



PARECER DA UGT
SOBRE A PROPOSTA DE LEI N.º 168/XII (2ª)
ESTABELECE UM REGIME DE RENOVAÇÃO EXTRAORDINÁRIA
DOS CONTRATOS A TERMO CERTO, BEM COMO O REGIME E O MODO DE CÁLCULO DA
COMPENSAÇÃO APLICÁVEL AOS CONTRATOS OBJECTO DESSA RENOVAÇÃO

A UGT, quando da discussão da Proposta de Lei nº 25/XII, que esteve na origem da Lei nº 3/2012, que estabeleceu um regime em muito similar ao agora proposto, teve oportunidade de se pronunciar, manifestando a sua concordância na generalidade, na medida em que, atendendo ao contexto económico e social e à situação do mercado de trabalho, o regime proposto poderia contribuir para obstar a um agravamento do desemprego por via da caducidade de contratos a termo e aos consequentes impactos graves para os trabalhadores e suas famílias.

Não pode deixar ainda de ser salientado que a concordância da UGT face ao diploma então em apreciação, que visava dar concretização a uma das medidas do Compromisso para o Crescimento, Competitividade e Emprego, não poderia de ser vista de forma condicionada e apenas num quadro em que foram respeitados princípios fundamentais defendidos pela UGT, nomeadamente o estabelecimento da natureza excepcional e transitória da medida e da adequada salvaguarda dos direitos adquiridos em matéria de compensação por caducidade.

Com efeito, não poderia deixar de ser outra forma se atendermos a que uma das principais prioridades de intervenção da UGT sempre se centrou no combate à precariedade nas suas várias vertentes - redução da precariedade legal, combate à precariedade ilegal e melhoria da protecção dos contratos atípicos -, uma vez que este constitui um dos principais problemas do nosso mercado de trabalho.

A UGT não pode deixar de constatar que, face ao momento em foi discutida a anterior proposta de lei, não apenas a conjuntura económico-social não conheceu melhorias, como a situação do desemprego em Portugal continua a apresentar uma tendência para o seu agravamento.

Tal situação, resultante sobretudo da incapacidade do Governo de realizar uma mudança de políticas, mediante a implementação de políticas de crescimento e emprego, obriga a que, no

presente momento, sejamos forçados a nova discussão sobre uma medida desta natureza, face à necessidade de dar uma resposta urgente aos problemas com os quais nos continuamos a confrontar, minimizando os seus efeitos sociais e económicos, em especial nos grupos de trabalhadores mais vulneráveis.

No contexto descrito, a UGT reconhece que o estabelecimento deste novo regime das renovações extraordinárias poderá contribuir para evitar a cessação de um elevado número de contratos de trabalho, salvaguardando postos de trabalho.

No entanto, devemos desde já salientar que os problemas do mercado de trabalho não poderão continuar a ser minimizados pela adopção sucessiva de medidas de natureza de carácter excepcional, sobretudo quando contribuem para o agravamento da precariedade, como se verifica no caso em apreço, sendo necessária, conforme acima referimos e sempre defendemos e para evitar que tal situação se verifique, a adopção de políticas que permitam inverter a situação da economia e do mercado de trabalho e sem a qual não será possível lograr a diminuição do desemprego a que alude a Exposição de Motivos.

A UGT, na discussão realizada em sede de Concertação Social, manifestou a sua preocupação face ao fenómeno da precariedade e ao impacto desta medida nesse mesmo fenómeno, mas não pôde deixar de atender ao actual momento de crise, o qual continua a ser fortemente marcado por elevados níveis de desemprego.

Mais, insistiu na necessidade de não se deixar de ter presente que a contratação a termo se deverá cingir sempre às situações legalmente previstas e de se manter o carácter de excepcionalidade do regime face à regra da contratação sem termo.

Analisando o regime agora proposto, e registando positivamente o facto de ter sido acolhida a proposta da UGT de redução de 18 para 12 meses da duração total das renovações extraordinárias, não podemos deixar de manifestar ainda alguma preocupação relativamente ao facto de o regime de renovações extraordinárias agora proposto poder vir a aplicar-se às novas contratações, ou seja, a contratos a termo celebrados após a sua entrada em vigor.

Se, por um lado, se poderá justificar a possibilidade de tais renovações para os contratos já existentes, com vista a evitar que os trabalhadores actualmente contratados a termo caiam numa situação de desemprego por via da caducidade dos contratos, por outro lado, e

atendendo à natureza excepcional dos contratos a termo (só pode ser celebrados para satisfação de necessidade temporária da empresa e pelo período estritamente necessário à satisfação dessa necessidade), não nos parece razoável poder aplicar esse mesmo regime de renovações às novas contratações.

Na prática, a não se introduzir aqui uma cláusula de salvaguarda para os novos contratos, estar-se-á a permitir *ab initio* o recurso a este tipo de contratação por um período superior aos limites fixados pelo artigo 148º do Código do Trabalho, extrapolando totalmente a natureza e as finalidades da contratação a termo.

No mesmo sentido, de forma a salvaguardar a excepcionalidade e efectiva transitoriedade do regime proposto, não podemos deixar de considerar que fixar o limite de vigência do contrato de trabalho objecto de renovação extraordinária em 31 de Dezembro de 2016 (nº 4 do artº 2º) se nos afigura manifestamente desadequado e excessivo, parecendo-nos que o mesmo não deveria ultrapassar o final de 2014.

Uma outra nota deve ainda ir para a proposta apresentada relativamente à avaliação do regime (artº 6º - Relatório intercalar). Saudando-se a introdução da norma do artigo 6º, garantindo a participação dos Parceiros Sociais, cumpre no entanto referir que o que se nos afigura fundamental ser avaliado serão a efectividade e os impactos concretos da medida ao nível do emprego/desemprego, pelo que entendemos que deverá ficar expressamente consagrado que a avaliação que deverá ocorrer no prazo de um ano terá como finalidade decidir sobre a pertinência ou não da manutenção da medida em causa.

Um comentário final sobre a proposta de lei em apreço resulta da experiência de aplicação do regime que foi estabelecido pela Lei nº 3/2012. Com efeito, têm sido frequentes as dúvidas de trabalhadores sobre o facto de estarem ou não abrangidos pelo regime de renovações extraordinárias.

A fim de contribuir para uma maior transparência e clareza na aplicação deste novo regime e fundando-nos na natureza excepcional do mesmo, a UGT consideraria pertinente que fosse estabelecida uma obrigação de comunicação ao trabalhador em momento anterior à primeira renovação extraordinária.

03-09-2013