

Economia Proposta de lei é votada hoje no Parlamento

Período experimental depende da sua comunicação ao trabalhador

As regras que entraram à última hora na Agenda do Trabalho Digno penalizam as empresas que não conhecerem a lei e podem vir a beneficiar os trabalhadores

Raquel Martins

As novas regras do período experimental, introduzidas à última hora na Agenda do Trabalho Digno, vão penalizar os empregadores desatentos e beneficiar os trabalhadores, que podem não ficar sujeitos a este tempo de prova.

Na proposta de lei que é votada hoje no Parlamento, o Governo altera o artigo 106.º do Código do Trabalho, que passa a considerar “a duração e as condições do período experimental” como uma das informações que a empresa tem de dar ao trabalhador, por escrito, “até ao sétimo dia subsequente ao início” do contrato ou que tem de constar do próprio contrato. Se isso não acontecer, lê-se mais à frente, no artigo 111.º, “presume-se que as partes acordaram na exclusão do período experimental”.

A solução, alertam vários professores de direito e advogados ouvidos pelo PÚBLICO, cria um regime completamente diferente do que está em vigor e pode ter consequências nas empresas mais desatentas ou que desconhecem a lei. Por norma, e embora a lei não o obrigue a fazer, “já é da praxis colocar uma cláusula nos contratos de trabalho com a duração do período experimental”, nota Isabel Araújo Costa, advogada da Antas da Cunha & ECJA.

Ainda assim, a alteração pode ser “penosa para o empregador mais desatento que não tenha por hábito colocar a cláusula do período experimental no contrato, já que, não o fazendo, a cominação legal será a de se excluir o período experimental que serve o propósito de avaliar a aptidão do trabalhador, ou não, para o cargo”, conclui, acrescentando que o trabalhador acaba por ficar mais protegido.

Na perspectiva do professor de

direito da Universidade de Lisboa, Luís Gonçalves da Silva, a alteração é “relevante” e pode ter consequências “graves”, obrigando as empresas a ficar com um trabalhador que não corresponde às suas expectativas. “O período experimental é co-natural ao início de uma relação laboral”, argumenta.

A advogada Raquel Caniço alerta para as consequências económicas e financeiras desta alteração. “Os empregadores que não estejam bem assessorados, no âmbito destas e outras alterações que vão a discussão na Assembleia da República, correm sérios riscos de, a partir de determinada altura, terem trabalhadores com contratos sem termo nas suas empresas, uma vez que a falta de comunicação presume a exclusão do período experimental”, antevê.

A nova regra contrasta com o regime em vigor, que parte do princípio de que o período experimental decorre da lei e não tem de ser estipulado pelas partes, começa por sublinhar o professor da Universidade de Coimbra João Leal Amado. Ainda assim, “na óptica do trabalhador”, a nova redacção “será uma solução vantajosa, porque ele não fica sujeito a um período de grande precariedade como é o período experimental”.

Na proposta apresentada em Outubro, o Governo queria ainda obrigar os patrões a informar a Autoridade para as Condições do Trabalho dos motivos do fim de contrato durante o período experimental, mas a ideia ficou pelo caminho, limitando-se a ter de comunicar o fim do contrato.

A mudança é aplaudida por António Monteiro Fernandes, professor de Direito na Universidade Nova de Lisboa, por entender que a exigência de justificar a denúncia do contrato “contraria a função do período experimental e conduziria a acentuar a



A proposta de lei do Governo vai ser discutida juntamente com 17 projectos de lei da autoria do PCP, BE, Livre

As medidas em cima da mesa

A proposta do Governo altera pela 23.ª vez o Código do Trabalho e tem como principal objectivo o combate à precariedade. Incluiu ainda alterações a outros diplomas relacionados com o licenciamento de empresas de trabalho temporário; com os estágios profissionais; com o regime das contra-ordenações laborais e de segurança social; com o Código dos Regimes Contributivos e com o Código de Processo do Trabalho.

Despedir trabalhadores a prazo fica mais caro

O aumento da compensação quando um contrato a prazo cessa é uma das medidas mais relevantes na proposta que estão em cima da mesa, como defende Teresa Coelho Moreira, co-autora do Livro Verde. “Encarecer a cessação

do contrato a termo é limitador e protege situações de grande precariedade”, afirma.

No caso de cessação de contrato a termo certo e incerto, o trabalhador passará a ter direito a uma compensação de 24 dias por cada ano completo de antiguidade. No contrato de serviço doméstico, e caso haja alteração da vida familiar do empregador que impeça a manutenção do vínculo, o trabalhador também passa a ter direito a uma compensação de um mês por cada três anos de serviço, até ao limite de cinco.

Trabalho não declarado passa a ser crime

A concretização deste objectivo faz-se através de uma alteração do regime geral das infracções tributárias. Assim, os empregadores que não comuniquem à Segurança Social a admissão de trabalhadores no prazo legal incorrem num crime

de abuso de confiança, que é punido com pena de prisão até três anos ou multa até 360 dias.

Introduz-se ainda uma sanção acessória no Código dos Regimes Contributivos que impede as empresas condenadas por situações relativas a trabalho não declarado de participar em concursos públicos ou concorrer a apoios ou benefícios durante dois anos.

Novas regras no trabalho temporário

O Governo reforça as regras sobre sucessão de contratos de utilização, reduz de seis para quatro o número máximo de renovações dos contratos de trabalho temporário e introduz critérios “mais robustos” para a atribuição e manutenção de licenças das empresas de trabalho temporário e obrigatoriedade de vínculos mais estáveis nas empresas de trabalho temporário.



o PAN

A advogada Raquel Caniço destaca a importância das medidas que visam travar o uso indevido de contratos de trabalho temporário, lembrando que empresas de grande dimensão têm recorrido ao trabalho temporário para colocar trabalhadores nos lugares daqueles que foram despedidos no quadro da pandemia.

Reforço dos poderes da ACT

Embora tenha desistido da proposta que permitia que a Autoridade para as Condições de Trabalho pudesse suspender um despedimento ilícito, o Governo reforça os poderes da inspecção nesta matéria. Assim, quando identificar indícios de ilicitude num processo de despedimento, a ACT deve notificar o empregador para regularizar a situação e, caso isso não aconteça, participar os factos ao Ministério Público.

preferência dos empresários relativamente ao contrato a termo, na admissão de novos trabalhadores”. Ora, “o contrato de duração indeterminada, com período experimental, deve ser incentivado e não tornar mais pesado o seu regime”, defende.

Na Agenda do Trabalho Digno o Governo acabou por apresentar soluções diferentes das que tinha previsto na primeira versão que foi negociada com o BE e com o PCP. Uma das mudanças que surpreenderam os juristas tem a ver com a possibilidade de reconhecer os estafetas como trabalhadores de plataformas como a Uber, a Glovo ou a Bolt.

Num primeiro momento, previa-se a presunção da existência de contrato de trabalho quando, na relação entre o prestador de actividade e o operador de plataforma digital, se verificassem um conjunto de indícios previstos na lei. Na nova proposta, o Governo faz uma alteração que pode ter resultados diferentes dos esperados, prevendo que a presunção de existência de contrato de trabalho se fará entre o “prestador de actividade e o operador de plataforma digital, ou outra pessoa singular ou colectiva beneficiária que nela opere”.

O resultado, já alertou Teresa Coelho Moreira, especialista na área e autora do *Livro Verde do Futuro do Trabalho* (que serviu de base à Agenda do Trabalho Digno), é que se “restringe o âmbito” da lei, visto que se pode afastar “a possibilidade de existir verdadeiramente uma relação laboral entre a plataforma digital e o prestador”.

“É uma das alterações mais significativas introduzidas pelo Governo” e representa “um recuo no que toca ao designio de proteger e consolidar avanços em matéria de enquadramento destes novos prestadores de serviços”, critica, por seu lado, João Leal Amado.

Outro ponto que sofreu alterações tem a ver com a caducidade das convenções colectivas. O Governo continua sem atender às pretensões dos sindicatos e partidos de esquerda que querem o fim da norma que permite que estes contratos colectivos caduquem, mas cria um mecanismo que permite adiar o momento a partir do qual eles deixam de se aplicar. A intenção é permitir acionar a arbitragem necessária nas situações em que uma das partes considere que não estão verificados os fundamentos para a caducidade de um instrumento de regulamentação colectiva.

Trata-se de um novo mecanismo que se vem juntar à possibilidade de, ainda durante o período de sobrevivência da convenção colectiva, qualquer das partes pedir a arbitragem, mantendo-se a convenção em vigor até que seja proferida a decisão arbitral. A solução, na visão de Luís Gonçalves da Silva, levanta questões constitucionais e obrigará os árbitros a apreciar critérios de gestão de uma empresa.

PSA Mangualde garante eléctricos até 2030 e ganha já modelo da Fiat

Victor Ferreira

Fábrica da Stellantis festeja 60.º aniversário com novo modelo e a confirmação de que vai produzir carros eléctricos

A Stellantis vai passar a produzir o modelo Fiat Doblò no centro de produção PSA de Mangualde, acrescentando assim uma quarta marca ao portefólio daquela fábrica, que ontem comemorou 60 anos de existência. Trata-se de uma “aquisição” relevante, para uma fábrica que anualmente tem vindo a montar entre 50 mil e 60 mil unidades, mas que tem, segundo o líder do grupo Stellantis, capacidade para fabricar 100 mil carros por ano.

Carlos Tavares é um gestor pouco visto em Portugal, mas não faltou à festa de aniversário. E com ele trouxe três novidades: a produção de um quarto modelo a partir do Outono; o investimento num parque fotovoltaico que vai fornecer até 31% da energia consumida pela fábrica; e a garantia de que aquele centro de produção, com 800 trabalhadores, vai produzir carros eléctricos. Só não se sabe é quando, mas o horizonte é 2030.

“Haverá um dia destes, nesta fábrica, um veículo eléctrico. Está inscrito no nosso plano estratégico *Dare Forward 2030* (Ousar Avançar 2030, numa tradução livre do inglês) que prevê que em 2030 todas as vendas da Stellantis na Europa serão eléctricas. Obviamente, “se todas as vendas vão ser eléctricas, todas as fábricas na Europa vão receber carros eléctricos”, revelou o gestor português.

“O que está ainda em aberto é a data em que vai ser executado esse plano, e por uma razão muito simples”, respondeu Tavares, depois de questionado pelo PÚBLICO. “Ainda há muitas incógnitas acerca da velocidade a que as vendas e a procura de eléctricos vai crescer, da disponibilidade de energia eléctrica ‘limpa’, da infra-estrutura de carregamento das baterias, que nem de longe está finalizada. Estas incógnitas hoje não nos dão uma boa visibilidade acerca da velocidade a que esses volumes vão crescer e em função dessa velocidade, a versão eléctrica chegará aqui mais ou menos rapidamente. Mas posso dizer que as equipas aqui de Mangualde já estão a preparar isso”, prosseguiu.

“Excesso de burocracia”

Tavares lidera um dos maiores grupos mundiais do sector automóvel, detentor de 14 marcas após a fusão da (PSA) Peugeot-Citroën com a FCA (Fiat-



Marcelo Rebelo de Sousa e Carlos Tavares, CEO do grupo

Chrysler), em 2021. Mangualde é, assim, a primeira fábrica portuguesa de produção de veículos ligeiros a garantir modelos eléctricos.

No plano global, Tavares vê Portugal com diversos “trunfos” para singrar na indústria automóvel nos próximos anos. Discorda, por isso, das conclusões da Organização Internacional do Trabalho que, em Junho, apresentou um estudo encomendado pelo Governo, em que alertava que a

dependência face aos modelos a gasóleo e a gasolina e face aos grandes fabricantes europeus colocaria o sector nacional “em risco de declínio”.

“Não concordo com essa conclusão, acho que podemos fazer muito e o nosso país só tem uma doença, que é o excesso de burocracia”, defendeu. “Há muitos projectos que podiam avançar muito mais rapidamente, há projectos que são abandonados, porque há complicações burocráticas a mais. Temos de dar mais espaço de respiração à sociedade.” Em sentido contrário, ou seja, os trunfos de Portugal são a elevada produção de energia renovável, o que é “um factor de competitividade” e “a resiliência de quem nunca abandona o combate, temos uma aposta mais forte na qualidade, mais rigor e mais valor acrescentado. Para um pequeno país como o nosso, isso quer dizer que só podemos apostar na educação e na exigência industrial”.

A produção do Fiat Doblò arranca em Outubro, juntando-se aos modelos Citroën Berlingo, Peugeot Partner e Opel Combo – Mangualde passa a produzir quatro modelos para quatro marcas. A fábrica produziu 67.841 viaturas em 2021, perto de um quarto (23,5%) da produção automóvel em Portugal.

PUBLICIDADE



AVISO

1. Nos termos e para os efeitos previstos no n.º 2 do artigo 47.º da Lei n.º 19/2012, de 8 de maio, torna-se público que a Autoridade da Concorrência recebeu, em 1 de julho de 2022, uma notificação prévia de uma operação de concentração de empresas apresentada ao abrigo do disposto no artigo 37.º do referido diploma.
2. A operação de concentração em causa consiste na aquisição, pelo Ardian Buyout Fund VII B,S.L.P., (“Ardian”) do controlo exclusivo sobre a Venega Investments, S.L e suas subsidiárias (“Grupo Aire”).
3. As atividades das empresas envolvidas são as seguintes:
 - **Ardian** – é uma empresa de investimentos privados com dimensão mundial, que investe em diferentes setores de atividade. Em Portugal está presente no setor da alimentação, através do investimento realizado no grupo Frulact, e no setor das infraestruturas, através do seu controlo no Grupo Ascendi.
 - **Grupo Aire** – atua em Portugal através da AR Telecom, um operador de telecomunicações e fornecedor de serviços de comunicação e tecnologias de informação, que fornece serviços integrados de voz, conectividade de dados, **cloud** e serviços de TI, principalmente nos segmentos empresarial e gossista.
4. Quaisquer observações sobre a operação de concentração em causa devem identificar o interessado e indicar o respetivo endereço postal, e-mail e n.º de telefone. Se aplicável, as observações devem ser acompanhadas de uma versão não confidencial, bem como da fundamentação do seu caráter confidencial, sob pena de serem tornadas públicas.
5. As observações devem ser remetidas à Autoridade da Concorrência, no prazo de 10 dias úteis contados da publicação do presente Aviso, indicando a referência **Ccent. 29/2022 – Ardian/Grupo Aire**, através do e-mail adc@concorrenca.pt.