

**PROJETO DE LEI N.º 534/XIII/2.ª**

**ALTERA O REGIME JURÍDICO APLICÁVEL À CONTRATAÇÃO A TERMO,  
CONCRETIZANDO AS RECOMENDAÇÕES DO “GRUPO DE TRABALHO  
PARA A PREPARAÇÃO DE UM PLANO NACIONAL DE COMBATE À  
PRECARIEDADE”**

**(Grupo Parlamentar do Bloco de Esquerda)**

**– Nota Crítica da CIP –**

**Nota prévia**

O Projeto de Lei em epígrafe, visa proceder à **12.ª alteração ao Código do Trabalho**, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

O Código do Trabalho, desde a sua aprovação, em 2009, já sofreu **11 alterações** ao seu regime.

Verifica-se, assim, que o referido Código foi objeto de mais de **1 alteração por ano**.

A CIP, não obstante entender que os regimes jurídicos devem acompanhar a evolução das múltiplas dimensões da sociedade, considera que mudança constante dos regimes não confere ou permite a devida estabilidade dos “sistemas”, circunstância que condiciona o efeito útil dos mesmos.

**I – Em geral**

**1.**

O Projeto de Lei em referência (doravante PL) visa, em geral, alterar o regime jurídico do contrato de trabalho a termo resolutivo, focalizando-se no “*afastamento do regime por instrumento de regulamentação coletiva*”, nas situações de admissibilidade do recurso a tal forma de contratação e, ainda, nas hipóteses que conferem direito a compensação – cfr. artigos 1º e 2º 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) começa, desde logo, por fazer referência a um “*Plano Nacional contra a Precariedade*”, nos seguintes termos:

*«A “Posição conjunta do Partido Socialista e do Bloco de Esquerda sobre solução política”, assinado pelos Grupos Parlamentares do Partido Socialista e do Bloco de Esquerda em 10 de novembro de 2015, definia um conjunto de matérias de convergência entre os dois partidos, sem prejuízo das diferenças no conteúdo programático de cada um deles.*

*No quadro desse acordo insere-se o “combate decidido à precariedade, incluindo aos falsos recibos verdes, ao recurso abusivo a estágios e ao uso de contratos de emprego/inserção para substituição de trabalhadores”. Nesse âmbito foi constituído um Grupo de Trabalho para preparação de um Plano Nacional contra a Precariedade composto por representantes dos partidos signatários e pelo membro do Governo que tutela a área respetiva, bem como por especialistas independentes (no caso, o prof Doutor Jorge Leite e o Prof Doutor Guilherme Dray).» (sublinhado nosso).*

Ora, a CIP não conhece formalmente tal Plano.

Temos conhecimento, isso sim, do Projeto de Lei 134/XIII/1<sup>a</sup>, que “*Institui o Plano Nacional de Combate à Precariedade Laboral e à Contratação Ilegal*”, apresentado pelo Grupo Parlamentar do Partido Comunista Português, em 18 de fevereiro de 2016, que tinha, como vetor essencial, a criação de uma “*Comissão Nacional de Combate à Precariedade Laboral e à Contratação Ilegal*”, composta, entre outros, por representantes sindicais e dos empregadores com assento na Comissão Permanente de Concertação Social.

Sabemos, também, que, em 22 de fevereiro de 2016, tal Projeto baixou à Comissão de Trabalho e Segurança Social para apreciação na generalidade.

Temos igualmente conhecimento, através de uma consulta efetuada ao site do Grupo Parlamentar do BE, da uma notícia sobre o “*Plano Nacional Contra a Precariedade e Diagnóstico sobre Precariedade na Administração Pública e Setor Empresarial do Estado*” (<http://www.beparlamento.net/plano-nacional-contra-precariedade-e-diagn%C3%B3stico-sobre-precariedade-na-administra%C3%A7%C3%A3o-p%C3%BAblica-e-setor>).

Só que o Plano a que aí se alude – sem nunca ser apresentado – incide na Administração Pública: *«O compromisso do combate à precariedade faz parte dos acordos assinados pelos partidos que constituem a atual maioria no Parlamento e foi transposto para o programa de Governo. Na posição conjunta assinada entre o Bloco de Esquerda e o Partido Socialista estabelece-se que “um dos temas em que é possível convergir, independentemente do alcance programático diverso de cada partido” é “um combate decidido à precariedade, incluindo aos falsos recibos verdes, ao recurso abusivo a estágios e ao uso de contratos de emprego/inserção para substituição de trabalhadores”. Nesse sentido, firmou-se também o compromisso de elaborar um Plano Nacional contra a Precariedade.*

*Para responder a estes fenómenos, foi inserido na Lei do Orçamento de Estado para 2016 (Lei n.º 7-A/2016, de 30 de março), o artigo 19.º que estabelece um prazo de 6 meses para o Governo proceder ao levantamento de todos os instrumentos de contratação, nomeadamente contratos emprego-inserção, estágios, bolsas de investigação ou contratos de prestação de serviços, em vigor nos serviços e organismos da Administração Pública e no Setor Empresarial do Estado, para efeitos de definição de uma estratégia plurianual de erradicação da precariedade.».*

O que coloca uma questão: existindo tal Plano, não deveria o mesmo ser discutido com os Parceiros Sociais membros da Comissão Permanente de Concertação Social (doravante CPCS) ?

É que até a citada Comissão constante do mencionado PL do PCP contemplava como membros estes Parceiros, ainda que com uma representação redutora (um representante de cada confederação sindical e dois representantes das confederações patronais – cfr. alíneas c) e d) do n.º 2 do artigo 2º do citado Projeto de Lei 134/XIII/1ª, da autoria do PCP).

Ainda que um tal Plano exista, tem sentido subtraí-lo à discussão em sede de CPCS ?

Parece, assim, ser frontal a falta de estima que o BE assume perante do Diálogo Social – tido este como um dos pilares do Modelo Social Europeu –, bem como pelos seus principais atores, os Parceiros Sociais com assento na Concertação Social.

## 2.

Igualmente grave é que o PL do BE mostra um total desprezo pela competitividade recentemente introduzida na economia portuguesa, mormente através da legislação laboral.

Estamos todos conscientes de que os atuais níveis de bem-estar económico de uma parte significativa 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 foi há muito pouco tempo que Portugal foi intervencionado pela Troika e objeto de um resgate por insuficiência de recursos para saldar as suas dívidas ou que a retoma económica se está a processar a um ritmo mais lento do que desejado.

Mais ainda:

O que se verificou foi que, após um difícil período marcado pela crise económica e financeira que a todos nos afetou e ainda afeta, é com agrado que verificamos a melhoria de alguns indicadores relevantes:

- Uma redução significativa da taxa de desemprego – **de um máximo de 17.5% no primeiro trimestre de 2013, descemos para 10.1% no primeiro trimestre deste ano;** de acordo com os últimos dados mensais, estaremos já abaixo dos 10%.
- O PIB cresceu 1.4%, em 2016, refletindo o desempenho da atividade acima do esperado na segunda metade do ano, após um início de ano que dececionou, pelo menor dinamismo. No primeiro trimestre deste ano, o PIB continuou a acelerar, aumentando 2.8% - a taxa de crescimento homóloga mais elevada desde o quarto trimestre de 2007.
- Esta aceleração da atividade económica resultou do bom desempenho das exportações e do investimento, que acentuaram o seu crescimento. Além disso, o aumento das exportações terá excedido o das importações. Este perfil é, assim, compatível com uma trajetória sustentável da economia.
- As exportações de bens e serviços tiveram um aumento acumulado de mais de 30%, a preços constantes, nos últimos cinco anos.
- O défice público, em 2016, fixou-se em 2%, assegurando a saída de Portugal do procedimento por défice excessivo; em 2010, o défice tinha sido de 11.2%.
- O índice de confiança dos consumidores atingiu nos últimos dois meses um máximo desde o início da respetiva série do INE (1997).

Estes sim, são sinais claros que reforçam a nossa confiança no futuro.

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

Tal ponto tem origem nas medidas previstas na Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, bem como noutras que a estas se têm de somar, que contribuirão, 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, foi 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.

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, apesar dos progressos que já invocamos a propósito das soluções constantes da Lei n.º 23/2012, 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 amigável 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 BE intenta, através do PL em apreço, restringir ainda mais.

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 ajustes requeridos pelas flutuações de mercado.

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

Numa época marcada pela retoma económica que se quer sustentada e sustentável, 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 BE 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, impor o pagamento de uma compensação quando ambas as partes acordem que o contrato de trabalho a termo certo não fica sujeito a renovação ou restringir o espaço negocial, neste domínio, em sede de contratação coletiva.

É necessário acabar definitivamente com a perceção negativa que recai 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 ciclos económicos bem difíceis como aquele de que estamos a recuperar.

Na presente situação de retoma, 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, 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 retoma económica que se quer ver reforçada e sustentada, 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.



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.

### 3.

A discordância e frontal rejeição da CIP relativamente ao PL 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 contratação a termo, emerge de dois 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.

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.

Tendo sido, como foram, os Parceiros Sociais a acordar nas soluções que, em matéria de contratação a termo, se encontram em vigor no Código do Trabalho, no âmbito de um equilíbrio global que ficou plasmado nos citados Acordo e Compromisso, forçoso se torna que qualquer 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, o que, em negociação, foi definido pelos Parceiros Sociais em Concertação Social.

#### **4.**

Regista-se, igualmente, que o PL prevê profundas alterações legislativas ao Código do Trabalho, as quais terão um profundo impacto na vida das empresas, ao nível da gestão, ao nível burocrático e, ainda, ao nível financeiro.

Neste contexto, questiona-se o seguinte: Como se explica que, através do PL apresentado, se esteja a pretender alterar o Código do Trabalho, quando o “*Compromisso Tripartido para um Acordo de Concertação Social de Médio Prazo*”, celebrado em sede de CPCS, em 17 de janeiro de 2017, entre o Governo e a maioria dos Parceiros Sociais, prevê a discussão durante 2017, na sequência do Livro Verde das Relações Laborais, de uma avaliação integrada e partilhada do quadro laboral, com vista à obtenção de um Acordo nessa sede ?

**Perante este enquadramento, a CIP formula um juízo globalmente muito negativo, mesmo de frontal rejeição, de todo o PL em apreço, através da qual se intenta restringir ainda mais a possibilidade de utilização de um relevante instrumento de competitividade que tem permitido às empresas portuguesas ombrear com os seus mais diretos concorrentes num Mundo em constante mutação e competição.**

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

Projeta-se alterar a redação do dispositivo em referência, com o propósito, emergente sem necessidade de grande esforço indutivo, delimitar o espaço negocial em sede de IRCT.

A possibilidade 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>1</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 bem pouco tempo, vivemos), tendo permitido, preservar inúmeros postos 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.

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

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

---

<sup>1</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.

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

**n.º 4, a) e b)**

Projeta-se circunscrever a faculdade atualmente prevista na alínea a) do n.º 4 do artigo 140º do CT às microempresas (que empreguem menos de 10 trabalhadores).

No regime em vigor, tal possibilidade estende-se às empresas com menos de 750 trabalhadores.

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, intenta-se revogar a alínea b) do mesmo dispositivo, deixando, assim, de constituir fundamento válido para a contratação a termo o contrato de trabalho celebrado com trabalhador à procura de primeiro emprego, em situação de desemprego de longa duração ou noutra prevista em legislação especial de política de emprego.

Desta forma, privam-se trabalhadores à procura de primeiro emprego e em situação de desemprego de 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.

Em suma, dificulta-se o emprego de quem mais carece de o ver potenciado.

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

- **Artigo 149º (Renovação de contrato de trabalho a termo certo), na redação proposta pelo artigo 2º do PL**

**n.º 2 (novo)**

Projeta-se introduzir, *ex novo*, que, não obstante as partes acordarem que o contrato de trabalho a termo certo não fica sujeito a renovação, se mantém o direito do trabalhador à compensação prevista no n.º 2 do artigo 344.º do CT.

Uma inovação que não tem fundamento razoável que a sustente.

Destinando-se a compensação em causa, como se destina, a compensar o trabalhador pela quebra de expectativa na manutenção da relação contratual, verifica-se que, no caso em apreço, não há qualquer quebra ou frustração dessa mesma expectativa.

Citando o Acórdão da Relação de Lisboa (RL), de 2 de março de 2011, *in* <http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/87303644ba7e0a0d802578630037feb8?OpenDocument>):

*«Com efeito, “tal como se não dá as horas a um relógio, não será preciso avisar a outra parte daquilo que já foi contratualmente acordado”, diz Júlio Vieira Gomes, ob. cit, pag. 923.*

*Segundo este mesmo autor, ob. e loc cit. «o Código do Trabalho veio conceder uma compensação ao trabalhador contratado a termo na eventualidade de caducidade, mas apenas quando a caducidade do contrato a termo certo decorrer de declaração do empregador» (sublinhado nosso), acrescentando, logo de seguida, que «Nesta hipótese de no próprio contrato a termo se prever que o contrato não se renova (ou então, diremos nós, quando, como se verifica no caso em apreço, no próprio contrato se preveja que terá, eventualmente, uma única renovação por igual período de tempo), não será, pois, necessária qualquer declaração do empregador nesse sentido e não será devida qualquer compensação».*

Neste contexto, impor, nessas hipóteses, o pagamento de uma compensação 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.).

10.julho.2017