



Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal

Pátio do Salema, nº 4 - 3º - 1150-062 Lisboa

☎ 21 887 38 44/ 887 48 95 ☒ 21 887 05 10

web: www.fesaht.pt - @ --- fesaht@fesaht.pt

FAX



Para/To: **Comissão Parlamentar da Segurança Social e Trabalho**

Atenção de/Att:

Telefax nº 21 393 69 51

Assunto: Envio de Pareceres

Enviado por/From: Joaquim Pires

N/No 15/16

Data: 2016-05-23

Nº Págª 13 incluindo esta (these one)

Serviço emissor: QEJ 3.5.2

Urgente

Exmos. Senhores,

Junto se envia em anexo ao presente, os seguintes pareceres, a saber:

- ⇒ Projecto de Lei nº 147/XIII – Estabelece o acesso aos direitos educativos a nadadores salvadores (BE);
- ⇒ Projecto de Lei nº 161/XIII – Reconhece o direito a 25 dias úteis de férias no sector privado;
- ⇒ Projecto de Lei nº 163/XIII – Repõe o princípio do tratamento mais favorável (BE);
- ⇒ Projecto de Lei nº 169/XIII – Repõe o princípio do tratamento mais favorável e regula a sucessão de convenções colectivas de trabalho (PCP).

Com os melhores cumprimentos,



APRECIÇÃO PÚBLICA

Diploma:

Proposta de lei n.º _____ (1.ª)

Projectos de lei n.º 147/XIII (1ª)

Identificação do sujeito ou entidade (a)

FESAHT – Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal

Morada ou Sede:

Pátio do Salema, n.º 4 – 3.ºLocal LisboaCódigo Postal 1150-062Endereço Electrónico fesah@fesah.pt

Contributo:

Subscreve-se na integra o parecer da CGTP-IN. Folha Anexa n.º 1

Data Lisboa, 23 de Maio de 2016

Assinatura 

FEDERAÇÃO DOS SINDICATOS DE AGRICULTURA
ALIMENTAÇÃO, BEBIDAS, HOTELARIA E TURISMO DE PORTUGAL
FESAHT
Pátio do Salema n.º 4-3.º - 1150-062 LISBOA
Tel: 21 887 3844 / 21 887 4895 - Fax: 21 887 0510
internet: www.fesah.pt
e-mail: fesah@fesah.pt

(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

APRECIÇÃO PÚBLICA

Diploma:

Proposta de lei n.º _____ (1.ª)

Projectos de lei n.º 161/XIII (1ª)

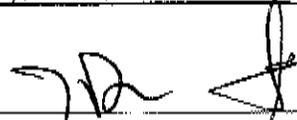
Identificação do sujeito ou entidade (a)

FESAHT – Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal

Morada ou Sede:

Páteo do Salema, n.º 4 – 3.ºLocal LisboaCódigo Postal 1150-062Endereço Electrónico fesaht@fesaht.pt

Contributo:

Subscreve-se na íntegra o parecer da CGTP-IN. Folha Anexa n.º 1Data Lisboa, 23 de Maio de 2016Assinatura 

(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

APRECIÇÃO PÚBLICA

Diploma:

Proposta de lei n.º _____ (1.ª)

Projectos de lei n.º 163/XIII (1ª)

Identificação do sujeito ou entidade (a)

FESAHT – Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal

Morada ou Sede:

Pátio do Salema, n.º 4 – 3.ºLocal LisboaCódigo Postal 1150-062Endereço Electrónico fesaht@fesaht.pt

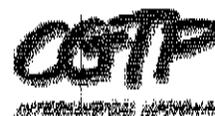
Contributo:

Subscreve-se na íntegra o parecer da CGTP-IN. Folhas Anexas n.º 1, 2 e 3Data Lisboa, 23 de Maio de 2016

Assinatura



(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