

## Purificação Nunes

**De:** Geral - Confederaçao do Turismo Portugues [geral@ctp.org.pt]  
**Enviado:** terça-feira, 1 de Julho de 2014 16:38  
**Para:** Comissão 10ª - CSST XII  
**Assunto:** RE: Audição da CTP no âmbito da apreciação, na especialidade, das PPLs n.ºs 230/XII e 231/XII (GOV)  
**Anexos:** PPL 230\_XII\_CTP.pdf; PPL 231\_XII\_CTP.pdf

**Exmo. Senhor  
Presidente  
Comissão de Segurança Social e Trabalho  
Dr. José Manuel Canavarro**



Encarrega-me a senhora Presidente da Comissão Executiva da CTP - Confederação do Turismo Português, Dra. Adília Lisboa, de acusar a recepção e agradecer o convite para a audição no âmbito das Propostas de Lei n.ºs 230/XII (3.ª) (GOV) - Proceda à sétima alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro e 231/XII (3.ª) (GOV) - Prorroga o prazo de suspensão das disposições de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho e das cláusulas de contratos de trabalho a que se refere o n.º 4 do artigo 7.º da Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho.

Lamentavelmente, não será possível à CTP fazer-se representar na aludida audição. Não obstante, segue em anexo a posição desta Confederação atinente às PPL em apreço, propostas com as quais concordámos em sede de CPCS.

Com os nossos melhores cumprimentos,  
**Nuno Bernardo**  
Vogal da Comissão Executiva

CTP - Confederação do Turismo Português  
Avenida 5 de Outubro, n.º 54, 2.º Dt.º  
1050-058 Lisboa - Portugal  
Telefone: (+351) 21 811 09 30 Fax: (+351) 21 811 09 39  
Telemóvel: (+351) 925903825  
Endereço Electrónico: [nuno.bernardo@ctp.org.pt](mailto:nuno.bernardo@ctp.org.pt)  
Site: [www.ctp.org.pt](http://www.ctp.org.pt)



**De:** Comissão 10ª - CSST XII [<mailto:Comissao.10A-CSSTXII@ar.parlamento.pt>]  
**Enviada:** sexta-feira, 27 de Junho de 2014 16:36  
**Para:** [geral@confederacaoturismoportugues.pt](mailto:geral@confederacaoturismoportugues.pt); 'Nuno Bernardo - Confederação do Turismo Português'  
**Cc:** Purificação Nunes; João Pereira da Silva  
**Assunto:** Audição da CTP no âmbito da apreciação, na especialidade, das PPLs n.ºs 230/XII e 231/XII (GOV)

Exmo. Senhor Dr. Francisco Calheiros  
Presidente da Confederação do Turismo Português

A Comissão de Segurança Social e Trabalho deliberou proceder à audição dos parceiros sociais com assento na Comissão Permanente de Concertação Social a respeito das Propostas de Lei n.ºs 230/XII (3.ª) (GOV) - Proceda à sétima alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e 231/XII (3.ª) (GOV) - Prorroga o prazo de suspensão das disposições de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho e das cláusulas de contratos de trabalho a que se refere o n.º 4 do artigo 7.º da Lei n.º 23/2012, de 25 de junho.

Atendendo ao facto de que estas iniciativas legislativas foram hoje aprovadas, na generalidade, encarregame o Senhor Presidente da Comissão de Segurança Social e Trabalho, Deputado José Manuel Canavarro, de convidar VV. Exas. para uma audição no âmbito da sua apreciação, na especialidade, a realizar no próximo **dia 2 de julho, pelas 11:30**, nesta Assembleia da República.

Agradece-se uma resposta positiva ou negativa ao convite e, em caso afirmativo, a indicação dos elementos e respetivas funções dessa confederação que vão estar presentes, com a **maior brevidade possível**.

Com os melhores cumprimentos,

Pela equipa de apoio à Comissão de Segurança Social e Trabalho



Susana Fazenda  
Assembleia da República  
Palácio de São Bento  
1249-068 Lisboa-Portugal  
Telf.+351 21 391 97 66



**PROPOSTA DE LEI N.º 230/XII QUE PROCEDE À SÉTIMA ALTERAÇÃO AO CÓDIGO DO TRABALHO, APROVADO PELA LEI N.º 7/2009, DE 12 DE FEVEREIRO, E ALTERADO PELAS LEIS N.ºS 105/2009, DE 14 DE SETEMBRO, 53/2011, DE 14 DE OUTUBRO, 23/2012, DE 25 DE JUNHO, 47/2012, DE 29 DE AGOSTO, 69/2013, DE 30 DE AGOSTO, E 27/2014, DE 8 DE MAIO**

**Enquadramento**

Portugal, como todos sabemos, atravessou um dos períodos mais difíceis da sua história recente, em muito devido às crises que puseram em evidência e agravaram as debilidades estruturais do país, e em especial pela persistente falta de competitividade, que está também na origem da situação débil em que, ainda, se encontra a nossa economia.

Ora, é nesta conjuntura adversa, com repercussões e ramificações a nível europeu, que Portugal tem levado a cabo uma série de reformas estruturais bastante importantes, umas por iniciativa nacional, outras impostas pelo memorando da *Troika*.

No conjunto de reformas estruturais que têm sido concretizadas, vamos obviamente centrar-nos naquela que tem a ver com a legislação laboral.

As alterações legislativas feitas são, em nossa opinião, importantes porque visaram essencialmente a instituição de uma legislação laboral melhorada e dessa forma capaz de, por um lado, salvaguardar os interesses do trabalhador e, por outro, promover a flexibilidade interna das empresas, munindo-as de instrumentos adequados de resposta a situações de crise.

Muitas críticas têm sido ouvidas pelos mais diversos quadrantes da sociedade portuguesa, alguns deles com eco na imprensa sobrevalorizado e sobre aspectos pouco relevantes.

Por outro lado, entendemos que as alterações que têm sido levadas a cabo não têm relação directa com o desemprego registado, uma vez que as mesmas apenas têm efeitos para o futuro, para os novos contratos de trabalho.





As medidas que têm estado a ser adoptadas no nosso país, no âmbito da legislação laboral, têm procurado, sempre com grande equilíbrio, diríamos, responder aos desafios da crise em geral, da crise endémica do emprego e de algumas das disfuncionalidades nos sistemas clássicos do direito do trabalho. Haverá ainda trabalho importante a fazer no domínio da contratação colectiva, razão pela qual a CTP deu o seu acordo a este último conjunto de alterações em apreço.

Obviamente que existem outros factores que assumem uma importância muito mais directa para a dinamização da economia de um país, e para a captação de investimento, mas esses, mesmo que verificados, podem não ser suficientes se não forem articulados com ajustes que necessariamente têm de ser feitos a par e passo no âmbito da legislação laboral e da dinamização da contratação colectiva.

### No geral

A contratação colectiva deve ser vista, em nossa opinião, como uma resposta pragmática a um determinado circunstancialismo económico e consideramos que devemos enquadrá-la nesse mesmo contexto.

De acordo com a nossa visão, a contratação colectiva tem de acomodar novos custos que neste momento impendem sobre as empresas, tem de acomodar novas estratégias organizativas e tem de saber integrar e corrigir pressões financeiras.

Todos nós temos de reflectir sobre estas realidades e readaptar a nossa forma de olharmos para esta temática, se, de facto, queremos dar um novo alento a esta importante forma de regulação do mercado de trabalho.

O imobilismo em matéria de contratação colectiva em Portugal tem sido por demais evidente, dado que a constante aversão de alguns a mudanças ou ao que é novo tem gerado uma grande entropia nesta área.





Não queremos aqui, nesta sede, distanciarmo-nos do tema essencial, mas entendemos que existem algumas questões interessantes para a discussão interna, mormente, em relação à evolução dos instrumentos de negociação colectiva a nível europeu.

Os padrões de negociação colectiva que vigoram actualmente assentam ainda em sistemas e modelos económicos diferentes dos actuais, afastados da realidade e com fraco espectro junto dos actores do mercado de trabalho.

Podemos afirmar que a mudança de contexto macroeconómico terá necessariamente de conduzir a uma contratação colectiva diferente, de conteúdo mais inovador, mais atenta às necessidades do mercado e com capacidade de adequação, substituição e revisão muito mais célere do que aquilo que hoje se verifica.

Estamos convictos que a Proposta de Lei n.º 230/XII possa apontar novas pistas e potenciar soluções mais inovadoras.

### **Em específico**

A proposta de Lei em apreço resulta de um processo de diálogo e concertação entre o Governo e os Parceiros Sociais.

Durante esse período de negociações, existiram várias opiniões dissonantes e foram reflectidas posições diametralmente opostas.

Não obstante foi possível encontrar um caminho em que a maioria dos Parceiros Sociais se revê. A proposta em apreço não é a proposta que a CTP gostaria de ver reflectida, porque a mesma poderia ter ido mais além de uma forma equilibrada, mas é a proposta que permite, pelo menos, um amplo consenso social em torno da mesma, com vista a um propósito comum: a dinamização da contratação colectiva.

O momento actual da vida do nosso país leva a que sejam tomadas as melhores e mais racionais decisões em prol da melhoria da economia e da consequente criação de emprego.





Neste último aspecto, a contratação colectiva pode ser um factor importante da dinamização do mercado de trabalho.

A flexibilização da contratação colectiva é positiva porque potencia a criação de investimentos e contribui para o aumento da empregabilidade.

Como tal, e atendendo a essas circunstâncias, foi dado o nosso acordo em relação a esta alteração legislativa. Não obstante, sempre se dirá o seguinte em relação aos seguintes artigos:

«Artigo 501.º

[...]

- 1 - A cláusula de convenção que faça depender a cessação da vigência desta da substituição por outro instrumento de regulamentação coletiva de trabalho caduca decorridos três anos sobre a verificação de um dos seguintes factos:
  - a) [...];
  - b) [...];
  - c) [...].
- 2 - [...].
- 3 - Havendo denúncia, a convenção mantém-se em regime de sobrevigência durante o período em que decorra a negociação, incluindo conciliação, mediação ou arbitragem voluntária, ou no mínimo durante 12 meses.
- 4 - Sempre que se verifique uma interrupção da negociação, incluindo conciliação, mediação ou arbitragem voluntária, por um período superior a 30 dias, o prazo de sobrevigência suspende-se.
- 5 - Para efeitos dos n.ºs 3 e 4 o período de negociação, com suspensão, não pode exceder o prazo de 18 meses.
- 6 - Decorrido o período referido nos n.ºs 3 e 5, consoante o caso, a convenção mantém-se em vigor durante 45 dias após qualquer das partes comunicar ao ministério responsável pela área laboral e à outra parte que o processo de negociação terminou sem acordo, após o que caduca.
- 7 - [Anterior n.º 5].

**Comentário [A1]:** Embora transitório, o prazo de caducidade poderia ter sido fixado desde já em dois anos. As mudanças a que todos assistimos nas diversas economias ocorrem muito rapidamente e necessitam de reajustes céleres e em tempo adequado. Um IRCT tem de ser visto como algo que deve estar em permanente evolução, procurando responder às exigências sociais, com vista a atingir os seus fins, sob pena de consequentemente ser ineficaz. Como tal, o prazo fixado de três anos, pode levar a que seja mais difícil adaptar a contratação colectiva a essas novas realidades socioeconómicas.

**Comentário [A2]:** Neste aspecto, consideramos que também se poderia ter ido mais além, como aliás defendemos. Passar de 18 para 12 meses não é dar um salto qualitativo muito acentuado em prol de uma maior celeridade em matéria de sobrevigência. Como sabemos, o prazo é "mínimo" pelo que apenas se encurtaram alguns meses neste processo que é sempre longo e muitas das vezes usado como subterfúgio para que a negociação não se faça efectivamente.

**Comentário [A3]:** Considera-se o prazo exagerado o que apenas reforça o mencionado no comentário A2 *in fine*.

**Comentário [A4]:** Redução acentuada do prazo. Positivo.





- 8 - [Anterior n.º 6].
- 9 - [Anterior n.º 7].
- 10 - [Anterior n.º 8].
- 11 - [Anterior n.º 9].

### Artigo 502.º

#### Cessação e suspensão da vigência de convenção coletiva

- 1 - [...].
- 2 - *A convenção coletiva ou parte dela pode ser suspensa temporariamente na sua aplicação, em situação de crise empresarial, por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos, catástrofes ou outras ocorrências que tenham afetado gravemente a atividade normal da empresa, desde que tal medida seja indispensável para assegurar a viabilidade da empresa e a manutenção dos postos de trabalho, por acordo escrito entre o empregador e as associações sindicais outorgantes sem prejuízo da possibilidade de delegação.*
- 3 - *O acordo previsto no número anterior deve ter menção expressa à fundamentação e determinar o prazo de aplicação da suspensão e os efeitos decorrentes da mesma.*
- 4 - *Aplicam -se à suspensão e à revogação as regras referentes ao depósito e à publicação de convenção coletiva.*
- 5 - *A suspensão e a revogação prejudicam os direitos decorrentes da convenção, salvo se na mesma forem expressamente ressalvados pelas partes.*
- 6 - *O serviço competente do ministério responsável pela área laboral procede à publicação no Boletim do Trabalho e Emprego de aviso sobre a data da suspensão e da cessação da vigência de convenção coletiva, nos termos do artigo anterior.»*

5

**Comentário [A5]:** Positivo, muito embora, na prática, difícil de operacionalizar.

### Artigo 3.º

#### Disposição complementar





## Confederação do Turismo Português

- 1 - No prazo de um ano a contar da entrada em vigor da presente lei, deve ser promovida a alteração do Código do Trabalho no sentido da redução dos prazos referidos nos n.ºs 1 e 3 do artigo 501.º para, respetivamente, dois anos e seis meses, após avaliação positiva pelos parceiros sociais em sede de Comissão Permanente de Concertação Social.
- 2 - Para efeitos do disposto no número anterior, entende-se por avaliação positiva a que resulte do parecer favorável de pelo menos metade das associações sindicais e de pelo menos metade das confederações patronais, com assento permanente na Comissão Permanente de Concertação Social.

6

**Comentário [A6]:** Este artigo apesar de possibilitar a alteração ao Código do Trabalho dos prazos contidos nos números 1 e 3 do artigo 501 está dependente de algumas circunstâncias que podem atrasar o processo, razão pela qual a CTP defendeu que os prazos do artigo 501.º fossem desde logo reduzidos.

Lisboa, 01 de Julho de 2014



Medalha de Ouro  
Mérito Turístico

