

## PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS

### Resolução do Conselho de Ministros n.º 160/2006

O Programa do Governo inclui o compromisso de rever o Código do Trabalho com base na avaliação dos efeitos da legislação aprovada pela Assembleia da República em 2003 e estipula que essa avaliação será cometida a uma comissão de peritos de reconhecida competência.

Trata-se de uma tarefa da maior importância, já que é indispensável que Portugal disponha de uma legislação laboral que compatibilize, actualizada e adequadamente, os direitos e os deveres no mundo do trabalho com os imperativos da cidadania plena dos trabalhadores e com as exigências da competitividade empresarial.

A legislação do trabalho portuguesa é, desde há décadas, frequentemente caracterizada como um sistema excessivamente rígido, que dificultaria a adaptação das empresas aos ciclos económicos, que beneficiaria algumas formas de emprego em detrimento de outras e que, consequentemente, criaria obstáculos desnecessários à inovação empresarial e social.

De facto, a avaliação da legislação laboral que vem sendo regularmente publicada por organizações internacionais como a OCDE e o Banco Mundial coloca Portugal numa posição extrema quanto à rigidez das normas legais sobre contratação e despedimento de trabalhadores, bem como sobre gestão do tempo de trabalho.

Porém, embora esse facto seja frequentemente negligenciado quando se avalia o grau de rigidez do quadro legal vigente, é igualmente conhecido que Portugal se conta entre os Estados membros da UE com mais elevadas taxas de emprego atípico e de trabalho por conta própria.

Acresce que quer os níveis de emprego e de desemprego quer a composição estrutural do emprego e do desemprego ao longo dos ciclos económicos mostram que a sociedade portuguesa dispõe de capacidades de adaptação que, muito embora tenham efeitos perversos conhecidos, seriam dificilmente explicáveis se as relações laborais não fossem, de facto, menos rígidas do que o que decorreria da leitura simplista dos indicadores.

Porém, o quadro global acima sintetizado indica que existem restrições legais da flexibilidade, externa e interna, das empresas que coexistem quer com restrições normativas ao pleno reconhecimento e utilização das competências profissionais dos trabalhadores quer com efectivas dificuldades destes em se adaptarem às mudanças económicas e sociais de que dependem os seus empregos presentes e futuros e com manifestas dificuldades de conciliação da vida profissional com a vida pessoal e familiar.

Por último, é bem sabido que, com o crescimento dos tipos de contrato de trabalho e com o recurso crescente das empresas a novas formas de emprego e de trabalho, diminui a clareza da fronteira que, tradicionalmente, separava o emprego subordinado por conta de um só empregador do trabalho independente e economicamente autónomo.

Após três anos de existência do Código do Trabalho, é possível e necessário realizar uma avaliação do seu impacto social e económico, tendo por referência os problemas que se exprimem no triângulo adaptabilidade/empregabilidade/contratualidade.

Numa primeira iniciativa, tomada em consonância com o compromisso assumido no seu Programa e na sequência do acordo tripartido alcançado em sede de concertação social, o Governo submeteu à Assembleia da República uma proposta de lei visando a revisão do Código do Trabalho em algumas das suas disposições,

com especial relevo para as que se referem à necessidade de superação dos bloqueios à contratação colectiva.

A legislação aprovada pela Assembleia da República consubstancia uma intervenção ditada por maior premissa, já que o regime do Código foi acompanhado de uma redução nítida da cobertura contratual colectiva, possibilitando a criação de vazios contratuais.

Assim, além do aperfeiçoamento das regras sobre o processo negocial e os meios de solução pacífica dos conflitos colectivos, regulou-se em novos moldes a arbitragem obrigatória, nomeadamente em termos de a tornar efectivamente exequível, o que até agora não sucedia.

Cumprida esta primeira fase, o Governo promoveu a caracterização do sistema de relações laborais e a análise dos seus principais problemas, do que resultou a publicação do Livro Verde sobre as Relações Laborais, cujo período de debate público se aproxima do seu termo.

Há, portanto, que prosseguir a metodologia, constante do Programa do Governo, de reforma fundamentada do sistema de relações laborais, criando uma comissão de peritos capaz de realizar o estudo das diversas alternativas e de propor ao Governo as medidas que, no plano legislativo e com respeito pelos princípios que enformam o Programa do Governo, garantam a plena adequação do Código do Trabalho aos objectivos de modernização das relações laborais no nosso país, conjugando a competitividade das empresas e da economia com os direitos de cidadania de quem trabalha.

Assim:

Ao abrigo do disposto no artigo 28.º da Lei n.º 4/2004, de 15 de Janeiro, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 51/2005, de 30 de Agosto, e nos termos da alínea g) do artigo 199.º da Constituição, o Conselho de Ministros resolve:

1 — Criar, na dependência do Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, a estrutura de missão denominada «Comissão do Livro Branco das Relações Laborais», adiante abreviadamente designada por Comissão.

2 — A Comissão tem a missão de reavaliar o quadro legal vigente e propor alterações com vista à promoção do emprego, à redução da segmentação do sistema de emprego, à mobilidade protegida entre os diferentes tipos de contrato de trabalho e de actividade profissional, ao desenvolvimento da adaptabilidade dos trabalhadores e das empresas à mudança económica e social e ao fomento da contratualidade.

3 — No cumprimento da missão que lhe é cometida, compete à Comissão, nomeadamente:

a) Propor a redefinição das relações entre a lei, as convenções colectivas de trabalho e os contratos individuais de trabalho susceptíveis de promover os objectivos definidos no número anterior;

b) Propor alterações com vista à promoção da flexibilidade interna das empresas e à melhoria das possibilidades de conciliação da vida profissional com a vida pessoal e familiar de todos os que trabalham para a empresa, bem como à promoção da igualdade de género;

c) Propor medidas de desburocratização e simplificação do relacionamento entre as empresas e os trabalhadores, e de uns e de outros com a Administração Pública;

d) Propor a definição do objectivo e do conteúdo dos instrumentos legislativos necessários à execução das medidas propostas;

e) Caracterizar os instrumentos necessários à monitorização e ao controlo da execução das medidas propostas.

4 — A Comissão dispõe de plena autonomia técnica e científica, podendo, designadamente, para o desempenho das funções que lhe são cometidas:

a) Obter dos serviços públicos todas as informações e documentação neles disponíveis relacionadas com o seu mandato;

b) Recolher a opinião de especialistas e personalidades, de instituições, de parceiros e de organizações económicas e sociais sobre as medidas a adoptar;

c) Convidar outros especialistas, nacionais ou estrangeiros, a participar nos seus trabalhos e organizar missões de estudo em Portugal e no estrangeiro, de acordo com termos de referência a aprovar por despacho do Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social.

5 — O mandato da Comissão tem a duração de 12 meses contados a partir da data da sua tomada de posse, extinguindo-se com a conclusão dos respectivos trabalhos.

6 — A Comissão deve apresentar um relatório de progresso até ao termo dos primeiros seis meses do seu mandato.

7 — O resultado dos trabalhos da Comissão será con-substanciado num relatório final que conterà o diagnóstico da situação, com a identificação dos principais problemas e as propostas de intervenção legislativa tidas por adequadas pela Comissão, bem como a estimativa das implicações económicas, sociais, financeiras e institucionais das medidas propostas.

8 — Os serviços a quem a Comissão solicitar apoio têm o dever de colaboração na prestação em tempo útil das informações, opiniões e pareceres em matérias das suas atribuições.

9 — Constituem a Comissão:

a) Presidente — António de Lemos Monteiro Fernandes;

b) Relator — António Maria Bustorff Dornelas Cysneiros;

c) Vogais:

António Manuel Carvalho Casimiro Ferreira;

João José Garcia Correia;

Júlio Manuel Vieira Gomes;

Manuel Eugénio Pimentel Cavaleiro Brandão;

Maria da Conceição Santos Cerdeira;

Mário José Gomes de Freitas Centeno;

Pedro de Sá-Carneiro Furtado Martins;

A directora-geral de Estudos, Estatística e Planeamento;

O director-geral do Emprego e das Relações de Trabalho;

O inspector-geral do Trabalho;

O presidente da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

10 — A actividade desenvolvida pelos membros da Comissão enquanto tais reveste-se de interesse público, nomeadamente para efeito de ponderação no quadro de regime de justificação de faltas.

11 — O trabalho da Comissão é remunerado, salvo para os membros que por lei ou contrato de trabalho estejam impedidos de acumular esta remuneração.

12 — Ao presidente da Comissão é atribuída a remuneração mensal correspondente a 50% do índice 100 do pessoal dirigente, auferindo o relator, que substitui o presidente nas suas faltas e impedimentos, remuneração igual a 75% da remuneração do presidente e os vogais remuneração igual a 50% da remuneração do

presidente, podendo as respectivas funções ser exercidas em regime de acumulação.

13 — Aos membros da Comissão que residem fora de Lisboa são abonadas, nos termos da lei geral, ajudas de custo e encargos de deslocação para a participação nos trabalhos da Comissão.

14 — O presidente da Comissão pode designar, de entre os vogais da Comissão, até mais dois relatores, a quem fica atribuída a remuneração prevista para o desempenho de tais funções.

15 — O presidente, o relator e os vogais que o presidente tenha designado como relatores constituem o secretariado executivo da Comissão.

16 — Os encargos orçamentais decorrentes do previsto na presente resolução são suportados por verbas do Instituto do Emprego e Formação Profissional, I. P., o qual assegurará o apoio administrativo e logístico ao funcionamento da Comissão.

17 — A presente resolução produz efeitos a partir da data da sua aprovação em Conselho de Ministros.

Presidência do Conselho de Ministros, 2 de Novembro de 2006. — O Primeiro-Ministro, *José Sócrates Carvalho Pinto de Sousa*.

## MINISTÉRIO DO AMBIENTE, DO ORDENAMENTO DO TERRITÓRIO E DO DESENVOLVIMENTO REGIONAL

### Decreto n.º 24/2006

de 30 de Novembro

O aproveitamento hidroeléctrico de Paleão, situado no leito e margens do rio Anços, faz parte integrante das instalações da extinta Empresa Fabril do Norte, S. A. R. L., destinado à produção de energia eléctrica a utilizar na Fábrica de Fiação e Tecidos de Soure, sita no lugar de Paleão, freguesia e concelho de Soure, distrito de Coimbra. O referido aproveitamento foi titulado através de alvará de concessão de interesse privado, celebrado ao abrigo do Decreto n.º 5787-III, de 10 de Maio de 1919, emitido em 18 de Dezembro de 1952, pela Direcção-Geral dos Serviços Hidráulicos do Ministério das Obras Públicas, por um prazo de 20 anos, tendo sido prorrogado por igual período até 18 de Dezembro de 1992, data em que caducou o referido alvará.

Assim:

Ao abrigo do disposto no n.º 1 do artigo 34.º da Portaria n.º 295/2002, de 19 de Março, e nos termos da alínea g) do artigo 199.º da Constituição, o Governo decreta a caducidade, por decurso do prazo, do alvará de concessão de interesse privado, emitido, em 18 de Dezembro de 1952, em nome da Empresa Fabril do Norte, S. A. R. L., para o aproveitamento hidroeléctrico de Paleão, situado no leito e margens do rio Anços, na freguesia e concelho de Soure, distrito de Coimbra.

Visto e aprovado em Conselho de Ministros de 4 de Outubro de 2006. — *José Sócrates Carvalho Pinto de Sousa* — *Francisco Carlos da Graça Nunes Correia*.

Assinado em 11 de Novembro de 2006.

Publique-se.

O Presidente da República, ANÍBAL CAVACO SILVA.

Referendado em 14 de Novembro de 2006.

O Primeiro-Ministro, *José Sócrates Carvalho Pinto de Sousa*.