

ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA	
Divisão de Apoio às Comissões	
CSST	
N.º Único	499270
Entrada / n.º	303
Data	27/06/2014

Exmo. Senhor
Presidente da Comissão Parlamentar de
Segurança Social e Trabalho
Assembleia da República
Palácio de S. Bento
1249-068 Lisboa

N/Ref. 894/GES/PS/Lisboa, 27.06.2014

Assunto: Apreciação das Proposta de Lei n.º 230/XII – Procede à 7.ª alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro

e

Proposta de Lei n.º 231/XII – 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

Nos termos da Lei, entregamos os nossos pareceres às Propostas de Lei em referência.

Com os melhores cumprimentos,

A Comissão Executiva
do Conselho Nacional da CGTP-IN



APRECIACÃO PÚBLICA

Diploma:

PROPOSTA DE LEI N.º 230/XII - PROCEDE À 7.ª ALTERAÇÃO AO CÓDIGO DO TRABALHO, APROVADO PELA LEI N.º 7/2009, DE 12 DE FEVEREIRO

Identificação do sujeito ou entidade (a)

Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses - Intersindical Nacional

Morada ou Sede:

Rua Victor Cordon, n.º 1

Local:

Lisboa

Código Postal

1249-102 Lisboa

Endereço Electrónico:

cgtp@cgtp.pt

Contributo:

Em anexo

Data

Lisboa, 27 de Junho de 2014

Assinatura



(a) Comissão de trabalhadores, comissão coordenadora, associação sindical, ou associação de empregadores, etc.

**APRECIÇÃO DA PROPOSTA DE LEI N.º 230/XII (3.ª) – PROCEDE À
7.ª ALTERAÇÃO AO CÓDIGO DO TRABALHO, APROVADO PELA LEI
N.º 7/2009, DE 12 DE FEVEREIRO**

Com esta proposta de lei o governo pretende reduzir os prazos de sobrevivência e caducidade das convenções colectivas, previstos no artigo 501.º do Código do Trabalho, visando atribuir, segundo ele “nova dinâmica à contratação colectiva” e alterar o artigo 502.º com a introdução da figura da suspensão da vigência da convenção colectiva, para além da possibilidade de revogação já prevista.

Tratam-se de propostas subordinadas ao intuito de destruir o direito de contratação colectiva, aniquilar as convenções colectivas de trabalho existentes e de eliminar os direitos dos trabalhadores que elas contêm.

Nesta medida e porque se entende ser a contratação colectiva um instrumento estrutural de funcionamento da própria democracia, sem a qual esta não existe, a CGTP rejeita liminarmente as propostas apresentadas, com os seguintes fundamentos:

1- ALTERAÇÕES DO ARTIGO 501.º

É conhecida a posição da CGTP de condenação do regime de caducidade das convenções colectivas. Sempre considerámos que o regime de caducidade apenas servia os interesses do patronato, porquanto coloca nas suas mãos o poder de destruir as convenções colectivas existentes e de recusar a celebração de novas convenções colectivas.

Comparando o número de convenções colectivas celebradas antes de 2003 com as que se celebraram posteriormente, de acordo com o quadro seguinte, verifica-se a justeza da crítica então formulada.

Nº convenções	
ANO	Nº CONV
2000	371
2001	361
2002	337
2003	342
2004	162
2005	252
2006	244
2007	251
2008	296
2009	251
2010	230
2011	170
2012	85
2013	94
2014	58

AS

Consideramos, também, que o regime de caducidade era inconstitucional, na medida em que violava o n.º 3 do artigo 56.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), pois em vez de garantir (ou seja, proteger, assegurar) o exercício do direito de contratação colectiva, mais não fez do que fragilizar esse direito.

Com a proposta agora apresentada o governo prossegue a sua cruzada anti-trabalhadores e anti-contratação colectiva.

Com efeito:

- a) O n.º 1 do artigo 501.º do Código do Trabalho dispõe actualmente que as cláusulas de convenções colectivas, que façam depender a caducidade da convenção da sua substituição por outra convenção, caducam decorridos cinco anos ou sobre a publicação integral da convenção, ou sobre a denúncia, ou sobre a apresentação de proposta de alteração que inclua a referida cláusula.
A actual propostas do governo pretende reduzir o prazo de caducidade das referidas cláusulas para três anos;
- b) O n.º 3 em vigor fixa em 18 meses o período mínimo de sobrevivência das convenções colectivas. Na sua proposta, o governo pretende reduzir este período mínimo para 12 meses;
- c) O n.º 4 (novo), prevê a suspensão do prazo de sobrevivência sempre que haja interrupção da negociação, incluindo conciliação, mediação ou arbitragem voluntária, por período superior a 30 dias;
- d) O n.º 5 (novo), apesar de ininteligível, parece estabelecer um limite máximo de 18 meses, pelo menos, à duração da negociação de convenção cujo período de negociação tenha sido suspenso;
- e) O n.º 6 (que altera o n.º 4 em vigor), reduz de 60 para 45 dias a sobrevivência prevista após a comunicação de qualquer das partes à outra parte e ao ministério responsável pela área laboral, de que a negociação terminou sem acordo, decorridos que sejam o período nos n.ºs 3 e 5, consoante o caso.

Importa desde já chamar a atenção para a redacção da proposta no que se refere ao n.º 5: "Para efeitos dos n.ºs 3 e 4 o período de negociação, com suspensão, não pode exceder o prazo de 18 meses".

Por sua vez no n.º 6 lê-se: Decorrido o período referido nos n.ºs 3 e 5, consoante o caso, ..."

Temos, portanto, dois prazos, um - do n.º 3 - que será o da duração da "negociação, incluindo conciliação, mediação ou arbitragem voluntária, ou no mínimo durante 12 meses", outro, o do n.º 5, que estabelece um limite máximo de 18 meses ao processo de negociação com suspensão. Se só se aplica aos processos com suspensão, não se entende a referência ao n.º 3; se se pretende aplicar ao prazo do n.º 3 e estabelecer efectivamente um limite máximo de sobrevivência (e de duração) para todo e qualquer processo de negociação, não se entende a menção "com suspensão".

No entanto, a apreciação acabada de fazer pouco importa face à enormidade dos objectivos da proposta de desconsideração dos direitos dos trabalhadores, de fragilização das associações sindicais e de destruição da contratação colectiva.

Com efeito, o direito de contratação colectiva é um direito constitucional dos trabalhadores que é exercido pelas associações sindicais (art.º 56.º, n.º 3 da CRP). Não é um direito constitucional das associações patronais, nem dos empregadores. Resulta desta norma, que o Estado tem o dever constitucional de proteger o exercício deste direito dos trabalhadores, tanto mais que está abrangido pelo regime dos direitos, liberdades e garantias, previsto no artigo 17.º da CRP e, conseqüentemente, de proteger o resultado do exercício desse direito que é a convenção colectiva.

Na verdade, a consagração constitucional deste direito como direito dos trabalhadores e não dos empregadores, coloca-o acima de qualquer consideração de igualitarismo das partes da mesma convenção. São os interesses dos trabalhadores, plasmados na convenção colectiva celebrada pelas associações sindicais, que os representam, que têm de ser garantidos, pelo que regimes como o da caducidade imposta por lei e que beneficia exclusivamente os interesses do patronato violam o referido artigo da CRP.

Ao impor a caducidade das convenções colectivas contra a vontade das associações sindicais e dos trabalhadores, a proposta de lei viola também o princípio da autonomia colectiva previsto no artigo 56.º, n.º 1 da CRP. De acordo com esta norma constitucional “compete às associações sindicais defender e promover a defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores que representam”, não ao legislador, nem aos empregadores. Só as associações sindicais podem ajuizar se os interesses dos trabalhadores são melhor defendidos pela convenção em vigor do que pela que a possa alterar ou substituir, tanto mais que, de acordo com o n.º 3 do artigo 503.º do Código do Trabalho, “os direitos decorrentes de convenção só podem ser reduzidos por nova convenção de cujo texto conste, em termos expressos, o seu carácter globalmente mais favorável”.

Por outro lado, não pode ignorar-se que se numa convenção as partes estipulam que a cessação de vigência da convenção depende de a mesma ser substituída por nova convenção, tal resulta da vontade expressa dessas mesmas partes, bem como que a recusa das associações sindicais em aceitarem a sua alteração ou substituição se deve a considerarem que a convenção em vigor serve melhor os interesses dos trabalhadores que representam e que este juízo tem fundamento e é protegido pelo n.º 1 do artigo 56.º da CRP.

Também não pode ignorar-se que o regime de caducidade deste tipo de cláusulas foi previsto no Código de 2009 (aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro), como forma de ultrapassar a impossibilidade de, pelos mecanismos previstos no Código de 2003, ocorrer a caducidade das convenções colectivas que continham tal cláusula.

Com efeito, para além do artigo 501.º do Código do Trabalho de 2009 prever um regime de caducidade para futuro deste tipo de cláusulas, o artigo 10.º da Lei que o aprovou previa um regime transitório de sobrevigência e de caducidade das convenções que continham cláusula que fizesse depender a cessação da sua vigência de substituição por outro instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

Recorde-se ainda, que incumbe ao Estado, nos termos do artigo 485.º do Código do Trabalho, a promoção da contratação colectiva, “de modo que as demais convenções colectivas sejam aplicáveis ao maior número de trabalhadores e de empregadores”.

Vistas as alterações propostas, todas elas visando obter a caducidade das convenções colectivas quanto mais rápido melhor, constata-se que é manifesta a vontade do Governo em violar os limites constitucionais à sua actuação nesta matéria, previstos no artigo 56.º da CRP, interferindo no conteúdo do direito constitucional do exercício do direito de contratação colectiva, enfraquecendo a posição das associações sindicais na negociação, quando são elas as únicas detentoras constitucionais desse direito, coagindo-as com a caducidade caso não aceitem o que o patronato quer, e, simultaneamente, fortalecendo a posição patronal ao ponto de lhe permitir a criação de vazios contratuais. Com esta proposta viola-se também o dever do Estado promover a contratação colectiva, previsto no artigo 485.º do Código do Trabalho, e de que é exemplo o reduzido número de convenções colectivas que têm vindo a ser celebradas após 2003.

2- ALTERAÇÃO DO ARTIGO 502.º

Com a alteração a este artigo pretende-se criar um novo regime: o da suspensão temporária da aplicação da convenção colectiva ou de parte dela, mediante acordo entre o “empregador e as associações sindicais subscritoras, sem prejuízo da possibilidade de delegação. A suspensão poderia ter lugar “em situação de crise empresarial, por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos, catástrofes ou outras ocorrências que tenham afectado gravemente a actividade normal da empresa, desde que tal medida seja indispensável para assegurar a viabilidade da empresa e a manutenção dos postos de trabalho”. O acordo deverá revestir a forma escrita, fazer “menção expressa à fundamentação e determinar o prazo de aplicação da suspensão e os efeitos decorrentes da mesma”, e está sujeita a depósito e a publicação. Finalmente estipula-se que a suspensão prejudica os direitos decorrentes da convenção, salvo se forem expressamente ressalvados pelas partes.

O quadro legal da contratação colectiva que se pretende construir com esta proposta de lei subverte totalmente o seu enquadramento jurídico-constitucional.

Convém recordar que o n.º do artigo 56.º da CRP atribui às associações sindicais o direito de contratação colectiva e obriga o Estado a garanti-lo e que o n.º 4 do mesmo artigo remete para a lei o estabelecimento das regras relativas à legitimidade para a celebração de convenções colectivas e à eficácia das suas normas.

Destas normas resulta ser a convenção colectiva fonte autónoma de direito, ou seja é produtora de normas jurídicas que preenchem o conteúdo dos contratos de trabalho e que, por essa razão não estão na disponibilidade de quem as produziu e dos seus destinatários. A única excepção a esta regra é a prevista no artigo 476.º do Código do Trabalho, segundo o qual, as disposições das convenções colectivas só podem ser afastadas por contrato de trabalho que estabeleça melhores condições para o trabalhador.

Ora, da proposta resulta desde logo que, na ausência de ressalva expressa de direitos pelas partes, o governo não só não salvaguarda a aplicação de determinadas matérias



constantes da convenção, como expressamente determina que a suspensão prejudica os direitos decorrentes da mesma.

No que se refere à eficácia das normas, aspecto que será atingido pela suspensão, no referido n.º 4, não está em causa ser a lei a atribuir-lhes ou recusar-lhes eficácia, porque esta resulta directamente do preceito constitucional. Assim sendo, não se pode admitir esta figura da suspensão, de que resultará, por regra, o prejuízo dos direitos previstos na convenção, a criação de vazios contratuais, com ofensa do conteúdo essencial da garantia constitucional do direito de contratação colectiva e da regulação convencional das relações de trabalho. Ao fazê-lo, o governo está a violar o n.º 4 do artigo 56.º da CRP.

Acresce, por outro lado, que admitir-se a possibilidade da sua eficácia ser suspensa é ignorar que a convenção colectiva já produziu efeitos nos contratos de trabalho, ou seja, as condições de trabalho, nomeadamente os direitos previstos na convenção, já são direitos dos trabalhadores e que, de acordo com o n.º 3 do artigo 503.º do Código do Trabalho “os direitos decorrentes de convenção só podem ser reduzidos por nova convenção de cujo o texto conste, em termos expressos, o seu carácter globalmente mais favorável”. Ora, de acordo com a proposta não se trata de substituir direitos em vigor por outros. Trata-se, sim, de a proposta erigir como regra a suspensão/supressão dos direitos previstos na convenção, passando a aplicar-se as normas previstas na lei geral (v. salário mínimo nacional, horário máximo, etc), originando vazios de regulamentação sempre que a lei for omissa e, designadamente quanto a carreiras e enquadramentos profissionais e descritivos funcionais.

Na verdade, a figura da suspensão surge como o recurso oferecido às entidades patronais para não aplicarem a convenção colectiva a que estão obrigados, nomeadamente nos casos em que a caducidade da convenção não for possível e enquanto não for possível.

Para fazer face às situações tipificadas como justificativas do recurso à suspensão, o ordenamento jurídico tem de há muito outras medidas, também elas desfavoráveis aos trabalhadores, pelo que não se justifica esta proposta, que, para além de prejudicial aos trabalhadores, é também discriminatória. Com efeito, aplicando-se a convenção colectiva apenas aos trabalhadores da empresa filiados nas associações sindicais outorgantes, o acordo de suspensão, outorgado necessariamente por essas mesmas associações, só produzirá efeitos em relação aos trabalhadores por ela abrangidos.

Ora, ao prever que o efeito regra da suspensão da convenção seja suspensão/supressão dos direitos destes trabalhadores dela decorrentes, a proposta de lei estabelece uma situação discriminatória em relação aos trabalhadores não abrangidos pela convenção, porque não filiados nas associações sindicais outorgantes, cujos direitos contratuais não são atingidos e que continuarão a beneficiar das condições de trabalho individualmente acordadas com o empregador. Do exposto é manifesta a violação do artigo 13.º da CRP.

Finalmente, importa ainda referir que o empregador não fica obrigado a demonstrar a situação de crise ou de dificuldades da empresa, nem limitado na sua gestão patrimonial e financeira, pelo que a figura da suspensão é um “passaporte” dado ao empregador para uma mais eficaz exploração dos trabalhadores, “legalizando” o não cumprimento das convenções colectivas.

3- ARTIGO 3.º DA PROPOSTA (disposição complementar)

Com esta disposição complementar o actual legislador anuncia as suas dúvidas quanto à eficácia da proposta ora apresentada, com vista à destruição rápida das convenções colectivas existentes, prometendo a redução dos prazos previstos “nos n.º 1 e 3 do artigo 501.º para, respectivamente, dois anos e seis meses, após avaliação positiva o pelos parceiros...” (n.º 1), considerando como avaliação positiva o “parecer favorável de pelo menos metade das associações sindicais e de pelo menos metade das associações de empregadores, com assento permanente na Comissão Permanente de Concertação Social”.

Trata-se de uma norma programática, anunciadora da continuação do propósito do governo em destruir a contratação colectiva, enquanto instrumento da melhoria das condições de vida e de trabalho dos trabalhadores e de progresso social, e de colocá-la inteiramente ao serviço dos interesses do patronato.

Nesta proclamação de intenções, o que surpreende não são as propostas do governo – sabemos o que pretende e quais os interesses que defende – mas sim a conveniência daqueles que deveriam opôr-se-lhe...

Em face do exposto, a CGTP, no uso do direito conferido pelo n.º 1 do artigo 56.º da Constituição da Republica Portuguesa, repudia as alterações propostas nos artigos 501.º e 502.º do Código do Trabalho por considerá-las atentórias dos direitos e interesses dos trabalhadores e violadoras dos n.ºs 3 e 4 do referido artigo 56.º e do artigo 13.º da CRP, na medida em que:

- a) Subvertem a norma constitucional que atribui às associações sindicais o exercício do direito de contratação colectiva, desequilibrando a sua posição relativa na negociação colectiva ao atribuírem às associações patronais e aos empregadores uma posição determinante na negociação através da ameaça da caducidade;
- b) Apostam na redução dos direitos de trabalhadores e na criação de vazios contratuais, ao invés de garantirem o exercício efectivo do direito de contratação colectiva;
- c) Imiscuem-se na definição da eficácia normativa das convenções colectivas ao admitir a suspensão da convenção colectiva com prejuízo dos direitos decorrentes da mesma, violando neste aspecto, também, o principio da igualdade como acima se referiu.

Lisboa, 27 de Junho de 2014