



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

(Fax: 21 3936951)

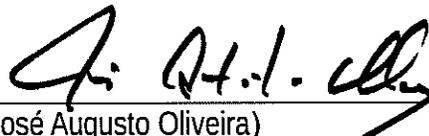
N/Ref. 1748/GES/PS/Lisboa, 19.05.16

Assunto: Apreciação dos Projectos de Lei n.º 163/XIII (1.ª) - repõe o princípio do tratamento mais favorável (BE) Projecto de Lei n.º 169/XIII (1.ª) - repõe o princípio do tratamento mais favorável e regula a sucessão de convenções colectivas de trabalho (PCP)

Nos termos legais, junto se envia os nossos pareceres dos Projectos de Lei em referência.

Com os melhores cumprimentos,

A Comissão Executiva
do Conselho Nacional da CGTP-IN


(José Augusto Oliveira)

Anexo: O citado no texto

Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses

Rua Vitor Cordon, 1-2.º - 1249-102 Lisboa - Portugal - Tel.: +351.21.323 65 00 - Fax: +351.21.323 66 95 - e-mail:cgtp@cgtp.pt



APRECIÇÃO PÚBLICA

Diplomas:

Projecto de Lei n.º 163/XIII (1.ª) - repõe o princípio do tratamento mais favorável

Projecto de Lei n.º 169/XIII (1.ª) - repõe o princípio do tratamento mais favorável e regula a sucessão de convenções colectivas de trabalho

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

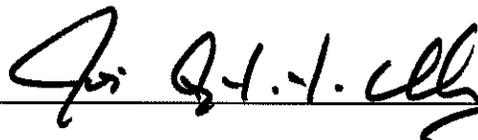
Contributo:

Em anexo

Data

Lisboa, 18 de Maio de 2016

Assinatura

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'J. S. I. C. L. G.', is written over a horizontal line.

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



Projecto de Lei n.º 163/XIII (1.ª) - repõe o princípio do tratamento mais favorável (BE)
Projecto de Lei n.º 169/XIII (1.ª) - repõe o princípio do tratamento mais favorável e regula a
sucessão de convenções colectivas de trabalho (PCP)

(Separata nº 21, DAR, de 23 de Abril de 2016)

APRECIÇÃO DA CGTP-IN

Ambos os projectos de lei visam contribuir para a consagração do Direito de Trabalho como um direito de protecção do trabalhador, especialmente, mediante a reposição do princípio do tratamento mais favorável.

Enquanto o Projecto de Lei n.º 163/XIII procede também à regulamentação dos limites do conteúdo de instrumentos de regulamentação colectiva e das questões de concorrência, quer no âmbito dos instrumentos de regulamentação colectiva negociais quer dos não negociais, deixando as questões relativas à caducidade das convenções colectivas de trabalho para uma próxima iniciativa legislativa própria; o Projecto de Lei n.º 169/XIII trata, desde já, as questões relativas à denúncia e à cessação de vigência das convenções colectivas, pelo que poderemos entender que estes dois projectos concorrentes, se completam entre si.

Princípio do tratamento mais favorável

Os princípios fundamentais do Direito do Trabalho consignados na Constituição da República Portuguesa acolhem um conceito de Direito do Trabalho como um direito de compensação e de protecção do trabalhador, enquanto contraente mais débil na relação de trabalho, reconhecendo o manifesto desequilíbrio entre os poderes do empregador e do trabalhador e a inferioridade substancial da posição deste.

Neste contexto, a conformidade das leis de trabalho à Constituição, ou ao conceito constitucional do direito do trabalho enquanto direito de protecção do trabalhador, traduz-se necessariamente no respeito pelos direitos fundamentais especificamente laborais, em especial dos direitos colectivos, que consubstanciam a dimensão colectiva da relação de trabalho e na imposição de limites aos poderes patronais em nome dos direitos fundamentais dos trabalhadores, enquanto pessoas.

O princípio do tratamento mais favorável é assim um princípio basilar do direito do trabalho, enquanto direito de protecção do trabalhador, que se traduz na prevalência da lei sobre a contratação colectiva, no sentido de impedir retrocessos sociais (garantia de direitos mínimos) e na prevalência da contratação colectiva sobre a lei, no sentido de possibilitar avanços sociais (convenções colectivas de trabalho como instrumentos de progresso).

Nestes termos, o princípio do tratamento mais favorável, radica na ideia de que o direito do trabalho surge e se desenvolve para proteger o trabalhador, postulando soluções sempre mais favoráveis aos vários níveis de regulamentação.

De acordo com esta ideia e à luz da lei actual, o princípio do tratamento mais favorável implica que nem o instrumento de regulamentação colectiva nem o contrato de trabalho individual podem prever condições menos favoráveis que a lei e que, por sua vez, o contrato individual não pode prever condições menos favoráveis que o instrumento de regulamentação colectiva.

Com os Códigos do Trabalho de 2003 e de 2009, o princípio do tratamento mais favorável deixou de estar plenamente assegurado, em particular no que respeita à relação entre a lei e o instrumento de regulamentação colectiva, admitindo-se que este possa dispor em sentido menos favorável que a lei.

Do exposto resulta a importância de que se reveste a reposição do princípio do tratamento mais favorável, afastando as actuais deturpações deste princípio, no âmbito dos quais a lei laboral deixou de ser consagrada como um imperativo mínimo, abaixo do qual não é possível negociar e sendo apenas susceptível de ser melhorada pelos contratos de trabalho colectivo e individual.

Por sua vez as alterações ao Código do Trabalho, relativas aos limites do conteúdo dos instrumentos de regulamentação colectiva negociais (art.º 478.º), aos critérios de prevalência entre instrumentos concorrentes de regulamentação colectiva de trabalho negociais (art.º 482.º) e entre instrumentos concorrentes de regulamentação colectiva de trabalho não negociais (art.º 483.º), e que repõem a definição do instrumento considerado mais favorável por parte do sindicato representativo do maior número dos trabalhadores na empresa, em relação aos quais se verifica a concorrência destes instrumentos, não só reforça a posição dos sindicatos nesta matéria, como, ao garantir que a convenção escolhida é de facto a convenção mais favorável àqueles trabalhadores, reforça também a concretização do princípio do tratamento mais favorável.

Escolha da convenção aplicável (art.º 497.º)

A CGTP tem vindo a reivindicar a revogação deste artigo desde a sua inclusão no Código do Trabalho de 2009. Trata-se de uma medida que permite que o trabalhador, que voluntariamente optou por não ser sindicalizado, possa aderir a uma convenção colectiva aplicável na sua empresa e que considere mais favorável, em substituição da filiação no sindicato que tenha outorgado tal convenção. Criou-se assim um mecanismo que pode incentivar a não filiação sindical e a própria desfiliação e que, conseqüentemente, determinará o enfraquecimento dos sindicatos.

Pode permitir ainda, dada a subordinação e dependência económica do trabalhador ao empregador, que este influencie a escolha do trabalhador e mesmo a sua desfiliação do sindicato em que esteja filiado, se este não for do seu agrado.

Por outro lado, esta norma que privilegia o trabalhador não sindicalizado, permite-lhe, contrariamente com o que sucede com o trabalhador sindicalizado, escolher a convenção colectiva que considere mais vantajosa, colocando-o assim numa situação mais favorável que o trabalhador sindicalizado.

As situações referidas consubstanciam a natureza anti-sindical da medida, pelo que entendemos dever ser definitivamente eliminada.

Caducidade das convenções (art.º 501.º)

O direito de contratação colectiva resulta de um poder próprio, constitucionalmente reconhecido às associações sindicais.

Por sua vez, a convenção colectiva constitui um direito autónomo, criado ao abrigo de uma competência própria, que ao Estado cabe garantir.

Assim, prescrever legalmente a caducidade das convenções colectivas no termo do chamado "período de sobrevivência", contra uma fonte de direito derivada da vontade dos sujeitos colectivos, é atentar contra o dever do Estado de garantir o sistema de contratação e de não interferir num domínio, que é próprio dos actores laborais.

Com efeito, ao impor a caducidade das convenções colectivas de trabalho em vigor, sem assegurar simultaneamente a vigência de outras convenções que as substituam, o Estado contribuiu, não para a promoção da negociação colectiva, mas para que cada vez um maior número de trabalhadores fique sem regulamentação colectiva.

Como sempre afirmámos e a realidade dos dias de hoje nos mostra, a previsão legal da caducidade das convenções não só não combate a estagnação da contratação como, pelo contrário, contribui para a diminuição do número de convenções e de trabalhadores abrangidos por regulamentação colectiva de trabalho.

A caducidade da convenção dificulta também a negociação de nova convenção colectiva de trabalho, nos mesmos âmbitos subjectivo e objectivo, na medida em que obriga as associações sindicais a negociar a partir do nada, da estaca "Zero", sem aproveitar o acervo de direitos conquistados ao longo dos anos e que constituem uma plataforma mínima garantida, abaixo da qual não é possível negociar.

Concordamos, assim, com a eliminação do presente artigo.

Em conclusão, a CGTP-IN considera que a aprovação dos Projectos de Lei n.º 163 e 169/XIII (1.ª) permitirá a reposição do direito do trabalho como um direito de protecção do trabalhador, bem como a reposição do direito de contratação colectiva e o conseqüente fortalecimento dos direitos dos trabalhadores, pelo que lhes dá o seu pleno acordo.

18 de Maio de 2016



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

(Fax: 21 3936951)

N/Ref. 1747/GES/PS/Lisboa, 19.05.16

Assunto: Apreciação dos Projectos de Lei nº 147/XIII – Estabelece o acesso aos direitos educativos a nadadores salvadores e Projecto de Lei n.º 161/XIII – Reconhece o direito a 25 dias de férias no sector privado

Nos termos legais, junto se envia os nossos pareceres dos Projectos de Lei em referência.

Com os melhores cumprimentos,

A Comissão Executiva
do Conselho Nacional da CGTP-IN

(José Augusto Oliveira)

Anexo: O citado no texto

Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses

Rua Vitor Cordon, 1-2.º - 1249-102 Lisboa - Portugal - Tel.: +351.21.323 65 00 - Fax: +351.21.323 66 95 - e-mail:cgtp@cgtp.pt

APRECIÇÃO PÚBLICA

Diploma:

Projecto de Lei nº 147/XIII – Estabelece o acesso aos direitos educativos a nadadores salvadores

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

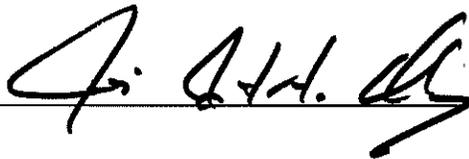
Contributo:

Em anexo

Data

Lisboa, 18 de Maio de 2016

Assinatura

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Ji. A.H. de', is written over a horizontal line.

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



Projeto de Lei nº 147/XIII

Estabelece o acesso aos direitos educativos a nadadores salvadores (BE)

(Separata nº 20, DAR, de 23 de Abril de 2016)

APRECIÇÃO DA CGTP-IN

Este Projeto tem como objetivo garantir aos nadadores salvadores alguns direitos no âmbito da educação enquanto trabalhadores estudantes.

Tendo em conta que esta atividade é comprovadamente exercida maioritariamente por estudantes, é justa a atribuição destes direitos, mas esta deve ser feita com alguma cautela, de modo a não contribuir para que as entidades contratantes afastem os estudantes do desempenho das funções de nadador salvador..

Neste sentido, e considerando as especificidades da função desempenhada, a qual consiste fundamentalmente em garantir a segurança dos banhistas que frequentam as praias e outros espaços vigiados e em última instância em salvar vidas, entendemos que são adequadas todas as soluções que convoquem os estabelecimentos de ensino a estabelecer momentos e épocas especiais de avaliação para os estudantes que estejam a desempenhar atividade de nadadores salvadores, de modo a que não sejam por isso prejudicados. Por outro lado, de mais difícil concretização serão soluções como a prevista na alínea e) da norma proposta, que parece implicar a obrigação de a entidade contratante do nadador salvador o integrar noutra atividade compatível com a frequência de aulas, porquanto nestes casos não há normalmente outra atividade possível além daquela para que o nadador salvador foi contratado.

Em conclusão, a CGTP-IN concorda com o projeto de lei apresentado, mas entende que alguns dos seus aspetos carecem de ponderação, nomeadamente a supra referida alínea e) do proposto artigo 39ºA.

18 de Maio de 2016

APRECIACÃO PÚBLICA

Diploma:

Projecto de Lei nº 161/XIII – Reconhece o direito a 25 dias de férias no sector privado

Identificação do sujeito ou entidade (a)

Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses – Intersindical Nacional

Morada ou Sede:

Rua Vítor Cordon, n.º 1

Local:

Lisboa

Código Postal

1249-102 Lisboa

Endereço Electrónico:

cgtp@cgtp.pt

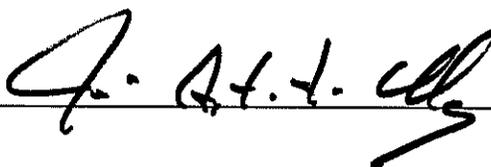
Contributo:

Em anexo

Data

Lisboa, 18 de Maio de 2016

Assinatura

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'J. A. T. C. G.', is written over a horizontal line.

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



Projecto de Lei n.º 161/XIII (1.ª) – Reconhece o direito a 25 dias de férias no sector privado

(Separata nº 20, DAR, de 23 de Abril de 2016)

APRECIÇÃO DA CGTP-IN

O projecto de lei n.º 161/XIII (1.ª), da iniciativa do Grupo Parlamentar do BE, reconhece o direito a 25 dias de férias no sector privado, sem qualquer período de majoração.

O direito a férias está consagrado na Constituição da República Portuguesa (art.º 59.º), como um direito de todos os trabalhadores, integrado num direito mais geral, relativo ao repouso e aos lazeres, e que se consubstancia nos direitos a um limite máximo da jornada de trabalho, ao descanso semanal e a férias periódicas pagas.

Trata-se de um direito irrenunciável, não condicionado à assiduidade e efectividade de serviço, nem à antiguidade do trabalhador e que deve efectivar-se de modo a possibilitar a recuperação física e psíquica dos trabalhadores, bem como a assegurar-lhes condições mínimas de disponibilidade pessoal, de integração na vida familiar e participação social e cultural.

Todavia, a majoração do período de férias consagrado no Código do Trabalho de 2003 e mantida no Código do Trabalho de 2009, até ser revogada pela Lei n.º 23/2012, veio retomar, em parte, o objectivo subjacente à concessão de férias no período anterior ao 25 de Abril, entendida como atribuição de um prémio ou recompensa ao trabalhador. A majoração do período de férias, assente na assiduidade do trabalhador, verificava-se, apenas, em caso de inexistência de faltas injustificadas ou da existência de um número reduzido de faltas justificadas, mesmo que estas se traduzissem no exercício de direitos de trabalhadores, como é o caso, por exemplo, de faltas dadas por motivo de doença ou de acidente de trabalho, ou por morte de familiares.

A própria ausência por motivo de adesão a uma greve e que não consubstancia a existência de uma falta, na medida em que a greve suspende o contrato de trabalho do trabalhador aderente, incluindo o direito à retribuição e os deveres de subordinação e de assiduidade, foi equiparada a "falta" para efeitos da referida majoração.

É assim, neste contexto que a CGTP-IN dá o seu acordo ao Projecto de Lei n.º 161/XIII, e consequentemente ao alargamento para 25 dias do período de férias anuais estabelecido de acordo com os objectivos consagrados na Constituição, esperando que o mesmo venha a ser aprovado.

18 de Maio de 2016