



## SINDICATO NACIONAL DOS QUADROS E TÉCNICOS BANCÁRIOS

Exmo. Senhor  
Dr. Feliciano José Barreiras Duarte  
M. D. Presidente da  
Comissão de Trabalho e Segurança Social  
Palácio de S. Bento  
1249-068 LISBOA

Lisboa, 16 de fevereiro de 2018

Ref.<sup>a</sup> 26/18 - DIR

**Assunto: Proposta quanto aos Projetos lei apresentados pelos Grupos Parlamentares do Partido Comunista Português e do Bloco de Esquerda relativamente a disposições do Código do Trabalho.**

Considerando que o SNQTB, enquanto mais representativo sindicato de bancários no ativo, contando atualmente com cerca de 19.000 sócios, assume plenamente o direito a participar na elaboração da legislação do trabalho, constitucionalmente garantido;

Considerando ainda que o Código de Trabalho é um corpo legislativo de fulcral relevância no ordenamento jurídico português;

Considerando, finalmente, que a negociação coletiva constitui um instrumento de coesão sócio-laboral, condição essencial para o desenvolvimento sustentado das entidades empregadoras e para a realização profissional dos trabalhadores e que as compensações indemnizatórias em caso de cessação de contrato se tratam de uma matéria de termo relevo jurídico-laboral,

vem o SNQTB, na sequência da consulta pública relativa aos Projetos de Lei n.º 713/XIII, n.º 714/XIII, n.º 715/XIII (todos do PCP) e n.º 728/XIII (do Bloco de Esquerda), dar conhecimento a essa Comissão Parlamentar, conforme documento em anexo, das suas propostas no que concerne aos mesmos.

O SNQTB requer ainda a sua audição, em tempo oportuno sobre as propostas ora apresentadas.

Com os melhores cumprimentos.

  
A DIREÇÃO



### **Propostas do Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários quanto aos Projetos lei apresentados pelos Grupos Parlamentares do Partido Comunista Português e do Bloco de Esquerda relativamente a disposições do Código do Trabalho**

#### **Nota introdutória**

As alterações ao Código do Trabalho, efetuadas durante o processo de ajustamento subjacente à intervenção da Troika a que Portugal esteve sujeito, não tiveram um contributo decisivo para a recuperação económica que se registou nos últimos dois anos, a qual se deveu a múltiplos outros fatores.

Outrossim, as alterações legislativas ao regime da contratação coletiva e da compensação indemnizatória em caso de despedimento coletivo redundaram numa destruição do consenso social do estado democrático estabelecido pelo 25.04.1974 e confirmado pelo 25.11.1975.

As alterações à legislação laboral ocorridas nos últimos anos contribuíram decisivamente para a fragilização das relações laborais, desprotegendo os trabalhadores e suas famílias, em detrimento da acumulação de capital, a maior parte das vezes feita em geografias alheias a Portugal e à sociedade portuguesa.

Além disso, ocorreu um inegável crescendo da denúncia unilateral de convenções coletivas por parte dos empregadores, premiando modelos de gestão não baseados na meritocracia, sem cultura de responsabilidade social, e detrimento da criação de valor para os produtos das empresas, com base numa visão de curto prazo, privilegiando o despedimento e fragilização dos trabalhadores, com graves consequências sociais e humanas.



O modelo de desregulação imposto à legislação laboral portuguesa não trouxe afluxo de investimento criador de postos de trabalho qualificados, antes conduzindo a valores mínimos de investimento privado em Portugal.

Importa assim que os verdadeiros fatores de diferenciação e qualificação do país, das empresas e dos seus trabalhadores se centrem nas pessoas, conforme ocorre nos mais avançados regimes laborais europeus, como seja o caso da Alemanha e dos países nórdicos.

Entende o SNQTB que um amplo consenso laboral-social constitui, comprovadamente, um fator indutor de crescimento económico, produtividade, emprego e ganhos para toda a sociedade.

Nesta conformidade, com as propostas ora apresentadas, o SNQTB pugna, em particular, por uma revisão equilibrada das disposições legais sobre valores de indemnização em caso de despedimento coletivo e por um regime legal que permita voltar a colocar a contratação coletiva enquanto pilar basilar da estabilidade laboral.



### **Projeto de Lei n.º 715/XIII**

Quanto a este projeto lei, apresentado igualmente pelo PCP, é proposta uma nova redação aos artigos 3.º, 476.º, 500.º e 502.º do Código do Trabalho.

Cumprе começar por referir que se concorda com a proposta de alteração aos artigos 3.º (*Relações entre fontes de regulação*) e 476.º (*Princípio do tratamento mais favorável*), pois quanto ao artigo 3.º verifica-se um reforço do primado da negociação coletiva, sendo que, relativamente ao artigo 476.º, verifica-se a consolidação do princípio do tratamento mais favorável para o trabalhador.

Concorda-se igualmente com a proposta de alteração ao artigo 500.º (*Denúncia de convenção coletiva*) que prevê a revogação do atual n.º 2, que dispõe que "*Não se considera denúncia a mera proposta de revisão de convenção, não determinando a aplicação do regime de sobrevigência e caducidade.*", o que é consequente com as alterações propostas de alteração ao artigo 502.º que serão abordadas de seguida.

Já no que concerne ao artigo 502.º (*Cessação da vigência de convenção coletiva*), pese embora se discorde da solução adotada pelo legislador, quer no Código do Trabalho de 2003, quer no Código do Trabalho de 2009, ao consagrar a caducidade das convenções coletivas nos moldes aí previstos, considera-se que a solução não pode passar nem por uma vigência indefinida da convenção, nem pelos atuais prazos de caducidade previstos na lei, mas sim pela consagração de um prazo dilatado de vigência da convenção coletiva, por exemplo, de um mínimo de 10 anos, ainda que permitindo a revisão quanto às cláusulas gerais após um período de vigência de 2 anos e quanto às tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária após um período de 1 ano.



Tendo em conta os motivos atrás referidos, não se concorda com o n.º 1 do artigo 502.º, proposto pelo PCP, considerando-se que se deverá manter a possibilidade de caducidade da convenção coletiva, para evitar o risco do imobilismo negocial.

Porém, mantendo-se este regime, propõe-se uma alteração ao n.º 8 do art. 501.º (*Sobrevigência e caducidade de convenção colectiva*) do Código de Trabalho (artigo que o PCP propõe que seja revogado), alargando as matérias protegidas em caso de caducidade da convenção coletiva, nos seguintes termos:

*8 - 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 de trabalho no que respeita a retribuição do trabalhador, categoria e respetiva definição, duração do tempo de trabalho, **representação sindical, subsistemas de saúde, regimes de pensões de reforma complementares** e regimes de proteção social cujos benefícios sejam substitutivos dos assegurados pelo regime geral de segurança social ou com protocolo de substituição do Serviço Nacional de Saúde.*

(a **negrito** as alterações ao texto legal em vigor)

Regressando à proposta de lei do PCP relativa ao art. 502.º, no tocante à revogação do atual n.º 2, o qual consagra a suspensão temporária da vigência da convenção coletiva em caso de 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 as associações de empregadores e as associações sindicais outorgantes, e do atual n.º 3, que prevê o regime da mesma, consideramos que esta possibilidade, sempre



dependente do acordo dos sindicatos, deve continuar a ser prevista, pois pode revelar-se relevante para a preservação de postos de trabalho e/ou atribuição de melhores condições para a cessação de contrato de trabalho por acordo/passagens à reforma, como foi o caso recente do BCP.

Nesta medida, discorda-se da alteração proposta quanto ao n.º 4 do art. 502.º, designadamente quanto à eliminação da suspensão da vigência da convenção coletiva.

Quanto à proposta de alteração do n.º 5 do art. 502.º, que prevê a salvaguarda dos direitos decorrentes da convenção coletiva, relativamente aos contratos de trabalho celebrados anteriormente à revogação da mesma, admite-se essa possibilidade, dentro do princípio da preservação de direitos adquiridos.

Por último quanto à revogação do n.º 6, o qual consagra a publicação no BTE do aviso sobre a data da suspensão e da cessação da vigência da convenção coletiva, discordamos da sua eliminação face ao supra referido.