

João Pereira da Silva

De: Anabela Santos em nome de DAC Correio
Enviado: segunda-feira, 30 de Junho de 2014 09:41
Para: Comissão 10ª - CSST XII
Assunto: FW: Apreciação Pública do(a) Proposta Lei Nº 230/XII

ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA	
Divisão de Apoio às Comissões	
CSST	
Nº Único	499400
Entrada / nº	397
Data	30.06.2014

De: noreply@ar.parlamento.pt [mailto:noreply@ar.parlamento.pt]

Enviada: sexta-feira, 27 de Junho de 2014 12:12

Para: DAC Correio

Assunto: Apreciação Pública do(a) Proposta Lei Nº 230/XII

Contributo para a Apreciação Pública do Proposta Lei Nº 230/XII

Diploma:	Proposta Lei
N.º:	230/XII
Identificação do sujeito ou entidade:	Confederação do Comércio e Serviços de Portugal
Morada ou Sede:	Av. Vasco da Gama nº29
Local:	Lisboa
Código Postal:	1449-032 Lisboa
Endereço Eletrónico:	ccp@ccp.pt
Texto do Contributo:	<p>Proposta de lei N.º 230/XII, sobre a sobrevivência e caducidade de convenções e que suspende a vigência de convenções colectivas I Suspensão de convenções 1. A proposta do Governo vem admitir que uma convenção colectiva possa, no todo ou em parte, ser suspensa temporariamente na sua aplicação. Altera, para tanto, o art. 502º do Código do Trabalho (CT). A medida pode ser instituída mediante a observância de dois requisitos. Um de natureza material, condiciona a admissibilidade da medida à verificação de "situação de crise empresarial, por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos, catástrofes ou outras ocorrências que tenham afectado gravemente a actividade da empresa", desde que tal seja "indispensável para assegurar a viabilidade da empresa e a manutenção dos postos de trabalho". Outro, de natureza formal, exige que a suspensão seja decretada por acordo escrito entre o empregador e as associações sindicais outorgantes. A medida suscita vários reparos. 2. Em primeiro lugar, os motivos que justificam a medida são decalcados dos fundamentos de suspensão do contrato de trabalho em situação de crise empresarial (lay-off) (cfr. arts. 298º/1 CT). Ora, o lay-off: a) é uma medida que tem incidência em um ou mais contratos de trabalho, mas individualmente considerados; b) tem um carácter excepcional; c) tem uma duração limitada no tempo; d) impõe deveres ao empregador, como, por exemplo, o de não distribuir lucros ou aumentar a retribuição a membros dos órgãos sociais na sua vigência; e) inibe a cessação do contrato de trabalho dos trabalhadores abrangidos; f) confere ao(s) trabalhador(es) abrangido(s) direito a parte da retribuição e a uma compensação retributiva, bem como a manter regalias sociais e a exercer outra actividade; g) deve ser negociada com os representantes dos trabalhadores. O lay-off é uma decisão dirigida a certos trabalhadores cujo desempenho o empregador entende poder suspender. A suspensão de convenções colectivas atinge um universo imprevisível de trabalhadores cujas prestações podem ser essenciais. É certo que esta medida não suspende contratos de trabalho individualmente considerados, mas atinge ou pode atingir cegamente um universo muito alargado e indeterminado de trabalhadores a quem a convenção colectiva se aplique, que, por efeito da suspensão, veem suspensos todos os direitos que lhes advenham de negociação colectiva. É verdade que a proposta do Governo exige que a suspensão</p>

seja fundamentada e especifique “o prazo de aplicação e os efeitos decorrentes da mesma”, mas tal não previne que atinja indiscriminadamente trabalhadores que até o próprio empregador não pretenda atingir. 3. Em segundo lugar, a técnica não parece boa, visto que não se percebe o âmbito de aplicação da medida. Se o que se pretende – como o âmbito de negociação e fundamentação da medida indiciam – é que se adopte uma medida com incidência empresa a empresa, tal deveria estar expresso. Dever-se-ia estatuir que a medida de suspensão apenas seria eficaz no âmbito das empresas que a negociassem. 4. Por último, o aspecto formal. As convenções colectivas de trabalho, mesmo os acordos de empresa, são celebradas entre uma empresa, ou um empregador, e uma associação sindical. Parece acertado que, ao arripio e em alteração de anteprojecto anterior, se tenha substituído a comissão sindical de empresa por uma associação sindical, como entidade concelebrante do acordo de suspensão. II Sobrevigência de convenções

1. A proposta do Governo reduz de cinco para três anos o prazo de vigência de cláusula de convenção colectiva que imponha a substituição desta por outra, nomeadamente após denúncia (art. 501º/1 CT). Não acolhe a proposta das Confederações de Empregadores, que propunham uma redução para dois anos. 2. A proposta de lei reduz também de 18 para 12 meses o período mínimo de sobrevigência de convenção após denúncia (art. 501º/3 CT). Não acolhe a proposta das Confederações de Empregadores, que propunham uma redução para 6 meses. 3. A proposta de lei também não acolhe a proposta das Confederações de Empregadores, segundo a qual se deveria limitar à retribuição base e diuturnidades os efeitos nos contratos individuais de trabalho da convenção colectiva, após caducidade e até à entrada em vigor de outra convenção ou decisão arbitral. Hoje, tais efeitos sobrevivem em relação a todas as parcelas da retribuição (art. 501º/6 CT). 4. Todas estas propostas de alteração das Confederações de Empregadores justificam-se pela necessidade de fazer cessar os efeitos de convenção após denúncia, independentemente da sua substituição por outra convenção, não forçando, assim, à negociação precipitada de novos instrumentos de regulamentação colectiva convencionais sempre que tenha sido decretada a denúncia de um que vigore.

Data:

27-06-2014 12:11:43