

Proposta de Lei nº 136/XIII
Altera o Código do Trabalho, e a respectiva regulamentação, e o Código dos Regimes
Contributivos do Sistema Previdencial da Segurança Social

(Separata nº 94, DAR, de 12 de Junho de 2018)

APRECIAÇÃO DA CGTP-IN

Na Generalidade

A presente Proposta de Lei que visa alterar a legislação laboral, alegadamente no sentido de combater a precariedade e promover a contratação colectiva, vem dar corpo a algumas das medidas constantes do «Programa de acção para combater a precariedade e promover a negociação colectiva», aprovado pela Resolução do Conselho de Ministros nº 72/2018, de 6 de Junho, a qual por sua vez tem como fonte directa o Acordo tripartido subscrito pelo Governo, pelas confederações patronais e pela UGT, e que a CGTP-IN não subscreveu, por considerar que não se mostra adequado à efectiva concretização dos objectivos visados – isto é combater a precariedade e dinamizar a contratação colectiva – e como tal não serve os interesses dos trabalhadores.

Assim, esta é uma Proposta que perpetua a precariedade, afronta os princípios constitucionais da segurança no emprego e da igualdade, mantém o ataque à contratação colectiva com a norma da caducidade e a não reintrodução do princípio do tratamento mais favorável, reduz a retribuição com a criação de um banco de horas grupal que permite 150 horas de trabalho gratuito e, em suma, promove a continuação do modelo de baixos salários e trabalho precário.

Efectivamente, apesar do Governo reconhecer o elevado nível de precariedade das nossas relações laborais, bem como o facto de esta elevada precariedade ser responsável por graves problemas sociais, incluindo os baixos salários e grandes desigualdades salariais, a pobreza laboral, o maior risco de desemprego e o enfraquecimento da protecção social, a instabilidade e insegurança na vida pessoal e familiar e a baixa natalidade, acaba por não retirar desta análise as devidas consequências.

Como resultado, não apresenta propostas susceptíveis de combater eficazmente este flagelo social, ficando-se por um conjunto de medidas muito tímidas e recuadas, temperadas com outras claramente destinadas a servir de escape para que o patronato possa perpetuar e prosseguir as suas políticas de precarização das relações laborais e de desvalorização e secundarização dos direitos e interesses dos trabalhadores em benefício dos seus próprios interesses. É claramente o caso de propostas como o alargamento do período experimental para os trabalhadores à procura do primeiro emprego e desempregados de longa duração; da liberalização dos contratos de muito curta duração; da ressalva da confidencialidade para permitir às empresas utilizadoras não cumprir a nova obrigação de informar os trabalhadores temporários sobre os fundamentos que justificam do contrato de utilização do trabalho temporário, entre outros.

No entender da CGTP-IN, um verdadeiro combate à precariedade das relações laborais implica vontade e determinação políticas firmes no sentido de impor o princípio constitucional da segurança no emprego, de modo que a um posto de trabalho permanente passe a corresponder em qualquer caso um contrato de trabalho permanente. Esta é uma situação que, pela sua própria natureza, não se compadece com meias medidas e temporizações, que se limitam a minorar o fenómeno, mas não a combater as causas que estão na origem da sua generalização.

Acresce que a precariedade das relações laborais tem múltiplas dimensões e, por isso, não basta proceder a alterações mínimas no regime da contratação a termo e do contrato de trabalho temporário, mas há que abordar o problema na sua globalidade e em todas as suas formas, sob pena de a eventual melhoria de um ou outro regime ter como consequência a intensificação de outras formas de precariedade. Ou seja, o combate à precariedade das relações laborais com o objectivo de a erradicar implica uma estratégia global, capaz de atacar as causas na sua raiz e que abranja toda e qualquer modalidade de prestação de trabalho de carácter permanente com recurso a vínculos precários.

A CGTP-IN considera particularmente grave a proposta do Governo de aumentar a duração do período experimental nos contratos por tempo indeterminado celebrados com trabalhadores à procura do primeiro emprego e desempregados de longa duração, em troca da revogação da norma que permitia contratar a termo estes mesmos trabalhadores. No fundo, o que se pretende com este alargamento do período experimental para 180 dias, apenas para estas categorias específicas de trabalhadores e independentemente das funções para que sejam contratados, é diluir as fronteiras entre a duração do período experimental e a duração mínima dos contratos a termo, a fim de permitir às empresas continuar a contratá-los de forma precária, mas agora em situação de ainda maior vantagem, já que não se exige qualquer fundamentação para a contratação nem para o despedimento, nem o pagamento de qualquer compensação no momento de dispensar o trabalhador.

Nesta medida, o proposto alargamento da duração do período experimental para os trabalhadores à procura do primeiro emprego e desempregados de longa duração resulta numa maior precariedade da relação laboral e logo numa violação grosseira do princípio da segurança no emprego consagrado no artigo 53º da Constituição da República. Por outro lado, este alargamento do período experimental em função da situação pessoal de determinadas categorias de trabalhadores mostra-se também violador do princípio da igualdade, uma vez que o seu tratamento diferenciado relativamente a todos os outros trabalhadores não encontra justificação constitucionalmente atendível.

Numa outra dimensão, a criação da contribuição adicional para a Segurança Social por rotatividade excessiva, que tem sido apresentada como a mais substancial e relevante das medidas de combate à precariedade laboral, traz consigo uma contradição insanável, uma vez que vem permitir a legitimação de uma certa medida de contratação a termo, designadamente a que não ultrapassa a média do respectivo sector, médias que aliás são extremamente elevadas, e tolerar toda a restante mediante o pagamento da dita contribuição, alheando-se por completo da admissibilidade dos contratos a termo face à lei em vigor e mesmo aos princípios constitucionais. Aliás, é notório que a norma que prevê esta nova contribuição adicional isenta do respectivo pagamento situações de contratação a termo não tipificadas na lei, ou seja, que estão completamente à margem dos fundamentos enumerados no artigo 140º do Código do Trabalho.

Em suma, esta emblemática medida de combate à precariedade significa, não a redução da precariedade, mas sim a legitimação, por via do pagamento de uma taxa, da celebração indiscriminada de contratos a termo, quer estejam ou não verificados os fundamentos que a lei exige para a sua celebração

Mas também noutras vertentes, a Proposta segue a mesma lógica de *“tirar com uma mão o que deu com a outra”* – é o caso da alegada intenção de reduzir a individualização das relações laborais através da eliminação do banco de horas individual. Se é verdade que se cumpre a promessa de revogar a norma que prevê a criação do banco de horas individual, o facto é que, em sua substituição, é criada uma nova modalidade de banco de horas grupal, substancialmente diferente do actualmente previsto, e que será proposto pelo empregador e aprovado em referendo por um mínimo de 65% dos trabalhadores.

Porém, todo o processo de criação deste banco de horas, incluindo a realização da consulta aos trabalhadores, está inteiramente na mão do empregador, sem qualquer outro controlo, nomeadamente pelos representantes dos trabalhadores, aos quais é simplesmente comunicado o projecto de criação do banco de horas, sem que tenham qualquer intervenção no processo. Neste quadro, é clara a intenção de, perante a eliminação do actual banco de horas individual, continuar a facultar aos empregadores um mecanismo ágil e expedito de impor aos trabalhadores tempos de trabalho alargados, sem qualquer compensação remuneratória, e em violação do princípio da conciliação da vida familiar e pessoal com a vida profissional.

Por outro lado, em matéria de contratação colectiva, o aspecto fundamental da Proposta é o facto de não serem introduzidas quaisquer alterações significativas nas normas que enfraqueceram elementos estruturantes do direito de contratação colectiva, nomeadamente o regime da caducidade e sobrevigência das convenções colectivas e a subversão do princípio do tratamento mais favorável.

Com efeito, no que respeita à contratação colectiva, a Proposta assenta na manutenção do regime vigente, que originou o actual desequilíbrio na relação de forças entre trabalhadores e patrões, propondo apenas um conjunto de “remédios” destituídos de qualquer efeito útil. Estes “remédios” incluem um novo mecanismo de arbitragem, patrocinado por um tribunal arbitral a funcionar no âmbito do Conselho Económico e Social, que não resolverá absolutamente nada visto que, no fim do processo, estará sempre presente a anunciada caducidade da convenção; e também uma obrigação de fundamentação da denúncia em determinados motivos que a lei expressamente enuncia, facilitando assim o cumprimento desta exigência ao denunciante, ou seja, ao patronato.

Acresce que o proposto alargamento do núcleo de matérias cujos efeitos nos contratos de trabalho individuais se mantêm após a caducidade, não resolve qualquer problema e só vem demonstrar, mais uma vez, que a caducidade tem efeitos declaradamente negativos, impondo a necessidade de a lei vir de algum modo garantir os direitos dos trabalhadores, efectivamente lesados pela caducidade da convenção.

Neste quadro, a CGTP-IN considera que as alterações propostas não significam de facto uma ruptura com o actual modelo previsto pelo Código do Trabalho (que foi instituído em 2003 e agravado nas sucessivas revisões operadas nomeadamente em 2009 e 2012), que operou uma alteração estrutural das leis do trabalho com reflexos profundos na própria concepção deste ramo do Direito como direito de compensação e protecção do trabalhador, alterando equilíbrios alcançados ao longo de muitos anos e enfraquecendo os direitos individuais e colectivos dos

trabalhadores duramente conquistados em esforçadas lutas. Pelo contrário, esta Proposta representa uma continuação do mesmo modelo, perpetuando a mesma orientação para a individualização das relações de trabalho, o reforço dos poderes das entidades patronais e o agravamento do desequilíbrio de forças entre as partes na relação laboral, a redução dos custos do trabalho e o enfraquecimento dos direitos colectivos, em especial do direito de contratação colectiva.

Apesar de estas propostas serem justificadas na necessidade de combater a precariedade laboral e promover a contratação colectiva, o facto é que não se mostram aptas a concretizar os objectivos enunciados, numa perspectiva de progresso social e de valorização do trabalho e dos trabalhadores.

Na Especialidade

Alterações ao Código do Trabalho

1. Relações entre fontes de regulação (artigo 3.º)

O princípio do tratamento mais favorável é um dos princípios fundamentais do próprio direito do trabalho, em Portugal, instituído pela antiga Lei do Contrato Individual de Trabalho. Este princípio, antes de mais, deve ser o garante de que a legislação laboral e todas as fontes juslaborais são produzidas sempre numa dinâmica de maior favorabilidade em relação aos trabalhadores.

Assim foi até 2003, ano a partir do qual, com a entrada em vigor do Código do Trabalho, o princípio em causa foi revogado e iniciou-se um período de enorme retrocesso na legislação laboral, com efeitos nefastos para os trabalhadores e para o país.

A verdade é que a prática tem confirmado o que a CGTP-IN sempre defendeu a este propósito, que a ausência de um verdadeiro e integral princípio do tratamento mais favorável favorece a posição patronal, fragiliza os direitos dos trabalhadores, dificulta o progresso para melhores condições de trabalho e condiciona a negociação colectiva.

Perante esta realidade, o Governo não só insiste em manter uma situação que já se provou ser uma das causas do problema, como não admite voltar à formulação anterior a 2003, que seria a que mais se coadunaria ao espírito e letra do edifício juslaboral Português, e o que mais se ajustaria ao que se pretende serem as relações de trabalho num país democrático e desenvolvido.

Mais uma vez o Governo optou por não o fazer, não acolhendo as reivindicações da CGTP-IN sobre esta matéria, optando antes por alargar ao trabalho suplementar, as garantias da retribuição expressas na alínea j) do n.º 3 do artigo 3.º.

Em si mesmo, esta atitude é um reconhecimento da insuficiência que afecta a estrutura do actual princípio do tratamento mais favorável. Mas tal reconhecimento não é suficiente para levar o Governo a uma proposta mais efectiva e de encontro às reais necessidades dos trabalhadores.

2. Duração do período experimental (artigo 112º)

O período experimental é, por definição, o período inicial de execução do contrato de trabalho durante o qual as partes podem avaliar se têm de facto interesse no contrato, mas é indubitável que este período é especialmente fixado no interesse do empregador, por ser o período durante qual pode legalmente pôr termo ao vínculo contratual sem alegação de justa causa, sem aviso prévio e sem pagamento de qualquer compensação ou indemnização. Assim, podemos dizer que qualquer aumento da sua duração beneficia os interesses do empregador em detrimento dos interesses do trabalhador.

Na realidade, durante este período inicial de execução do contrato a relação laboral estabelecida permanece essencialmente precária, o que significa que quanto mais alargado for o período experimental maior é a precariedade e mais frágil a garantia da segurança no emprego.

Tendo em conta a natureza do direito à segurança no emprego enquanto direito fundamental, não há dúvidas que a norma que prevê o período experimental é uma norma restritiva de direitos, liberdades e garantias e, como tal, qualquer restrição neste âmbito terá que respeitar o disposto no artigo 18º, nº2 da Constituição, atendendo ao princípio da proporcionalidade e respectivos corolários da adequação, necessidade e razoabilidade.

Neste quadro, não é admissível considerar que um período experimental de 180 dias aplicado apenas aos trabalhadores à procura do primeiro emprego e aos desempregados de longa duração, independentemente da sua qualificação e da maior ou menor complexidade das funções a exercer, é um período adequado, necessário ou razoável.

É um facto que a duração do período experimental já foi aumentada no passado, desde um período de 60 dias para a generalidade dos trabalhadores, com possibilidade de alargamento até 6 meses para os cargos de especial complexidade técnica ou grau de responsabilidade, previsto na Lei de 1989, até à solução actualmente vigente, fixada em 2003, de 90 dias para a generalidade dos trabalhadores; 180 dias para os trabalhadores com especial qualificação e 240 dias para pessoal de direcção e quadros superiores.

No entanto, nestes alargamentos sempre foi respeitado o princípio de que a uma maior complexidade ou mais elevado grau de responsabilidade das funções exercidas poderia corresponder um período experimental de maior duração, tendo em conta que quanto menos especializado é o trabalho, menor será o tempo necessário para avaliar da adequação do trabalhador para o desempenho das funções para que foi contratado.

Ou seja, a duração do período experimental varia, e sempre assim foi, em função de aspectos objectivos estritamente relacionados com as funções a desempenhar e nunca em função da situação pessoal dos trabalhadores, como sucede na presente proposta, em que o motivo em que se fundamenta o alargamento do período experimental é a qualidade de trabalhador à procura do primeiro emprego ou de desempregado de longa duração.

Porém, na prática, este alargamento do período experimental nos contratos celebrados com trabalhadores à procura do primeiro emprego ou desempregados de longa duração só vai

abranjer, entre estes trabalhadores, aqueles que não tenham especiais qualificações, porque para os mais qualificados o período experimental já tem em qualquer caso, uma duração de 180 dias, ou seja este alargamento do período experimental visa apenas prolongar a precariedade da relação laboral dos trabalhadores à procura do primeiro emprego e desempregados de longa duração que sejam trabalhadores indiferenciados, o que significa que abrange precisamente aqueles trabalhadores que, dada a sua fungibilidade, são os mais expostos a situações de precariedade injustificada e, logo, os mais carentes da protecção do direito.

Aliás, quando em 2008 foi proposto um aumento do período experimental de 90 dias aplicável à generalidade dos trabalhadores para 180 dias, deixando de se fazer distinção entre trabalhadores indiferenciados e trabalhadores com especial qualificação, o Tribunal Constitucional considerou que este alargamento era inconstitucional por violação do princípio da segurança no emprego, entre outros fundamentos por considerar não ser razoavelmente justificável prever um período experimental de 180 dias para trabalhadores indiferenciados, equiparando-os para esse efeito aos trabalhadores especializados. Ora, na realidade, a situação nesta Proposta não é muito diferente porque, na realidade, o que se propõe é o alargamento para 180 dias do período experimental nos contratos por tempo indeterminado celebrados com trabalhadores à procura do primeiro emprego ou desempregados de longa duração, que não tenham especiais qualificações.

Isto significa também que, na presente Proposta, se verifica uma dupla discriminação: primeiro, discriminação dos trabalhadores à procura do primeiro emprego e desempregados de longa duração relativamente a todos os outros trabalhadores por lhes ser injustificadamente imposto um período experimental mais longo em função da sua situação pessoal; e em particular discriminação dos trabalhadores à procura do primeiro emprego ou desempregados de longa duração que não sejam detentores de mais qualificações ou especial autonomia técnica relativamente aos restantes trabalhadores à procura do primeiro emprego e desempregados de longa duração por apenas estes serem, na prática, abrangidos pela nova duração do período experimental. O que se traduz numa violação do princípio da igualdade.

No entender da CGTP-IN, o alargamento do período experimental nos contratos por tempo indeterminado celebrados com trabalhadores à procura do primeiro emprego e desempregados de longa duração, apenas porque o são, tem como objectivo exclusivo convolar este período experimental num contrato a termo de 6 meses, concedendo assim ao patronato uma alternativa viável à revogação da norma que permitia a contratação a termo destes trabalhadores, com a agravante de se tratar de um regime em que o despedimento é livre, sem necessidade de fundamentação ou pagamento de qualquer compensação ou indemnização.

Este alargamento, nos termos em que vem proposto, é claramente inconstitucional por violar o princípio da segurança no emprego consagrado no artigo 53º da Constituição ao prolongar e agravar de modo desproporcionado a precariedade da relação laboral no período inicial da execução do contrato, e também o princípio da igualdade por abranjer apenas categorias determinadas de trabalhadores exclusivamente em função da sua situação pessoal.

3. Regime do termo resolutivo (artigo 139º)

Não obstante na exposição de motivos desta Proposta se afirmar que é afastada a possibilidade de as convenções colectivas alterarem o regime legal da contratação a termo, o facto é que

continua a permitir-se que a contratação colectiva preveja novos motivos que justifiquem a contratação a termo, desde que correspondam à satisfação de necessidades temporárias das empresas.

A CGTP-IN considera que esta possibilidade de alargar os motivos que podem fundamentar a contratação a termo é absolutamente contraditória com o objectivo, alegadamente subjacente a esta proposta e ao Acordo de concertação que lhe serve de base, que é o de combater a precariedade. Não se compreende como é possível combater a precariedade aumentando os motivos que possibilitam a celebração de contratos precários, designadamente quando é sabido que a grande maioria dos contratos a termo celebrados a pretexto das tais necessidades temporárias das empresas se destinam a preencher postos de trabalho permanentes, em manifesta fraude à lei.

Em nosso entender, está é mais uma prova da má fé subjacente a esta Proposta.

4. Admissibilidade de contratar a termo trabalhadores em situação de desemprego de muito longa duração (artigo 140º, nº 4, alínea b))

A CGTP-IN considera inaceitável que, apesar da revogação da norma que permite contratar a termo os trabalhadores à procura do primeiro emprego e os trabalhadores em situação de desemprego de longa duração, apenas por o serem, se mantenha ainda a possibilidade de contratar a termo os chamados desempregados de muito longa duração.

Este Governo parece sofrer de uma incapacidade congénita para tomar uma medida absoluta de combate à precariedade, sentindo sempre uma necessidade patológica de deixar uma escapatória que permita manter uma certa dose de insegurança laboral.

Para a CGTP-IN, a um posto de trabalho permanente deve sempre corresponder um contrato de trabalho permanente, ou seja, um contrato de trabalho por tempo indeterminado, não sendo relevante para o efeito a situação pessoal do trabalhador.

Admitir que um trabalhador pode ser contratado a termo, independentemente de as funções que irá desempenhar serem ou não permanentes, apenas porque está numa determinada situação, seja à procura do primeiro emprego ou em situação de desemprego de longa ou muito longa duração, é fomentar a precariedade e atentar contra o princípio constitucional da segurança no emprego, de acordo com o qual o contrato de duração indeterminada deve ser a regra e a contratação a termo a excepção.

5. Casos especiais de contratos de trabalho de muito curta duração (artigo 142º)

A duração destes contratos de muito curta duração, que se caracterizam pela sua extrema precariedade, é consideravelmente alargada – de 15 para 35 dias, ou seja mais do dobro, além de se proceder a uma quase generalização da possibilidade de utilização destes contratos, através de uma definição tão ampla e vaga que se aplica praticamente a toda e qualquer situação e a qualquer sector de actividade.

Esta modalidade de contrato foi criada em 2008, como uma concessão à CAP e à CPT, no âmbito do Acordo Tripartido sobre relações laborais, políticas de emprego e protecção social celebrado entre o Governo, as confederações patronais e a UGT, que deu origem à revisão do Código do Trabalho de 2009. E sem dúvida que esta nova ampliação do âmbito de aplicação dos mesmos contratos tem subjacente motivação semelhante – dar ao patronato mais uma possibilidade de continuar a contratar de modo precário, contornando as alegadas medidas de combate à precariedade contidas na presente Proposta.

Os contratos de muito curta duração são contratos a termo especiais, que não carecem de qualquer formalismo para a sua celebração – basta a comunicação da admissão do trabalhador à segurança social – e as correspondentes contribuições para a segurança social apenas contam para efeitos das prestações diferidas (invalidez, velhice e morte), não conferindo protecção em mais nenhuma eventualidade. Isto significa que os trabalhadores contratados a este título, além de uma relação laboral extremamente insegura – que pode durar até 70 dias por ano para o mesmo empregador, mas pode ter duração superior ao serviço de outros – também não terá direito a protecção social em eventualidades como a doença ou o desemprego.

Acresce que a celebração destes contratos não tem que ser fundamentada, até porque é dispensada a forma escrita do contrato, o que significa que a sua legalidade não é normalmente passível de ser escrutinada, sendo muito mais difícil (senão impossível) ao trabalhador alegar e provar a sua eventual ilegalidade.

Os contratos de muito curta duração são uma excepção dentro da excepção ao princípio fundamental da segurança no emprego que já constituem os próprios contratos de trabalho a termo, pelo que não se vislumbram razões atendíveis, de proporcionalidade e razoabilidade, que justifiquem um alargamento como o que é proposto.

6. Contrato de trabalho intermitente (artigos 159º e 160º)

Tal como a CGTP-IN defendeu aquando da criação desta figura em 2008, o contrato de trabalho intermitente é mais uma modalidade de precarização das relações de trabalho, que só apresenta vantagens para o empregador e nenhuma para o trabalhador, o qual durante os períodos de inactividade fica numa situação de grande vulnerabilidade, auferindo uma compensação retributiva de valor insuficiente para subsistir, sem direito a protecção social porque está inactivo mas não desempregado e, por isso, se vê forçado a procurar outra ocupação durante este período que, dadas as circunstâncias será sempre também e necessariamente uma relação precária.

Neste contexto, o facto de se reduzir o período obrigatório de prestação de trabalho nos termos aqui propostos não é inócuo e contribui por tornar a situação do trabalhador ainda mais instável; por outro lado, a nova importância dada ao “direito” do trabalhador exercer outra actividade durante o período de inactividade (aparece agora como o primeiro direito do trabalhador!) reforça a ideia de que o empregador com o qual foi celebrado o contrato intermitente quer ter o trabalhador, já conhecedor das exigências e características do posto de trabalho, sempre à sua disposição, mas, a fim de reduzir custos, não quer responsabilizar-se por ele e, assim, transfere para o próprio trabalhador o encargo de arranjar um salário de substituição durante o período de inactividade (que é alargado).

Em suma, estamos perante mais uma fórmula reprodutora de situações de precariedade laboral.

7. Forma e conteúdo do contrato de trabalho temporário (artigo 181º)

Uma das alterações propostas pela CGTP-IN relativamente ao trabalho temporário durante a discussão das alterações à legislação laboral relacionou-se com a necessidade de os trabalhadores serem informados dos fundamentos para a celebração do contrato de utilização do trabalho temporário, a fim de ser possível avaliar a validade e legalidade de tais contratos e consequentemente do seu contrato de trabalho temporário.

Aparentemente a proposta de alteração da alínea b) do nº1 do artigo 181º vem ao encontro desta preocupação, ao mandar incluir entre os elementos que devem ser identificados no contrato de trabalho temporário o motivo justificativo do recurso ao trabalho temporário por parte do utilizador indicado no contrato de utilização de trabalho temporário, se não fora a inclusão de uma ressalva relacionada com a eventual confidencialidade das informações, remetendo para o regime dos artigos 412º e 413º do Código do Trabalho.

Esta ressalva relacionada com a confidencialidade das informações não faz qualquer sentido neste contexto e não passa de um subterfúgio para permitir às empresas utilizadoras não revelar os fundamentos alegados para o recurso à utilização do trabalho temporário, designadamente porque sabem perfeitamente que, na grande maioria dos casos, os motivos alegados são falsos e violam deliberadamente a lei. A alegação de confidencialidade vai, assim, servir exclusivamente o objectivo de esconder estas ilegalidades e obstar a que os trabalhadores possam legitimamente contestar a celebração destes contratos, nomeadamente junto dos tribunais.

E não colhe aqui a justificação de que se aplica o regime previsto nos artigos 412º e 413º do Código do Trabalho, que permite que a qualificação da informação como confidencial e a recusa de prestações de informações com base nessa confidencialidade sejam objecto de impugnação, pois este regime remete para uma acção especial prevista no Código de Processo do Trabalho, desenhada especificamente para as estruturas de representação colectiva de trabalhadores. Em nosso entender, ninguém de boa fé pode acreditar que este regime possa ser transposto para a situação de um trabalhador temporário, por definição um trabalhador em posição extremamente frágil, sendo duvidoso que esteja em condições de recorrer a este mecanismo.

Por outro lado, é muito pouco ou nada plausível que a informação relativa aos motivos de celebração de um contrato de utilização de trabalho temporário seja susceptível de prejudicar ou afectar gravemente o funcionamento da empresa.

Do que não temos dúvidas é que as empresas vão alegar, em massa, a confidencialidade desta informação, a fim de esconder a ilegalidade das suas práticas correntes. Que a lei venha dar cobertura a este tipo de situações é completamente inaceitável.

Em segundo lugar, e na mesma linha de protecção à utilização do trabalho temporário, a Proposta mantém como sanção para a falta de contrato de trabalho temporário sob forma escrita ou de omissão ou insuficiência do motivo justificativo da celebração do contrato a

integração na empresa de trabalho temporário, o que é um absurdo porque estes contratos de trabalho temporário só existem e só são celebrados em função dos contratos de utilização de trabalho temporário e das necessidades das empresas utilizadoras; a precariedade ínsita nestes contratos é da responsabilidade das empresas utilizadoras e esta sanção desresponsabiliza totalmente estas empresas; a integração na empresa de trabalho temporário não representa para o trabalhador nenhuma vantagem.

Em nosso entender, a única sanção susceptível de ter alguma eficácia no domínio do combate à precariedade laboral e de favorecer os interesses dos trabalhadores é a integração, a título de contrato sem termo, na empresa utilizadora.

8. Regime do Banco de Horas (artigo 208º- B)

A CGTP-IN não deixa de considerar como positiva a revogação do artigo 208º- A que estabelece o regime do banco de horas individual, uma vez que este significa um enfraquecimento dos direitos dos trabalhadores relativamente à organização do tempo de trabalho, com prejuízos evidentes ao nível remuneratório e no âmbito da conciliação entre a vida pessoal e familiar e a vida profissional. Contudo, a “moeda de troca” encontrada para “compensar” o patronato pela perda do banco de horas individual, constitui um retrocesso em relação – ao já actualmente negativo – banco de horas grupal.

Se o banco de horas grupal actual já implica um evidente fortalecimento do poder de direcção da entidade patronal no estabelecimento dos regimes de organização do tempo de trabalho, mesmo contra a vontade dos trabalhadores, o facto é que este regime obriga à sua instituição por Instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

Ora, de acordo com a proposta em análise, com a introdução de um novo n.º 2 no artigo 208º- B, o governo propõe a instituição de um banco de horas grupal por referendo, podendo a sua aprovação ter lugar por apenas 65% dos trabalhadores abrangidos (cf. n.º 6 do artigo proposto), quando actualmente é de 75% a percentagem exigida.

Em consequência, observa-se um agravamento da tendência de individualização da relação laboral e a consequente degradação da sua dimensão colectiva, promovendo o afastamento dos sindicatos e das organizações representativas dos trabalhadores.

Por outro lado, a proposta do governo no sentido de, em processos até 10 trabalhadores, invocar a acção da ACT, enquanto instrumento de mediação de actos desreguladores do tempo de trabalho e que degradam os direitos e garantias dos trabalhadores em matéria de organização do tempo de trabalho, é uma atitude contraditória com aqueles que são os objectivos desta importante instituição na defesa dos direitos do trabalhador. Não podemos esquecer que o Direito do Trabalho é um direito eminentemente protector do trabalhador, assente em condições mínimas de protecção, o cumprimento das quais devem ser objecto de acompanhamento, monitorização, controlo e fiscalização da ACT.

No fundo e em conclusão, esta proposta não pode merecer o acordo da CGTP-IN, na medida em que o governo acaba a propor uma alteração ao Código do Trabalho, que, sem desvalorizar

a intenção de proceder à revogação do banco de horas individual, acaba por abrir a porta a uma maior “individualização” do processo de instituição do banco de horas grupal.

9. Escolha da convenção aplicável (artigo 497.º)

Embora o Governo tenha reconhecido anteriormente que o procedimento de adesão individual dos trabalhadores a convenções colectivas de trabalho constitui uma forma de enfraquecimento das estruturas de representação colectiva, é evidente que essa não é a posição que assume nesta proposta.

Para a CGTP-IN, a única forma eficaz de combater esta norma anti-sindical é a pura e simples supressão deste mecanismo que em nada contribui para favorecer os direitos e a protecção dos trabalhadores e que, na realidade, foi criada precisamente com o referido objectivo de reduzir o significado e influência da acção sindical, colocando, assim, os trabalhadores em posição de maior vulnerabilidade

A possibilidade de escolha da convenção aplicável sem necessidade de cumprimento dos requisitos estabelecidos para o âmbito pessoal das convenções colectivas e do princípio da filiação representou um ataque sem precedentes aos sindicatos, privilegiando o trabalhador não sindicalizado em prejuízo dos sindicalizados e contribuindo para uma progressiva individualização das relações laborais, com grandes prejuízos para os trabalhadores.

A introdução deste regime no artigo 497.º consistiu no assumir de uma prática anti-sindical legalizada, com danos aos mais diversos níveis, para a contratação colectiva em si, e em decorrência para os direitos dos próprios trabalhadores, uma vez que todos os estudos comprovam que, quanto mais forte a organização dos trabalhadores, melhores as condições de trabalho de que usufruem.

Para além do enfraquecimento do princípio da filiação, este regime aplica-se ainda em profunda contradição com o regime jurídico relativo à concorrência e prevalência dos IRCT's. Trata-se, pelas razões apontadas, de um mecanismo jurídico absolutamente paradoxal quando visto à luz dos princípios constitucionais e legais que enformam o direito do trabalho e, em especial, as relações colectivas de trabalho.

Pelo apontado, a CGTP-IN não aceita que o actual Governo continue a optar por manter em vigor este regime verdadeiramente anti-sindical, mesmo que de forma mais atenuada, de um ponto de vista meramente temporal, nos seus efeitos.

10. Denúncia, sobrevivência e caducidade das convenções colectivas de trabalho (artigos 500.º, 501.º e 502.º)

Nesta proposta regista-se e constata-se, mais uma vez, a intenção do governo de manter em vigor normas que enfraquecem aspectos estruturantes do direito de contratação colectiva, nelas se incluindo a caducidade das convenções colectivas e a subversão do princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador.

O regime de caducidade previsto no Código do Trabalho constitui um severo ataque a um direito fundamental, o direito de contratação colectiva, previsto na Constituição da República Portuguesa, artigo 56º, direito cujo exercício compete exclusivamente aos sindicatos, que detêm a legitimidade activa de exercício do mesmo, cabendo às entidades patronais apenas a legitimidade passiva de intervirem sempre que é despoletado um processo negocial.

Não é sem fundamento, pois, que a Constituição da República Portuguesa atribui este direito exclusivamente às associações sindicais. É que o direito à contratação colectiva é sobretudo um direito vinculado ao progresso social e das condições de trabalho, destinado a aumentar o nível de protecção dos trabalhadores, reafirmando a dimensão colectiva da sua intervenção como pedra de toque de um trabalho mais humano, mais propício à valorização profissional e pessoal dos trabalhadores.

Como é óbvio, as organizações que, por excelência, se encontram mais capazes do o assumir são as associações sindicais. Nesse sentido, a CRP atribui-lhes essa legitimidade activa de exercício do direito à contratação colectiva.

Contudo, as intervenções governamentais que se verificaram desde 2003, quer de governos PSD e CDS, quer PS, contradisseram e subverteram o núcleo fundamental deste direito, invertendo a lógica de exercício que estava originalmente estabelecida. Perante um direito essencialmente protectivo como o direito do trabalho, às entidades patronais interessava negociar, na medida em que, através da contratação colectiva, e num sentido puramente contratual, podiam fazer uma aplicação da lei em vigor de forma mais consonante com a realidade sectorial ou empresarial em que operavam. O facto de estar em vigor um amplo princípio do tratamento mais favorável fazia com que a contratação colectiva até aí produzida fosse concebida no sentido de fazer progredir a qualidade do emprego e das condições de trabalho. Era o facto de o sistema estar architectado como estava que levava as entidades patronais a negociar e que, até 2003, foi responsável por uma cobertura muito elevada de convenções colectivas.

Mas, a partir de 2003, decidiram os sucessivos governos subverter este sistema e revogando o princípio do tratamento mais favorável, inverteram a lógica do direito à contratação colectiva. A partir daí, perante uma legislação laboral que cada vez mais acentuava a tónica da flexibilidade e desregulação, não mais as entidades patronais sentiram interesse em negociar convenções colectivas, o que acarretou graves danos para os trabalhadores portugueses, e que estão bem à vista.

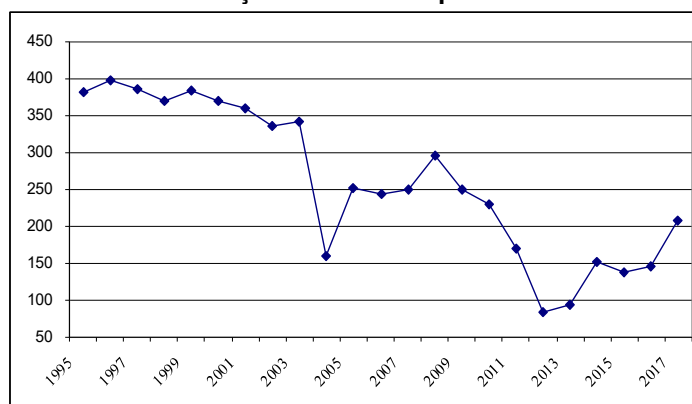
Assim, sob o lema da “dinamização da contratação colectiva”, a partir do Código do Trabalho de 2003 foi-se deslocando a tónica da legislação laboral, da lógica de maior protecção do trabalhador, para uma lógica “civilista” de neutralidade em relação às relações de poder que se estabelecem no âmbito do trabalho e que se sabem ser extremamente desfavoráveis a quem trabalha. Sabendo-se que em direito do trabalho, a suposta “neutralidade” da lei, torna-se na realidade o principal elemento “opressor”, foi assim que se fez o sistema funcionar a favor das entidades patronais, quebrando o sempre frágil equilíbrio que a legislação laboral pré 2003 visava estabelecer, obrigando-se os sindicatos a negociar em situação de necessidade, conforme o próprio actual Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social admitiu em 2006. Esta intenção de “obrigar” os sindicatos a negociar significa na realidade retirar-lhes a liberdade de exercerem a sua legitimidade negocial activa, prevista na Constituição.

Este ataque deu-se a par da instituição de regimes de denúncia, sobrevigência e caducidade, cada vez mais eficazes na destruição da contratação colectiva existente, levando a taxa de cobertura a valores muito baixos.

Importa aqui desfazer mitos criados ao longo do tempo, os quais não deixaram de o ser com a repetição sistemática de que o Código de Trabalho de 2003 e as suas alterações visaram a “dinamização” da contratação colectiva.

Primeiro, é um facto que o número de convenções publicadas após 2003 não mais atingiu o volume verificado na segunda metade dos anos 90, apesar de já então haver situações de bloqueamento na renovação de convenções colectivas, e apesar de terem surgido novas convenções, normalmente acordos de empresa, os quais reforçaram o seu peso relativo (46% em 2017, face a 23% em 2003). As alterações de 2003 nas regras fundamentais que regem o direito de contratação colectiva não foram devidas a um congelamento generalizado na contratação colectiva, o que supostamente exigiria medidas de “dinamização”, como muitas vezes se pretende fazer crer, mas antes à intenção de deslocar, a favor do patronato, a relação de forças na negociação dos contratos colectivos de trabalho.

Convenções colectivas publicadas



Fonte: DGERT-MTSSS

Esta deslocação da relação de forças é o segundo aspecto fundamental. A questão essencial levantada pela caducidade e pelo enfraquecimento do princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador, consiste na possibilidade do patronato poder fazer caducar uma convenção se assim o entender. Basta não negociar, de facto, e usar os recursos que a lei lhe permite. Recorde-se o argumento do Presidente da República em 2003 invocando a inconstitucionalidade do Código de Trabalho: “quando se impõe a caducidade das convenções colectivas em vigor sem que esteja assegurada a entrada em vigor das novas, o legislador ordinário pode estar a determinar a criação, a curto prazo, de um extenso vazio contratual – *para tanto bastando que uma das partes outorgante oriente intencional e sistematicamente a sua acção nesse sentido*” (inserido no Acórdão do Tribunal Constitucional nº 306/2003, itálico da CGTP-IN).

A questão de fundo não é, pois, quantitativa: terminar uma só convenção por vontade unilateral do patronato constitui uma regressão de um direito fundamental, inscrito no capítulo dos Direitos, Liberdades e Garantias da Constituição Portuguesa, capítulo que consagra os mais importantes direitos do nosso ordenamento jurídico, e cujo exercício, sublinha-se mais uma vez, a CRP atribui aos sindicatos (artigo 56º).

Terceiro, na realidade não cessou uma, mas um número significativo de convenções, incluindo um grande número no âmbito das indústrias transformadoras, como os dados da DGERT (também inseridos nos Relatórios Anuais sobre Negociação Colectiva publicados pelo Centro de Relações Laborais) documentam. Esta realidade é constatada no Relatório da *Peers Review* sobre a negociação colectiva adiante referido. Ora muitas destas convenções colectivas não foram substituídas por outras convenções. Observe-se no quadro o aumento do número de processos deferidos, o qual está relacionado com o agravamento das regras de caducidade decorrentes da revisão do Código de Trabalho de 2009, como o Centro de Relações Laborais (CRL) constata (CRL, Relatório Anual sobre a Evolução da Negociação colectiva em 2017, página 59).

Processos de caducidade

	2005	06	07	08	09	2010	11	12	13	14	15	16	17	Total
Total	6	7	12	5	20	4	4	2	5	1	9	4	4	83
Diferidos	2	3	5	2	15	2	1	0	4	0	7	3	0	44
Indeferidos	3	4	7	3	5	1	3	2	1	1	2	1	0	33
Extintos*	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	4	6

Fonte: DGERT; inserido em Relatório Anual sobre a Evolução da Negociação colectiva em 2017, pág. 59; * por inutilidade superveniente/desistência

Quarto, o Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social disse, num Seminário sobre Negociação Colectiva promovido pelo CRL em Fevereiro de 2016, não compreender a denúncia pelo patronato de contratos revistos depois de 2003. Esta verificação poderia ter levado o sr. Ministro a compreender que o regime de caducidade nada tem a ver com a “dinamização” da contratação colectiva, mas tal não parece ter acontecido, atendendo ao teor das alterações propostas na presente Proposta de lei.

No período mais recente, verificou-se a suspensão da publicação de avisos de cessação de vigência. Mas as denúncias não deixaram de existir nem os processos se extinguíram, pelo que o Governo deverá explicar na Assembleia da República o que pretende fazer a este respeito.

Ora, o que o Governo agora propõe é a manutenção deste regime, deste desequilíbrio fundamental na relação de forças na contratação colectiva, inventando um novo regime de arbitragem e de mediação, patrocinado pelo Tribunal Arbitral que funciona no âmbito do Conselho Económico e Social, para que tudo fique na mesma, a exemplo do que antes se fez com a arbitragem necessária.

No que respeita à alteração do regime de denúncia, previsto no artigo 500º da proposta, esta não dificulta de forma nenhuma o acto de denúncia por parte das entidades patronais. O facto é que não é a mera exigência de uma fundamentação que vai impedir a denúncia de operar, nem tão pouco as entidades patronais de a ela recorrer.

Não deixa, porém, de ser revelador o facto de se sugerirem motivos de fundamentação aos empregadores (de ordem económica, estrutural ou até desajustamentos do regime da convenção). Ou seja, a Proposta admite que factores como os económicos e “estruturais” (sic) possam conduzir à caducidade de uma convenção colectiva, a qual devia ter por missão essencial proteger os trabalhadores enquanto parte mais fraca na relação laboral. É chocante a introdução de critérios baseados num economicismo brutal e a enorme dissociação entre o económico e o laboral, em suma o total distanciamento de princípios tão fundamentais como os

que se encontram expressos na Convenção nº 117 da OIT de 1962, ratificada por Portugal em 1980, quando propugna que “o desenvolvimento económico sirva de base ao progresso social”.

Nos termos da proposta apresentada, o Governo mantém o regime de sobrevivência e caducidade da convenção colectiva, concretamente, no artigo 501º da mesma. Com excepção do n.º 8, que alarga à segurança e saúde no trabalho e à parentalidade os efeitos já produzidos no contrato individual de trabalho pela convenção colectiva caducada, nada mais é alterado. A CGTP-IN defende a revogação de todo este artigo.

O mero alargamento do núcleo de matérias que devem manter-se em vigor em caso de caducidade não resolve obviamente o problema porque este reside na caducidade em si. A proposta revela que o Governo reconhece implicitamente que o regime de caducidade prejudica os direitos dos trabalhadores; por isso, determina que o regime da convenção colectiva se mantém em vigor para mais matérias (a segurança e saúde no trabalho e a parentalidade) como já antes o também tinha feito em relação a outras. Mas se prejudica os direitos dos trabalhadores – direitos estabelecidos em convenções subscritas por sindicatos e empregadores – então a única solução coerente com a salvaguarda de tais interesses é a revogação do regime de caducidade.

Em suma, o Governo, nesta proposta de lei, limita-se a manter o regime de caducidade tal como está, conhecendo os enormes danos que este tem provocado no edifício contratual colectivo em Portugal.

Talvez por ter consciência da vulnerabilidade argumentativa sobre esta matéria, o Governo tem invocado que a caducidade também se verifica noutros países europeus, como se a regressão de um direito fundamental num país possa ser razão para o mesmo se aplicar em Portugal.

É um facto que houve regressão deste direito nos últimos anos, em alguns casos em consequência das intervenções da troika ou sob sua influência.

Apesar disso, não é verdade que todos os países admitam a caducidade ou que esta seja a regra. Não só há países onde legalmente uma convenção vigora até ser substituída por outra como, nos casos em que esta possibilidade legal existe, a regra, na prática, é a continuidade da convenção colectiva. Vale a pena referir uma avaliação feita pela Comissão Europeia onde se expressa que em Portugal: se verificou a caducidade de um importante número de convenções colectivas nas indústrias transformadoras; as mudanças verificadas na legislação de trabalho são vistas como favorecendo a parte patronal; estas mudanças não tiveram, em geral, um efeito positivo na dinâmica da contratação colectiva; mesmo quando a caducidade existe noutros países, a sua utilização não é frequente, com excepção de Portugal (European Commission, Peer Review on “Towards a more dynamic collective bargaining”, Lisbon, Portugal, 23 – 24 October 2017).

Assim, as propostas que visam, aparentemente, atenuar os efeitos nefastos da caducidade da contratação colectiva configuram-se como meras panaceias, sem qualquer conteúdo útil, para além de acentuarem e confirmarem, por um lado, as intenções subjacentes à manutenção da norma da caducidade e, por outro, tentar mitigar os seus efeitos.

11. Extinção ou perda da qualidade de associação de empregadores outorgante de convenção colectiva (artigo 506º, nºs 6 e 7)

A Proposta de Lei prevê que no caso em que exista perda de qualidade de associação de empregadores outorgante de contrato colectivo passa a existir, para cada um dos empregadores filiados na associação, um acordo de empresa com o mesmo regime daquele.

Sabe-se que um dos casos em que tal ocorreu foi relacionado com uma associação patronal no âmbito da actividade seguradora em que esta alterou os seus estatutos deixando de ter capacidade e legitimidade, enquanto associação de empregadores, para denunciar, negociar e outorgar convenções colectivas de trabalho. Sobre este assunto a CGTP-IN faz duas observações.

A primeira é que não é claro, na Proposta de lei, como é que a convenção em causa pode ser transformada em vários acordos de empresa, ao que parece tantos quantos as empresas que eram então filiadas na associação patronal.

A segunda tem a ver com a história do próprio processo, a qual é bem elucidativa da natureza da caducidade e do mistificação em torno da “dinamização” da contratação colectiva. Na verdade, a associação patronal em causa pretendeu fazer cessar uma convenção que, no entanto, foi validada por um Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça (STJ). E foi na sequência desta decisão do STJ que a associação patronal procedeu à alteração dos estatutos.

Em suma, este caso, também ilustra que na génese do problema está o regime de caducidade. A solução só pode, pois, passar pela revogação deste regime.

12. Arbitragem para a suspensão da sobrevivência e mediação (artigo 501ºA)

Se bem que, só por si, a proposta que o Governo aqui traz constitua um reconhecimento sobre os efeitos nefastos da caducidade para os trabalhadores, nem mesmo assim, demonstrou capacidade para simplesmente acabar com este verdadeiro atentado ao direito de contratação colectiva.

A CGTP-IN considera que só a revogação integral do regime actual de denúncia, sobrevivência e caducidade produziria os efeitos necessários, em matéria de dinamização e recuperação das taxas de cobertura dos IRCT's em Portugal.

Não tendo sido esse o entendimento do governo, vem este então propor um mecanismo arbitral, que não passa de um mero paliativo em processo terminal. Vejamos, daqui nada resultará se a intenção da entidade patronal denunciante permanecer a inicial, ou seja, a de fazer cessar a convenção colectiva denunciada.

No processo proposto, apresenta-se um mecanismo arbitral que tem em vista verificar a “existência de probabilidade séria de as partes chegarem a acordo (...)”. Não se percebendo muito bem como é que um processo arbitral determina, na prática e em concreto, esta suposta intenção negocial, para lá das palavras de circunstância e da aparência, a verdade é que o único efeito útil desta acção é o de atrasar a caducidade efectiva da convenção colectiva.

Mas, remetendo o mecanismo proposto para um processo de mediação atípico, que em nada desembocará, caso as partes se mantenham irreduzíveis na sua posição inicial, não percebe a CGTP-IN o porquê da insistência num mecanismo meramente dilatatório, que utiliza recursos públicos sem uma consequência à partida determinável.

Em conclusão, a CGTP-IN considera inaceitável que o Governo, na proposta de lei em análise, opte uma vez mais – à imagem do que vinha fazendo noutros *fora* – por uma manobra dilatatória, mero paliativo, para uma enfermidade que o executivo sabe existir e à qual, mais uma vez, recusa a cura.

Alterações ao Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial da Segurança Social

13. Situações excepcionais para regularização da dívida (artigo 190º)

A expressa alteração desta norma com o único propósito de incluir uma disposição feita à medida para a possibilidade de pagamento em prestações da nova contribuição adicional por rotatividade excessiva constitui mais uma prova da marca destas propostas de alteração da lei laboral – a subserviência aos interesses das empresas.

Em nosso entender, a preocupação subjacente ao estabelecimento desta norma só pode ter uma motivação: os empregadores pretendem continuar a celebrar impunemente contratos de trabalho a termo, independentemente da sua legalidade, e estão dispostos a pagar por isso, mas à cautela pretendem ter uma via de escape, para suavizarem e distribuírem melhor esta despesa, caso o preço da precariedade se venha a revelar excessivamente oneroso.

14. Contribuição adicional por rotatividade excessiva (artigo 55ºA)

A CGTP-IN considera que a aplicação desta contribuição adicional por rotatividade excessiva às empresas que apresentem um nível de contratação a termo superior à média do seu sector é uma mera panaceia, destituída de eficácia prática no combate à precariedade laboral, em primeiro lugar porque se aplica apenas aos contratos a termo ignorando todas as outras modalidades de contratação precária, que são várias – aliás, uma eventual fuga ao pagamento da contribuição pode determinar um aumento de outras modalidades de contratação precária, facto que esta Proposta ignora por completo.

Em segundo lugar, porque o pagamento desta contribuição legítima, à partida e ao que tudo indica independentemente da sua admissibilidade face à lei em vigor, uma parte da contratação a termo, nomeadamente toda a que se situe dentro da média do sector em causa, e considera ainda tolerável a restante, desde que a contribuição seja paga, ainda que a prestações.

Finalmente, nos termos da Proposta, há uma boa parte de contratos a termo que são dispensados da aplicação desta contribuição adicional, designadamente os contratos de muito

curta duração, os quais sendo a excepção da excepção e tendo em conta que o seu âmbito é significativamente alargado nos termos desta Proposta, deviam ser especialmente considerados e até mesmo, dentro do raciocínio subjacente à criação desta contribuição, ter uma taxa agravada.

Além destes, excepcionam-se também outras categorias de contratos a termo, cuja dimensão e expressão em termos médios nos vários sectores não é possível avaliar devido à forma vaga como são referidos no nº 9 deste artigo 55ºA – correspondem a contratos a termo cujo motivo justificativo não está tipificado na lei e, contrariamente ao permitido em sede de Código do Trabalho, não parecem corresponder a necessidades temporárias das empresas. Dentro da lógica que preside à criação desta contribuição, não se compreende de todo porque motivo são excluídos.

De qualquer modo, para a CGTP-IN, a criação desta contribuição não é uma solução aceitável nem eficaz para combater a precariedade. O que está em causa na enorme percentagem de contratação a termo existente no nosso país, não é uma questão numérica de médias sectoriais ou nacionais, mas sim da admissibilidade ou não admissibilidade desta forma contratual, em cada situação concreta, face ao princípio constitucional da segurança no emprego, segundo o qual a contratação por tempo indeterminado é a regra e a contratação a termo a excepção. Não se compreende como é possível avaliar a conformidade com este princípio da nossa Constituição tomando apenas como base o número médio de contratos a termo celebrados em cada sector.

Em Conclusão

A CGTP-IN rejeita liminarmente a presente Proposta de Lei apresentada pelo Governo, considerando que as alterações preconizadas não promovem um combate sério e eficaz contra a precariedade, não contribuem para a dinamização da contratação colectiva e não servem os interesses dos trabalhadores, antes contribuindo para aprofundar o caminho de retrocesso e fragilização dos direitos individuais e colectivos dos trabalhadores iniciado com o Código do Trabalho de 2003 e continuado pelos sucessivos Governos em 2009, 2012 e 2013, nomeadamente porque:

Embora contemple algumas alterações que pretendem limitar as possibilidades de celebração de contratos a termo e melhorar a protecção dos trabalhadores temporários, propõe também outras, de sentido contrário, cujo objectivo é neutralizar as propostas mais favoráveis e permitir aos empregadores continuar a contratar e a manter milhares de trabalhadores com vínculos precários;

Prevê o alargamento desmesurado das situações e dos sectores em que podem ser celebrados contratos de muito curta duração, bem como o aumento da respectiva duração de 15 para 35 dias, o que vai possibilitar a sua generalização;

Alarga injustificadamente o período experimental para 180 dias na contratação sem termo de trabalhadores à procura do primeiro emprego e desempregados de longa duração sem especiais qualificações, o que na prática transforma este período experimental num contrato a termo de seis meses, sem necessidade de qualquer

fundamentação e sem direito a qualquer compensação, violando o princípio constitucional da segurança no emprego, e também o princípio da igualdade por abranger apenas categorias determinadas de trabalhadores, não em virtude das funções para que são contratados, mas devido exclusivamente à sua situação pessoal;

Apesar de proceder à revogação do regime do banco de horas individual, cria em sua substituição um novo banco de horas grupal que, a coberto de um pretense processo de consulta aos trabalhadores, na generalidade dos casos totalmente organizado e controlado pelo empregador, permite continuar a exigir aos trabalhadores períodos de trabalho alargados, sem qualquer compensação remuneratória e que impedem a conciliação entre a vida pessoal e familiar e a vida profissional;

Mantém todas as normas que enfraquecem aspectos estruturantes do direito de contratação colectiva, incluindo a caducidade das convenções colectivas e o enfraquecimento do princípio do tratamento mais favorável, perpetuando assim um regime que subverte o equilíbrio das relações laborais a favor das entidades empregadores, em prejuízo dos direitos dos trabalhadores;

Cria uma contribuição adicional de rotatividade excessiva a aplicar aos empregadores que apresentem um nível de precariedade superior à média do respectivo sector, o que permite manter e legitimar uma parte desta precariedade, considerando que uma certa medida de contratos a termo independentemente da sua legalidade é aceitável e, acima desta, ainda continua a ser tolerável desde que a esta taxa, de valor insignificante, seja paga.

12 de Julho de 2018