



ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA

Exmo. Senhor Presidente do Tribunal Constitucional,

Os Deputados da Assembleia da República abaixo-assinados, em número superior a um décimo dos Deputados em efetividade de funções, ao abrigo do disposto da alínea a), do n.º 1 e na alínea f), do n.º 2 do artigo 281.º da Constituição da República Portuguesa (doravante CRP) e nos artigos 51.º e 62.º, n.º 2 da lei n.º 28/82, de 15 de novembro (com as alterações introduzidas pela Lei n.º 143/85, de 26 de novembro, pela Lei n.º 85/89, de 7 de setembro, pela lei n.º 88/95, de 1 de setembro, pela lei n.º 13-A/98, de 26 de fevereiro, pela Lei Orgânica n.º 1/2011, de 30 de novembro, pela Lei Orgânica n.º 5/2015, de 10 de abril, pela Lei Orgânica n.º 11/2015, de 28 de agosto e pela Lei Orgânica n.º 1/2018, de 9 de abril), requerem ao Tribunal Constitucional (doravante TC) a declaração de inconstitucionalidade com força obrigatória geral de normas da Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro, que altera o Código de Trabalho (doravante CT), aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e respetiva regulamentação, e o Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social, aprovado pela Lei n.º 110/2009, de 16 de setembro, o que fazem nos termos e com os fundamentos seguintes:

Introdução

A Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro, que altera o CT, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e respetiva regulamentação, e o Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social, aprovado pela Lei n.º 110/2009, de 16 de setembro, procedeu a um amplo conjunto de alterações à legislação laboral. Nesta sede importa tratar de algumas alterações que, no entender dos requerentes, se apresentam como manifestamente desconformes com o texto constitucional, sem prejuízo de outras normas cuja constitucionalidade também pode ser considerada duvidosa ou questionável e que se traduzem igualmente numa afetação desfavorável dos direitos dos trabalhadores.

Nestes termos, submetem à sindicância superior do TC, as alterações introduzidas à redação dos artigos 112.º e 142.º que, respetivamente, procedem ao alargamento do período experimental para os trabalhadores à procura do primeiro emprego ou desempregados de longa duração e à generalização e facilitação do recurso aos contratos especiais de muito curta duração por violação do direito à segurança no emprego consagrado no artigo 53.º e da CRP, bem como do artigo 502.º, n.º 1, b) ii que prevê a caducidade de convenção coletiva por extinção de associação sindical ou de associação de empregadores outorgante, por violação do direito à contratação coletiva consagrado no artigo 56.º, n.º 3 da CRP.



ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA

Do direito à segurança no emprego – artigo 53.º da CRP

1. Está firmado que *«a garantia da segurança no emprego, entendida como direito, liberdade e garantia ou como direito de defesa, tem um conteúdo que não pode ser dissociado do direito ao trabalho, consagrado no artigo 58.º da Constituição»*.
2. Além disso, a respeito do artigo 53.º, a jurisprudência constitucional afirma que *«o que se procura impedir é, em última instância, que as relações de trabalho subordinado cessem por ação arbitrária, discriminatória ou injustificada do empregador»* e que *«nada permite concluir que o conteúdo normativo do artigo 53.º da Constituição se esgota na proibição de despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos e ideológicos»*.
3. Assim, como se refere no Acórdão n.º 632/2008, *«no âmbito de proteção da norma contida no artigo 53.º está ainda incluída - e não pode deixar de estar - uma outra «estrutura subjetiva», que pode ser genericamente tida como um direito à possível estabilidade do emprego que se procurou e obteve. Tal implica a necessária evitação, por parte do Estado em geral e do legislador em particular, de situações injustificadas de precariedade de emprego»,* concluindo-se finalmente que *«não parece que restem dúvidas quanto à potencial natureza restritiva (e restritiva face ao direito, liberdade e garantia consagrado no artigo 53.º da Constituição) de medidas legais que alarguem o tempo de duração do período experimental»*.
4. Dando, portanto, como assente que estamos perante uma restrição ao direito contido no artigo 53.º da Constituição, somos colocados na posição de verificar se, *in caso*, estamos perante uma restrição constitucionalmente ilícita, recorrendo para tal aos critérios consagrados no artigo 18.º da CRP.

Da alteração ao artigo 112.º do Código do Trabalho

5. A alteração operada ao artigo 112.º do CT vem prever o alargamento do período experimental para 180 dias no caso de trabalhadores à procura do primeiro emprego ou em situação de desemprego de longa duração.
6. A exposição de motivos que acompanhou a proposta de lei deteve-se longamente nas tentativas de fundamentar esta alteração, para tal alegando a promoção da contratação sem termo dos trabalhadores que se encontrem numa das duas referidas situações.
7. Referindo que a modalidade de contrato de trabalho sem termo é a que melhor garante a segurança no emprego (facto, naturalmente, incontestado), procura-



ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA

se fazer crer que esta alteração trará benefícios para estes trabalhadores, ao afirmar tratar-se de um *«estímulo à contratação sem termo de trabalhadores à procura de primeiro emprego e de desempregados de longa duração, subtraindo-se ao elenco de motivos para contratação a termo certo esta categoria específica de pessoas e ao mesmo tempo, de forma coerente e articulada, incluiu-se esta categoria específica de pessoas no período experimental de 180 dias, visando, desta forma, diminuir as resistências dos empregadores em celebrarem um contrato de trabalho sem termo»*.

8. Ora, o que se faz mais não é do que reconhecer que o alargamento do período experimental para estas categorias de trabalhadores mais não passa de uma forma de “compensação” às entidades patronais pelas alterações promovidas em sede de contratação a termo.
9. No entanto, também se impõe referir que a explicitação avançada não é rigorosa, uma vez que apenas duas situações (trabalhador à procura do primeiro emprego ou desempregado de longa duração) foram efetivamente subtraídas ao elenco de situações previstas no artigo 140.º do CT, mantendo-se a possibilidade de recurso à contratação a termo certo para situações que não se enquadrem na satisfação de necessidade temporária da empresa e pelo período estritamente necessário à satisfação dessa necessidade, designadamente no que diz respeito aos desempregados de muito longa duração.
10. No que toca à referência às *«resistências dos empregadores em celebrarem um contrato de trabalho sem termo»*, afirmava a exposição de motivos que é razoável a incerteza dos empregadores em face daquelas duas categorias de trabalhadores, pois que num caso nunca houve *«uma verdadeira experiência real de trabalho»* e noutro o trabalhador está *«sem contacto com o mercado de trabalho há mais de 12 meses, fator que pode gerar uma inegável insegurança ao empregador»*.
11. Porém, contra esta fundamentação, pode facilmente argumentar-se que nunca houve evidência de que as durações do período experimental vigentes¹ e que até hoje abrangiam qualquer trabalhador de acordo com o critério da complexidade da função ou tarefa a desempenhar, se tenham revelado insuficientes para criar nas partes as condições de segurança e certeza no que tangue ao estabelecimento de uma relação laboral estável e duradoura.

1 90 dias para a generalidade dos trabalhadores; 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como os que desempenhem funções de confiança; e 240 dias para trabalhador que exerça cargo de direção ou quadro superior.



ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA

12. Tanto mais é assim que, recorde-se, como expressamente assumiu o Governo na proposta de lei, a ideia que presidiu a esta alteração não foi alargar o período experimental de acordo com o pressuposto de que estes trabalhadores precisariam de mais tempo para se «provar» junto do empregador, mas sim a ideia de compensação perante as alterações introduzidas na contratação a termo.
13. Demonstrativo desta articulação entre as duas alterações aprovadas é a seguinte referência do Governo na exposição de motivos que antecedeu a proposta de lei: *«face a tão elevado número de contratos de trabalho a termo resolutivo, afigura-se como provável que alguns destes estejam a ser utilizados como «falso período experimental», com a agravante de, no caso do motivo previsto na alínea b) do n.º 4 do artigo 140.º do Código do Trabalho (motivo que esta lei revoga), poder ser de 18 meses.»*
14. Os juízos probabilísticos que o Governo empregou para tentar justificar o alargamento do período experimental, além de estarem longe de estar comprovados, não servem para demonstrar a relação que se estabelece efetivamente entre as duas figuras. Aliás, a afirmação do Governo é precisamente desmentida pelos dados que o próprio apresenta – se *«quase dois terços dos pedidos de subsídio de desemprego e cerca de 90% dos pedidos de subsídio social de desemprego têm origem na caducidade de contratos de trabalho a termo resolutivo»* tal significa que dificilmente estarão a ser usados com “períodos experimentais *ad hoc*”, pois não se estão a converter em contratação por tempo indeterminado.
15. Finalmente, não podem os requerentes deixar de notar que o apelo à duração e regime aplicável aos trabalhadores da administração pública, se adequadamente analisado, é mais um argumento que contradiz a argumentação do Governo, pois nesse âmbito o critério para aferir da duração concreta do período experimental prende-se, tal como no regime laboral privado, com a natureza da tarefa ou função a desempenhar e não com a condição daquele concreto trabalhador perante o mercado de trabalho.
16. Sintetizando, deixa de ser possível recorrer à contratação a termo sem preenchimento do requisito da aferição da necessidade temporária de trabalhadores à procura do primeiro emprego, contudo passa a ser possível sujeitá-los a um período experimental de 180 dias (no fundo, duplicando de 3 para 6 meses), durante o qual estão sujeitos a denúncia por parte do empregador, sem invocação de justa causa nem direito a indemnização.
17. Já no que toca aos trabalhadores desempregados de muito longa duração, não só se mantem a possibilidade de serem contratados a termo para necessidades



ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA

permanentes, como passam a estar sujeitos ao alargamento do período experimental.

18. Fará aqui sentido recuperar parte da argumentação aduzida no pedido de fiscalização da constitucionalidade que deu origem ao Acórdão do TC n.º 632/2008, precisamente sobre o alargamento do período experimental para os trabalhadores indiferenciados e que facilmente se reconduz à conclusão que importa tirar nesta fase: *«Independentemente do uso que tenha sido feito em relação à contratação a termo certo, uma maior limitação do seu uso (como forma de recondução do seu regime aos respetivos pressupostos legais e constitucionais) não pode ser legitimamente compensada, por via indireta, com o aumento de outra forma de precariedade laboral, através de um expressivo alargamento do período experimental, em violação do princípio da segurança no emprego constante do n.º 1 do artigo 53.º da Constituição. Assim, o período experimental dos contratos por termo indeterminado seria convolado em nova forma de contratação a prazo pelo período de seis meses, com a agravante de se tratar de um regime laboral cuja rescisão se encontra desprovida de forma específica, direito a indemnização e justa causa para a sua resolução, constituindo, ainda, um fator de agravamento da precariedade laboral, na medida em que, contrariamente à contratação a prazo, não seria suscetível de renovação;»*
19. Não deixa de ser curioso como, passados pouco mais de dez anos, estamos confrontamos com os mesmos objetivos de precarização das relações laborais através da porta travessa do período experimental, e que conheceu já censura constitucional em 2008.
20. Dizer que estamos perante um reforço da proteção laboral destes trabalhadores não pode ser, então, outra coisa que não ficção.
21. Não carece de demonstração a vocação que o alargamento do período experimental tem para abalar o direito à segurança no emprego dos trabalhadores, previsto no artigo 53.º do nosso texto constitucional, remetendo para a ampla e profícua jurisprudência constitucional² sobre a matéria.
22. O primeiro teste será, portanto, avaliar se a medida restritiva respeita o princípio da adequação, o que equivale a saber se se consubstancia como um meio idóneo para a prossecução dos fins visados.

² Como são exemplos, além do já referido Acórdão 632/2008, os Acórdãos n.os 372/91, 581/95 e 683/99, o n.º 148/87 (Diário da República, 2.ª série, n.º 178, 5 de Agosto de 1987, a p. 9674) e n.os 64/91, 373/91 e 306/2003, entre muitos outros.



ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA

23. Os fins visados, conforme definidos na exposição de motivos que acompanhou a proposta de lei, são *«diminuir a segmentação do mercado de trabalho e reconduzir as contratações a termo resolutivo ao seu escopo legal, isto é, para a satisfação de necessidade temporária da empresa e pelo período estritamente necessário à satisfação dessa necessidade e não como um “falso período experimental”*.
24. Com tudo o que já foi mencionado, pensam os requerentes já ter ficado suficientemente demonstrada a desadequação desta medida para garantir tal desiderato, tanto mais que, pelo contrário, terá o efeito precisamente oposto.
25. Não se pode deixar de destacar que a justificação que o Governo apresentou para esta medida não se liga diretamente a esta, mas sim às alterações promovidas ao artigo 140.º referentes à contratação a termo, que podiam perfeitamente ocorrer sem qualquer alteração ao nível do alargamento do período experimental.
26. Da mesma forma, se nos confrontarmos com o princípio da exigibilidade (avaliar se o legislador não dispunha de outros meios menos restritivos para alcançar o mesmo desiderato, salvaguardando outros interesses ou bens constitucionalmente protegidos – neste caso, o artigo 61.º da Constituição, relativo à liberdade de iniciativa privada), e aplicarmos precisamente o mesmo raciocínio, forçoso é concluir que dificilmente o alargamento do período experimental para trabalhadores à procura do primeiro emprego e desempregados de longa duração pode ser considerado como uma medida indispensável para salvaguardar a liberdade de iniciativa económica privada.
27. De facto, se mais uma vez recorrermos à douta argumentação aduzida no Acórdão n.º 632/2008, podemos chegar à mesma conclusão: *«A questão que se coloca é a de saber se é necessário, ou exigível, para o fim que a medida legislativa visa realizar - e que não pode ser outra que não a de assegurar, para as duas partes no contrato de trabalho, um tempo cômgruo de duração da «prova» ou da «experiência» - um tal aumento [da duração da experiência]»*.
28. E se continuarmos a verter a argumentação produzida no referido acórdão ao caso *sub judice* - que não diz respeito a trabalhadores indiferenciados mas sim a trabalhadores à procura do primeiro emprego ou desempregados de longa duração – devemos questionar-nos se deve ser considerado como necessário que, nos contratos sem termo, trabalhadores à procura do primeiro emprego ou desempregados de longa duração passem a ter um período experimental cuja duração é o dobro do atualmente vigente e que é coincidente com o tempo de «prova» a que estão sujeitos os trabalhadores especializados, independentemente de não estarmos a avaliar o critério da complexidade ou



ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA

- qualificação da prestação mas sim o critério da condição perante o mercado de trabalho.
29. Deve então concluir-se, tal como concluiu o mencionado acórdão, que *«razões empíricas, e de imediata resposta, dizem que não»* pois, *«pela própria natureza das coisas»*, a “prova” deverá ser tanto mais exigente quanto mais exigente for pela sua “qualidade” ou “especialização”, o teor da prestação de trabalho – e neste caso não nos estamos a referir ao teor da prestação de trabalho mas sim à condição de disponibilidade perante o mercado de trabalho.
 30. De igual forma, importa acrescentar que são precisamente estes os trabalhadores *«mais carentes da proteção do direito, por serem também eles (...) os potencialmente mais expostos a situações injustificadas de precariedade de emprego. Assim, qualquer medida legislativa que lhes seja destinada, e que opere no sentido do aumento da precariedade da sua situação laboral, não poderá deixar de se traduzir numa significativa «compressão» do bem jurídico protegido pelo artigo 53.º da Constituição.»*
 31. Tendo já sido evidentemente demonstrada a ilegitimidade constitucional desta restrição, não seria sequer necessário prosseguir para o confronto com princípio da proporcionalidade em sentido estrito (no qual se terá de aferir da proporcionalidade da restrição considerando a realização máxima ou afetação mínima dos dois interesses constitucionais em presença).
 32. Mas importa fazê-lo brevemente, para demonstrar que esta alteração apenas beneficia o empregador e assim, no confronto com a liberdade de iniciativa privada prevista no artigo 61.º da Constituição, o direito à segurança no emprego, previsto no artigo 53.º, sai desproporcionalmente atingido.
 33. Sendo verdade que o trabalhador também tem interesse em conhecer e refletir sobre o ambiente laboral em que se pretende integrar, considerando a hipótese de estabelecimento de uma relação laboral duradoura, não é menos verdade que o trabalhador tem outros mecanismos para fazer cessar essa relação por sua iniciativa, podendo fazê-lo a qualquer momento mediante aviso prévio e independentemente de justa causa.
 34. Já a entidade patronal, tendo legítimo e reconhecido interesse em conhecer o trabalhador com o qual irá desenvolver uma relação de contrato sem termo, a sua integração na empresa e, sobretudo, a sua capacidade para o desenvolvimento das tarefas e funções que lhe venham a ser atribuídas, apenas poderá terminar essa relação recorrendo aos mecanismos do despedimento, com todas as desvantagens que isso poderá acarretar.



ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA

35. Ora, é fácil de concluir que *«a existência do período experimental tornar-se-á, em si mesma, especialmente interessante para este último. Nesta medida, é sustentável que se alegue que qualquer aumento de duração desse mesmo período se traduzirá em benefício para a entidade patronal e em correspondente «compressão» dos interesses do trabalhador.»* Não poderiam os requerentes concluir melhor.
36. Por outro lado, a submissão destas categorias de trabalhadores (trabalhadores à procura de primeiro emprego e desempregados de longa duração) a um período experimental com tamanha duração, ainda que sejam contratados para exercerem as chamadas “funções indiferenciadas”, não deixa de suscitar questões relevantes no plano da violação do princípio estruturante da igualdade, vertido no art. 13.º da Constituição da República Portuguesa, dado não se descortinarem razões bastantes para diferenciar o tratamento destes trabalhadores em relação aos restantes, no que à duração do período experimental diz respeito.

Da alteração ao artigo 142.º do Código do Trabalho

37. Os contratos especiais de muito curta duração previstos e regulados no artigo 142.º do CT foram uma inovação introduzida pelo CT de 2009, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.
38. O que o preceito consagra é uma exceção à exigência de forma escrita para os contratos a termo, justificando-se este desvio à norma geral pela suposta duração especialmente curta destes contratos e em relação aos quais seria, por isso, desajustado exigir o regime de forma e formalidades que estão previstas para os restantes contratos a termo.
39. Para uma correta apreciação deste instituto importa atentar na sua evolução, uma vez que a configuração que apresentava em 2009 já nada tem que ver com o figurino atual, que já não adere aos fundamentos aduzidos como justificativos aquando da sua criação.
40. Em 2009, estavam dispensados de forma escrita (bastando a comunicação da celebração ao serviço competente da segurança social) os contratos de duração não superior a uma semana, em atividade sazonal agrícola ou para realização de evento turístico, acrescendo que a duração total de contratos de trabalho a termo com o mesmo empregador não poderia exceder os 60 dias de trabalho no ano civil.



ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA

41. Nem três anos volvidos, a Lei n.º 23/2012, de 25 de junho veio facilitar o recurso a esta figura, alargando a dispensa de forma escrita para contratos até 15 dias e o limite anual de duração total para 70 dias.
42. E agora, tendo decorrido mais sete anos, prevê-se novo alargamento para 35 dias e a generalização a todos os setores de atividade, pois com a redação introduzida pela Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro, passa a estar dispensado de forma escrita qualquer contrato de duração inferior a 35 dias para *“fazer face a acréscimo excepcional e substancial da atividade de empresa cujo ciclo anual apresente irregularidades decorrentes do respetivo mercado ou de natureza estrutural que não seja passível de assegurar pela sua estrutura permanente, nomeadamente em atividade sazonal no setor agrícola ou do turismo”*.
43. Ou seja, no espaço de uma década, a duração dos contratos de muito curta duração quadruplicou através de duplicações sucessivas, o período máximo de duração aumentou 10 dias e agora pode ser celebrado independentemente do setor de atividade.
44. Interessa ainda reter que aquando da criação deste regime em 2009, a justificação apresentada se prendia com a *“adoção de medidas especificamente vocacionadas para alguns sectores de actividade com acentuada incidência de sazonalidade, como o contrato de muito curta duração na agricultura, o regime especial de férias no turismo ou o contrato de trabalho intermitente sem termo”*³.
45. Parece evidente a contradição das justificações ora e agora apresentadas, pois se o fundamento da criação deste instituto afirmado e defendido pelo então Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, José António Vieira da Silva, em 2008, se prendia com a incidência da sazonalidade em determinados setores, não se compreende como pode agora, em 2019, precisamente o mesmo Ministro, vir despir este instituto da justificação que afirmou há uma década atrás, generalizando a sua aplicação a todos os setores de atividade.
46. Se também a esta norma aplicarmos o comum teste de aferição da constitucionalidade e a sujeitarmos ao confronto com os princípios da adequação, exigibilidade e proporcionalidade, concluiremos que também aqui estamos diante de uma restrição ilegítima do direito à segurança no emprego previsto no art.º 53.º da CRP.

³ Exposição de motivos da Proposta de Lei n.º 216/X – Aprova a Revisão do Código do Trabalho, que deu origem à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.



ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA

47. No que toca ao princípio da adequação, há que destacar que o alargamento da duração dos contratos especiais de muito curta duração não pode ser considerado um meio idóneo para combater o trabalho não declarado ou subdeclarado, que foi a justificação avançada na Proposta de Lei n.º 136/XIII.
48. Na verdade, se atentarmos na exposição de motivos da Proposta de Lei n.º 46/XII⁴, a justificação para o alargamento para o dobro da duração dos contratos de muito curta duração já era o suposto combate ao trabalho informal⁵.
49. No entanto, não podemos considerar que esta pretensa estratégia de combate ao trabalho não declarado se possa considerar adequada, uma vez que não há sinais de que as alterações aprovadas em 2012 tenham tido um impacto positivo a esse nível, ou seja, não há qualquer indício de que o recurso a trabalho não declarado ou subdeclarado tenha diminuído desde o alargamento da duração deste tipo de contrato para 15 dias operado pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho.
50. Para mais, a lógica subjacente a esta fundamentação é também particularmente questionável, na medida em que para combater o trabalho não declarado e subdeclarado (que são práticas ilegais), o que se faz, é torná-los legais.
51. Por conseguinte, será de concluir que este meio não é idóneo para garantir o fim a que se propõe, uma vez que não combate a ocorrência do fenómeno do recurso ao trabalho não declarado e não garante mais proteção e mais direitos aos trabalhadores.
52. Mas também do ponto de vista da necessidade esta medida reprovava rotundamente, pois é possível conceber uma miríade de outras formas de combater o trabalho informal que não passem pelo alargamento da excecionalidade dos contratos sem forma escrita – desde logo é possível (e preferível) reforçar os meios técnicos e humanos das entidades que se destinam precisamente ao combate a estas formas de precariedade, de forma a que possam exercer eficazmente as suas atribuições.
53. A este respeito não é demais lembrar que o reforço dos meios técnicos e humanos da Autoridade para as Condições de Trabalho tem tardado e que, mesmo com o reforço do número de inspetores que se tem verificado ao longo da XIII legislatura, o número de inspetores continua insuficiente e inferior ao rácio definido pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) e faltam outros

4 Que deu origem à Lei n.º 23/2012, de 25 de junho.

5 “São, ainda, modificados os prazos de celebração e de duração do contrato a termo de muito curta duração, assim potenciando o recurso a este modelo contratual em detrimento do trabalho informal.”



ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA

técnicos e trabalhadores. Da mesma forma, têm sido negadas iniciativas que visam o reforço das competências da ACT, que tornariam a sua intervenção mais eficaz e dissuasora.

54. É também possível mobilizar outras formas de fiscalização e perseguição do recurso ao trabalho não declarado, considerando que frequentemente se aliam vários fenómenos ilegais, incluindo tráfico de seres humanos e imigração ilegal, bem como desrespeito pelas condições de mínimas de trabalho (higiene, segurança, horários, etc.).
55. Finalmente, uma outra via, seria agravar o quadro sancionatório aplicável às empresas e empregadores que recorressem ao trabalho não declarado e subdeclarado, não só pelo que essas práticas significam para os trabalhadores diretamente envolvidos, mas também pelo que significam para o Estado, e em particular para a Segurança Social.
56. Como se vê, não só existem várias outras formas de combater o recurso ao trabalho informal, como estas até se apresentam como mais eficazes e eficientes para garantir esse objetivo.
57. Para não quebrar a unidade de raciocínio, importa prosseguir para o confronto com o princípio da proporcionalidade (em sentido estrito), pese embora se considere já demonstrado que esta alteração ao artigo 142.º do CT afeta de forma ilegítima o direito à segurança no emprego previsto no art.º 53.º da CRP.
58. Assim, a bem do pretense combate ao trabalho informal, estes trabalhadores ficam sujeitos a uma situação em que:
 - São privados de contrato de trabalho escrito e, por isso, profundamente fragilizados na prova da sua ilegalidade ou incumprimento por parte do empregador;
 - As correspondentes contribuições para a Segurança Social apenas são contabilizadas para efeitos de prestações de invalidez, velhice ou morte, ficando estes desprotegidos em matéria de proteção na doença, no desemprego e na maternidade e paternidade;
 - Podem ser envolvidos numa sucessão de contratos precários, uma vez que a limitação da duração total anual apenas se coloca entre o mesmo trabalhador e o mesmo empregador, não abrangendo outros que com aquele se encontrem em relação de participações recíprocas, de domínio, de grupo, ou que mantenham estruturas organizativas comuns.
59. No entender dos requerentes não restam dúvidas que esta medida restringe e afeta negativamente os direitos dos trabalhadores e, não contribui para combater o recurso ao trabalho informal.



ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA

60. É por isso preciso assumir que o que aqui se pretendeu garantir foi uma benesse aos empregadores, que veem facilitado o recurso a esta forma de contratação profundamente precária.
61. O objetivo real (ainda que não confessado) é, a pretexto da denominada «flexibilidade» - vocábulo que em matéria laboral significa sempre destruição de direitos dos trabalhadores - tratar os trabalhadores como apenas mais uma variável inteiramente dependente dos ciclos produtivos das empresas. Não há qualquer outra justificação, fundamento ou razão para este alargamento e generalização que não seja facilitar o recurso a esta forma de contratação precária.
62. Prova disso mesmo é a alteração feita ao n.º 2 do artigo 142.º que passa a estabelecer que a limitação anual da duração total de contratos a termo apenas se aplica entre o mesmo trabalhador e o mesmo empregador, quando na redação em vigor desde 2009 o que se previa era o total de contratos de trabalho a termo com o mesmo empregador.
63. Assim, e se analisarmos esta alteração em articulação com a alteração ao n.º 1 do mesmo preceito - que permite o recurso a esta modalidade contratual perante um *“acréscimo excepcional e substancial da atividade de empresa cujo ciclo anual apresente irregularidades decorrentes do respetivo mercado ou de natureza estrutural”* - podemos assumir uma verdadeira generalização da utilização destes contratos pelo mesmo empregador, durante todo o ano, com vários trabalhadores, para dar resposta a necessidades da empresa, como por exemplo campanhas temporárias, estudos, projetos, atividades transitórias, etc.
64. Ora, ainda que se afira, no concreto, que não se está perante uma atividade com caráter permanente, será sempre possível nestes casos recorrer a outras formas de contratação, designadamente à contratação a termo (dado que esta não impõe um período mínimo de celebração, mas apenas um período máximo), desta forma assegurando aos trabalhadores a proteção dispensada pela existência de um contrato de trabalho escrito, com as garantias inerentes.

Da caducidade de convenção coletiva por extinção de associação sindical ou de associação de empregadores outorgantes

65. Em manifesta rutura com o direito anterior, o CT de 2003 consagrou, pela primeira vez entre nós, o regime da caducidade da convenção coletiva.



ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA

66. A admissibilidade constitucional da figura da caducidade, doutrinalmente controversa, foi sufragada pelo TC, em votação tangencial, no Acórdão n.º 306/2003, de 25 de junho e reafirmada no Acórdão n.º 338/10, de 22 de setembro.

67. Porém, convém atentar nas palavras do primeiro acórdão mencionado:

«Entende, porém, o Tribunal (posição que não é acompanhada pelo relator) que a questionada solução legislativa, impondo limites que se consideram mitigados à sobrevivência, se mostra razoável e equilibrada. Desde logo, ela surge como mera solução supletiva, competindo às partes, em primeira linha, a adoção do regime que repute mais adequado. Depois, é assegurado, após a denúncia e até ao início da arbitragem, um período de sobrevivência que pode atingir os dois anos e meio. Finalmente, seria contraditório com a autonomia das partes, que é o fundamento da contratação coletiva, a imposição a uma delas, por vontade unilateral da outra, da perpetuação de uma vinculação não desejada».

68. Mas a pronúncia do douto tribunal não se ficou por aqui. Acrescentou uma derradeira condição:

«Constituiu, no entanto, pressuposto desta posição o entendimento de que a caducidade da eficácia normativa da convenção não impede que os efeitos desse regime se mantenham quanto aos contratos individuais de trabalho celebrados na sua vigência e às renovações».

69. Portanto, o instituto da caducidade apenas mereceu um juízo positivo de conformidade constitucional por ser uma solução supletiva, permitindo às partes estabelecer um regime diverso, por possibilitar um longo período de sobrevivência da convenção coletiva e, principalmente, por se pressupor que o conteúdo da convenção coletiva de trabalho transitava para os contratos individuais de trabalho abrangidos.

70. Ou seja, dizendo por outras palavras, admitiu-se a figura da caducidade da convenção coletiva, mas, concomitantemente, sujeitou-se a sua operacionalidade a requisitos restritos e bem contextualizados.

71. O Acórdão n.º 338/10, de 22 de setembro, não seguiu, é certo, a jurisprudência constitucional anterior e justificou a conformidade do regime da caducidade, que entretanto tinha sido alterado pela Lei n.º 9/2006, de 20 de março, com



ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA

base noutra argumentação. Mas, para o que aqui interessa relevar, também condicionou a admissibilidade da figura a determinados pressupostos legais.

72. Na verdade, nos termos do disposto no art.º 502º, n.º 1, al. b), do CT, até à presente alteração legislativa, o único caso de caducidade legalmente previsto relacionava-se com o inêxito da negociação direta ou indireta (conciliação, mediação, arbitragem) no período de sobrevivência da convenção coletiva, desde que, bem entendido, tal caducidade fosse solicitada por uma das partes à Administração do Trabalho.
73. À causa de caducidade acabada de mencionar, o art.º 502, n.º 1, al. b) ii, na redação que lhe foi dada pela Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro, adicionou uma outra: a extinção de uma associação sindical ou de uma associação de empregadores outorgante de uma convenção coletiva.
74. Segundo o regime agora introduzido, o desaparecimento de um dos sujeitos que celebrou a convenção coletiva leva ao desaparecimento dessa convenção coletiva. Estabelece-se, deste modo, para efeitos extintivos, uma correspondência imediata e automática entre sujeitos da convenção coletiva e conteúdo da convenção coletiva, ou, mais rigorosamente, entre celebrantes da convenção coletiva e convenção coletiva enquanto instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.
75. É certo que o regime agora introduzido, na senda do regime acolhido no direito anterior e mantido na atual reforma (art. 501, n.º 8, do CT), mitiga os efeitos da caducidade da convenção, possibilitando às partes um acordo quanto aos efeitos convencionais que em sua opinião devem continuar vigentes ou, na falta de acordo, impondo a continuação de determinados regimes jurídicos.
76. Ou seja, o legislador manifesta hostilidade pelo total vazio contratual coletivo, não permitindo os efeitos naturais próprios da caducidade – extinção total dos efeitos da convenção – e, numa saudável atitude protetiva, ainda que parcial, em relação ao direito de contratação coletiva e de algum respeito pela convenção coletiva enquanto fonte de direito, assegura a manutenção de alguns efeitos convencionais que já se produziram na esfera contratual dos trabalhadores abrangidos pela convenção coletiva.
77. Esta insistência na preservação de alguns efeitos da convenção corresponde ainda a uma homenagem do legislador à eficácia normativa da convenção. Ela espelha sobretudo uma opção legislativa que corresponde a um “mal-menor”: já que não se consagrou o princípio da manutenção da convenção em caso de extinção de um dos seus outorgantes – solução mais próxima do direito de contratação coletiva e mais consentânea com o dever de respeito do legislador



ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA

- pelo espaço da convenção coletiva (reserva de convenção coletiva) -, concedeu-se-lhe, ainda assim, a possibilidade de alguns regimes poderem continuar vigentes.
78. Mas esta “concessão” não apaga que para o legislador de 2019 o essencial é que extinguindo-se o outorgante, deve cessar o outorgado.
79. Estará este princípio/regra, agora estabelecido, em conformidade com a CRP? Eis a questão que suscita o presente pedido de apreciação.
80. Deve-se notar que o próprio legislador não levou, e bem, este princípio até às suas últimas consequências. Teve o cuidado de logo estabelecer desvios ou exceções: a convenção coletiva não cessará sempre que houver extinção voluntária de associação de empregadores ou de associação sindical com o intuito de fazer caducar a convenção coletiva (art.º 502º, n.º 7, do CT).
81. A razão de ser deste desvio está à vista de todos: impedir que a parte interessada promova a sua própria extinção como estratégia ou manobra para desencadear a caducidade da convenção coletiva. Permitir uma ação deste tipo seria, já se vê, direta e frontalmente contrária ao art.º 56º da CRP, pois abriria a porta para um dos celebrantes, unilateralmente, destruir uma fonte de direito a que deve acatamento. O contraente, quando não lhe interessasse a vigência de certa convenção, lançava mão da sua própria dissolução jurídica.
82. Caso o processo legal “normal” de cessação da convenção coletiva – revogação por mútuo acordo (art. 502º, n.º 1, al. a) ou caducidade subsequente a um processo de denúncia (art.º 502º, n.º 1, al. b) – não se lhe apresentasse possível ou vantajoso, haveria sempre a hipótese de alcançar o mesmo objetivo recorrendo voluntariamente à extinção da sua própria pessoa jurídica.
83. Por esta via, obter-se-iam os efeitos de uma autêntica denúncia completada pela caducidade superveniente ao regime da sobrevigência, sem a necessidade de observar os requisitos previstos no art.º 500º para esta figura e sem necessidade de observar o procedimento previsto no art.º 501º, n.º 3, do CT.
84. Sintetizando, pode dizer-se que na ausência do n.º 7 do art.º 502º do CT, a convenção coletiva, fruto da autonomia coletiva comum das partes e produto do direito de contratação coletiva de ambas, passaria a estar na dependência da arbitrariedade unilateral de uma delas.
85. Ora, um regime deste teor poria aberta e crassamente em causa o art.º 56º, n.º 3, da CRP. Por isso, deve entender-se que o n.º 7 do art.º 502º do CT,



ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA

introduzido pela Lei n.º 93/2019 não é uma mera opção legislativa, constituindo antes uma imperiosa decorrência do art.º 56º, n.º 3, da CRP.

86. Dizendo tudo por outras palavras, o legislador de 2019 tem a correta consciência de que o preceito constitucional interdita o legislador ordinário de construir regimes jurídicos que facultem a cessação da convenção coletiva por um ato livre e voluntário de apenas um dos contraentes.
87. Na verdade, em matéria de cessação de convenção coletiva, o legislador não é livre para conformar o regime que bem entenda. Ao fixar a eficácia temporal das normas da convenção coletiva, em cumprimento do art.º 56º, n.º 4, da CRP, a lei, só em circunstâncias especiais, fundadas na tutela de bens constitucionais de primeira grandeza, pode promover regimes extintivos baseados na vontade ou ação individual de um dos contraentes. Fora desta hipótese, a cessação da convenção só por vontade comum dos outorgantes deve ser aceite. Se não for assim, haverá restrição ou destruição de convenção coletiva vigente sem que para tal exista uma credencial por parte da Constituição.
88. Haverá algum valor ou interesse constitucional a justificar que a dissolução de uma associação de empregadores acarrete automaticamente a extinção da convenção coletiva por si subscrita?
89. Só é de admitir uma resposta positiva caso se demonstre que a convenção coletiva está, pela sua natureza e função, incindivelmente ligada aos seus outorgantes, de modo tal que, perecendo um deles, deveria implodir igualmente o conteúdo da convenção, por tal ocorrência implicar um esvaziamento da convenção coletiva, a perda do seu sentido e função.
90. Se assim fosse, a salvaguarda do direito de associação, sem dúvida um direito fundamental dos empregadores (art.º 46º da CRP), aqui na sua veste negativa de direito de dissolução das associações de empregadores, poderia eventualmente justificar uma cedência por parte do direito de contratação coletiva, na sua dimensão de respeito pela convenção coletiva celebrada. Só que o respeito pela liberdade de dissolução da associação de empregadores, sem dúvida a faceta negativa da liberdade de associação prevista no art.º 46º da CRP, não implica necessariamente, em termos lógicos e práticos, a extinção da convenção coletiva por si celebrada.
91. Na verdade, e diversamente do sustentado por alguma doutrina, existe perfeita cindibilidade entre os sujeitos da convenção coletiva e o produto da sua vontade comum, a convenção coletiva celebrada. Esta, como instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, como fonte de direito, tem vida própria,



ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA

não estando a sua eficácia normativa dependente de quem a criou. Nada de estranho há nisto. Também a lei é independente do legislador que a criou.

92. Um exemplo desta separabilidade entre sujeitos outorgantes da convenção e conteúdo da convenção é-nos pelo fenómeno da transmissão de empresas. Nenhum obstáculo jurídico se levanta à transmissão da convenção coletiva do transmitente para o transmissário. Não é pelo facto de o empregador transmitente deixar de estar ligado à convenção coletiva existente, de que foi autor, que ela deixa de vigorar; antes pelo contrário, continua a subsistir vinculando o empregador adquirente. Também a extensão da convenção coletiva por portaria ou por acordo constitui outro exemplo demonstrativo de que se pode cindir a autoria da convenção dos seus restantes elementos.
93. Afastada a crença de que o desaparecimento da associação de empregadores implica necessariamente a cessação da convenção coletiva, o problema aqui é o de saber se o n.º 7 do art.º 502º do CT, que verdadeiramente cumpre a função nuclear de proteger o direito de contratação coletiva, será suficiente para defender o comando que do art.º 56º, n.º 3, da CRP, deriva para o legislador em matéria de cessação da convenção. Dizendo de outro modo, a questão aqui é indagar se o regime do art.º 502º, n.º 1, al. b) ii, complementado pelo n.º 7 da mesma disposição, em contraste com a visão restritiva de causas de cessação da convenção coletiva resultante da Constituição, que levou a admitir a caducidade da convenção apenas em casos contados e com efeitos mitigados, não deixará demasiado espaço para uma inadmissível vulnerabilidade ao direito à contratação coletiva, ofendendo, deste modo, o art.º 56º, n.º 3 da CRP.
94. Esta interrogação merece da parte dos requerentes uma resposta positiva por duas ordens de razões. Por um lado, não se vislumbra nenhum bem ou valor constitucional que justifique a extinção da convenção por causa do desaparecimento de um dos seus outorgantes. Por outro, o regime abre a possibilidade de caducidade de convenção coletiva em consequência de comportamentos ilícitos por parte das associações de empregadores.
95. Com efeito, mesmo para quem perfilhe uma visão estritamente contratualista da convenção coletiva, em face da dissolução da associação de empregadores outorgante, a única posição que, coerentemente, pode sustentar é que ela deixe de vincular a entidade dissolvida, mas não que a convenção coletiva, em si própria, deixe de vigorar. Isto é, a tutela do direito de associação da pessoa coletiva associação de empregadores basta-se com a sua desvinculação da convenção coletiva em causa, não exigindo que a convenção em causa seja varrida do ordenamento jurídico.



ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA

96. Já para quem, mesmo reconhecendo feições contraturalistas à convenção coletiva, atenda também e principalmente à sua eficácia normativa – de algum modo acolhida na parte final do n.º 4 do art.º 56º da CRP-, numa lógica constitucionalmente adequada de tutela do direito fundamental de contratação coletiva, não poderá deixar de observar que, mesmo não produzindo efeitos em relação à associação de empregadores, a convenção coletiva pode naturalmente continuar vigente em relação às pessoas representadas pela associação de empregadores. Ou seja, se a convenção coletiva não pode continuar a valer na modalidade de contrato coletivo de trabalho – porque esta modalidade pressupõe que um dos outorgantes seja uma associação de empregadores-, pode, porém, valer na modalidade de acordo coletivo de trabalho ou de acordo de empresa, já que, por desaparecer a associação de empregadores não desaparecem os empregadores por ela até aí representados.
97. A transformação ou conversão dos contratos coletivos em acordos coletivos ou em acordos de empresa é a solução legal mais próxima da tutela do bem salvaguardado no art.º 56º, n.º 3, da CRP. A caducidade da convenção em caso de extinção da associação de empregadores é uma solução jurídica que não é necessária «... para salvaguardar outros direitos ou interesses constitucionalmente protegidos» (art.º 18º, n.º 2, da CRP), além de que é uma solução drástica e radical não exigida pelos interesse constitucionais em presença: o interesse da associação de empregadores outorgantes pode ser atendido garantindo-se a sua desvinculação da convenção coletiva e o interesse da associação sindical celebrante pode ser tido em conta mantendo-se a convenção coletiva em vigor com os representados da dissolvida associação de empregadores.
98. O regime acabado de referir constava da versão inicial da Proposta de Lei n.º 136/XIII. O seu afastamento é do ponto de vista constitucional, do ponto de vista do direito à contratação coletiva, irrazoável.
99. Por outro lado, rigorosamente, a extinção ou a perda da qualidade de associação de empregadores, mesmo se voluntariamente promovida, não afasta a caducidade da convenção. Esta apenas é excluída caso a associação de empregadores outorgante promova a sua dissolução com o «objetivo de, por essa via, obter a caducidade da convenção».
100. Não será exagerado admitir que este regime vai causar grande incerteza e até uma certa angústia em relação à estabilidade temporal da convenção coletiva. Ninguém está a imaginar uma associação de empregadores vir reconhecer que promoveu a sua extinção com o exclusivo fito de fazer caducar a convenção coletiva por si outorgada. Isto pertence ao domínio da ficção.



ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA

Consequentemente, sempre que se não prove que o intuito da dissolução da associação de empregadores foi a extinção da convenção coletiva, haverá caducidade desta. É difícil de aceitar que um regime destes seja consentâneo com o art.º 56º, n.º 3, da CRP, donde resulta o dever de o Estado garantir e promover a negociação coletiva, o qual vem depois expressamente concretizado no art.º 485º do CT.

101. Todavia, do ponto de vista constitucional, o mais grave é a abertura que o regime instituído no art.º 502, n.º al. b) ii, permite em confrontação direta com o art.º 56º, n.º 3, da CRP.
102. Qualquer dissolução da associação de empregadores, desde que não seja intencionada à caducidade da convenção coletiva, desencadeará a sua caducidade. Fica assim aberto um campo muito vasto para a caducidade da convenção. E o que, em termos constitucionais, mais choca é a hipótese de este imenso campo incluir até atos ilícitos.
103. Suponhamos que uma associação de empregadores é dissolvida por ordem judicial por ter cometido um ilícito. Esta situação não se enquadra no n.º 7 do art.º 502º do CT, pelo que originará a caducidade da convenção.
104. Sirva de exemplo a situação seguinte: depois da eleição da direção de uma associação de empregadores, não houve comunicação nos termos do disposto no n.º 1 do art. 454º do CT, pelo que, em conformidade com o art.º 456º, tal associação foi judicialmente dissolvida. A falta de comunicação ao serviço competente da Administração do Trabalho não tinha sequer por objetivo alcançar a dissolução da associação de empregadores para operar a caducidade da convenção. Antes pelo contrário, a associação de empregadores não queria ser dissolvida. Será constitucionalmente admissível que uma convenção caduque por causa de um ato ilícito deste tipo praticado pela associação de empregadores? Pode um ato ilícito de um dos outorgantes, causa de dissolução de uma associação de empregadores, ser ainda “premiado” com a extinção da convenção coletiva? Ainda por cima contra os interesses do outro contraente que nada contribui para o ilícito? Pois bem, segundo o novo regime, este tipo de situações justifica a caducidade da convenção!
105. Este regime atenta contra o dever de o Estado promover e garantir o direito de contratação coletiva reconhecido às associações sindicais e aos empregadores e suas associações no art.º 443º, n.º 1, al. a) do CT e apenas às primeiras no art.º 56º, n.º 3, da CRP.
106. Uma das dimensões do direito fundamental de contratação coletiva exprime-se no dever do Estado consagrar regimes jurídicos ordinários que não



ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA

permitam causas desnecessárias de caducidade da convenção coletiva ou causas com origem em atos ilícitos. O regime em apreciação, ao excluir apenas a caducidade da convenção nas situações em que tal dissolução tenha sido propositadamente promovida para fazer caducar a convenção, sem com isso promover a salvaguarda de nenhum bem constitucional de primeira ordem, mais do que uma restrição, constitui um regime permissivo de um ilegítimo aniquilamento da convenção coletiva em vigor, contra o comando constitucional previstos no art.º 56º, n.º 3 e 18º, n.º 2, da CRP.

Em conclusão

Pelas razões expostas, os Deputados da Assembleia da República abaixo-assinados, em número superior a um décimo dos Deputados em efetividade de funções, ao abrigo do disposto na alínea a), do n.º 1 e na alínea f), do n.º 2 do artigo 281.º da Constituição da República Portuguesa e nos artigos 51.º e 62.º, n.º 2 da lei n.º 28/82, de 15 de novembro (com as alterações introduzidas pela Lei n.º 143/85, de 26 de novembro, pela Lei n.º 85/89, de 7 de setembro, pela lei n.º 88/95, de 1 de setembro, pela lei n.º 13-A/98, de 26 de fevereiro, pela Lei Orgânica n.º 1/2011, de 30 de novembro, pela Lei Orgânica n.º 5/2015, de 10 de abril, pela Lei Orgânica n.º 11/2015, de 28 de agosto e pela Lei Orgânica n.º 1/2018, de 9 de abril), requerem ao Tribunal Constitucional a **declaração de inconstitucionalidade com força obrigatória geral** da redação conferida pela Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro, que altera o Código de Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e respetiva regulamentação, e o Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social, aprovado pela Lei n.º 110/2009, de 16 de setembro,

- Aos artigos n.º 112.º e 142.º do Código do Trabalho por violação dos artigos 13.º e 53.º da CRP;
- ao artigo n.º 502, n.º 1, b) ii do Código do Trabalho por violação do artigo 56.º, n.º 3 e 118.º, n.º 2 da CRP.

Lisboa, 23 de setembro de 2019