

## **PROJETO DE LEI N.º 234/XIII/1.ª**

### **PELO INCREMENTO DA CONTRATAÇÃO COLETIVA**

#### *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. As opções feitas nos últimos anos foram claras e de sentido único, favorecendo escandalosamente a parte mais forte na relação laboral.

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 se acabou na lei com o “princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador”, porque se aboliu o princípio da vigência da convenção coletiva até à sua substituição por outra (ou seja, passou a ser possível que uma convenção coletiva caducasse e que lhe sucedesse o vazio), determinou-se a caducidade das convenções coletivas através de um processo mais rápido e fácil para as entidades patronais e o Estado ingeriu-se na contratação laboral a favor dos patrões.

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 objetivo de “dinamização” da contratação coletiva tem vindo a ser apontado como fundamento para reformas encetadas na área laboral, mas, no terreno, esse objetivo não só não tem sido alcançado como, objetivamente, se verificou exatamente o contrário.

A origem desta degradação não vem de agora. A Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprovou o Código de Trabalho de 2009, já tinha consubstanciado um retrocesso nos direitos laborais e uma ameaça à Constituição Laboral. 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 Troika 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.

O impacto destas iniciativas na contratação coletiva foi muito significativo. As Portarias de Extensão funcionam, ao abrigo do Código do Trabalho, como instrumentos de regulamentação coletiva não negociais, dado que permitem a aplicação de contratos coletivos de trabalho a trabalhadores não sindicalizados ou sindicalizados em organizações que não assinaram a respetiva convenção. A Resolução do Conselho de Ministros 90/2012, de 31 de outubro, sobre Portarias de Extensão, seguindo instruções ilegítimas e não democráticas da Troika, prevê que as convenções coletivas só possam ser estendidas quando forem assinadas por entidades patronais que representem pelo menos metade dos trabalhadores de um setor, *"no âmbito geográfico, pessoal e profissional de aplicação pretendido"*. Este critério não será aplicável quando o pedido de extensão abranja apenas grandes empresas, ou seja, *"exclua as micro, pequenas e médias empresas"*, que representam a grande maioria. Segundo o entendimento veiculado pela CGTP, a referida Resolução sobre Portarias de Extensão levantava problemas de constitucionalidade uma vez que é a Assembleia da República que tem competência legislativa para aprovar leis laborais.

A referida Resolução foi alterada pela Resolução do Conselho de Ministros 43/2014, de 27 de junho, após a avaliação dos seus impactos, sendo introduzido um novo critério alternativo para efeitos de emissão de Portaria de Extensão: o número de associados da parte empregadora subscritora da convenção coletiva ser constituído, pelo menos, em 30% por micro, pequenas e médias empresas, diretamente ou através de estrutura representada.

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 (5 anteriormente), 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 sobrevigência 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 sobrevigência. 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, ou seja, o da confiança entre as partes. Consequentemente, assistiu-se à diminuição das atualizações das convenções para níveis nunca vistos, 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.

Com o fim do programa da Troika, a alteração dos critérios de aplicação das Portarias de Extensão abriu supostamente a porta à *“dinamização da negociação colectiva”*, mas o que se verificou foi a persistência do caminho da austeridade e da diminuição dos prazos de vigência e sobrevigência para a caducidade das convenções coletivas, bem como a possibilidade da sua suspensão temporária, por acordo escrito entre as associações de empregadores e sindicais, por *“crise empresarial por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos, catástrofes ou outras ocorrências com impacto na atividade normal da empresa.”*

O Grupo Parlamentar do Bloco de Esquerda tem-se oposto, desde 2009, a um Código do Trabalho que degradou as relações de trabalho, designadamente por prever a caducidade das convenções coletivas sem assegurar a sua substituição, o que arrasa a dimensão e representação coletiva das relações de trabalho.

No novo ciclo político, é prioritário corrigir um dos aspetos mais conservadores das reformas laborais e reforçar a negociação coletiva, nomeadamente quanto à reposição do tratamento mais favorável para o trabalhador (objeto de uma outra iniciativa legislativa do Bloco de Esquerda) e quanto ao fim da caducidade das convenções coletivas de trabalho. Para isso, é preciso intervir em dois sentidos: permitir a manutenção dos direitos dos trabalhadores, até nova convenção; e revogar a Lei n.º 55/2014, de 25 de agosto, que prevê a diminuição dos prazos de vigência, sobrevigência e caducidade das convenções coletivas, bem como a possibilidade da sua suspensão temporária. É a estes dois objetivos que o presente projeto de lei responde.

*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 procede à alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, incrementando a negociação e a contratação coletiva, 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 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 486.º

Proposta negocial

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

### Comissão Paritária

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

### Aplicação da convenção em caso de transmissão de empresa ou estabelecimento

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

### Vigência e renovação da convenção coletiva

1 - A convenção coletiva vigora pelo prazo que delas constar expressamente.

2 - A convenção coletiva mantêm-se em vigor enquanto não forem substituídas por outro instrumento de regulamentação coletiva.

## Artigo 500.º

### Denúncia de convenção coletiva

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

### Sobrevigência

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

## Artigo 502.º

### Cessação e suspensão da vigência de convenção coletiva

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

#### Disposições comuns sobre arbitragem de conflitos coletivos de trabalho

1 - (...).

2 - (...).

3 - A decisão arbitral produz os efeitos da convenção coletiva, vigora pelo prazo que dela constar expressamente e mantêm-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 e 10.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova a revisão do Código do Trabalho.

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, do artigo 492.º, o artigo 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.

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, 13 de maio de 2016.

As Deputadas e os Deputados do Bloco de Esquerda,