



DIÁRIO

da Assembleia da República

XIII LEGISLATURA

SEPARATA

SUMÁRIO

Projetos de lei [n.ºs 1021 e 1022/XIII (3.ª)]:

N.º 1021/XIII/4.ª (BE) — *Reforça a negociação coletiva, o respeito pela filiação sindical e repõe o princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador (décima quarta alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro).*

N.º 1022/XIII/4.ª (BE) — *Promove a contratação coletiva no setor público empresarial.*

**ÀS COMISSÕES DE TRABALHADORES OU ÀS RESPECTIVAS COMISSÕES
COORDENADORAS, ASSOCIAÇÕES SINDICAIS E ASSOCIAÇÕES DE
EMPREGADORES**

Nos termos e para os efeitos dos artigos 54.º, n.º 5, alínea d), e 56.º, n.º 2, alínea a), da Constituição, do artigo 16.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, dos artigos 469.º a 475.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (Aprova a revisão do Código do Trabalho) e do artigo 134.º do Regimento da Assembleia da República, avisam-se estas entidades de que se encontram para apreciação, de 31 de outubro a 30 de novembro de 2018, os diplomas seguintes:

Projetos de lei n.ºs 1021/XIII/4.^a (BE) — *Reforça a negociação coletiva, o respeito pela filiação sindical e repõe o princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador (décima quarta alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e 1022/XIII/4.^a (BE)* — *Promove a contratação coletiva no setor público empresarial.*

As sugestões e pareceres deverão ser enviados, até à data limite acima indicada, por correio eletrónico dirigido a: 10ctss@ar.parlamento.pt; ou em carta, dirigida à *Comissão Parlamentar de Trabalho e Segurança Social*, Assembleia da República, Palácio de São Bento, 1249-068 Lisboa.

Dentro do mesmo prazo, as comissões de trabalhadores ou as comissões coordenadoras, as associações sindicais e associações de empregadores poderão solicitar audiências à *Comissão Parlamentar de Trabalho e Segurança Social*, devendo fazê-lo por escrito, com indicação do assunto e fundamento do pedido.

PROJETO DE LEI N.º 1021/XIII/4.ª**REFORÇA A NEGOCIAÇÃO COLETIVA, O RESPEITO PELA FILIAÇÃO SINDICAL E REPÕE O PRINCÍPIO DO TRATAMENTO MAIS FAVORÁVEL AO TRABALHADOR (DÉCIMA QUARTA ALTERAÇÃO AO CÓDIGO DO TRABALHO, APROVADO PELA LEI N.º 7/2009, DE 12 DE FEVEREIRO)****Exposição de motivos**

O esvaziamento da contratação coletiva é um ataque à democracia. Sem negociação coletiva, os trabalhadores são colocados numa relação de total fragilidade em relação aos empregadores. Ora, o atual Código do Trabalho favorece escandalosamente a parte mais forte na relação laboral, nomeadamente no que à contratação coletiva diz respeito.

Em 2011 havia mais de 1 milhão e 200 mil trabalhadores abrangidos por convenções coletivas de trabalho. Em 2014, passaram a ser menos de 250 mil. Como foi possível? Entre outras coisas, porque a lei, ao contrário do que sucedia no passado, permite que as convenções coletivas caduquem por decisão unilateral e que lhes suceda o vazio. Esta instituição de um processo mais rápido e fácil para as entidades patronais determinarem a caducidade das convenções coletivas, bem como as alterações feitas em 2012 às regras das portarias de extensão, desequilibraram profundamente as relações laborais, instituíram uma dinâmica de chantagem nas negociações, contribuíram para degradar o conteúdo das novas convenções e limitaram o número de trabalhadores protegidos pela contratação coletiva.

É certo que tem havido um progresso quantitativo muito relevante ao nível do emprego, resultante do crescimento económico e da estratégia de recuperação de rendimentos da atual maioria. Contudo, a proporção de contratos a prazo, por exemplo, mantém-se no essencial. Além disso, apesar do aumento do número de convenções publicadas em 2017 – cerca de 208 convenções coletivas com uma cobertura potencial superior a 820 mil trabalhadores – o acréscimo mais significado verificou-se ao nível dos acordos de empresa, sendo certo que o volume de trabalhadores abrangidos, segundo resulta dos dados da Direção Geral de Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT) e do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social (MTSSS), está longe dos cerca de dois milhões anuais que se chegou a atingir. Por outro lado, não está afastado o risco de uma degradação dos conteúdos de convenções negociadas em condições de profundo desequilíbrio, além de que a tendência de diminuição da cobertura de trabalhadores por convenções vigentes, com algumas oscilações, merece preocupação, sobretudo atento o aumento da publicação de portarias de extensão, em particular em 2017.

Na ausência de contratação coletiva, os novos trabalhadores contratados posteriormente ficam abrangidos pelo contrato individual de trabalho. Ora, nos termos do n.º 8 do artigo 501.º, após a caducidade e até à entrada em vigor de outra convenção ou decisão arbitral, mantêm-se os efeitos acordados pelas partes ou, na sua falta, os já produzidos pela convenção nos contratos individuais de trabalho em algumas matérias como a retribuição, a duração do tempo de trabalho, a categoria profissional e respetiva definição. No entanto, a convenção coletiva de trabalho não é constitucionalmente desenhada para ser funcionalizada em ordem a ser incorporada nos contratos individuais.

É necessário tomar medidas urgentes com vista à revitalização da contratação coletiva. O reconhecimento do abuso por parte das entidades patronais da figura da caducidade foi reconhecido pelo próprio Governo, quando propôs no ano passado, em sede de Comissão Permanente de Concertação Social, que se acordasse uma moratória à utilização desse instrumento.

Contudo, esse abuso não é apenas resultado de uma prática errada: é autorizado pela lei. Com efeito, a Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprovou o Código do Trabalho de 2009, já tinha consubstanciado um retrocesso nos direitos laborais. As alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, agudizaram violentamente esse processo. Um dos principais alvos deste ataque a direitos fundamentais, consagrados na Constituição da República Portuguesa, foi justamente o direito à contratação coletiva, plasmado no artigo 56.º. É de salientar que o Acórdão n.º 602/2013 do Tribunal Constitucional veio declarar a inconstitucionalidade de várias normas da Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, por as considerar violadoras daquele direito fundamental.

O decaimento do princípio da vigência da convenção até à sua substituição, bem como do princípio da não ingerência do Estado e do poder político na autonomia coletiva e da contratação laboral assumiu uma especial expressão com o regime transitório de sobrevivência e caducidade de convenção coletiva, contemplado no artigo 10.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro. O n.º 2 do artigo 10.º fez operar, à data da sua entrada em vigor, ainda que de forma condicionada, isto é, verificados determinados factos, a caducidade de convenções coletivas.

O Memorando da Tróica e o Acordo da Comissão Permanente de Concertação Social, que mereceu forte oposição da CGTP, vieram acentuar a desigualdade própria das relações laborais, esvaziar o poder negocial dos sindicatos e congelar a publicação de portarias de extensão, contribuindo para a individualização das relações laborais. Posteriormente ao Memorando, e sempre no mesmo sentido, foi apresentado um conjunto de iniciativas legislativas: a Resolução Conselho de Ministros n.º 90/2012, de 31 de outubro, e a Resolução Conselho de Ministros n.º 43/2014, de 27 de junho, e a Lei n.º 55/2014, de 25 de agosto. Aquelas duas resoluções, cujas consequências foram graves e cuja constitucionalidade era duvidosa, foram, entretanto, revogadas no verão de 2017.

Por seu turno, a Lei n.º 55/2014 de 25 de agosto veio estabelecer duas outras regras. Primeiro, estabeleceu a caducidade, decorridos três anos (onde anteriormente eram cinco), da cláusula de convenção que faça depender a cessação de vigência desta pela substituição por outro IRCT. No caso de denúncia, estabeleceu a manutenção da convenção em regime de sobrevivência durante o período de negociação, num mínimo de 12 meses. A interrupção da negociação por um período superior a 30 dias implica a suspensão do prazo de sobrevivência. O período de negociação, com suspensão, não pode exceder os 18 meses. Segundo, determinou que a convenção coletiva, ou parte desta, pode ser suspensa temporariamente, por acordo escrito entre as associações de empregadores e sindicais, na observância das seguintes situações: crise empresarial por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos, catástrofes ou outras ocorrências com impacto na atividade normal da empresa.

O resultado da conjugação destes instrumentos foi minar uma das traves mestras das relações de trabalho: a confiança entre as partes. Consequentemente, assistiu-se à diminuição das atualizações das convenções, à degradação do sistema de relações de trabalho e ao ataque direto aos sindicatos, a quem a Constituição atribui o exclusivo direito de contratação coletiva.

As alterações sucessivas ao Código do Trabalho nos últimos anos colocaram em causa a dimensão individual e coletiva dos direitos dos trabalhadores, configurando alterações paradigmáticas de sentido muito negativo ao regime laboral em Portugal. Com efeito, reconduzir os direitos coletivos para a esfera individual, ficcionando, de uma forma artificial e falaciosa, a paridade entre trabalhadores e empregadores opera uma transfiguração que fragiliza ainda mais a posição do trabalhador que ocupa o lugar de parte mais débil no seio da relação laboral.

O legislador português colocou, de facto, em crise o princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador, que se assume como um princípio essencial com vista a assegurar um maior equilíbrio no quadro das relações laborais.

O princípio do tratamento mais favorável do trabalhador, enquanto forma de determinar a norma concretamente aplicável, permite a escolha, de entre várias normas aptas a regular uma relação laboral, daquela que fixe condições mais favoráveis ao trabalhador, ainda que se trate de uma norma de hierarquia inferior. Ora, este princípio tem sido delapidado em nome de uma alegada necessidade de flexibilização das relações laborais, o que tem contribuído para uma fragilização das garantias dos trabalhadores.

Na nossa doutrina, o designado princípio do «*favor laboratoris*» tinha assento no artigo 13.º da Lei do Contrato de Trabalho (LCT), aprovada pelo Decreto-Lei n.º 49 408, de 24 de novembro de 1969, conjugado com o artigo 6.º, n.º 1, alínea c), do Decreto-Lei n.º 519-C1/79. Deste princípio decorria que, a menos que se estivesse perante normas imperativas absolutas, isto é, de que resultasse uma proibição de derrogação por fonte inferior ou, no caso de normas supletivas ou dispositivas, em que houvesse a permissão de afastamento independentemente de maior ou menor favorabilidade, seria possível através de instrumento de regulamentação coletiva (com exceção da portaria de condições de trabalho) estabelecer regime diferente do legal desde que mais favorável ao trabalhador.

Este princípio, norteador da aplicação das normas laborais, é considerado como basilar no direito do trabalho, sendo vital no reequilíbrio das posições dos sujeitos do contrato de trabalho, desenvolvendo-se como critério de

prevalência na aplicação de normas, tendo-se autonomizado como um «princípio de norma mínima», isto é, como forma de garantir normas mínimas de tutela do trabalhador.

Nas palavras de Jorge Leite, a norma típica do ordenamento jus laboral era constituída «por uma regra jurídica explícita impositiva e por uma regra jurídica implícita permissiva, vedando aquela qualquer redução dos mínimos legalmente garantidos e facultando esta a fixação de melhores condições de trabalho...» Foi exatamente essa norma que o Código do Trabalho, na Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto, veio subverter, ignorando a evolução do direito do trabalho ao longo do século XX, bem como a matriz constitucional que entre nós consagra essa mesma evolução.

Com o Código do Trabalho de 2003, exceto no caso das normas imperativas, passou a vigorar a regra de que os preceitos legais poderiam ser afastados por instrumentos de regulamentação coletiva quer em sentido mais favorável, quer em sentido menos favorável ao trabalhador. Tal alteração, constante do artigo 4.º, n.º 1 do CT, suscitou, na doutrina, muitas dúvidas quanto à sua constitucionalidade.

Ora, o n.º 3 da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, não recuperou o princípio do tratamento mais favorável e, nesse sentido, em coerência, mudou-se a epígrafe para «Relações entre fontes de regulação». O n.º 3 do artigo 3.º limita-se a indicar, expressamente, um elenco de normas laborais semi-imperativas conforme já acontecia, em relação a algumas delas, no Código de 2003. Assim sendo, a necessidade de recuperar o princípio do tratamento mais favorável, na aceção da revogada LCT, mantém-se.

Por último, o princípio da filiação, resultante da aceção do artigo 496.º do CT é uma projeção da autonomia coletiva, em sede de contratação coletiva, ainda que a regra base da filiação comporte exceções ou distorções, nomeadamente por via das portarias de extensão, mas também em resultado da aplicação do artigo 497.º do CT. O artigo em apreço relativo à escolha da convenção aplicável determina que caso sejam aplicáveis, no âmbito de uma empresa, uma ou mais convenções coletivas ou decisões arbitrais, o trabalhador que não seja filiado em qualquer associação sindical pode escolher qual daqueles instrumentos lhe passe a ser aplicável

Esta norma revela-se, na prática, como uma norma antissindical, desincentivando a filiação sindical, ao permitir a aplicação do regime de uma convenção coletiva quer a filiados quer a não filiados. Este desvirtuamento do princípio da filiação deve ser expurgado do Código do Trabalho.

No novo ciclo político, é prioritário corrigir estes aspetos conservadores das reformas laborais e reforçar a negociação coletiva, nomeadamente quanto à reposição do tratamento mais favorável para o trabalhador, ao fim da caducidade das convenções coletivas de trabalho e à promoção da filiação sindical. Assim, o objetivo do presente projeto de lei do Bloco de Esquerda é simples: reequilibrar as relações de trabalho como condição de maior justiça e de promoção da negociação coletiva.

Assim, nos termos constitucionais e regimentais aplicáveis, as Deputadas e os Deputados do Grupo Parlamentar do Bloco de Esquerda apresentam o seguinte projeto de lei:

Artigo 1.º

Objeto

Altera o Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, alterado pela Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, pela Lei n.º 53/2011, de 14 de outubro, pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, pela Lei n.º 47/2012, de 29 de agosto, pela Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto, pela Lei n.º 27/2014, de 8 de maio, pela Lei n.º 55/2014, de 25 de agosto, pela Lei n.º 28/2015, de 14 de abril, pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, pela Lei n.º 8/2016, de 1 de abril, pela Lei n.º 28/2016, de 23 de agosto, pela Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, e pela Lei n.º 14/2018, de 19 de março, impedindo a caducidade das convenções coletivas e procedendo à revogação da Lei n.º 55/2014, de 25 de agosto.

Artigo 2.º

Alteração ao Código do Trabalho

Os artigos 3.º, 139.º, 476.º, 478.º, 482.º, 483.º, 486.º, 493.º, 498.º, 499.º, 500.º, 501.º, 502.º e 505.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, passam a ter a seguinte redação:

«Artigo 3.º
(...)

As fontes de direito superiores prevalecem sobre fontes inferiores, salvo na parte em que estas, sem oposição daquelas, estabeleçam tratamento mais favorável para o trabalhador.

Artigo 139.º
(...)

O regime do contrato de trabalho a termo resolutivo, constante da presente subsecção, pode ser afastado por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho de sentido mais favorável ao trabalhador.

Artigo 476.º
(...)

1 – Os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho não podem implicar para o trabalhador tratamento menos favorável do que o estipulado por lei.

2 – As condições de trabalho fixadas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho só podem ser substituídas por nova convenção coletiva de trabalho ou decisão arbitral com carácter globalmente mais favorável reconhecido pelos seus subscritores.

3 – As disposições dos instrumentos de regulamentação coletiva só podem ser afastadas por contrato de trabalho quando este estabeleça condições mais favoráveis para o trabalhador.

Artigo 478.º
(...)

1 – Os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho não podem:

- a) Limitar o exercício dos direitos fundamentais constitucionalmente garantidos;
- b) Contrariar as normas imperativas;
- c) Incluir qualquer disposição que importe para os trabalhadores tratamento menos favorável do que o estabelecido por lei;
- d) Estabelecer regulamentação das atividades económicas, nomeadamente no tocante aos períodos de funcionamento das empresas, ao regime fiscal e à formação dos preços e exercício da atividade de empresas de trabalho temporário, incluindo o contrato de utilização;
- e) Conferir eficácia retroativa a qualquer das suas cláusulas, salvo tratando-se de cláusulas de natureza pecuniária de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial.

2 –

Artigo 482.º
(...)

1 – Sempre que numa empresa se verifique concorrência de instrumentos de regulamentação coletiva, serão observados os seguintes critérios de prevalência:

- a) Sendo um dos instrumentos concorrentes um acordo coletivo ou um acordo de empresa será esse o aplicável;
- b) Em todos os casos não contemplados na alínea a), prevalecerá o instrumento que for considerado, no seu conjunto, mais favorável pelo sindicato representativo do maior número dos trabalhadores em relação aos quais se verifica a concorrência desses instrumentos.

2 – No caso previsto na alínea b) do número anterior, o sindicato competente deverá comunicar por escrito à entidade patronal interessada e à Autoridade para as Condições de Trabalho, no prazo de trinta dias a contar

da entrada em vigor do último dos instrumentos concorrentes, qual o que considera mais favorável.

3 – Caso a faculdade prevista no número anterior não seja exercida pelo sindicato respetivo no prazo consignado, tal faculdade defere-se aos trabalhadores da empresa em relação aos quais se verifique concorrência, que, no prazo de trinta dias, devem, por maioria, escolher o instrumento mais favorável.

4 – A declaração e a deliberação previstas no n.º 2 são irrevogáveis até ao termo da vigência do instrumento por eles adotado.

5 – Na ausência de escolha, quer pelos sindicatos quer pelos trabalhadores, será aplicável o instrumento de publicação mais recente.

6 – No caso de os instrumentos concorrentes terem sido publicados na mesma data, aplica-se o que regular a principal atividade da empresa.

Artigo 483.º

(...)

1 – Sempre que existir concorrência entre instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho de natureza não negocial, a portaria de extensão afasta a aplicação da portaria de condições de trabalho.

2 – Em caso de concorrência entre portarias de extensão, aplica-se o que contiver um tratamento mais favorável ao trabalhador.

Artigo 486.º

(...)

1 –

2 –

a)

b)

c) (*Revogado*).

3 – A proposta deve ser apresentada na data da denúncia da convenção em vigor, sob pena de esta não ter validade.

4 – Das propostas, bem como da documentação que deve acompanhá-las, nomeadamente, a fundamentação económica, são enviadas cópias ao Ministério que tutela a área laboral.

Artigo 493.º

(...)

1 –

2 –

3 –

4 –

5 – A pedido da comissão, pode participar nas reuniões, sem direito a voto, um representante do Ministério que tutela a área laboral.

Artigo 498.º

(...)

1 – Em caso de transmissão, por qualquer título, da titularidade da empresa, do estabelecimento ou de parte de empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica, o instrumento de regulamentação coletiva de trabalho que vincula o transmitente é aplicável ao adquirente, salvo se, entretanto, outro instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial passar a aplicar-se ao adquirente.

2 –

Artigo 499.º
(...)

- 1 – A convenção coletiva vigora pelo prazo que delas constar expressamente.
- 2 – A convenção coletiva mantém-se em vigor enquanto não forem substituídas por outro instrumento de regulamentação coletiva.

Artigo 500.º
(...)

- 1 – A convenção coletiva pode ser denunciada, no todo ou em parte, por qualquer das entidades que a subscreveram, mediante comunicação escrita dirigida à outra parte, desde que seja acompanhada de uma proposta negocial.
- 2 – As convenções coletivas não podem ser denunciadas antes de decorridos dez meses após a data da sua entrada em vigor.
- 3 – A denúncia pode ser feita a todo o tempo quando:
 - a) As partes outorgantes acordem no princípio da celebração da convenção substitutiva, em caso de cessão total ou parcial, de uma empresa ou estabelecimento;
 - b) As partes outorgantes acordem na negociação simultânea da redução da duração e da adaptação da organização do tempo de trabalho.

Artigo 501.º
(...)

Decorrido o prazo de vigência, e desde que o preveja expressamente, a convenção renova-se sucessivamente por iguais períodos.

Artigo 502.º
(...)

- 1 – A convenção coletiva apenas pode cessar mediante revogação por acordo das partes.
- 2 – Aplicam-se à revogação as regras referentes ao depósito e à publicação de convenção coletiva.
- 3 – A revogação prejudica os direitos decorrentes da convenção, salvo se na mesma forem expressamente ressalvados pelas partes.
- 4 – O serviço competente do ministério responsável pela área laboral procede à publicação no Boletim do Trabalho e Emprego de aviso sobre a data da cessação da vigência de convenção coletiva, nos termos do artigo anterior.

Artigo 505.º
(...)

- 1 –
- 2 –
- 3 – A decisão arbitral produz os efeitos da convenção coletiva, vigora pelo prazo que dela constar expressamente e mantém-se em vigor enquanto não for substituída por outro instrumento de regulamentação coletiva.
- 4 –»

Artigo 3.º
Norma revogatória

- 1 – São revogados os artigos 5.º, 10.º, 497.º, bem como os artigos 508.º a 513.º do Código do Trabalho,

aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

2 – São revogados a alínea c) do n.º 2, do artigo 486.º, os n.ºs 3 e 4 do artigo 491.º, a alínea h) do n.º 2 e o n.º 4 do artigo 492.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

3 – É revogada a Lei n.º 55/2014 de 25 de agosto.

Artigo 4.º

Entrada em vigor

A presente lei entra em vigor 30 dias após a sua publicação.

Assembleia da República, 15 de outubro de 2018.

As Deputadas e os Deputados do Bloco de Esquerda: José Moura Soeiro — Isabel Pires — Pedro Filipe Soares — Jorge Costa — Mariana Mortágua — Pedro Soares — Heitor de Sousa — Sandra Cunha — João Vasconcelos — Maria Manuel Rola — Jorge Campos — Jorge Falcato Simões — Carlos Matias — Joana Mortágua — José Manuel Pureza — Luís Monteiro — Moisés Ferreira — Ernesto Ferraz — Catarina Martins.

PROJETO DE LEI N.º 1022/XIII/4.ª

PROMOVE A CONTRATAÇÃO COLETIVA NO SETOR PÚBLICO EMPRESARIAL

Exposição de motivos

Em 2013, num contexto de forte recessão económica e de aplicação de uma profunda política de austeridade no País, e no setor dos serviços e do emprego público em particular, o Governo PSD/CDS criou um regime jurídico do setor público empresarial caracterizado, sumariamente, por um «alargamento do âmbito subjetivo de aplicação do regime das empresas públicas (...) a todas as organizações empresariais em que o Estado exerça influência dominante» e por um conjunto de normas que passaram a condicionar fortemente a autonomia das empresas públicas, especialmente nas suas vertentes económica e financeira e no capítulo das relações de trabalho.

Para o PSD e o CDS, em termos de conceito de gestão empresarial, as empresas públicas devem ser geridas como as empresas privadas: ter o lucro como padrão único da sua eficiência económica e cortar rente em todos os propalados «privilégios» que a função pública teria adquirido ao longo de mais de quatro décadas do regime constitucional vigente, após o 25 de Abril. Segundo estes partidos, o futuro dessas empresas seria simples: atingindo o lucro, estariam prontas a ser privatizadas, seja em termos de transferência de propriedade, seja em termos da sua gestão, segundo um mesmo «modelo de negócio» privado.

Foi neste contexto que, logo desde a vitória eleitoral da direita em 2011, a política económica do Governo PSD/CDS relativamente às empresas e serviços públicos foi claramente marcada por um processo de privatizações, no sentido lato do termo, incidindo sobre um vasto conjunto de empresas que asseguravam a provisão de bens ou serviços públicos em vários setores de atividade económica, normalmente em regime de monopólio natural ou de oligopólio, tais como CTT, PT, EDP, REN, GALP e outros setores como o abastecimento de águas, tratamento de resíduos, ambiente e transportes. Neste último caso, o processo de privatização iniciou-se pelo setor do transporte aéreo (ANA e TAP), que, imediatamente, era o mais atrativo para o setor privado, e terminou, já numa derradeira tentativa, com a privatização das empresas públicas do setor dos transportes urbanos coletivos, que logo foi revertida pela nova maioria parlamentar. A proposta era oferecer a privados um modelo de negócio rentista cujos custos globais para o erário público constituíam um saque dos cofres públicos uma vez que o valor das rendas acumuladas era, ao fim de 8 anos de exploração, bastante superior à despesa anterior do Estado com os transportes públicos urbanos de Lisboa e do Porto.

A estratégia do anterior governo para as empresas públicas assentava na construção de um normativo legislativo que desse força de lei à orientação austeritária da política económica e, daí que o novo regime jurídico do setor público empresarial (que inclui o setor empresarial do Estado e o setor empresarial local), tenha estabelecido um conjunto de regras completamente em linha com a aplicação de um mesmo «modelo de negócio» privado.

Assim, a pretexto de um controlo estreito e da imposição de limites ao endividamento das empresas públicas não financeiras, pois este seria responsável pelo desequilíbrio das contas públicas, o novo modelo de atividade transformava, na prática, todas as empresas do setor público empresarial em algo semelhante a repartições públicas estritamente dependentes da tutela financeira do Ministério das Finanças.

Em particular, quando essas empresas «apresentem capital próprio negativo» (artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 133/2013, de 3 de outubro), os conselhos de administração, instruídos diretamente pelo Ministério das Finanças, estariam obrigados à adoção de medidas extraordinárias de gestão, ou seja, redução de custos e da atividade, congelamento de salários e de carreiras, cortes nos benefícios sociais, contratualmente estabelecidos, entre outras perdas de direitos laborais.

Quem trabalha nas empresas públicas sabe bem que estas diretivas austeritárias só se aplicavam a quem não fazia parte da legião de filhos e enteados do poder, havendo sempre exceções para o recrutamento de quem estava «habilitado para cumprir ordens» e disponível para receber as devidas recompensas remuneratórias. Enquanto para a grande maioria dos trabalhadores houve cortes brutais de salários e enorme degradação das condições de trabalho durante mais de uma década; para esta nova aristocracia nunca faltou nada.

Este anátema que o anterior Governo PSD/CDS justapôs sistematicamente às empresas públicas descapitalizadas, ignora que o desequilíbrio estrutural não tem que ver apenas com a gestão operacional deficitária dos anos mais recentes, mas sobretudo com razões históricas, ligadas a modelos errados de financiamento da atividade e à subcapitalização dessas empresas, particularmente no setor dos transportes públicos coletivos. Acresce que, neste capítulo, não pode, nem deve ignorar-se que as operações desastrosas e ruinosas levadas a cabo junto da banca privada internacional para financiamento da atividade dessas empresas, com base em operações de tipo *swaps*, de elevado risco financeiro, também tiveram um contributo relevante para agravar as várias componentes do desequilíbrio estrutural dos capitais dessas empresas.

No que diz respeito ao regime laboral (artigos 14.º, 17.º, 18.º e 19.º) deste regime jurídico do setor público empresarial, a contratação coletiva, que existe em quase todas as empresas do setor empresarial do Estado, deu lugar ao «regime jurídico do contrato individual de trabalho» (n.º 1 do artigo 17.º). O n.º 2 do artigo 14.º estabelece que podem ser fixadas por lei normas excecionais, de caráter temporário, relativas ao regime retributivo e às valorizações remuneratórias dos titulares dos órgãos sociais e dos trabalhadores das entidades públicas empresariais, das empresas públicas de capital exclusiva ou maioritariamente público e das entidades dos sectores empresariais local e regional, independentemente do seu vínculo contratual ou da natureza da relação jurídica de emprego.

Foi dentro da mesma lógica austeritária que, através do artigo 18.º, se estabeleceu como norma que, em termos de subsídio de refeição, ajudas de custo, trabalho suplementar e trabalho noturno, seria aplicado aos trabalhadores destas empresas o mesmo «regime previsto para os trabalhadores em funções públicas», tendo uma «natureza imperativa, prevalecendo sobre quaisquer outras normas, especiais ou excecionais, em contrário e sobre instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho» (n.º 4 do artigo 18.º).

Urge, pois, à luz de um novo enquadramento para a política económica e de um entendimento radicalmente diferente sobre o trabalho nas empresas públicas, que a visão sobre estas matérias se pautе pelo respeito pelas condições de trabalho dignas e pelo empenho na qualidade da atividade das empresas públicas passando a estar em consonância com o apoio da nova maioria política de esquerda na Assembleia da República.

Por isso, é urgente eliminar as normas existentes no Decreto-Lei n.º 133/2013, de 3 de outubro, relativas à regulamentação do trabalho, bem como todas as cláusulas de exceção que permitiram a reversão de direitos e benefícios que não os que resultem dos processos normais de negociação coletiva.

Assim, nos termos constitucionais e regimentais aplicáveis, as Deputadas e os Deputados do Grupo Parlamentar do Bloco de Esquerda apresentam o seguinte projeto de lei:

Artigo 1.º**Objeto**

A presente lei fortalece o direito de contratação coletiva no sector público empresarial, revogando o n.º 2 do artigo 14.º e o artigo 18.º do Decreto-Lei n.º 133/2013, de 3 de outubro, alterado pela Lei n.º 75-A/2014, de 30 de setembro, que estabelece os princípios e regras aplicáveis ao sector público empresarial, incluindo as bases gerais do estatuto das empresas públicas.

Artigo 2.º**Norma revogatória**

São revogados o n.º 2 do artigo 14.º e o artigo 18.º do Decreto-Lei n.º 133/2013, de 3 de outubro, que estabelece os princípios e regras aplicáveis ao sector público empresarial, incluindo as bases gerais do estatuto das empresas públicas, na redação dada pela Lei n.º 75-A/2014, de 30 de setembro.

Artigo 3.º**Entrada em vigor**

A presente lei entra em vigor 30 dias após a sua publicação.

Assembleia da República, 15 de outubro de 2018.

As Deputadas e os Deputados do Bloco de Esquerda: José Moura Soeiro — Isabel Pires — Pedro Filipe Soares — Jorge Costa — Mariana Mortágua — Pedro Soares — Heitor de Sousa — Sandra Cunha — João Vasconcelos — Maria Manuel Rola — Jorge Campos — Jorge Falcato Simões — Carlos Matias — Joana Mortágua — José Manuel Pureza — Luís Monteiro — Moisés Ferreira — Ernesto Ferraz — Catarina Martins.

A DIVISÃO DE REDAÇÃO.

CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA PORTUGUESA

Artigo 54.º

Comissões de trabalhadores

5. Constituem direitos das comissões de trabalhadores:
- d) Participar na elaboração da legislação do trabalho e dos planos económico-sociais que contemplem o respectivo sector;

Artigo 56.º

Direitos das associações sindicais e contratação colectiva

2. Constituem direitos das associações sindicais:
- a) Participar na elaboração da legislação do trabalho;

Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas

Anexo à Lei n.º 35/2014
de 20 de junho

Artigo 16.º

Exercício do direito de participação

1 — Qualquer projeto ou proposta de lei, projeto de decreto-lei ou projeto ou proposta de decreto regional relativo às matérias previstas no artigo anterior só pode ser discutido e votado pela Assembleia da República, pelo Governo da República, pelas

assembleias legislativas das regiões autónomas e pelos governos regionais, depois de as comissões de trabalhadores e associações sindicais se terem podido pronunciar sobre eles.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, é aplicável o disposto nos artigos 472.º a 475.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação atual.

Lei n.º 7/2009

de 12 de Fevereiro

APROVA A REVISÃO DO CÓDIGO DO TRABALHO**CAPÍTULO II**

Participação na elaboração da legislação do trabalho

Artigo 469.º

Noção de legislação do trabalho

1 — Entende-se por legislação do trabalho a que regula os direitos e obrigações dos trabalhadores e empregadores, enquanto tais, e as suas organizações.

2 — São considerados legislação do trabalho os diplomas que regulam, nomeadamente, as seguintes matérias:

- Contrato de trabalho;
- Direito colectivo de trabalho;
- Segurança e saúde no trabalho;
- Acidentes de trabalho e doenças profissionais;
- Formação profissional;
- Processo do trabalho.

3 — Considera-se igualmente matéria de legislação de trabalho o processo de aprovação para ratificação das convenções da Organização Internacional do Trabalho.

Artigo 470.º

Precedência de discussão

Qualquer projecto ou proposta de lei, projecto de decreto-lei ou projecto ou proposta de decreto regional relativo a legislação do trabalho só pode ser discutido e votado pela Assembleia da República, pelo Governo da República, pelas Assembleias Legislativas das regiões autónomas e pelos Governos Regionais depois de as comissões de trabalhadores ou as respectivas comissões coordenadoras, as associações sindicais e as associações de empregadores se terem podido pronunciar sobre ele.

Artigo 471.º

Participação da Comissão Permanente de Concertação Social

A Comissão Permanente de Concertação Social pode pronunciar-se sobre qualquer projecto ou proposta de legislação do trabalho, podendo ser convocada por decisão do presidente mediante requerimento de qualquer dos seus membros.

Artigo 472.º

Publicação dos projectos e propostas

1 — Para efeitos do disposto no artigo 470.º, os projectos e propostas são publicados em separata das seguintes publicações oficiais:

- a) *Diário da Assembleia da República*, tratando-se de legislação a aprovar pela Assembleia da República;

b) *Boletim do Trabalho e Emprego*, tratando-se de legislação a aprovar pelo Governo da República;

c) Diários das Assembleias Regionais, tratando-se de legislação a aprovar pelas Assembleias Legislativas das regiões autónomas;

d) *Jornal Oficial*, tratando-se de legislação a aprovar por Governo Regional.

2 — As separatas referidas no número anterior contêm, obrigatoriamente:

- O texto integral das propostas ou projectos, com os respectivos números;
- A designação sintética da matéria da proposta ou projecto;
- O prazo para apreciação pública.

3 — A Assembleia da República, o Governo da República, a Assembleia Legislativa de região autónoma ou o Governo Regional faz anunciar, através dos órgãos de comunicação social, a publicação da separata e a designação das matérias que se encontram em fase de apreciação pública.

Artigo 473.º

Prazo de apreciação pública

1 — O prazo de apreciação pública não pode ser inferior a 30 dias.

2 — O prazo pode ser reduzido para 20 dias, a título excepcional e por motivo de urgência devidamente justificado no acto que determina a publicação.

Artigo 474.º

Pareceres e audições das organizações representativas

1 — Durante o prazo de apreciação pública, as entidades referidas no artigo 470.º podem pronunciar-se sobre o projecto ou proposta e solicitar audição oral à Assembleia da República, ao Governo da República, à Assembleia Legislativa de região autónoma ou ao Governo Regional, nos termos da regulamentação própria de cada um destes órgãos.

2 — O parecer da entidade que se pronuncia deve conter:

- Identificação do projecto ou proposta;
- Identificação da comissão de trabalhadores, comissão coordenadora, associação sindical ou associação de empregadores que se pronuncia;
- Âmbito subjectivo, objectivo e geográfico ou, tratando-se de comissão de trabalhadores ou comissão coordenadora, o sector de actividade e a área geográfica da empresa ou empresas;
- Número de trabalhadores ou de empregadores representados;
- Data, assinatura de quem legalmente represente a entidade ou de todos os seus membros e carimbo da mesma.

Artigo 475.º

Resultados da apreciação pública

1 — As posições das entidades que se pronunciam em pareceres ou audições são tidas em conta pelo legislador como elementos de trabalho.

2 — O resultado da apreciação pública consta:

- a) Do preâmbulo do decreto-lei ou do decreto regional;
- b) De relatório anexo a parecer de comissão especializada da Assembleia da República ou da Assembleia Legislativa de região autónoma.

REGIMENTO DA ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA

Artigo 134.º

Legislação do trabalho

1 — Tratando-se de legislação do trabalho, a comissão parlamentar promove a apreciação do projeto ou proposta de lei, para efeitos da alínea d) do n.º 5 do artigo 54.º e da alínea a) do n.º 2 do artigo 56.º da Constituição.

2 — As comissões de trabalhadores, as associações sindicais e as associações de empregadores podem enviar à comissão

parlamentar, no prazo por ela fixado, nos termos da lei, as sugestões que entenderem convenientes e solicitar a audição de representantes seus.

3 — Para efeitos do disposto nos números anteriores, os projetos e propostas de lei são publicados previamente em separata eletrónica do *Diário*.

4 — A data da separata é a da sua publicação, coincidente com a do seu anúncio, entendendo-se como tal o dia em que fica disponível no portal da Assembleia da República na *Internet*.