assistir desde 2016 limitaram muito o potencial desta dinâmica de desenvolvimento.

São exemplos nítidos de rigidificação do nosso mercado de trabalho quer a eliminação do Banco de Horas Individual quer restrições introduzidas no regime da contratação a termo – a eliminação do fundamento do trabalhador à procura do primeiro emprego, é uma dessas múltiplas restrições –, que constituem, hoje, um obstáculo bem ressaltável à competitividade das empresas e à capacidade de adaptação da economia para fazer face a conjunturas recessivas, como aquela que já estamos novamente a atravessar.

Estamos todos conscientes de que os atuais níveis de bem-estar económico da grande maioria dos portugueses são ainda insatisfatórios.

Reconhecemos todos que o bem-estar económico dos portugueses depende do seu rendimento.

Todavia, o rendimento só poderá aumentar de forma sustentável se forem criadas as condições necessárias para as empresas produzirem mais.

É por isso necessário recentrar o debate sobre a economia nos seus protagonistas, em quem gera valor económico, em quem cria emprego: as empresas.

E porque somos uma economia de mercado, aberta ao comércio internacional, para que as empresas produzam e vendam mais é também preciso que produzam melhor – ou seja, com maior produtividade – e com ganhos crescentes de competitividade.

O principal critério objetivo de avaliação da política económica deverá ser sempre baseado nos efeitos positivos ou negativos que tais políticas venham a provocar na competitividade das empresas.

Ora, o PL em análise vai claramente no sentido contrário ao desejado, prejudicando a competitividade das empresas portuguesas e a sua capacidade de produzirem mais e distribuírem mais rendimento.

Parece que a mente do BE já não lembra que, em 2011, Portugal foi intervencionado pela Troika e objeto de um resgate por insuficiência de recursos para saldar as suas dívidas.

Mas o ponto de viragem tem um momento marcante, que o BE quer, de toda a forma e feitio, mascarar.

Tal ponto tem origem nas medidas previstas na já citada Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, bem como noutras que a estas se têm de somar, que contribuíram, e muito, para controlar a destruição de empregos e, conseqüentemente, dos rendimentos das famílias, colocando-os numa rota de sentido inverso ao que se verificou até meados de 2012, e que, de outra forma, teriam sido drasticamente mais afetados.

O que se verificou, pois, não foi a “*pretensão clara de diminuir o custo do trabalho*” – como quer fazer crer o BE – mas, isso sim, a introdução de maior competitividade na economia portuguesa, através das empresas e dos seus trabalhadores.

Creemos, aliás, que até o BE reconhece que sem empresas não há emprego nem rendimentos que a este estão associados.

Perante este enquadramento, a CIP formula um juízo globalmente muito negativo, mesmo de frontal rejeição, de toda o PL em apreço, através da qual se intenta subtrair à economia portuguesa dos mais relevantes instrumentos de competitividade que lhe têm permitido

ombrear com os seus mais diretos concorrentes num Mundo em constante mutação e competição.

Ainda em sede de “Exposição de Motivos” do PL em análise, o BE refere o seguinte: «No programa do XXI Governo foi identificada a necessidade de “Revogar a possibilidade, introduzida no Código do Trabalho de 2012, de existência de um banco de horas individual por mero «acordo» entre o empregador e o trabalhador, remetendo o banco de horas para a esfera da negociação coletiva ou para acordos de grupo, onde deve estar a regulação da organização do tempo de trabalho”. Acrescenta ainda o Programa do Governo que com a revogação desta alteração à legislação laboral feita pela Direita se visa “reequilibrar a legislação laboral, bem como eliminar a confusão deliberadamente introduzida na regulamentação da flexibilidade na organização do tempo de trabalho, que permitiu a pulverização e individualização de diferentes horários de trabalho nas mesmas empresas”. Ora, pela sua natureza, a mesma censura é inteiramente aplicável ao mecanismo da adaptabilidade individual contemplado no artigo 205.º do Código do Trabalho. Com efeito, segundo com o Livro Verde sobre as Relações Laborais em 2014, este último mecanismo abrangia 305 mil trabalhadores, a que se somavam 18 mil abrangidos pelo mecanismo do banco de horas individual.» (sublinhado nosso).

Ora, ao contrário do que dizia o Programa do XXI Governo, ainda que corretamente citado pelo BE, tal possibilidade não foi introduzida com o objetivo de criar “confusão” na regulamentação da flexibilidade na organização do tempo de trabalho.

Pelo menos crê-se não ter sido essa a intenção do Governo Socialista quando negociou e celebrou, em nome do Estado Português, o Memorando de Entendimento (MoU) com a Comissão Europeia e o Banco Central Europeu, em 17 de maio de 2011.

Aí se refere, no subponto i do ponto 4.6, a propósito dos “Regimes dos Tempos de Trabalho” que, até ao final do 4º trimestre de 2011, “O Governo efectuará reformas nos regimes dos tempos de trabalho, tendo em vista conter as flutuações do emprego ao longo do ciclo económico, incorporar melhor as diferenças nos padrões de trabalho nos vários sectores e empresas e aumentar a competitividade das empresas. i. O Governo irá elaborar uma avaliação relativa à utilização dada ao aumento dos elementos de flexibilidade pelos parceiros sociais, associados à revisão do Código do Trabalho de 2009 e preparar um plano de acção para promover a flexibilidade dos tempos de trabalho, incluindo as modalidades que permitam a

adopção do regime laboral do “banco de horas”, por acordo mútuo entre empregadores e trabalhadores negociado ao nível da empresa.” (sublinhado nosso).

E, de facto, foi com base na constatação da irredutibilidade dos sindicatos em introduzir flexibilidade na organização do tempo de trabalho através da contratação coletiva, mormente através da instituição do banco de horas – era reduzido o número dos que tinham anuído em sentido inverso –, com vista a aumentar a competitividade, que se desenhou o designado “banco de horas individual”.

Voltar ao quadro anterior à possibilidade de criação deste instrumento por acordo, é não só retirar a um universo muito grande de empresas este instrumento do maior relevo na flexibilidade que a competitividade impõe, como contribuir negativamente para a dinamização que se diz querer imprimir à contratação coletiva.

Chegados ao momento presente, confrontados com Pandemia em curso, estamos, novamente, envolvidos numa crise económica e social, em que retoma económica se está a processar a um ritmo mais lento do que desejado.

Acresce que, face à presente situação de combate à pandemia do COVID-19, que ainda atravessamos, para o qual muito tem sido exigido em termos de produção legislativa, este não é o momento mais adequado para a introdução de alterações legislativas em diplomas da maior relevância como é o Código do Trabalho.

**Em conclusão:** As medidas implementadas em 2011, destinadas a promover a competitividade da economia, contribuíram, e muito, para controlar a destruição de empregos e, conseqüentemente, dos rendimentos das famílias, colocando-os numa rota de sentido inverso ao que se verificou até meados de 2012, e que, de outra forma, teriam sido drasticamente mais afetados.

Sentido inverso alavancado por setores bem tradicionais da nossa economia e que destes instrumentos fizeram uma maior utilização.

Tais instrumentos assumem, no momento presente, importância fulcral e devem voltar a ser convocados, na sua plenitude, para inverter o sentido conjuntural regressivo que, recentemente, tem vindo a ser trilhado pela nossa economia

Assim, em matéria de organização do tempo de trabalho, o PL consubstancia um instrumento verdadeiramente devastador ao nível dos efeitos económicos.

## 2.

Ainda na “*Exposição de motivos*” do PL em apreço, o BE justifica a intenção de reposição da obrigatoriedade de o empregador enviar o mapa de horário de trabalho para a ACT da seguinte forma: “*A Lei 23/2012 de 25 de junho foi mais longe, reduzindo as competências fiscalizadoras da ACT, desde logo eliminando a obrigatoriedade de envio do mapa de horário de trabalho para a ACT por parte da entidade empregadora. Não é despidendo, de resto, que a alteração sistemática de mapas de horário de trabalho, enquanto exercício do poder de direção da entidade de empregadora esteja, não raras vezes, relacionada com outros comportamentos que configuram formas de assédio moral sobre os trabalhadores, mas que se têm tornado mais difíceis de fiscalizar e de combater. De facto, sob o pretexto da desburocratização da fiscalização, facilitou-se o abuso patronal.*”.

Ora, como se pode ler na “*Exposição de Motivos*” da Proposta de Lei n.º 46/XII, que deu origem à já citada Lei n.º 23/2012, de 25 de junho: “*No que concerne à fiscalização das condições de trabalho e comunicações à Autoridade para as Condições de Trabalho, são adotadas as seguintes medidas:*

(...)

iv) *Eliminação da obrigatoriedade do envio do mapa de horário de trabalho;*

(...)

*Estas alterações visam reduzir procedimentos burocráticos, possibilitando a dispensa de formalidades às empresas que não têm reflexo efetivo nas condições de trabalho. Por outro lado, estas medidas permitem também racionalizar a atuação da Autoridade para as Condições de Trabalho, **permitindo-lhe centrar a sua atividade no controlo efetivo das condições de trabalho.*** (sombreado nosso).

Do confronto entre as posições acima transcritas, resulta meridianamente claro, que da obrigação em causa, apenas resultava uma maior burocracia quer para as entidades

empregadoras quer para a ACT, pelo a sua reposição apenas servirá para, de factos, dispersar a atividade da ACT, em vez de lhe permitir focalizar-se naquilo que é a sua principal missão: proceder à fiscalização efetiva das condições de trabalho.

Assim sendo, também quanto a este aspeto, o PL em apreço merece frontal discordância.

### 3.

A discordância e frontal rejeição incide, também, na metodologia.

Através do Projeto em análise, o BE (à semelhança do que tem sucedido com outros Grupos Parlamentares de esquerda), volta a demonstrar um frontal desrespeito pela autonomia do Diálogo Social Tripartido, bem como pelos seus principais atores: os Parceiros Sociais.

Isto porque a redação dos dispositivos que regulam, no CT, a organização do tempo de trabalho, emerge de três Acordos alcançados em sede de Comissão Permanente de Concertação Social (CPCS), a saber:

- O *“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, que traçou as linhas gerais para a revisão do Código de Trabalho (doravante CT) de 2009, aprovada pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro; e
- O *“Compromisso para o Crescimento, Competitividade e Emprego”* (doravante CCCE), celebrado entre o Governo e a maioria dos Parceiros Sociais com assento na Comissão Permanente de Concertação Social, em 18 de janeiro de 2012;
- O acordo tripartido para *“Combater a precariedade e reduzir a segmentação laboral e promover um maior dinamismo da negociação coletiva”*, subscrito pelo Governo e a maioria dos Parceiros Sociais com assento na Comissão Permanente de Concertação Social, em 18 de junho de 2018.

A matéria assume relevo do maior impacto e alcance no desenvolvimento das relações laborais, sendo inaceitável o afastamento destes assuntos dos seus principais atores, como se disse, os Parceiros Sociais.

E isto quando 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 e de coesão social, que é tido como condição fundamental ao desenvolvimento harmonioso do País.

Em suma, através do PL em análise, intenta-se destruir, sem qualquer justificação plausível, tudo o que, em negociação, foi definido pelos Parceiros Sociais em Concertação Social.

**Perante este enquadramento, a CIP formula um juízo muito negativo, determinante de frontal rejeição, ao PL em apreço.**

06.novembro.2020

**Projecto de Lei n.º 536/XIV/1.ª**

**Assegura mais tempo de lazer por via da redução do limite máximo do período normal de trabalho e da consagração do direito a 25 dias úteis de férias nos sectores público e privado, procedendo à décima sexta alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, e à décima terceira alteração à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho  
(Grupo Parlamentar do Partido das Pessoas, dos Animais e da Natureza)**

**– Nota Crítica da CIP –**

**1.**

O Projeto de Lei em referência (doravante PL) visa, por um lado, reduzir o período normal de trabalho no setor privado (das 8 horas por dia e 40 por semana, para as 7 horas por dia e 35 por semana), e aumentar a duração mínima do período anual de férias (de 22 dias para 25 dias úteis) tanto no setor público como no setor privado – cfr. artigos 2º e 3º do PL em apreço.

De acordo com o que se expressa na “Exposição de Motivos” do PL em análise, o Grupo Parlamentar do Partido das Pessoas, dos Animais e da Natureza (doravante PAN) formula um extenso conjunto de comentários, todos no sentido de apontar para algo que não é comprovável no atual contexto nacional, ou seja, que a redução do tempo de trabalho aumenta produtividade, na medida em que este indicador é influenciado pelo do grau de eficiência e satisfação dos trabalhadores.

É que se assim fosse, então como se explica o baixo nível da produtividade nacional ?

Olhe-se, por exemplo, para ano de 2017, em que há dados comparativos tanto para o grau de satisfação dos trabalhadores portugueses como para o indicador da produtividade.

Por um lado, **o grau de satisfação dos trabalhadores portugueses afigurava-se elevado**: o Inquérito Nacional às Condições de Trabalho, promovido pela Autoridades das Condições de Trabalho (ACT) e desenvolvido pelo CESIS, o qual foi apresentado publicamente em abril de 2017, refere, no âmbito do inquérito aos trabalhadores, que:

– **89.9% dos trabalhadores responderam que se sentem satisfeitos com o seu trabalho;**

- **72.6% dos trabalhadores dizem sentir-se “em casa” na organização onde trabalham.**

Face às respostas dos trabalhadores inqueridos no âmbito do referido Inquérito Nacional, parece haver uma dissonância entre aqueles que apregoam a melhoria das condições de trabalho e a opinião dos próprios trabalhadores.

Por seu turno, no mesmo ano (2017), **Portugal registou o 9º lugar mais baixo, em termos de produtividade por hora trabalhada, na UE/27.**

**Neste contexto**, relativamente ao setor privado, qualquer quadro que consubstancie, em termos legais, menos tempo de trabalho para este setor, é, de si, tão aberrante e tão calamitoso, que nem sequer o podemos configurar, nem como hipótese meramente académica.

É, pura e simplesmente, um não assunto.

## **2.**

A discordância da CIP sobre o teor do PL em apreço, resulta, também, da forma como a questão das férias se encontra tratada no PL em análise.

Através do Projeto em análise, o PAN demonstra um frontal desrespeito pela autonomia do Diálogo Social Tripartido, bem como pelos seus principais atores: os Parceiros Sociais.

Isto porque a redação vigente do artigo 238º do Código do Trabalho (doravante CT) emerge de um Acordo alcançado em sede de Comissão Permanente de Concertação Social (CPCS): o **“COMPROMISSO PARA O CRESCIMENTO, COMPETITIVIDADE E EMPREGO”**, de 18 de janeiro de 2012, que traçou as linhas gerais para a revisão do Código de Trabalho de 2009, aprovada pela já citada Lei n.º 23/2012, de 25 de junho.

Aí se pode ler, sob o ponto 2. (“Férias”) do item B. do Capítulo IV, intitulado **“LEGISLAÇÃO LABORAL, SUBSÍDIO DE DESEMPREGO E RELAÇÕES DE TRABALHO”** (v. pág. 42) o seguinte:

*“O período de férias que decorre da legislação atual não se adequa à promoção da competitividade da nossa economia, sendo conveniente a sua aproximação aos países congéneres. Este objetivo deve ser prosseguido com integral salvaguarda do direito ao repouso dos trabalhadores.*

*Neste âmbito, as Partes Subscritoras comprometem-se a eliminar o acréscimo, de até 3 dias, ao período mínimo de férias, de 22 dias, em caso de inexistência ou de número reduzido de faltas justificadas.*

*Esta eliminação determina, de modo automático e imperativo, a redução em até três dias das majorações introduzidas em IRCT ou contrato de trabalho após a entrada em vigor do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.”.*

Verifica-se, assim, que foram os Parceiros Sociais a acordar na redação do artigo 238º do CT, no âmbito de um equilíbrio global que ficou plasmado no citado “*Compromisso para o Crescimento, Competitividade e Emprego*”.

Através do PL em análise intenta-se destruir, sem qualquer justificação plausível, tudo o que, em negociação, foi definido pelos Parceiros Sociais, em sede de Concertação Social com sucessivos Governos.

Ora, tendo sido, como foram, os Parceiros Sociais a acordar e a definir o teor da redação do artigo 238º do CT hoje em vigor, através do citado “*Compromisso para o Crescimento, Competitividade e Emprego*”, têm de ser forçosamente estes a equacionar qualquer alteração ao quadro que deixaram definido.

Tanto mais que se trata de uma matéria verdadeiramente intrínseca ao desenvolvimento das relações laborais, sendo inaceitável o afastamento destas matérias dos seus principais atores, como se disse, os Parceiros Sociais.

Seria a total descredibilização da Concertação Social, como o PAN parece querer prosseguir.

E isto quando 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 e de coesão social, que é tido como condição fundamental ao desenvolvimento harmonioso do País.

Em suma, através do PL em análise, intenta-se destruir, sem qualquer justificação plausível, tudo o que, em negociação, foi definido pelos Parceiros Sociais em Concertação Social.

**Perante este enquadramento, a CIP formula um juízo muito negativo, determinante de frontal rejeição, ao PL em apreço.**

06.novembro.2020

**PROJETO DE LEI N.º 539/XIV/2.ª**  
**RESTABELECE O BANCO DE HORAS INDIVIDUAL**  
**(16.ª ALTERAÇÃO À LEI N.º 7/2009, DE 12 DE FEVEREIRO QUE APROVOU O CÓDIGO DO**  
**TRABALHO)**  
**(Deputado Único do Partido Iniciativa Liberal)**

**– Nota Crítica da CIP –**

**1.**

O Projeto de Lei em referência (doravante PL) visa repor a figura do banco de horas individual, com limite de 50 horas de horário de trabalho semanal e 150 horas adicionais de trabalho por ano – cfr. artigo 1º do PL em apreço.

De acordo com o que se expressa na “Exposição de Motivos” do PL em análise, o Partido Iniciativa Liberal (doravante IL) começa por referir que *“A atividade laboral de uma empresa não é necessariamente regular ao longo de um período. Pode haver ocasiões em que se verifiquem picos de trabalho, em contraste com outras em que a atividade da empresa seja mais reduzida. Para promover a sua sustentabilidade e rentabilidade, a empresa tem de otimizar a forma como organiza o trabalho atendendo a estas alterações na respetiva atividade.”*.

Nada mais correto.

Nem se entende, aliás, que alguns persistam em tentar ver a vida de uma empresa como algo estático, imutável, com encomendas garantidas, segmentos de mercado previsíveis e fornecimentos de matérias-primas com carácter absolutamente regular.

**2.**

Acresce que, na retoma de atividade que, como se tem apregoado e se mostra eivado de sensatez, se quer faseada, progressiva, segura e, eventualmente, flutuante, em função da progressão do surto pandémico, a que se agrega, também, uma natural flutuação do funcionamento do mercado, nas suas diversas vertentes, com frequência imprevisível, a maior flexibilidade na organização do tempo de trabalho assume relevo nuclear.

Instrumentos que a assegurem e potenciem, com virtualidades e passíveis de muito ágil, célere e desburocratizada implementação, têm, pois, de ser fortemente valorados e incrementados.

O regime de Banco de Horas é dos mais impactantes e eficazes como resposta à combinação entre períodos de trabalho mais intensivos e outros com necessidades mais reduzidas, e que, do mesmo passo, tem virtualidades ao nível da manutenção de rendimentos, que não podem ser subvalorizadas, mas antes e ao invés assumir-se como preocupação, dentro do possível.

Como é consabido, a Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro, veio eliminar a possibilidade de instituição do regime do Banco de Horas através de acordo individual, restando, em consequência, o Banco de Horas Grupal ou instituído por Instrumento de Regulamentação Coletiva de Trabalho (IRCT).

Sucedem que muitas dezenas, porventura centenas, de milhar de empresas não integram o âmbito subjetivo de IRCT onde o regime de Banco de Horas se encontra previsto.

E o Banco de Horas Grupal, num juízo pautado pela razoabilidade e pragmatismo, não se revela instrumento adequado à volubilidade das necessidades e sua flutuação, mormente quando se atenta na agilidade, rapidez e desburocracia que devem parametrizar a implementação da medida e que, em particular no quadro presente e próximo futuro, mais ou menos distante, são claramente imprescindíveis.

O papel que, no Banco de Horas Grupal, é cometido à ACT, atentas as funções integrantes do seu leque de atribuições, e que agora foram acentuadas, nunca poderia ser por ela desempenhado de modo minimamente satisfatório.

Aliás, o próprio legislador, quando ainda apenas tinha pela frente uma situação de normalidade e não as acentuadíssimas exigências que hoje se colocam, perspetivou essa impossibilidade, criando para a mesma uma saída, mas só depois de consumidos 90 (noventa) dias para a sua constatação. Noventa dias, realça-se !

Sem dúvida uma imensidão temporal num quadro de normalidade e uma verdadeira eternidade face à agilidade, rapidez e não burocracia na implementação que a agudeza do presente circunstancialismo torna incontornáveis.

O regime do Banco de Horas Grupal impele-nos para uma morosidade que não se compadece com as razões determinantes da sua aplicação, o que, de si, e mormente quando se adiciona a burocraticidade que tem inerente, é razão bastante para se concluir pela incompatibilidade do Banco de Horas Grupal, com a celeridade e rapidez que os instrumentos de flexibilidade, em situações como aquela que atravessamos, devem ter ínsitas.

Também tem sido reiteradamente afirmado que a duração das limitações com que hoje nos defrontamos, em termos de retorno a um quadro de atividade normal, não é antevizível, com segurança, sendo, porém, certo, que se vai prologar no tempo.

Ao eliminar a possibilidade de instituição do Banco de Horas por acordo individual, as alterações operadas pela referida Lei n.º 93/2020, mantiveram, no entanto, pelo prazo de um ano, a contar da entrada em vigor dessa mesma Lei – 01 de outubro de 2019 – o regime do Banco de Horas Individual que nessa mesma data se encontrasse em aplicação.

Foi tendo presente o enquadramento, que ainda hoje vivemos, que a CIP, reiterando o que já anteriormente tinha referido, assumiu e venceu, insistentemente, desde abril de 2020, a imperiosa necessidade de alongar o período de aplicação do regime do Banco de Horas Individual que, em 01 de outubro de 2019, se encontrasse em aplicação, prorrogando esse mesmo período por novo prazo de um ano, contado a partir do termo do período presentemente em curso.

Mau grado essa insistência da CIP, a mesma não mereceu acolhimento e concretização, tendo, nos termos que esta Confederação propunha, a oportunidade passado.

Mas o enquadramento mantém-se, nalguns casos até se agudizou, pelo que, conseqüente, se mantém, também a imperiosa necessidade de existência de uma figura como o Banco de Horas Individual, em termos gerais (ou seja, para todos) e idênticos ao quadro que vigorou até à entrada em vigor da já citada Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro.

**Por todos estes motivos, a CIP valora muito positivamente o conteúdo do PL em apreço.**

**Projecto de Lei n.º 542/XIV/2.ª**

**Reforça os direitos dos trabalhadores no regime de trabalho nocturno e por turnos  
(Altera o Código do Trabalho e a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas)  
(Deputada Cristina Rodrigues)**

**– Nota Crítica da CIP –**

**1.**

O Projeto de Lei em referência (doravante PL) visa, em geral, introduzir alterações no regime jurídico da organização do trabalho, especialmente no trabalho noturno e por turnos, quer no âmbito do Código do Trabalho quer no âmbito do da Lei do Trabalho em Funções Públicas.

No que à CIP concerne, relevam, sobretudo, as alterações legislativas contidas no PL que incidem sobre o Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação em vigor.

E, quanto a estas, formula-se um juízo globalmente muito negativo, diga-se, mesmo, de frontal rejeição.

**2.**

A discordância e frontal rejeição incide, desde logo, na metodologia.

Através do Projeto em análise, a Deputada Cristina Rodrigues (à semelhança do que tem sucedido com outros Grupos Parlamentares de esquerda), volta a demonstrar um frontal desrespeito pela autonomia do Diálogo Social Tripartido, bem como pelos seus principais atores: os Parceiros Sociais.

Isto porque a redação dos dispositivos que regulam, no CT, a organização do tempo de trabalho, emerge de três Acordos alcançados em sede de Comissão Permanente de Concertação Social (CPCS), a saber:

- O *“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, que traçou as linhas gerais para a revisão do Código de Trabalho (doravante CT) de 2009, aprovada pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro; e

- O “*Compromisso para o Crescimento, Competitividade e Emprego*” (doravante CCCE), celebrado entre o Governo e a maioria dos Parceiros Sociais com assento na Comissão Permanente de Concertação Social, em 18 de janeiro de 2012;
- O acordo tripartido para “*Combater a precariedade e reduzir a segmentação laboral e promover um maior dinamismo da negociação coletiva*”, subscrito pelo Governo e a maioria dos Parceiros Sociais com assento na Comissão Permanente de Concertação Social, em 18 de junho de 2018.

A matéria assume o maior impacto e alcance no desenvolvimento das relações laborais, sendo inaceitável o afastamento destes assuntos dos seus principais atores, como se disse, os Parceiros Sociais.

E isto quando 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 e de coesão social, que é tido como condição fundamental ao desenvolvimento harmonioso do País.

Tendo sido, como foram, os Parceiros Sociais a acordar nas soluções que, em matéria de organização do tempo de trabalho – incluindo, aqui, o trabalho noturno e por turnos –, se encontram em vigor no Código do Trabalho, no âmbito de um equilíbrio global que ficou plasmado nos citados Acordos Tripartidos, forçoso se torna que qualquer eventual nova abordagem seja feita num quadro completo da sensibilidade e posicionamento dos Parceiros Sociais quanto à matéria em causa, bem como dos argumentos que estes possam esgrimir, tudo no âmbito de uma discussão séria em Concertação Social.

Em suma, através do PL em análise, intenta-se destruir, sem qualquer justificação plausível, tudo o que, em negociação, foi definido pelos Parceiros Sociais em Concertação Social.

### **3.**

O PL contém um conjunto de propostas, todas de caráter marcadamente restritivo e fortemente penalizador para as empresas que, por força do desenvolvimento das suas atividades, tenham que recorrer ao trabalho noturno ou por turnos.

Ora, na economia do PL em apreço, tal conjunto de propostas resulta de uma aglutinação muito próxima de projetos de redação de normas constantes de dois Projetos de Lei já apresentados ao Parlamento, a saber:

- *“PROJETO DE LEI N.º 496/XIII/2.ª - ALTERAÇÕES AO REGIME JURÍDICO-LABORAL E ALARGAMENTO DA PROTEÇÃO SOCIAL DO TRABALHO POR TURNOS E NOTURNO”*, do Grupo Parlamentar do Bloco de Esquerda;
- *“PROJETO DE LEI N.º 508/XIII/2.ª - Reforça os direitos dos trabalhadores no regime de trabalho noturno e por turnos”*, do Grupo Parlamentar do Partido Comunista Português.

Ambos os citados Projetos de Lei foram objeto de Notas Críticas da CIP, remetidas à Assembleia da República, no âmbito da fase de apreciação pública em que se encontravam, respetivamente, em 01.junho.2017 e em 29.junho.2017.

Neste contexto, dão-se, aqui, por integralmente reproduzidas as observações e reparos críticos constantes das citadas Notas Críticas da CIP, que conduzem **a um juízo globalmente muito negativo – de rejeição, mesmo – sobre o PL em apreço.**

06.novembro.2020