

De



CIP

CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL
DE PORTUGAL

Sócio-Laboral em Destaque

janeiro/fevereiro/março 2018

Publicação trimestral da CIP onde se pretende dar a conhecer alguns dos principais desenvolvimentos legislativos no domínio sócio-laboral e das posições assumidas pela CIP sobre os mesmos.

Através desta publicação, intenta-se, assim, reforçar a defesa dos interesses representados pela Confederação.

A “CIP – Sócio-Laboral em Destaque” conta com o apoio do POISE - Programa Operacional INCLUSÃO SOCIAL E EMPREGO.

Esperamos e acreditamos que esta newsletter constituirá um instrumento útil para todos aqueles que se interessam pelas matérias sócio-laborais em Portugal.

PROJETOS DE DIPLOMA APRECIADOS

Proposta de Diretiva do Parlamento Europeu e do Conselho relativa a condições de trabalho transparentes e previsíveis na União Europeia

A CIP remeteu ao Gabinete de Estratégia e Planeamento do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, a sua Nota Crítica à Proposta de Diretiva do Parlamento Europeu e do Conselho relativa a condições de trabalho transparentes e previsíveis na União Europeia.

A CIP, na supramencionada Nota Crítica, referiu, em síntese, o seguinte:

1.

A Proposta de Diretiva em referência surge na sequência da avaliação e/ou exercício REFIT (Programa para a adequação e a eficácia da regulamentação) sobre a Diretiva 91/533/CEE do Conselho, de 14 de Outubro de 1991, relativa à obrigação de a entidade patronal informar o trabalhador sobre as condições aplicáveis ao contrato ou à relação de trabalho, tendo a

Sede

Praça das Indústrias
1300-307 Lisboa
Tel: +351 21 316 47 00
Fax: +351 21 357 99 86
E-mail: geral@cip.org.pt

Porto

Av. Dr. António Macedo
Edifício de Serviços AEP
4450-617 Leça da Palmeira
Tel: +351 22 600 70 83
E-mail: associados@cip.org.pt

Bruxelas

Av. de Cortenbergh, 168
1000 Bruxelas - Bélgica
Tel: +32 27325257
E-mail: cipbrussels@cip.org.pt

Site <http://www.cip.org.pt>

Cofinanciado por:



Comissão Europeia (doravante CE) publicado, no dia 21 de dezembro de 2017, a Proposta de Diretiva supraidenticada.

A Proposta de Diretiva constitui uma das ações prioritárias da CE no quadro do Pilar Europeu de Direitos Sociais, o qual foi proclamado, conjuntamente pelo Parlamento Europeu, o Conselho e a própria CE, na Cimeira Social para o “*Emprego Justo e o Crescimento*”, realizada em Gotemburgo, em 17 de novembro de 2017.

Visa, igualmente, dar resposta à solicitação do Parlamento Europeu quanto à conceção de uma Diretiva-Quadro sobre condições de trabalho mínimas para todos os trabalhadores, independentemente do tipo de contrato de trabalho.

Segundo a Proposta de Diretiva “*O objetivo geral da diretiva proposta é promover um emprego mais seguro e previsível, assegurando, ao mesmo tempo, a adaptabilidade do mercado de trabalho e a melhoria das condições de vida e de trabalho.*”

Os objetivos específicos na perspetiva dos quais deve ser abordado o objetivo geral são os seguintes:

- 1) melhorar o acesso dos trabalhadores às informações respeitantes às suas condições de trabalho;
- 2) melhorar as condições de trabalho para todos os trabalhadores, nomeadamente em novas e atípicas formas de emprego, garantindo, ao mesmo tempo, margem para a adaptabilidade e a inovação do mercado de trabalho;
- 3) melhorar o cumprimento das normas relativas às condições de trabalho através do reforço da sua aplicação efetiva; e
- 4) melhorar a transparência no mercado de trabalho, evitando ao mesmo tempo a imposição de encargos excessivos às empresas, independentemente da sua dimensão.”

Por outro lado, também em termos de enquadramento, a CE apresenta vários considerandos que refletem claramente a sua visão quanto ao futuro do mercado de trabalho europeu, a saber:

“Em 2016, as formas de emprego “**atípicas**” foram objeto de um quarto de todos os contratos de trabalho e, nos últimos dez anos, mais de metade dos postos de trabalho criados revestiu uma natureza não convencional (O emprego não convencional inclui o trabalho a tempo parcial permanente e o trabalho temporário a tempo inteiro e a tempo parcial).”

“A **digitalização tem facilitado a emergência de novas formas de emprego**, ao passo que a evolução demográfica se traduz numa maior diversidade da população ativa. A **flexibilidade gerada pelas novas formas de emprego tem sido um importante motor de criação de emprego e de crescimento do mercado de trabalho.**”

“A **adaptabilidade das novas formas de emprego** às variações da conjuntura económica permitiu o desenvolvimento de novos modelos comerciais, nomeadamente na economia

Sede

Praça das Indústrias
1300-307 Lisboa
Tel: +351 21 316 47 00
Fax: +351 21 357 99 86
E-mail: geral@ cip.org.pt

Porto

Av. Dr. António Macedo
Edifício de Serviços AEP
4450-617 Leça da Palmeira
Tel: +351 22 600 70 83
E-mail: associados@ cip.org.pt

Bruxelas

Av. de Cortenbergh, 168
1000 Bruxelas - Bélgica
Tel: +32 27325257
E-mail: cipbrussels@ cip.org.pt

Site <http://www.cip.org.pt>

Cofinanciado por:



colaborativa, e proporcionou a **entrada no mercado de trabalho a pessoas que teriam, de outra forma, sido excluídas.**

“No entanto, estas tendências conduziram igualmente a uma certa instabilidade **e falta de previsibilidade** em algumas relações de trabalho, especialmente no caso de trabalhadores mais expostos a situações precárias. **A inadequação dos quadros jurídicos em vigor pode sujeitar os trabalhadores em formas de emprego atípico a práticas desleais ou pouco claras, dificultando-lhes o exercício dos seus direitos.**”

Assim, “A diretiva proposta irá **substituir** a Diretiva Declaração Escrita por um novo instrumento que garanta a transparência sobre as condições de trabalho para todos os trabalhadores e estabeleça **novos direitos substantivos com vista a melhorar a previsibilidade e a segurança dessas condições, sobretudo para aqueles que se encontram em situações de emprego precário.**” (sublinhados e negritos nossos).

2.

Na perspetiva da CIP, a Proposta de Diretiva em apreço revela-se como uma das mais preocupantes propostas apresentadas nos últimos anos por parte da CE.

Diga-se, desde já, que, na perspetiva desta Confederação, a Proposta em síntese:

- Promove um modelo de desenvolvimento ultrapassado e desconectado do Mundo atual e que não tem adesão minimamente sustentada ao entendimento e anseio da população, designadamente das gerações europeias mais jovens;
- É de duvidosa legalidade face ao Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE);
- Promove a desunião entre os Estados-Membros num período em que é cada vez mais necessário reforçar o projeto europeu;
- Apresenta várias deficiências que limitam a compreensão total do seu sentido e alcance e promove e adota muitos conceitos e expressões subjetivas que em nada contribuem para a necessária segurança e certeza jurídicas.

Vinca-se, também, desde já, que a posição da CIP aborda e tem em linha de conta as três dimensões que a análise da PD impõe: nacional, europeia e internacional.

- **A Proposta de Diretiva promove um modelo de desenvolvimento ultrapassado e desconectado do Mundo atual e que não tem adesão minimamente sustentada ao entendimento e anseio da população, designadamente das gerações europeias mais jovens**

Sede

Praça das Indústrias
1300-307 Lisboa
Tel: +351 21 316 47 00
Fax: +351 21 357 99 86
E-mail: geral@ cip.org.pt

Porto

Av. Dr. António Macedo
Edifício de Serviços AEP
4450-617 Leça da Palmeira
Tel: +351 22 600 70 83
E-mail: associados@cip.org.pt

Bruxelas

Av. de Cortenbergh, 168
1000 Bruxelas - Bélgica
Tel: +32 27325257
E-mail: cipbrussels@cip.org.pt

Site <http://www.cip.org.pt>

Cofinanciado por:



Segundo a CE, é necessário combater o “quadro normativo cada vez mais diversificado em toda a UE” uma vez que “Esta diversidade comporta o risco acrescido de concorrência assente numa deterioração das normas sociais”.

Diversidade que, segundo a CE, também contribui para a perda por parte dos Estados-Membros de “receitas fiscais e contribuições para a segurança social.”.

Como resposta a tal quadro, a CE propõe encapsular a realidade, de que a uniformização do conceito de trabalhador constitui exemplo paradigmático, e criar um conjunto de novos direitos substantivos mínimos ao nível da UE.

Por outras palavras, verifica-se a intenção da CE de “empacotar” todas as relações, num único e rígido modelo, ou seja, o regresso a um modelo clássico de trabalho fabril, das “9h às 17h”, onde o emprego é para a vida.

Tal visão convoca e provoca junto da CIP e da sua estrutura associada fortes e sustentados receios quanto ao futuro do projeto europeu.

De facto, a Proposta de Diretiva apresenta uma visão ou modelo de desenvolvimento que se revela, por um lado, completamente ultrapassada e desconectada do Mundo atual e, por outro lado, sem a mínima adesão ao entendimento e anseio da população, designadamente das gerações europeias mais jovens.

Tal modelo, julga-se, visa dar resposta a alguma insegurança de certas camadas populacionais e, também, a algum do populismo emergente da profunda crise económica e social que passou pela Europa e que teve início formal em outubro de 2008.

Sem prejuízo de se estar a recorrer a conceitos manifestamente subjetivos, que em nada contribuem para a necessária segurança e certeza jurídicas, o que se verifica é um alheamento total, por parte da CE, quanto à realidade dos mercados de trabalho, quer ao nível europeu quer ao nível mundial.

Tem a CE consciência de que o Mundo está em constante e rápida mutação ? Que o futuro imediato ainda comporta grande incerteza e riscos económicos e financeiros ?

Quanto à previsibilidade, a CIP questiona: i) Previu a CE a crise económica e financeira que teve início em outubro de 2008 ? ii) Previu a CE o Brexit ?; iii) A crise dos refugiados?

Sejamos claros e coerentes: Face à imprevisibilidade que domina o Mundo, a única opção lógica e sã impõe flexibilidade.

Subjacente à filosofia da CE, encontra-se uma clara oposição à diversidade que é bem refletida no desfavor associado a qualquer tipo de contrato que não assuma um carácter permanente.

Sede

Praça das Indústrias
1300-307 Lisboa
Tel: +351 21 316 47 00
Fax: +351 21 357 99 86
E-mail: geral@ cip.org.pt

Porto

Av. Dr. António Macedo
Edifício de Serviços AEP
4450-617 Leça da Palmeira
Tel: +351 22 600 70 83
E-mail: associados@cip.org.pt

Bruxelas

Av. de Cortenbergh, 168
1000 Bruxelas - Bélgica
Tel: +32 27325257
E-mail: cipbrussels@cip.org.pt

Site <http://www.cip.org.pt>

Cofinanciado por:



Mais grave: Face ao supratranscrito, a CE chega ao ponto de criticar o facto de os Estados-Membros e os Parceiros Sociais, ao nível da contratação coletiva, terem adotado novas regras que resultaram num quadro normativo cada vez mais diversificado, o qual, na sua ótica, comporta risco acrescido de deterioração das normas sociais.

Inconcebível, na perspetiva da CIP, e julga-se que também para o Governo português !!

Na perspetiva da CIP, a aprovação da presente proposta apenas acentuará a divergência de competitividade dos Estados-Membros, mas principalmente a da UE face aos seus concorrentes internacionais.

Como já se referiu, a Proposta de Diretiva também comporta uma visão de que *“o emprego é para a vida”*, a qual já não tem mínimo eco na larga maioria dos trabalhadores europeus, nomeadamente dos mais jovens.

Tal visão, para além de irrealista, contraria uma tendência generalizada dos cidadãos europeus (76%) que, ao inquérito elaborado pelo Eurobarómetro n.º 264 *“European Employment and Social Policy”*, publicado em outubro de 2006, e que inclui Portugal, já respondiam que o *“emprego para a vida é coisa do passado”*. (sublinhado nosso).

Na perspetiva da CIP, o que sociedade e os seus concidadãos exigem é a criação de emprego e a promoção da empregabilidade, a qual pode ser genericamente definida como a capacidade das pessoas para i) obterem um emprego ou ii) para se adequarem profissionalmente a um emprego, ou seja, adequação do trabalhador às novas necessidades e dinâmicas dos mercados de trabalho.

E isto passa, necessariamente, pelo crescimento económico.

A CE em vez se focar, quase em exclusivo, em *“alargar e aprofundar os direitos sociais”* através de modelos únicos e rígidos, deve, isso sim, ter uma abordagem mais ampla, procurando determinar como proporcionar as melhores oportunidades possíveis de emprego para todos.

A filosofia ou visão inerente à PD também parece ignorar ou esquecer que a Europa se destaca no Mundo como a região com o mais alto nível de bem-estar e equidade social.

Nesse âmbito, é necessário ter em conta que o acervo social da UE já está bem desenvolvido e consolidado, abrangendo mais de 70 Diretivas que protegem os trabalhadores e lhes proporcionam direitos em inúmeras áreas-chave, incluindo, entre outras, a proteção social, a igualdade de tratamento, condições de trabalho, saúde e segurança e informação e consulta.

É, assim, com manifesta surpresa, choque e profunda preocupação, que vemos a intenção da CE em retroagir no tempo, num movimento em contraciclo ao Mundo moderno e que não reflete o entendimento dos seus cidadãos, designadamente dos mais jovens.

Sede

Praça das Indústrias
1300-307 Lisboa
Tel: +351 21 316 47 00
Fax: +351 21 357 99 86
E-mail: geral@cip.org.pt

Porto

Av. Dr. António Macedo
Edifício de Serviços AEP
4450-617 Leça da Palmeira
Tel: +351 22 600 70 83
E-mail: associados@cip.org.pt

Bruxelas

Av. de Cortenbergh, 168
1000 Bruxelas - Bélgica
Tel: +32 27325257
E-mail: cipbrussels@cip.org.pt

Site <http://www.cip.org.pt>

Cofinanciado por:



Mais, também não reflete o espírito do projeto europeu, cujo lema, muitas vezes esquecido ou ignorado, mas que agora se reaviva, previsto no Tratado que estabelece uma Constituição para a Europa (2004), é o seguinte: no latim "*In varietate concordia*", ou seja, "Unida na diversidade" (v. artigo I-8.º).

➤ **A Proposta de Diretiva é de duvidosa legalidade face ao Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE)**

Por outro lado, e assumindo foros de essencialidade, pelo seu impacto e alcance, a CIP questiona: Está a Proposta em análise em consonância com o Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE) ?

Diga-se, desde já, que a CIP tem fundadas dúvidas sobre a legalidade da iniciativa em apreço, circunstância que naturalmente provoca manifesta preocupação junto desta Confederação já que somos defensores e promotores do projeto europeu.

A Proposta de Diretiva tem por base jurídica a alínea b) do n.º 2 do artigo 153.º do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE), que prevê a adoção de Diretivas que fixem prescrições mínimas em matéria de, entre outras, "*Condições de trabalho*", tal como definido na alínea b) do n.º 1 do mesmo artigo.

O artigo 153.º do Tratado, na qual a proposta de CE se baseia, refere que a União exerce os seus poderes "*A fim de realizar os objetivos enunciados no artigo 151.º (...)*". (sublinhado nosso).

O artigo 151.º do TFUE refere o seguinte: "*A União e os Estados-Membros, tendo presentes os direitos sociais fundamentais, tal como os enunciam a Carta Social Europeia, assinada em Turim, em 18 de outubro de 1961 e a Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores, de 1989, terão por objetivos a promoção do emprego, a melhoria das condições de vida e de trabalho, de modo a permitir a sua harmonização, assegurando simultaneamente essa melhoria, uma proteção social adequada, o diálogo entre parceiros sociais, o desenvolvimento dos recursos humanos, tendo em vista um nível de emprego elevado e duradouro, e a luta contra as exclusões.*

Para o efeito, a União e os Estados-Membros desenvolverão ações que tenham em conta a diversidade das práticas nacionais, em especial no domínio das relações contratuais, e a necessidade de manter a capacidade concorrencial da economia da União". (sublinhado e negrito nosso).

Face ao exposto, e, por outras palavras, o Tratado estabelece que as Diretivas da EU devem atingir os objetivos consignados no artigo 151.º tendo em conta as práticas nacionais, em particular, o papel dos parceiros sociais, e a necessidade de manter a competitividade da economia da UE.

Sede

Praça das Indústrias
1300-307 Lisboa
Tel: +351 21 316 47 00
Fax: +351 21 357 99 86
E-mail: geral@ cip.org.pt

Porto

Av. Dr. António Macedo
Edifício de Serviços AEP
4450-617 Leça da Palmeira
Tel: +351 22 600 70 83
E-mail: associados@ cip.org.pt

Bruxelas

Av. de Cortenbergh, 168
1000 Bruxelas - Bélgica
Tel: +32 27325257
E-mail: cipbrussels@ cip.org.pt

Site <http://www.cip.org.pt>

Cofinanciado por:



POISE
PROGRAMA OPERACIONAL DE INTERVENÇÃO SOCIAL



Estamos a falar, em concreto, do respeito pelo **princípio de subsidiariedade**.

Princípio que muito contribuiu para a manutenção da diversidade e o desenvolvimento da Europa e que agora é, na perspetiva da CIP, diretamente afrontado, designadamente através da proposta de uniformizar o conceito de trabalhador ao nível da UE.

- **A Proposta de Diretiva apresenta várias deficiências que limitam a compreensão total do seu sentido e alcance e promove e adota muitos conceitos e expressões subjetivas que em nada contribuem para a necessária segurança e certeza jurídicas**

A Proposta de Diretiva apresenta várias deficiências.

De facto, é perspetiva desta Confederação que o documento em análise não prima pelo rigor, circunstância que dificulta a sua análise.

Veja-se, a título de mero exemplo, que se identificam, em várias situações, discrepâncias entre o referido na i) exposição de motivos, ii) nos considerandos e iii) no articulado.

Exemplo disso mesmo, é a caracterização de trabalhador e a identificação de situações concretas de formas de trabalho nele incluídas, identificadas na exposição de motivos, considerandos e articulado.

Por outras palavras, analisando-se as 3 partes identificadas, verifica-se e identificam-se referências e conteúdos diferentes.

Este aspeto dificulta a análise e revela, como já foi referido, falta de rigor, o que pode, eventualmente, ser explicado por alguma pressa na elaboração da Proposta de Diretiva face ao aproximar do fim do mandato da CE.

Acresce o recurso constante, mormente no articulado da Proposta, a conceitos ou expressões marcadamente subjetivas e indeterminadas, como por exemplo, entre muitos outros, o emprego “seguro” e “previsível”, “em grande parte variável”, “em grande parte determinado”.

- **A Proposta de Diretiva promove a desunião entre os Estados-Membros num período em que é necessário reforçar o projeto europeu**

As preocupações anteriormente expressas assumem, noutro domínio, foros de quase total certeza, agora no que diz respeito aos efeitos divisionistas que a entrada em vigor da Proposta de Diretiva poderá gerar no espaço europeu.

De facto, pouca ou nenhuma dúvida resta à CIP quanto à oposição e, assim, divisão, que a Proposta em apreço seguramente irá gerar junto dos Estados-Membros, designadamente dos mais desenvolvidos e competitivos da Europa.

Sede

Praça das Indústrias
1300-307 Lisboa
Tel: +351 21 316 47 00
Fax: +351 21 357 99 86
E-mail: geral@ cip.org.pt

Porto

Av. Dr. António Macedo
Edifício de Serviços AEP
4450-617 Leça da Palmeira
Tel: +351 22 600 70 83
E-mail: associados@ cip.org.pt

Bruxelas

Av. de Cortenbergh, 168
1000 Bruxelas - Bélgica
Tel: +32 27325257
E-mail: cipbrussels@ cip.org.pt

Site <http://www.cip.org.pt>

Cofinanciado por:



Ou, pelo contrário, julga a CE que tais Estados são competitivos e desenvolvidos, quer ao nível económico quer ao nível social, pela imutabilidade das suas políticas ou pela promoção de quadro rígidos, uniformizados e cegos face ao desenvolvimento do Mundo?

A apresentação da Proposta de Diretiva levará, seguramente, a um período prolongado de debate, criando um quadro de incerteza para as empresas e os seus trabalhadores sobre o quadro jurídico no futuro imediato, circunstância que, claramente, prejudica o tão necessário e premente crescimento económico e a criação de emprego.

Aliás, num contexto em que, não obstante os resultados positivos alcançados, a recuperação económica da Europa ainda está perante alguns sinais de “turbulência”, quer ao nível do sistema financeiro quer ao nível dos mercados de capitais, não se compreende a apresentação de iniciativas como esta, que comprometem, e muito, a união em torno do projeto e o desenvolvimento económico e social que todos desejamos.

3.

Como é facilmente perceptível face anteriormente exposto, a CIP defende uma filosofia manifestamente diferente da apresentada pela CE.

A CIP, sinteticamente, sublinha e defende o seguinte.

Uma série de questões globais, regionais e nacionais, incluindo o resultado do referendo britânico, o denominado Brexit, estão a contribuir para um quadro de incerteza que naturalmente tem impacto nas empresas.

Tais questões pesam sobre a confiança das empresas e as decisões de contratar mais trabalhadores.

Concordamos que, nos últimos anos, houve uma melhoria gradual dos mercados de trabalho e da situação social na União Europeia, mas com diferenças acentuadas entre os Estados-Membros.

Concordamos, também, que esta melhoria gradual é sustentada pela modesta recuperação económica na UE e na zona euro.

Para a Europa avançar na frente do emprego serão necessários esforços mais decididos e resultados tangíveis em termos de implementação das reformas estruturais a nível nacional.

Trata-se de avançar com uma estratégia renovada do mercado de trabalho da UE, reformulando o conceito de flexigurança à luz das atuais realidades do mercado de trabalho.

Na perspetiva da CIP, tal estratégia deverá centrar-se nos seguintes objetivos:

- Promover e alcançar mercados de trabalho justos, dinâmicos, móveis e inclusivos;

Sede

Praça das Indústrias
1300-307 Lisboa
Tel: +351 21 316 47 00
Fax: +351 21 357 99 86
E-mail: geral@ cip.org.pt

Porto

Av. Dr. António Macedo
Edifício de Serviços AEP
4450-617 Leça da Palmeira
Tel: +351 22 600 70 83
E-mail: associados@ cip.org.pt

Bruxelas

Av. de Cortenbergh, 168
1000 Bruxelas - Bélgica
Tel: +32 27325257
E-mail: cipbrussels@ cip.org.pt

Site <http://www.cip.org.pt>

Cofinanciado por:



- Assegurar que os direitos sociais sejam adaptáveis às condições atuais e futuras e a novas e mais diversas carreiras profissionais;
- Promover o aumento da participação no emprego e da empregabilidade, a fim de enfrentar os desafios demográficos na Europa, o que torna ainda mais crucial a mobilização de todos os recursos humanos disponíveis;
- Fornecer um ambiente adequado no que à legislação de proteção do emprego diz respeito, por forma a estimular a contratação, oferecendo, simultaneamente, níveis modernos de proteção tanto aos que já estão no emprego como aos que procuram um emprego;
- Assegurar que as empresas tenham flexibilidade suficiente para adaptar a sua força de trabalho às circunstâncias económicas em constante mutação; e
- Estabelecer as condições necessárias para facilitar a transição dos trabalhadores no mercado de trabalho entre empregos, sectores e condições de emprego, respeitando simultaneamente a diversidade das práticas de relações laborais em toda a Europa.

Uma estratégia renovada do mercado de trabalho da UE deve ser concebida com vista a reforçar a União Económica e Monetária, apoiando os esforços dos Estados-Membros da UE em convergir para os resultados desejados em termos de competitividade, crescimento, emprego e produtividade.

A “agenda” que agora propomos exige e está dependente de decisões e ações concretas que têm e devem estar no centro da competência e discricionariedade dos Estados-Membros, por forma a respeitar a diversidade inerente e caracterizadora de cada um.

Ao invés de tentar resolver os desafios do mercado de trabalho a nível europeu, a União Europeia deve concentrar-se em fornecer informações, incentivos e conhecimentos técnicos aos Estados-Membros e aos Parceiros Sociais com vista a que estes concebam, implementem e avaliem políticas que realmente abordem os desafios estruturais do mercado de trabalho que enfrentam, de uma maneira que seja entendida e aceitável em cada uma das suas sociedades e seus contextos específicos.

Sede

Praça das Indústrias
1300-307 Lisboa
Tel: +351 21 316 47 00
Fax: +351 21 357 99 86
E-mail: geral@ cip.org.pt

Porto

Av. Dr. António Macedo
Edifício de Serviços AEP
4450-617 Leça da Palmeira
Tel: +351 22 600 70 83
E-mail: associados@ cip.org.pt

Bruxelas

Av. de Cortenbergh, 168
1000 Bruxelas - Bélgica
Tel: +32 27325257
E-mail: cipbrussels@ cip.org.pt

Site <http://www.cip.org.pt>

Cofinanciado por:



Projeto de Lei n.º 647/XIII/3.ª, que repõe montantes e regras de cálculo nas compensações por cessação do contrato de trabalho e despedimento

A CIP remeteu à Assembleia da República, a sua Nota Crítica ao Projeto de Lei n.º 647/XIII/3.ª, que repõe montantes e regras de cálculo nas compensações por cessação do contrato de trabalho e despedimento, procedendo à 13.ª alteração ao Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 7 de fevereiro, da autoria do Grupo Parlamentar do Partido Comunista Português.

A CIP, na supramencionada Nota Crítica, referiu, em síntese, o seguinte:

1.

O Projeto de Lei em referência visa proceder à 13.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 12 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.

2.

O Projeto de Lei em referência visa, em geral, repor os “*montantes e regras de cálculo nas compensações por cessação e despedimento, tais como a garantia do critério de um mês de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, sem qualquer limite máximo de anos, para cálculo da compensação por despedimento coletivo, extinção do posto de trabalho e por inadaptação*”, procedendo, para o efeito, a mais uma alteração ao Código do Trabalho.

A discordância da CIP sobre o teor do Projeto de Lei em apreço, bem como de outros sobre o mesmo assunto ou com ele conexos de outros Partidos Políticos representados na Assembleia da República – v.g. a reposição de regimes jurídicos laborais vigentes antes da intervenção da Troika através de um resgate financeiro por insuficiência de recursos para saldarmos as dívidas –, assenta em razões substanciais absolutamente decisivas, mas, também, na forma como a questão se encontra a ser tratada.

Uma breve nota sobre esta última.

Sede

Praça das Indústrias
1300-307 Lisboa
Tel: +351 21 316 47 00
Fax: +351 21 357 99 86
E-mail: geral@ cip.org.pt

Porto

Av. Dr. António Macedo
Edifício de Serviços AEP
4450-617 Leça da Palmeira
Tel: +351 22 600 70 83
E-mail: associados@ cip.org.pt

Bruxelas

Av. de Cortenbergh, 168
1000 Bruxelas - Bélgica
Tel: +32 27325257
E-mail: cipbrussels@ cip.org.pt

Site <http://www.cip.org.pt>

Cofinanciado por:



Através do Projeto em análise, o Partido Comunista Português (doravante PCP) 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 vigente dos artigos 344º, 345º e 366º do Código do Trabalho resulta da Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto, a qual emerge de um Acordo alcançado em sede de Comissão Permanente de Concertação Social (CPCS): o “*COMPROMISSO PARA O CRESCIMENTO, COMPETITIVIDADE E EMPREGO*”, de 18 de janeiro de 2012.

O processo que conduziu ao regime em vigor foi, aliás, faseado (v. Leis n.ºs 53/2011, de 14 de outubro, 23/2012, de 25 de junho e a já citada Lei n.º 69/2013), tal como previsto no mencionado Compromisso, e o montante das compensações nalgumas modalidades de cessação do contrato de trabalho foi, inicialmente, fixado em 20 dias e, posteriormente, em 18 e 12 dias, dependendo da duração e do tipo de contrato.

Verifica-se, assim, que foram os Parceiros Sociais a acordar neste equilíbrio global que emergiu do “*Compromisso para o Crescimento, Competitividade e Emprego*”, de 18 de janeiro de 2012, e obteve consagração legal no Código do Trabalho.

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

Ora, tendo sido, como foram, os Parceiros Sociais a acordar e a definir o teor da redação dos artigos 344º, 345º e 366º do Código do Trabalho em vigor, através do citado “*Compromisso para o Crescimento, Competitividade e Emprego*”, teriam que ser forçosamente estes a equacionar qualquer eventual alteração ao equilíbrio global que encontraram.

O regime relativo à forma de cálculo e montante das compensações nalgumas modalidades de cessação do contrato de trabalho constitui uma matéria verdadeiramente intrínseca ao desenvolvimento das relações laborais, sendo totalmente inaceitável, na sua análise e projeção, o afastamento dos seus principais atores, como se disse, os Parceiros Sociais.

Seria a total descrédibilização da Concertação Social, como o PCP parece querer prosseguir.

Isto numa época em que se reconhece que a consensualização de soluções em sede de Concertação Social, sobretudo em matérias relativas à legislação laboral, como aquela que faz objeto do Projeto de Lei em apreço, contribui decisivamente para o estabelecimento de um clima de paz social e de coesão social, que é tido como condição fundamental ao desenvolvimento harmonioso do País.

3.

De acordo com o que se expressa na “Exposição de Motivos” do Projeto de Lei em análise, o Grupo Parlamentar do PCP alega um extensíssimo arrazoado de comentários, todos no

sentido de apontar para uma suposta desvalorização do trabalho ocorrida por força da Lei n.º 23/2012, de 25 de junho.

Na mencionada “Exposição de Motivos” refere-se, desde logo, que “A revisão do Código do Trabalho em 2012 representou a imposição do trabalho forçado e gratuito com a eliminação de feriados, redução de dias de férias e corte de dias de descanso obrigatório, extorquindo milhões de euros aos trabalhadores, promovendo a eliminação de mais de 90 mil postos de trabalho e extinguindo feriados nacionais.”.

Mais adiante diz-se que *“Ao facilitar os despedimentos, PSD e CDS não aumentaram o emprego como arditosamente defendiam, mas antes agravaram o desemprego. A dimensão das alterações gravosas do Código do Trabalho tornou bem evidente que o objetivo de PSD e CDS foi a imposição de uma estratégia de substituição de trabalhadores com direitos por trabalhadores sem direitos.*

Estas alterações, em confronto com a Constituição, serviram apenas o objetivo de agravamento da exploração, o empobrecimento e o afundamento do País.”.

As afirmações transcritas não têm qualquer aderência real.

A verdade é que dados objetivos contradizem o que diz o PCP: desde o terceiro trimestre de 2012 – ou seja, desde a entrada em vigor da Lei n.º 23/2012, de 25 de junho –, verificou-se uma inversão da tendência das insolvências, com uma queda acentuada a partir de 2013, as exportações, a preços correntes, aumentaram 27,2%, a taxa de desemprego diminuiu 7,2 pontos percentuais, a população empregada aumentou 5,2% (ou seja, 238,6 mil pessoas) e o número de contratos sem termo aumentou 10,6% (ou seja, 297,4 mil trabalhadores), de acordo com os dados da Direção-Geral da Política da Justiça do Ministério da Justiça e do INE.

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

Neste contexto, mais necessário do que a mera negação dos benefícios e impactos positivos que tiveram, seria manter em vigor e, porventura, aprofundar tais medidas, face ao contributo inestimável que têm produzido para a competitividade das empresas e para a criação do emprego.

A CIP reitera que a promoção do emprego é um objetivo fundamental, assim como é crucial aumentar o nível de vida da população portuguesa.

Só que, tanto a promoção do emprego como o aumento do nível de vida dos portugueses dependem da criação, crescimento e desenvolvimento das empresas. Sem empresas modernas e competitivas, tais aspirações não passam de uma miragem.

Sede

Praça das Indústrias
1300-307 Lisboa
Tel: +351 21 316 47 00
Fax: +351 21 357 99 86
E-mail: geral@ cip.org.pt

Porto

Av. Dr. António Macedo
Edifício de Serviços AEP
4450-617 Leça da Palmeira
Tel: +351 22 600 70 83
E-mail: associados@cip.org.pt

Bruxelas

Av. de Cortenbergh, 168
1000 Bruxelas - Bélgica
Tel: +32 27325257
E-mail: cipbrussels@cip.org.pt

Site <http://www.cip.org.pt>

Cofinanciado por:



Face ao exposto, a CIP formula um juízo de frontal rejeição de todo o Projeto de Lei em apreço.

Projeto de Lei n.º 687/XIII/3.ª, que repõe os valores de pagamento do trabalho suplementar, para todos os trabalhadores, procedendo à 13.ª alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, que aprova o Código do Trabalho e da 7.ª alteração à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, que aprova a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas

A CIP remeteu à Assembleia da República, a sua Nota Crítica ao Projeto de Lei n.º 687/XIII/3.ª, que repõe os valores de pagamento do trabalho suplementar, para todos os trabalhadores, procedendo à 13.ª alteração ao Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 7 de fevereiro, da autoria do Grupo Parlamentar do Partido Comunista Português.

A CIP, na supramencionada Nota Crítica, referiu, em síntese, o seguinte:

1.

O Projeto de Lei em referência visa proceder à 13.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 12 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.

2.

O Projeto de Lei em referência visa, em geral, proceder à “*reposição do pagamento do trabalho suplementar para 50% da retribuição na primeira hora, 75% nas horas e frações subsequentes e para 100% no caso de ser prestado em dia descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em dia feriado, para todos os trabalhadores*” (cfr. artigo 1º do PL).

Só que, como adiante se verá, o Projeto de Lei não se queda pela mera reposição dos referidos montantes, mas, antes, procede a um agravamento do regime que, caso fosse aprovado, por um lado, tornaria praticamente impossível a gestão do tempo de trabalho com um mínimo de flexibilidade e racionalidade e, por outro lado, agravaria os custos das empresas retirando lhes ainda mais competitividade.

3.

Sede

Praça das Indústrias
1300-307 Lisboa
Tel: +351 21 316 47 00
Fax: +351 21 357 99 86
E-mail: geral@ cip.org.pt

Porto

Av. Dr. António Macedo
Edifício de Serviços AEP
4450-617 Leça da Palmeira
Tel: +351 22 600 70 83
E-mail: associados@ cip.org.pt

Bruxelas

Av. de Cortenbergh, 168
1000 Bruxelas - Bélgica
Tel: +32 27325257
E-mail: cipbrussels@ cip.org.pt

Site <http://www.cip.org.pt>

Cofinanciado por:



Relativamente às alterações que, através do Projeto de Lei em referência, se intenta introduzir no Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, a discordância e frontal rejeição da CIP incide, desde logo, na metodologia.

Através do Projeto em análise, o Partido Comunista Português (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 Código do Trabalho, a organização do tempo de trabalho e, dentro deste, o trabalho suplementar, emergem 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 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 social e de coesão social, que é tido como condição fundamental ao desenvolvimento harmonioso do País.

Tendo sido, como foram, os Parceiros Sociais a acordar nas soluções que, em matéria de organização do tempo de trabalho – incluindo, aqui, o trabalho noturno e por turnos –, se encontram em vigor no Código do Trabalho, no âmbito de um equilíbrio global que ficou plasmado nos citados Acordo e Compromisso, forçoso se torna qua 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 Projeto de Lei em análise, intenta-se destruir, sem qualquer justificação plausível, tudo o que, em negociação, foi definido pelos Parceiros Sociais em Concertação Social.

Sede

Praça das Indústrias
1300-307 Lisboa
Tel: +351 21 316 47 00
Fax: +351 21 357 99 86
E-mail: geral@ cip.org.pt

Porto

Av. Dr. António Macedo
Edifício de Serviços AEP
4450-617 Leça da Palmeira
Tel: +351 22 600 70 83
E-mail: associados@ cip.org.pt

Bruxelas

Av. de Cortenbergh, 168
1000 Bruxelas - Bélgica
Tel: +32 27325257
E-mail: cipbrussels@ cip.org.pt

Site <http://www.cip.org.pt>

Cofinanciado por:



4.

De acordo com o que se expressa na “*Exposição de Motivos*” do Projeto de Lei em análise, o Grupo Parlamentar do Partido Comunista Português (doravante PCP) volta a alegar – à semelhança do que tem feito em muitos outros Projetos de Lei que tem apresentado na área sócio-laboral – um extensíssimo arrazoado de comentários, todos no sentido de apontar para uma suposta desvalorização do trabalho ocorrida por força da Lei n.º 23/2012, de 25 de junho.

Na mencionada “*Exposição de Motivos*” refere-se, desde logo, que “*Nesta estratégia, as alterações às leis laborais promovidas por sucessivos governos, e de forma particularmente grave pelo anterior Governo PSD/CDS representaram um retrocesso civilizacional profundo e a aposta num caminho de desvalorização do trabalho e de ataque a direitos fundamentais dos trabalhadores.*”

A revisão do Código do Trabalho em 2012 promovida pelo Governo PSD/CDS-PP representou a imposição do trabalho forçado e gratuito com a eliminação de feriados, redução de dias de férias e corte de dias de descanso obrigatório, extorquindo milhões de euros aos trabalhadores, promovendo a eliminação de mais de 90 mil postos de trabalho e extinguindo feriados que são símbolos de independência nacional e soberania popular.”.

As afirmações transcritas não têm qualquer aderência real.

A verdade é que dados objetivos contradizem o que diz o PCP: Desde o terceiro trimestre de 2012 – ou seja, desde a entrada em vigor da Lei n.º 23/2012, de 25 de junho –, verificou-se uma inversão da tendência das insolvências, com uma queda acentuada a partir de 2013, as exportações, a preços correntes, aumentaram 27,2%, **a taxa de desemprego diminuiu 7,2 pontos percentuais, a população empregada aumentou 5,2% (ou seja, 238,6 mil pessoas) e o número de contratos sem termo aumentou 10,6% (ou seja, 297,4 mil trabalhadores)**, de acordo com os dados da Direção-Geral da Política da Justiça do Ministério da Justiça e do INE.

Isto significa que as medidas previstas na Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, bem como outras que a estas se têm de somar, contribuíram, e muito, para controlar a destruição de empregos e, 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.

Neste contexto, mais necessário do que a mera negação dos benefícios e impactos positivos que tiveram, seria manter em vigor e, porventura, aprofundar tais medidas, face ao contributo inestimável que têm produzido para a competitividade das empresas e para a criação do emprego.

A CIP reitera que a promoção do emprego é um objetivo fundamental, assim como é crucial aumentar o nível de vida da população portuguesa.

Sede

Praça das Indústrias
1300-307 Lisboa
Tel: +351 21 316 47 00
Fax: +351 21 357 99 86
E-mail: geral@ cip.org.pt

Porto

Av. Dr. António Macedo
Edifício de Serviços AEP
4450-617 Leça da Palmeira
Tel: +351 22 600 70 83
E-mail: associados@cip.org.pt

Bruxelas

Av. de Cortenbergh, 168
1000 Bruxelas - Bélgica
Tel: +32 27325257
E-mail: cipbrussels@cip.org.pt

Site <http://www.cip.org.pt>

Cofinanciado por:



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

Sem empresas modernas e competitivas, tais aspirações não passam de uma miragem.

5.

Como se disse anteriormente, o Projeto de Lei não se queda pela mera reposição dos acréscimos devidos pela prestação de trabalho suplementar para os níveis anteriores à entrada em vigor da Lei n.º 23/2012, de 25 de junho.

O PCP intenta ir mais longe, projetando um agravamento do regime que, caso seja aprovado, torna praticamente impossível a gestão do tempo de trabalho com um mínimo de flexibilidade e racionalidade.

Vejam-se, a título meramente exemplificativo, os seguintes casos:

No n.º 5 do artigo 229º do Código do Trabalho, na redação projetada pelo artigo 2º do Projeto de Lei, refere-se que *“O descanso compensatório é marcado por escolha do trabalhador, salvo quando esta marcação possa prejudicar de forma determinante a organização do trabalho por parte da entidade patronal, caso em que deve ser marcado por acordo entre as partes.”*.

Ora, desde a vigência do Decreto-Lei n.º 421/83, de 2 de dezembro, que o descanso compensatório é marcado por acordo entre trabalhador e empregador ou, na sua falta, pelo empregador, sendo que esta mesma regra passou para o CT/2003 e encontra-se em vigor no CT/2009.

No n.º 6 do mesmo artigo 229º do CT/2009, na redação na redação projetada pelo artigo 2º do Projeto de Lei, diz-se que o descanso compensatório legalmente previsto *“pode ser afastado por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho que disponha no sentido mais favorável aos trabalhadores.”*.

O n.º 6, também do artigo 229.º do CT/2009, entretanto revogado pela já citada Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, sem qualquer tipo de imperatividade, permitia que o instrumento de regulamentação coletiva de trabalho pudesse afastar o regime legal, estabelecendo a compensação de trabalho suplementar *“mediante redução equivalente do tempo de trabalho, pagamento em dinheiro ou ambas as modalidades.”*.

O mesmo sucede com as redações projetadas pelo artigo 2º do Projeto de Lei em apreço, para os n.ºs 2 e 3 do artigo 269º do Código do Trabalho, através das quais o PCP visa não só voltar a atribuir descanso compensatório de igual duração ou acréscimo de 100% da retribuição correspondente a quem presta trabalho normal em dia feriado em empresa não obrigada a suspender o funcionamento nesse dia, como, ainda, atribuir a escolha da marcação do descanso compensatório ao trabalhador, salvo quando esta marcação possa prejudicar de

Sede

Praça das Indústrias
1300-307 Lisboa
Tel: +351 21 316 47 00
Fax: +351 21 357 99 86
E-mail: geral@ cip.org.pt

Porto

Av. Dr. António Macedo
Edifício de Serviços AEP
4450-617 Leça da Palmeira
Tel: +351 22 600 70 83
E-mail: associados@ cip.org.pt

Bruxelas

Av. de Cortenbergh, 168
1000 Bruxelas - Bélgica
Tel: +32 27325257
E-mail: cipbrussels@ cip.org.pt

Site <http://www.cip.org.pt>

Cofinanciado por:



forma determinante a organização do trabalho por parte da entidade patronal, caso em que deve ser marcado por acordo entre as partes.

O aumento para o dobro da duração do descanso ou do acréscimo retributivo, relativamente aos valores atualmente vigentes, são fatores de potenciação de custos totalmente incompreensíveis e inaceitáveis, quando o que se torna imperioso é incrementar a competitividade das empresas.

Por outro lado, como anteriormente se viu, desde a vigência do Decreto-Lei n.º 421/83, de 2 de dezembro, que o descanso compensatório é marcado por acordo entre trabalhador e empregador ou, na sua falta, pelo empregador.

Verifica-se, assim, que, com tais medidas, o PCP inviabiliza uma gestão flexível ou minimamente racional do trabalho suplementar, mormente ao nível do descanso compensatório.

Ao encontrar-se o equilíbrio que veio a consubstanciar o regime vigente, foi ponderado todo o circunstancialismo, efeitos e impactos inerentes à alteração a que então se procedeu.

Não há qualquer razão para retomar o regime que se quis alterar.

Aliás, neste âmbito, cumpre questionar: os Autores do Projeto de Lei em análise fazem a mínima ideia do que tais condicionamentos no recurso ao trabalho suplementar implicariam na organização da produção e do trabalho, bem como os acréscimos de custos que daí adviriam ?

Ou, pura e simplesmente, estão apostados em destruir, em definitivo, a competitividade que, ao transe e, não raro, já sem espaço, nos esforçamos por manter ?

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

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

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

Ainda neste domínio, questiona-se a coerência do PCP que, amiúde, defende, a propósito de múltiplos institutos, nas mais diversas áreas, a reserva de contratação coletiva e a autonomia dos parceiros sociais, e, agora, intenta limitar, precisamente, este espaço de negociação em

Sede

Praça das Indústrias
1300-307 Lisboa
Tel: +351 21 316 47 00
Fax: +351 21 357 99 86
E-mail: geral@ cip.org.pt

Porto

Av. Dr. António Macedo
Edifício de Serviços AEP
4450-617 Leça da Palmeira
Tel: +351 22 600 70 83
E-mail: associados@cip.org.pt

Bruxelas

Av. de Cortenbergh, 168
1000 Bruxelas - Bélgica
Tel: +32 27325257
E-mail: cipbrussels@cip.org.pt

Site <http://www.cip.org.pt>

Cofinanciado por:



sede de regulamentação coletiva – cfr. o citado n.º 6 do artigo 229º e o n.º 3 do artigo 268º, todos do Código do Trabalho, na redação dada pelo artigo 2º do Projeto de Lei em análise.

Um posicionamento “à medida” e tão só em função do interesse, sem qualquer preocupação de coerência !

Face ao exposto, a CIP formula um juízo de frontal rejeição de todo o Projeto de Lei em apreço.

Projeto de Lei n.º 713/XIII/3.ª, que altera o quadro dos deveres do empregador, garantindo o cumprimento efetivo dos horários de trabalho e a conciliação do trabalho com a vida familiar e revoga os mecanismos de adaptabilidade e de banco de horas, nas modalidades grupal e por regulamentação coletiva, procedendo à 13.ª alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, que aprova o Código do Trabalho

A CIP remeteu à Assembleia da República, a sua Nota Crítica ao Projeto de Lei n.º 713/XIII/3.ª, que altera o quadro dos deveres do empregador, garantindo o cumprimento efetivo dos horários de trabalho e a conciliação do trabalho com a vida familiar e revoga os mecanismos de adaptabilidade e de banco de horas, nas modalidades grupal e por regulamentação coletiva, procedendo à 13.ª alteração ao Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 7 de fevereiro, da autoria do Grupo Parlamentar do Partido Comunista Português.

A CIP, na supramencionada Nota Crítica, referiu, em síntese, o seguinte:

1.

O Projeto de Lei em referência visa proceder à 13.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 12 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.

2.

O Projeto de Lei em referência visa suprimir do nosso Ordenamento Jus Laboral as figuras da adaptabilidade e de banco de horas, nas modalidades grupal e por regulamentação coletiva, procedendo, para o efeito, à alteração do artigo 127º e à revogação dos artigos 204.º, 206.º,

Sede

Praça das Indústrias
1300-307 Lisboa
Tel: +351 21 316 47 00
Fax: +351 21 357 99 86
E-mail: geral@ cip.org.pt

Porto

Av. Dr. António Macedo
Edifício de Serviços AEP
4450-617 Leça da Palmeira
Tel: +351 22 600 70 83
E-mail: associados@ cip.org.pt

Bruxelas

Av. de Cortenbergh, 168
1000 Bruxelas - Bélgica
Tel: +32 27325257
E-mail: cipbrussels@ cip.org.pt

Site <http://www.cip.org.pt>

Cofinanciado por:



208.º e 208.º-B, todos do Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação vigente.

De acordo com o que se expressa na “*Exposição de Motivos*” do Projeto de Lei em análise, o Grupo Parlamentar do Partido Comunista Português (doravante PCP) enquadra tais figuras naquilo de que designa de “*«flexibilidades horárias»*”, as quais, no seu entender, são mecanismos que “*representam a adequação da organização do tempo de trabalho aos interesses do patronato, impondo na prática prolongamentos do tempo de trabalho não remunerado e consequentemente um aumento da jornada de trabalho.*”.

O Grupo Parlamentar do PCP acrescenta, ainda, que “*À redução do horário de trabalho tem correspondido sempre a forte oposição do patronato, não hesitando em recorrer a todos os meios para impedir tal objetivo. Na verdade, nunca prevaleceu a salvaguarda dos direitos e da vida dos trabalhadores. Mas antes, a imposição patronal em fixar horários de trabalho tendo em conta os seus interesses, prolongando o horário quando lhe interessa, tirando daí o máximo proveito.*”.

As afirmações transcritas não têm aderência real.

Desde logo, à memória do PCP não deve escapar a publicação de Lei n.º 21/96, de 23 de julho, que estabeleceu a redução dos períodos normais de trabalho superiores a quarenta horas por semana, acordada em Concertação Social.

Por outro lado, **a verdade é que dados objetivos contradizem o que diz o PCP: Desde o terceiro trimestre de 2012** – ou seja, desde a entrada em vigor da Lei n.º 23/2012, de 25 de junho –, **verificou-se uma inversão da tendência das insolvências, com uma queda acentuada a partir de 2013, as exportações, a preços correntes, aumentaram 28,5%, a taxa de desemprego diminuiu 7,6 pontos percentuais, a população empregada aumentou 5,3% (ou seja, 240 mil pessoas) e o número de contratos sem termo aumentou 8,9% (ou seja, 254,4 mil trabalhadores)**, de acordo com os dados da Direção-Geral da Política da Justiça do Ministério da Justiça e do INE.

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

O que se verificou, pois, não foi a “*generalização do trabalho não remunerado através de outros mecanismos*” – como quer fazer crer o PCP – mas, isso sim, a introdução de maior competitividade na economia portuguesa, através das empresas e dos seus trabalhadores.

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

Sede

Praça das Indústrias
1300-307 Lisboa
Tel: +351 21 316 47 00
Fax: +351 21 357 99 86
E-mail: geral@ cip.org.pt

Porto

Av. Dr. António Macedo
Edifício de Serviços AEP
4450-617 Leça da Palmeira
Tel: +351 22 600 70 83
E-mail: associados@cip.org.pt

Bruxelas

Av. de Cortenbergh, 168
1000 Bruxelas - Bélgica
Tel: +32 27325257
E-mail: cipbrussels@cip.org.pt

Site <http://www.cip.org.pt>

Cofinanciado por:



Perante este enquadramento, a CIP formula um juízo globalmente muito negativo – mesmo de frontal rejeição – de toda o Projeto de Lei em apreço, através da qual se intenta subtrair à economia portuguesa dos mais relevantes instrumentos de competitividade que lhe têm permitido ombrear com os seus mais diretos concorrentes num Mundo em constante mutação e competição.

3.

Como já se referiu, através do artigo 2º do Projeto de Lei em análise, projeta-se proceder à alteração do artigo 127º e à revogação dos artigos 204.º, 206.º, 208.º e 208.º-B do Código do Trabalho, ou seja, à supressão, do nosso Ordenamento Jus Laboral, das figuras da adaptabilidade e de banco de horas, nas modalidades grupal e por regulamentação coletiva.

Ou seja, quando visto articuladamente com o *“Projeto de Lei 714/XIII - Altera o quadro dos deveres do empregador, garantindo o cumprimento efetivo dos horários de trabalho e a conciliação do trabalho com a vida familiar e revoga os mecanismos de adaptabilidade individual e do banco de horas individual, procedendo à 13.ª alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho”* (da autoria do Grupo Parlamentar do PCP), com estas iniciativas intenta-se proceder à supressão dos mais relevantes instrumentos de organização do tempo de trabalho.

Ora, através destes Projetos, o PCP volta a demonstrar não só total desprezo pela competitividade nacional como um frontal desrespeito pela autonomia do Diálogo Social Tripartido, bem como pelos seus principais atores: os Parceiros Sociais.

Isto porque, atualmente, tais instrumentos encontram-se em vigor no Ordenamento Jus Laboral Português por força de dois Acordos alcançados em sede de Comissão Permanente de Concertação Social (CPCS).

Desde logo, 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 de 2009, aprovada pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Para além do citado Acordo de 2008, o Projeto de Lei faz “tábua rasa” do **“Compromisso para o Crescimento, Competitividade e Emprego”**, de 18 de janeiro de 2012, que lançou as bases da Lei n.º 23/2012, de 25 de junho.

Também neste Compromisso se podem identificar os avanços, em termos de organização do tempo de trabalho, que o Projeto de Lei ora intenta destruir.

4.

Em suma, através do Projeto de Lei em análise, quando visto articuladamente com o já citado Projeto de Lei 714/XIII, também da autoria do Grupo Parlamentar do PCP, intenta-se destruir,

Sede

Praça das Indústrias
1300-307 Lisboa
Tel: +351 21 316 47 00
Fax: +351 21 357 99 86
E-mail: geral@ cip.org.pt

Porto

Av. Dr. António Macedo
Edifício de Serviços AEP
4450-617 Leça da Palmeira
Tel: +351 22 600 70 83
E-mail: associados@cip.org.pt

Bruxelas

Av. de Cortenbergh, 168
1000 Bruxelas - Bélgica
Tel: +32 27325257
E-mail: cipbrussels@cip.org.pt

Site <http://www.cip.org.pt>

Cofinanciado por:



sem qualquer justificação plausível, tudo o que, em negociação, foi definido pelo Parceiros Sociais em Concertação Social com sucessivos Governos.

Uma indisfarçável obsessão pela descredibilização da Concertação Social.

Para além deste gravíssimo aspeto, o Projeto de Lei mostra, ainda, reitera-se, um total desprezo pela competitividade introduzida na economia portuguesa, mormente através da legislação laboral.

Estamos todos conscientes de que os atuais níveis de bem-estar económico da grande maioria dos portugueses são claramente 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 Projeto de Lei 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.

Está bem presente que, há muito pouco tempo, 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.

Reiterando o supra vincado, a verdade é que, desde o terceiro trimestre de 2012, assistimos a uma inversão da tendência das insolvências, com uma queda acentuada a partir de 2013, as exportações, a preços correntes, aumentaram 28,5%, a taxa de desemprego diminuiu 7,6 pontos percentuais, a população empregada aumentou 5,3% (ou seja, 240 mil pessoas) e o número de contratos sem termo aumentou 8,9% (ou seja, 254,4 mil trabalhadores), de acordo com os dados da Direção-Geral da Política da Justiça do Ministério da Justiça e do INE.

Sede

Praça das Indústrias
1300-307 Lisboa
Tel: +351 21 316 47 00
Fax: +351 21 357 99 86
E-mail: geral@ cip.org.pt

Porto

Av. Dr. António Macedo
Edifício de Serviços AEP
4450-617 Leça da Palmeira
Tel: +351 22 600 70 83
E-mail: associados@cip.org.pt

Bruxelas

Av. de Cortenbergh, 168
1000 Bruxelas - Bélgica
Tel: +32 27325257
E-mail: cipbrussels@cip.org.pt

Site <http://www.cip.org.pt>

Cofinanciado por:



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

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

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

Ainda neste domínio, questiona-se a coerência do PCP que, amiúde, defende, a propósito de múltiplos institutos, nas mais diversas áreas, a reserva de contratação coletiva e a autonomia dos parceiros sociais, e, agora, intenta revogar, precisamente, este espaço de negociação em sede de regulamentação coletiva.

Um posicionamento “à medida” e tão só em função do interesse, sem qualquer preocupação de coerência !

Por todas estas razões, a CIP considera o Projeto de Lei em apreço profundamente negativo e totalmente inaceitável.

Projeto de Lei n.º 714/XIII/3.ª, que altera o quadro dos deveres do empregador, garantindo o cumprimento efetivo dos horários de trabalho e a conciliação do trabalho com a vida familiar e revoga os mecanismos de adaptabilidade individual e do banco de horas individual, procedendo à 13.ª alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, que aprova o Código do Trabalho

A CIP remeteu à Assembleia da República, a sua Nota Crítica ao Projeto de Lei n.º 714/XIII/3.ª, que altera o quadro dos deveres do empregador, garantindo o cumprimento efetivo dos horários de trabalho e a conciliação do trabalho com a vida familiar e revoga os mecanismos de adaptabilidade individual e do banco de horas individual, procedendo à 13.ª alteração ao Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 7 de fevereiro, da autoria do Grupo Parlamentar do Partido Comunista Português.

A CIP, na supramencionada Nota Crítica, referiu, em síntese, o seguinte:

1.

O Projeto de Lei em referência visa proceder à 13.ª alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Sede

Praça das Indústrias
1300-307 Lisboa
Tel: +351 21 316 47 00
Fax: +351 21 357 99 86
E-mail: geral@ cip.org.pt

Porto

Av. Dr. António Macedo
Edifício de Serviços AEP
4450-617 Leça da Palmeira
Tel: +351 22 600 70 83
E-mail: associados@cip.org.pt

Bruxelas

Av. de Cortenbergh, 168
1000 Bruxelas - Bélgica
Tel: +32 27325257
E-mail: cipbrussels@cip.org.pt

Site <http://www.cip.org.pt>

Cofinanciado por:



O Código do Trabalho, desde a sua aprovação, em 2009, já sofreu 12 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.

2.

O Projeto de Lei em referência visa suprimir do nosso Ordenamento Jus Laboral as figuras da adaptabilidade e do banco de horas individual, procedendo, para o efeito, à alteração do artigo 127º e à revogação dos artigos 205º e 208º-A do Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação vigente.

De acordo com o que se expressa na “*Exposição de Motivos*” do Projeto de Lei em análise, o Grupo Parlamentar do Partido Comunista Português (doravante PCP) enquadra tais figuras naquilo de que designa de “*flexibilidades horárias*”, as quais, no seu entender, são mecanismos que “*representam a adequação da organização do tempo de trabalho aos interesses do patronato, impondo na prática prolongamentos do tempo de trabalho não remunerado e conseqüentemente um aumento da jornada de trabalho.*”.

O Grupo Parlamentar do PCP acrescenta, ainda, que “*À redução do horário de trabalho tem correspondido sempre a forte oposição do patronato, não hesitando em recorrer a todos os meios para impedir tal objetivo. Na verdade, nunca prevaleceu a salvaguarda dos direitos e da vida dos trabalhadores. Mas antes, a imposição patronal em fixar horários de trabalho tendo em conta os seus interesses, prolongando o horário quando lhe interessa, tirando daí o máximo proveito.*”.

As afirmações transcritas não têm aderência real.

Desde logo, à memória do PCP não deve escapar a publicação de Lei n.º 21/96, de 23 de julho, que estabeleceu a redução dos períodos normais de trabalho superiores a quarenta horas por semana, acordada em Concertação Social.

Por outro lado, **a verdade é que dados objetivos contradizem o que diz o PCP: Desde o terceiro trimestre de 2012** – ou seja, desde a entrada em vigor da Lei n.º 23/2012, de 25 de junho –, **verificou-se uma inversão da tendência das insolvências, com uma queda acentuada a partir de 2013, as exportações, a preços correntes, aumentaram 28,5%, a taxa de desemprego diminuiu 7,6 pontos percentuais, a população empregada aumentou 5,3% (ou seja, 240 mil pessoas) e o número de contratos sem termo aumentou 8,9% (ou seja, 254,4 mil trabalhadores)**, de acordo com os dados da Direção-Geral da Política da Justiça do Ministério da Justiça e do INE.

Sede

Praça das Indústrias
1300-307 Lisboa
Tel: +351 21 316 47 00
Fax: +351 21 357 99 86
E-mail: geral@ cip.org.pt

Porto

Av. Dr. António Macedo
Edifício de Serviços AEP
4450-617 Leça da Palmeira
Tel: +351 22 600 70 83
E-mail: associados@ cip.org.pt

Bruxelas

Av. de Cortenbergh, 168
1000 Bruxelas - Bélgica
Tel: +32 27325257
E-mail: cipbrussels@ cip.org.pt

Site <http://www.cip.org.pt>

Cofinanciado por:



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

O que se verificou, pois, não foi a “*generalização do trabalho não remunerado através de outros mecanismos*” – como quer fazer crer o PCP – mas, isso sim, a introdução de maior competitividade na economia portuguesa, através das empresas e dos seus trabalhadores.

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

Perante este enquadramento, a CIP formula um juízo globalmente muito negativo – mesmo de frontal rejeição – de toda o Projeto de Lei em apreço, através da qual se intenta subtrair à economia portuguesa dos mais relevantes instrumentos de competitividade que lhe têm permitido ombrear com os seus mais diretos concorrentes num Mundo em constante mutação e competição.

3.

Como já se referiu, através do artigo 2º do Projeto de Lei em análise, projeta-se proceder à alteração do artigo 127º e à revogação dos artigos 205º e 208º-A do Código do Trabalho, ou seja, à supressão, do nosso Ordenamento Jus Laboral, das figuras da adaptabilidade individual e do banco de horas individual.

Ou seja, intenta-se proceder à supressão de alguns dos mais relevantes instrumentos de organização do tempo de trabalho.

Ora, através deste Projeto de Lei, o PCP volta a demonstrar não só um total alheamento, dir-se-á mesmo, desprezo pela competitividade nacional como um frontal desrespeito pela autonomia do Diálogo Social Tripartido, bem como pelos seus principais atores: os Parceiros Sociais.

Isto porque, atualmente, tais instrumentos encontram-se em vigor no Ordenamento Jus Laboral Português por força de dois Acordos alcançados em sede de Comissão Permanente de Concertação Social (CPCS).

Desde logo, 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 de 2009, aprovada pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Sede

Praça das Indústrias
1300-307 Lisboa
Tel: +351 21 316 47 00
Fax: +351 21 357 99 86
E-mail: geral@ cip.org.pt

Porto

Av. Dr. António Macedo
Edifício de Serviços AEP
4450-617 Leça da Palmeira
Tel: +351 22 600 70 83
E-mail: associados@ cip.org.pt

Bruxelas

Av. de Cortenbergh, 168
1000 Bruxelas - Bélgica
Tel: +32 27325257
E-mail: cipbrussels@ cip.org.pt

Site <http://www.cip.org.pt>

Cofinanciado por:



Para além do citado Acordo de 2008, o Projeto de Lei faz “tábua rasa” do “**Compromisso para o Crescimento, Competitividade e Emprego**”, de 18 de janeiro de 2012, que lançou as bases da Lei n.º 23/2012, de 25 de junho.

Também neste Compromisso se podem identificar os avanços, em termos de organização do tempo de trabalho, que o Projeto de Lei ora intenta destruir.

4.

Em suma, através do Projeto de Lei em análise intenta-se destruir, sem qualquer justificação plausível, tudo o que, em negociação, foi definido pelo Parceiros Sociais em Concertação Social com sucessivos Governos.

Uma indisfarçável obsessão pela descredibilização da Concertação Social.

Para além deste gravíssimo aspeto, o Projeto de Lei mostra, ainda, reitera-se, um total desprezo pela competitividade introduzida na economia portuguesa, mormente através da legislação laboral.

Estamos todos conscientes de que os atuais níveis de bem-estar económico da grande maioria dos portugueses são claramente 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 Projeto de Lei 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.

Sede

Praça das Indústrias
1300-307 Lisboa
Tel: +351 21 316 47 00
Fax: +351 21 357 99 86
E-mail: geral@ cip.org.pt

Porto

Av. Dr. António Macedo
Edifício de Serviços AEP
4450-617 Leça da Palmeira
Tel: +351 22 600 70 83
E-mail: associados@cip.org.pt

Bruxelas

Av. de Cortenbergh, 168
1000 Bruxelas - Bélgica
Tel: +32 27325257
E-mail: cipbrussels@cip.org.pt

Site <http://www.cip.org.pt>

Cofinanciado por:



Está bem presente que, há muito pouco tempo, 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.

Reiterando o supra vincado, a verdade é que, desde o terceiro trimestre de 2012, assistimos a uma inversão da tendência das insolvências, com uma queda acentuada a partir de 2013, as exportações, a preços correntes, aumentaram 28,5%, a taxa de desemprego diminuiu 7,6 pontos percentuais, a população empregada aumentou 5,3% (ou seja, 240 mil pessoas) e o número de contratos sem termo aumentou 8,9% (ou seja, 254,4 mil trabalhadores), de acordo com os dados da Direção-Geral da Política da Justiça do Ministério da Justiça e do INE.

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

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

Assim, em matéria de organização do tempo de trabalho, o Projeto de Lei, quando visto articuladamente com o *“Projeto de Lei n.º 713/XIII/3.ª - Altera o quadro dos deveres do empregador, garantindo o cumprimento efetivo dos horários de trabalho e a conciliação do trabalho com a vida familiar e revoga os mecanismos de adaptabilidade e de banco de horas, nas modalidades grupal e por regulamentação coletiva, procedendo à 13.ª alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, que aprova o Código do Trabalho”* (da autoria do Grupo Parlamentar do PCP), consubstancia um instrumento verdadeiramente devastador ao nível dos efeitos económicos.

Ainda neste domínio, questiona-se a coerência do PCP que, amiúde, defende, a propósito de múltiplos institutos, nas mais diversas áreas, a reserva de contratação coletiva e a autonomia dos parceiros sociais, e, agora, intenta revogar, precisamente, este espaço de negociação em sede de regulamentação coletiva.

Na verdade, caso os instrumentos de organização do tempo de trabalho, como a adaptabilidade individual e o banco de horas individual, fossem eliminados, ou mesmo descaracterizados ou, restritivamente circunscritos, os impactos económicos daí advenientes atingiriam proporções tão negativas que não obedece a um mínimo de racionalidade sequer equacionar um tal quadro.

Por todas estas razões, a CIP considera o Projeto de Lei em apreço profundamente negativo e totalmente inaceitável.

Sede

Praça das Indústrias
1300-307 Lisboa
Tel: +351 21 316 47 00
Fax: +351 21 357 99 86
E-mail: geral@ cip.org.pt

Porto

Av. Dr. António Macedo
Edifício de Serviços AEP
4450-617 Leça da Palmeira
Tel: +351 22 600 70 83
E-mail: associados@ cip.org.pt

Bruxelas

Av. de Cortenbergh, 168
1000 Bruxelas - Bélgica
Tel: +32 27325257
E-mail: cipbrussels@ cip.org.pt

Site <http://www.cip.org.pt>

Cofinanciado por:



Projeto de Lei n.º 728/XIII/3.ª, que revoga as alterações ao Código do Trabalho introduzidas no Período da Troika que vieram facilitar os despedimentos e reduzir as compensações devidas aos trabalhadores, procedendo à 13.ª alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, que aprova o Código do Trabalho

A CIP remeteu à Assembleia da República, a sua Nota Crítica ao Projeto de Lei n.º 728/XIII/3.ª, que revoga as alterações ao Código do Trabalho introduzidas no Período da Troika que vieram facilitar os despedimentos e reduzir as compensações devidas aos trabalhadores, procedendo à 13.ª alteração ao Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 7 de fevereiro, da autoria do Grupo Parlamentar do Bloco de Esquerda.

A CIP, na supramencionada Nota Crítica, referiu, em síntese, o seguinte:

1.

O Projeto de Lei em referência visa proceder à 13.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 12 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.

2.

O Projeto de Lei em referência visa repor “a compensação por cessação de contrato de trabalho, que não resulte de despedimento ilícito, nos 30 dias de retribuição base e diuturnidades” (cfr. artigo 1.º do PL), procedendo, para o efeito, a mais uma alteração ao Código do Trabalho.

A discordância da CIP sobre o teor do Projeto de Lei em apreço, bem como de outros sobre o mesmo assunto ou com ele conexos de outros Partidos Políticos representados na Assembleia da República – v.g. a reposição de regimes jurídicos laborais vigentes antes da intervenção da Troika através de um resgate financeiro por insuficiência de recursos para saldarmos as dívidas –, assenta em razões substanciais absolutamente decisivas, mas, também, na forma como a questão se encontra a ser tratada.

Uma breve nota sobre esta última.

Através do Projeto em análise, o Bloco de Esquerda (doravante BE) volta a demonstrar um

Sede

Praça das Indústrias
1300-307 Lisboa
Tel: +351 21 316 47 00
Fax: +351 21 357 99 86
E-mail: geral@cip.org.pt

Porto

Av. Dr. António Macedo
Edifício de Serviços AEP
4450-617 Leça da Palmeira
Tel: +351 22 600 70 83
E-mail: associados@cip.org.pt

Bruxelas

Av. de Cortenbergh, 168
1000 Bruxelas - Bélgica
Tel: +32 27325257
E-mail: cipbrussels@cip.org.pt

Site <http://www.cip.org.pt>

Cofinanciado por:



frontal desrespeito pela autonomia do Diálogo Social Tripartido, bem como pelos seus principais atores: os Parceiros Sociais.

Isto porque a redação vigente do artigo 366º do Código do Trabalho resulta da Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto, a qual emerge de um Acordo alcançado em sede de Comissão Permanente de Concertação Social (CPCS): o **“COMPROMISSO PARA O CRESCIMENTO, COMPETITIVIDADE E EMPREGO”**, de 18 de janeiro de 2012.

O processo que conduziu ao regime em vigor foi, aliás, faseado (v. Leis n.ºs 53/2011, de 14 de outubro, 23/2012, de 25 de junho e a já citada Lei n.º 69/2013), tal como previsto no mencionado Compromisso, e o montante das compensações nalgumas modalidades de cessação do contrato de trabalho foi, inicialmente, fixado em 20 dias e, posteriormente, em 18 e 12 dias, dependendo da duração e do tipo de contrato.

Verifica-se, assim, que foram os Parceiros Sociais a acordar neste equilíbrio global que emergiu do *“Compromisso para o Crescimento, Competitividade e Emprego”*, de 18 de janeiro de 2012, e obteve consagração legal no Código do Trabalho.

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

Ora, tendo sido, como foram, os Parceiros Sociais a acordar e a definir o teor da redação dos artigos 344º, 345º e 366º do Código do Trabalho em vigor, através do citado *“Compromisso para o Crescimento, Competitividade e Emprego”*, teriam que ser forçosamente estes a equacionar qualquer eventual alteração ao equilíbrio global que encontraram.

O regime relativo à forma de cálculo e montante das compensações nalgumas modalidades de cessação do contrato de trabalho constitui uma matéria verdadeiramente intrínseca ao desenvolvimento das relações laborais, sendo totalmente inaceitável, na sua análise e projeção, o afastamento dos seus principais atores, como se disse, os Parceiros Sociais.

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

Isto numa época em que se reconhece que a consensualização de soluções em sede de Concertação Social, sobretudo em matérias relativas à legislação laboral, como aquela que faz objeto do Projeto de Lei em apreço, contribui decisivamente para o estabelecimento de um clima de paz social e de coesão social, que é tido como condição fundamental ao desenvolvimento harmonioso do País.

3.

Agora, de fundo.

Sede

Praça das Indústrias
1300-307 Lisboa
Tel: +351 21 316 47 00
Fax: +351 21 357 99 86
E-mail: geral@ cip.org.pt

Porto

Av. Dr. António Macedo
Edifício de Serviços AEP
4450-617 Leça da Palmeira
Tel: +351 22 600 70 83
E-mail: associados@ cip.org.pt

Bruxelas

Av. de Cortenbergh, 168
1000 Bruxelas - Bélgica
Tel: +32 27325257
E-mail: cipbrussels@ cip.org.pt

Site <http://www.cip.org.pt>

Cofinanciado por:



De acordo com o que se expressa na “*Exposição de Motivos*” do Projeto de Lei em análise, o Grupo Parlamentar do BE alega um extenso arrazoado de comentários, todos no sentido de apontar para supostos malefícios ocorridos por força da Lei n.º 23/2012, de 25 de junho.

Na mencionada “*Exposição de Motivos*” refere-se, desde logo, que a dita Lei “*introduziu alterações fundamentais ao Código do Trabalho com o objetivo de desequilibrar em favor dos empregadores a regulação do trabalho, de precarizar e reduzir o custo do trabalho e de facilitar e embaratecer o despedimento.*”.

As afirmações transcritas não têm qualquer aderência real.

A verdade é que dados objetivos contradizem o que diz o BE: Desde o terceiro trimestre de 2012 – ou seja, desde a entrada em vigor da Lei n.º 23/2012, de 25 de junho –, verificou-se uma inversão da tendência das insolvências, com uma queda acentuada a partir de 2013, as exportações, a preços correntes, aumentaram 28,5%, a taxa de desemprego diminuiu 7,6 pontos percentuais, a população empregada aumentou 5,3% (ou seja, 240 mil pessoas) e o número de contratos sem termo aumentou 8,9% (ou seja, 254,4 mil trabalhadores), de acordo com os dados da Direção-Geral da Política da Justiça do Ministério da Justiça e do INE.

Isto significa que as medidas previstas na Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, bem como outras que a estas se têm de somar, contribuíram, e muito, para controlar a destruição de empregos e, 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.

Neste contexto, mais necessário do que a mera negação dos benefícios e impactos positivos que tiveram, seria manter em vigor e, porventura, aprofundar tais medidas, face ao contributo inestimável que têm produzido para a competitividade das empresas e para a criação do emprego.

A CIP reitera que a promoção do emprego é um objetivo fundamental, assim como é crucial aumentar o nível de vida da população portuguesa.

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

Sem empresas modernas e competitivas, tais aspirações não passam de uma miragem.

Face ao exposto, a CIP formula um juízo de frontal rejeição de todo o Projeto de Lei em apreço.

Sede

Praça das Indústrias
1300-307 Lisboa
Tel: +351 21 316 47 00
Fax: +351 21 357 99 86
E-mail: geral@ cip.org.pt

Porto

Av. Dr. António Macedo
Edifício de Serviços AEP
4450-617 Leça da Palmeira
Tel: +351 22 600 70 83
E-mail: associados@ cip.org.pt

Bruxelas

Av. de Cortenbergh, 168
1000 Bruxelas - Bélgica
Tel: +32 27325257
E-mail: cipbrussels@ cip.org.pt

Site <http://www.cip.org.pt>

Cofinanciado por:



Projeto de Lei n.º 729/XIII/3.ª, que altera o regime jurídico aplicável à contratação a termo, concretizando os compromissos constantes do Programa de Governo e as Recomendações do “Grupo de Trabalho para a Preparação de um Plano Nacional de Combate à Precariedade”, procedendo à 13.ª alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, que aprova o Código do Trabalho

A CIP remeteu à Assembleia da República, a sua Nota Crítica ao Projeto de Lei n.º 729/XIII/3.ª, que altera o regime jurídico aplicável à contratação a termo, concretizando os compromissos constantes do Programa de Governo e as Recomendações do “Grupo de Trabalho para a Preparação de um Plano Nacional de Combate à Precariedade”, procedendo à 13.ª alteração ao Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 7 de fevereiro, da autoria do Grupo Parlamentar do Bloco de Esquerda.

A CIP, na supramencionada Nota Crítica, referiu, em síntese, o seguinte:

1.

O Projeto de Lei em referência visa proceder à 13.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 12 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.

2.

O Projeto de Lei em referência visa, em geral, alterar o regime jurídico do contrato de trabalho a termo resolutivo, reequacionando “o critério para afastamento do regime por instrumento de regulamentação coletiva” e limitando as situações em que projeta ser admissível o recurso a tal forma de contratação – cfr. artigos 1.º e 2.º do PL em apreço.

De acordo com o que se expressa na “Exposição de Motivos” do Projeto de Lei 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.

Sede

Praça das Indústrias
1300-307 Lisboa
Tel: +351 21 316 47 00
Fax: +351 21 357 99 86
E-mail: geral@ cip.org.pt

Porto

Av. Dr. António Macedo
Edifício de Serviços AEP
4450-617 Leça da Palmeira
Tel: +351 22 600 70 83
E-mail: associados@ cip.org.pt

Bruxelas

Av. de Cortenberg, 168
1000 Bruxelas - Bélgica
Tel: +32 27325257
E-mail: cipbrussels@ cip.org.pt

Site <http://www.cip.org.pt>

Cofinanciado por:



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.» (sublinhado nosso).

Ora, a CIP, tal como o referiu em Nota Crítica, datada de 10 de julho de 2007, ao Projeto Lei n.º 534/XIII/2.ª, que “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 PRECARIIDADE” (igualmente da autoria do Grupo Parlamentar do BE), continua sem ter conhecimento formal de tal Plano.

Temos conhecimento, isso sim, do Projeto de Lei n.º 134/XIII/1ª, 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.

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 (CPCS)?

É que até a citada Comissão constante do mencionado Projeto de Lei 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.

3.

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

Sede

Praça das Indústrias
1300-307 Lisboa
Tel: +351 21 316 47 00
Fax: +351 21 357 99 86
E-mail: geral@ cip.org.pt

Porto

Av. Dr. António Macedo
Edifício de Serviços AEP
4450-617 Leça da Palmeira
Tel: +351 22 600 70 83
E-mail: associados@cip.org.pt

Bruxelas

Av. de Cortenbergh, 168
1000 Bruxelas - Bélgica
Tel: +32 27325257
E-mail: cipbrussels@cip.org.pt

Site <http://www.cip.org.pt>

Cofinanciado por:



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 Projeto de Lei 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, na 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.

A verdade é que dados objetivos contradizem o que diz o BE: Desde o terceiro trimestre de 2012 – ou seja, desde a entrada em vigor da Lei n.º 23/2012, de 25 de junho –, verificou-se uma inversão da tendência das insolvências, com uma queda acentuada a partir de 2013, as exportações, a preços correntes, aumentaram 28,5%, a taxa de desemprego diminuiu 7,6 pontos percentuais, a população empregada aumentou 5,3% (ou seja, 240 mil pessoas) e o **número de contratos sem termo aumentou 8,9% (ou seja, 254,4 mil trabalhadores)**, de acordo com os dados da Direção-Geral da Política da Justiça do Ministério da Justiça e do INE.

No que concerne aos dados sobre a contratação termo, a “*Exposição de Motivos*” do Projeto de Lei em apreço limita-se a citar aqueles que constam do “*Livro Verde sobre as Relações Laborais*”, aquando da sua publicação, em 22 de março de 2017, os quais, como se sabe, reportavam-se ao ano de 2015.

Ora, em 23 de janeiro de 2018, os dados do mesmo Livro Verde foram atualizados sendo que, relativamente à contratação, aí se pode ler o seguinte: “*Diferentemente, no 1.º semestre de*

Sede

Praça das Indústrias
1300-307 Lisboa
Tel: +351 21 316 47 00
Fax: +351 21 357 99 86
E-mail: geral@cip.org.pt

Porto

Av. Dr. António Macedo
Edifício de Serviços AEP
4450-617 Leça da Palmeira
Tel: +351 22 600 70 83
E-mail: associados@cip.org.pt

Bruxelas

Av. de Cortenbergh, 168
1000 Bruxelas - Bélgica
Tel: +32 27325257
E-mail: cipbrussels@cip.org.pt

Site <http://www.cip.org.pt>

Cofinanciado por:



2017, pela primeira vez desde que o emprego começou a crescer na retoma da crise financeira, os contratos sem termo alcançaram um crescimento mais significativo do que os contratos a termo." (sublinhado nosso).

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 feitio, 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 contribuíram, e muito, para controlar a destruição de empregos e, conseqüentemente, dos rendimentos das famílias, colocando-os numa rota de sentido inverso ao que se verificou até meados de 2012, e que, de outra forma, teriam sido drasticamente mais afetados.

O que se verificou, pois, foi a introdução de maior competitividade na economia portuguesa, através das empresas e dos seus trabalhadores.

Cremos, 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.

Sede

Praça das Indústrias
1300-307 Lisboa
Tel: +351 21 316 47 00
Fax: +351 21 357 99 86
E-mail: geral@ cip.org.pt

Porto

Av. Dr. António Macedo
Edifício de Serviços AEP
4450-617 Leça da Palmeira
Tel: +351 22 600 70 83
E-mail: associados@ cip.org.pt

Bruxelas

Av. de Cortenbergh, 168
1000 Bruxelas - Bélgica
Tel: +32 27325257
E-mail: cipbrussels@ cip.org.pt

Site <http://www.cip.org.pt>

Cofinanciado por:



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

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

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

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

Se as empresas não puderem socorrer-se daquele instrumento legal – a contratação a termo 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, a 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 Projeto de Lei 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.

Sede

Praça das Indústrias
1300-307 Lisboa
Tel: +351 21 316 47 00
Fax: +351 21 357 99 86
E-mail: geral@ cip.org.pt

Porto

Av. Dr. António Macedo
Edifício de Serviços AEP
4450-617 Leça da Palmeira
Tel: +351 22 600 70 83
E-mail: associados@ cip.org.pt

Bruxelas

Av. de Cortenbergh, 168
1000 Bruxelas - Bélgica
Tel: +32 27325257
E-mail: cipbrussels@ cip.org.pt

Site <http://www.cip.org.pt>

Cofinanciado por:



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

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

Na presente 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 Projeto de Lei em apreço, devem ser atenuadas as restrições atualmente existentes para estes tipos de contratação.

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

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

4.

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

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

Isto porque redação dos dispositivos que regulam, no Código do Trabalho, a contratação a termo, emerge de dois Acordos alcançados em sede de Comissão Permanente de Concertação Social (CPCS).

Sede

Praça das Indústrias
1300-307 Lisboa
Tel: +351 21 316 47 00
Fax: +351 21 357 99 86
E-mail: geral@ cip.org.pt

Porto

Av. Dr. António Macedo
Edifício de Serviços AEP
4450-617 Leça da Palmeira
Tel: +351 22 600 70 83
E-mail: associados@ cip.org.pt

Bruxelas

Av. de Cortenbergh, 168
1000 Bruxelas - Bélgica
Tel: +32 27325257
E-mail: cipbrussels@ cip.org.pt

Site <http://www.cip.org.pt>

Cofinanciado por:



Desde logo, 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 de 2009, aprovada pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Para além do citado Acordo de 2008, o Projeto de Lei faz “tábua rasa” do **“Compromisso para o Crescimento, Competitividade e Emprego”**, de 18 de janeiro de 2012, que lançou as bases da Lei n.º 23/2012, de 25 de junho.

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.

5.

Regista-se, igualmente, que o Projeto de Lei 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 Projeto de Lei apresentado, se esteja a pretender alterar o Código do Trabalho, quando o Governo e os Parceiros Sociais, se encontraram a discutir, na sequência do “Livro Verde sobre as Relações Laborais”, boa parte 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 toda o Projeto de Lei em apreço, através da qual se intenta subtrair à economia portuguesa dos mais relevantes instrumentos de competitividade que lhe têm permitido ombrear com os seus mais diretos concorrentes num Mundo em constante mutação e competição.

Sede

Praça das Indústrias
1300-307 Lisboa
Tel: +351 21 316 47 00
Fax: +351 21 357 99 86
E-mail: geral@ cip.org.pt

Porto

Av. Dr. António Macedo
Edifício de Serviços AEP
4450-617 Leça da Palmeira
Tel: +351 22 600 70 83
E-mail: associados@ cip.org.pt

Bruxelas

Av. de Cortenbergh, 168
1000 Bruxelas - Bélgica
Tel: +32 27325257
E-mail: cipbrussels@ cip.org.pt

Site <http://www.cip.org.pt>

Cofinanciado por:



Para saber mais ou obter outras informações poderá contactar a CIP, através do seu Pólo de Atendimento, presencialmente, na sede da CIP, sita na Praça das Indústrias, 1300-307, Lisboa, ou através dos seguintes meios:

E-mail – dajsl@cip.org.pt

Telefone – 21 316 47 00

Fax – 21 357 99 86

Portal da CIP – www.cip.org.pt

Sede

Praça das Indústrias
1300-307 Lisboa
Tel: +351 21 316 47 00
Fax: +351 21 357 99 86
E-mail: geral@ cip.org.pt

Porto

Av. Dr. António Macedo
Edifício de Serviços AEP
4450-617 Leça da Palmeira
Tel: +351 22 600 70 83
E-mail: associados@cip.org.pt

Bruxelas

Av. de Cortenbergh, 168
1000 Bruxelas - Bélgica
Tel: +32 27325257
E-mail: cipbrussels@cip.org.pt

Site <http://www.cip.org.pt>

Cofinanciado por:

