

À CTSS da Assembleia da República,

Encarrega-me o Presidente da CAP, Engº Eduardo Oliveira e Sousa, de remeter a essa Comissão o contributo da CAP sobre a PL nº 136/XIII.

Com os meus melhores cumprimentos,

Cristina Morais

--

Cristina Nagy Morais

CAP - Confederação dos Agricultores de Portugal

Chefe do Gabinete da Direção

R. Mestre Lima de Freitas, nº 1

1549-012 Lisboa

Email: cmorais@cap.pt

Telef. (00351) 217100000

Fax: (00351) 217100012

Web: www.cap.pt



**PROPOSTA DE LEI Nº 136/XIII – ALTERA O CÓDIGO DE TRABALHO, E
RESPECTIVA REGULAMENTAÇÃO, E O CÓDIGO DOS REGIMES
CONTRIBUTIVOS DO SISTEMA PREVIDENCIAL DE SEGURANÇA SOCIAL**

Contributo da CAP – Confederação dos Agricultores de Portugal

Nota Prévia

A presente Proposta de Lei, adiante designada apenas por PL, foi precedida da apresentação do LVRL em 2016 e respetiva discussão em reuniões da Comissão Permanente de Concertação Social, a que se seguiu a apresentação de Propostas para análise, debate e comentários por parte dos Parceiros Sociais em 2018 e posterior assinatura do Acordo “Combater a Precariedade e Reduzir a Segmentação Laboral e Promover um Maior Dinamismo da Negociação Coletiva” em junho de 2018, que envolveu a Confederação dos Agricultores de Portugal. A sua exposição de motivos coloca em ênfase, a necessidade de combater a precariedade, diminuir a segmentação do mercado de trabalho e dinamizar a negociação coletiva.

A Confederação dos Agricultores de Portugal participou em todas as iniciativas do Governo de análise, discussão e debate de tais questões, com a preocupação de dar a conhecer as particularidades do setor que representa, que o diferenciam dos demais, de que se destaca a enorme sazonalidade do trabalho agrícola, que não pode ser confundida com precariedade. As características muito próprias deste setor também esbarram com as preocupações do Governo com a elevada segmentação do mercado de trabalho.

Com efeito, o contrato de trabalho agrícola ou rural, possui características específicas que o individualizam face aos outros contratos individuais de trabalho previstos no Código do Trabalho, não só pela sua marcada sazonalidade (contratos dia/semana/mês/época de colheita ou outra), pela imprevisibilidade na contratação (mudanças climáticas rápidas podem exigir contratações para o dia seguinte para efetuar uma colheita urgente, sob pena de deterioração dos produtos em causa), ampla mobilidade funcional (as explorações têm cada vez menos trabalhadores que devem poder desempenhar cada vez maior número de funções), mobilidade geográfica (a empresa pode ter mais do que uma exploração) e grande flexibilidade nos horários de trabalho (há trabalho que só pode ser efetuado em determinadas horas do dia por forma a que os trabalhadores não fiquem expostos a temperaturas muito elevadas ou muito baixas, o que pode variar diariamente). Para além do respeito do ciclo das culturas ou do tratamento dos animais, a melhor organização do trabalho neste setor é desenvolvida em função das tarefas que se podem realizar no exterior ou no interior, em cada momento do dia e do ano, tomando-se em consideração os riscos térmicos e as características e necessidades de cada empresa. Assim sendo, no setor agrícola, a escolha das formas de contratação acompanham o desenvolvimento do ciclo das culturas e dos animais e as condições climáticas.

Segundo dados dos mapas dos quadros de pessoal, em 2016 (GEP/MTSSS), no setor da agricultura, pecuária e floresta havia 54.609 trabalhadores por conta de outrem, dos quais 30.742 por tempo indeterminado (55,8%), 12.390 a termo certo (22,7%) e 10.127 a termo incerto (18,5%).

Para além da característica da sazonalidade, o setor tem desde há vários anos, uma enorme carência de mão-de-obra, que só consegue colmatar através da contratação de trabalhadores provenientes de Estados terceiros.

Por último, refira-se que a dinamização da contratação coletiva no setor agrícola, é desde há vários anos uma das preocupações da Confederação dos Agricultores de Portugal, que desde 2007 celebra

Convenções Coletivas de Trabalho com 2 Sindicatos, a par de 2 outras Associações de Agricultores suas associadas, com o objetivo de cobrir, ao nível da atividade agrícola, a totalidade do território continental. Refira-se aliás que é o único Parceiro Social com assento na Comissão Permanente de Concertação Social que celebra Convenções Coletivas de Trabalho.

Análise da PL por Confronto com a Letra do Acordo Assinado em sede de CPCS no dia 18.06.2018

1) Alteração ao Código do Trabalho e Aditamento à Lei nº 105/2009, de 14 de setembro

Artº 112º - A PL elimina a possibilidade das entidades empregadoras poderem recorrer à contratação a termo certo fundando-se na admissão de trabalhadores à procura do primeiro emprego, acompanhando aquilo que ficou estipulado no Acordo. Simultaneamente a PL passa a prever no artº 112º, nº 1, alínea b), que este tipo de trabalhadores podem ficar sujeitos a um período experimental de 180 dias tal como já hoje acontece com outro tipo de trabalhadores, que exercem cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que desempenhem funções de confiança. A PL tal como o Acordo prevê no nº 4 do artº 112º, que ao período de experimental 180 dias para os trabalhadores à procura do primeiro emprego possa ser “descontado” o período correspondente ao contrato de estágio celebrado em momento anterior ao deste primeiro contrato. O que falta na PL é a previsão de que o “desconto” será efetuado desde que o contrato de estágio e o contrato para primeiro emprego sejam ambos realizados com a mesma entidade empregadora. A PL fala ...”em mesma atividade”..., o que não corresponde aquilo que foi objeto de acordo em CPCS. Acresce que esta previsão só fará sentido se o contrato de estágio e o contrato posterior forem celebrados com a mesma entidade, em momentos sequenciais.

Artº 208º - B – No setor agrícola é frequente existirem horários distintos consoante as estações do ano, concentrados em determinadas alturas do dia numas estações e noutras alturas do dia

noutras estações. É também usual a prática de um horário de Verão e um horário de Inverno. Aquilo que o CT prevê hoje como banco de horas individual resulta já de anos de prática no setor agrícola, em virtude haver muito mais trabalho no período de Primavera/Verão do que no período de Outono/Inverno. Acresce ainda que o setor agrícola se encontra muito dependente do clima, havendo alturas em que os trabalhadores não podem pura e simplesmente desempenhar as suas funções (trabalhar), porque as condições climáticas não o permitem, existindo assim a necessidade de efetuar essas tarefas antecipadamente ou algum tempo mais tarde, através de horários mais alargados, conforme prevê o banco de horas. No setor agrícola, o banco de horas tem uma importância significativa, que já resulta de práticas ancestrais.

Na opinião da CAP a redação deste artigo, nomeadamente do seu nº 6, deveria ser melhorada de forma a que não subsistam dúvidas quando o mesmo for aplicado pelas empresas aos seus trabalhadores e tal só será obtido se à redação da parte final do nº 6, se acrescentar "...ao conjunto dos trabalhadores dessa equipa, secção ou unidade". Se se mantiver a redação proposta, poderá entender-se que o banco grupal só se aplicará a quem votou a favor, o que claramente não está de acordo com o espírito do Acordo celebrado em CPCS.

Nos casos previstos no nº 9 do artº 208º - B (projeto de banco de horas para aplicar a número igual ou inferior a 9 trabalhadores), o referendo terá que se realizado sob a supervisão da ACT que tem 10 dias úteis para se pronunciar (artº 32º - B – Aditamento à Lei nº 105/2009, de 14 de setembro). O que não se encontra previsto é a consequência legal para o silêncio da ACT findos estes 10 dias. Será o deferimento tácito? Se for, terá que estar previsto, o que não acontece. Na opinião da CAP é previsível que o prazo possa ser ultrapassado pela ACT por escassez de meios e se isso acontecer as empresas poderão ficar prejudicadas.

Por sua vez o artº 32º - A, nº 1 (Aditamento à Lei nº 105/2009, de 14 de setembro) vai para além do Acordo ao exigir que a empresa remeta cópia da convocatória para a ACT. Trata-se de uma mera exigência de carácter burocrático, sem que se consiga alcançar o objetivo desta mera remissão.

Artº 497º - Torna-se necessário esclarecer se o limite previsto no nº 3, é um limite mínimo ou máximo.

A CAP rejeita, em absoluto a previsão de uma cessação de imediato, conforme prevê o nº 4 desta disposição, pois esta previsão não se compadece com o funcionamento das empresas.

Artº 502º - O Acordo fala na necessidade de evitar a utilização **indevida** de mecanismos de extinção voluntária da capacidade negocial das partes no sentido de por essa via obter a caducidade das CCT, o que não acontece com a PL, violando-se assim o Acordo. O que a PL terá que prevenir será a utilização de mecanismos indevidos de extinção das associações.

No nº 8 falta a previsão de prazos para a publicação ser efetuada.

Aditamento ao Código dos Regimes Contributivos

O artº 55º - A, vem introduzir uma nova contribuição a cargo da entidade empregadora para a Segurança Social, designada por “Contribuição Adicional por Rotatividade Excessiva”, que vem acrescer à contribuição de 23,75% sobre a remuneração do trabalhador e à taxa de 1% também sobre a remuneração do trabalhador que a entidade empregadora desconta para o Fundo de Compensação de Trabalho e Fundo de Garantia de Compensação de Trabalho. A taxa em causa, de aplicação progressiva, com base na diferença entre o peso anual da contratação a termo resolutivo em cada empresa e a média setorial determinada em cada ano por Portaria, poderá atingir o máximo de 2%, sendo a escala de progressão fixada em decreto regulamentar.

Na opinião da CAP, a taxa em questão deveria, salvo melhor opinião, designar-se antes por “Contribuição Adicional para a Segurança Social por Excesso de Contratação a Termo Certo Resolutivo”. Em primeiro lugar fazer referência a Segurança Social, para se clarificar que se trata de uma contribuição adicional para a Segurança Social a cargo da entidade empregadora, que se vem somar à contribuição a

que está hoje já obrigada e depois, eliminar a referência a rotatividade, por entendermos que a razão que subjaz à sua criação nada tem que ver com a rotação de trabalhadores dentro de uma mesma empresa, mas tão só com percentagens de contratação a termo certo resolutivo em cada uma das empresas, no conjunto total de trabalhadores dessas mesmas empresas individualmente consideradas, que no futuro, poderão vir a ser, de acordo com critérios a determinar, consideradas excessivas.

A redação deste artigo tal como se encontra efetuada suscita-nos ainda duas questões que gostaríamos de ver alteradas. Na opinião da CAP, o legislador deveria uniformizar a linguagem que utiliza nos vários números do artº 55º - A, por forma a que não se suscitem dúvidas no futuro. Com efeito nos nºs 1 e 2 do artº 55º - A, fala-se em ...”indicador setorial em vigor” e no nº 6 fala-se em ...”média setorial” para designar exatamente o mesmo.

No nº 1 desta disposição determina-se a aplicação da contribuição adicional à ...”contratação a termo resolutivo...” e no nº 6 prevê-se que a taxa contributiva seja aplicada progressivamente com base na diferença ...”entre o peso anual de contratação a termo...”, abandonando-se a referência a contratação a termo resolutivo. A uniformização da linguagem utilizada nos nºs 1 e 6 será importante para as empresas, pois a utilização de expressões diferentes poderá suscitar dúvidas quanto à sua aplicação.

Alteração sistemática da Lei nº 105/2009, de 14 de setembro

A alínea a) do artº 9º menciona o artº 32º - C, que não consta do articulado da PL.

CAP, Lisboa, 12 de julho de 2018