



**Bloco de Esquerda**  
*Grupo Parlamentar*

### **Projecto de Lei n.º 177/X**

**Altera o “Código do Trabalho”, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, incrementando a negociação e a contratação colectiva e impedindo a caducidade das convenções colectivas .**

#### **Exposição de motivos**

A globalização neoliberal tem vindo a impôr a desregulamentação das relações laborais subordinando tudo à competitividade, ao livre mercado e ao lucro.

Nesta perspectiva o “Código do Trabalho” e a sua Regulamentação foram aprovados sob a égide da anterior maioria das direitas do governo PSD/CDS, constituindo uma malha jurídica que subverte as relações de trabalho e põe em causa o Direito de Trabalho como sempre o conhecemos.

Como muito bem refere José João Abrantes *in* Questões laborais, citando Hanau/Adomeit, “O Direito do Trabalho nasceu porque a igualdade entre o empregador e o trabalhador não passava de uma ficção. O facto de o trabalhador aparecer como a parte mais fraca e a possibilidade real de o empregador abusar dos poderes que o próprio quadro contratual lhe confere justificaram desde cedo a intervenção do legislador no domínio das relações de trabalho e estiveram na génese deste ramo do Direito do Trabalho enquanto segmento do ordenamento jurídico de fortíssima feição proteccionista”.

Daqui resulta evidente, do princípio da igualdade constitucionalmente garantida, bem como das mais elementares regras do direito e da sua função social, que não se pode tratar de forma igual o que à partida é, no caso vertente, à vista de todos, desigual.

O próprio art.º 4.º da Lei n.º 99/2003, norma chave do diploma, sobre o “Princípio do tratamento mais favorável”, ao fazer com que as normas legais de regulação do trabalho deixem de ser, por regra, dotadas de uma imperatividade mínima em relação à regulamentação colectiva, passando a ter um valor meramente supletivo, dificilmente poderá ser considerado como respeitador dos parâmetros constitucionais.

A situação da contratação colectiva é indissociável das novas regras estabelecidas pelo “Código do Trabalho”, mesmo que seja inegável que já antes havia dificuldades e bloqueamentos. Só que, consabidamente, o “Código” não resolveu os problemas, antes os agravou.

Dados da própria Direcção Geral de Emprego e das Relações de Trabalho, no período de 1 de Julho a 15 de Agosto de 2005 referem que, continuamos a assistir a um aumento do número de convenções colectivas publicadas quando comparado com o período homólogo do ano anterior. Contudo, continuamos ainda a registar valores muito abaixo dos verificados nos anos 2000 a 2003. No que respeita ao número de trabalhadores abrangidos, os valores continuam a ficar muito aquém do desejável.

O perigo de caducidade de convenções colectivas está presente. No mês de Julho caducou já a contratação colectiva nas Industrias Têxteis, Vestuário e Calçado que abrangia mais de 100 mil trabalhadores.

A revogação do “Código de Trabalho” e da sua regulamentação é uma exigência cidadã.

O recente acordo tripartido alcançado em sede de concertação social colocou em evidência a cedência do governo PS ao patronato mantendo, no essencial, o Código de Bagão Félix, defraudando o seu próprio programa.

Esse facto é visível na não reposição do “princípio do tratamento mais favorável”.

Esse facto é visível quer na admissão da caducidade das convenções quer ao consagrar legalmente a subversão da jurisprudência do tribunal constitucional, quanto à “absorção nos contratos de trabalho existentes à data da caducidade, que reporta para o artº 557 do Código de Trabalho, até à entrada em vigor de uma outra convenção colectiva de trabalho ou decisão arbitral” e “quanto à formação dos direitos e deveres em sede dos contratos de trabalho”.

A solução encontrada em sede de concertação social, reportando os direitos colectivos para a esfera individual, é, em si, uma solução restritiva e frágil na sua base, visto que estamos entre intervenientes que não são iguais, não protegendo totalmente a “parte mais fraca” numa relação laboral. No acordo alcançado, algumas matérias como a

retribuição, a duração do tempo de trabalho e categorias profissionais e respectivas definições, são absorvidas nos contratos individuais de trabalho.

No entanto é preciso realçar que como diz João Reis *in* Questões laborais, “a convenção colectiva de trabalho não é constitucionalmente desenhada para ser funcionalizada em ordem a ser incorporada nos contratos individuais”. Na ausência de contratação colectiva, os que trabalhem de novo ficarão unicamente abrangidos pelo contrato individual de trabalho. A desregulamentação laboral vigorará em toda a linha.

A solução encontrada em sede de concertação social, é também negativa ao continuar a insistir numa proposta que transforma a arbitragem obrigatória num instrumento intolerável de intromissão do poder político na contratação colectiva, totalmente à revelia dos normativos da Organização Internacional do Trabalho - OIT-, atribuindo ao governo, na pessoa do Ministro do Trabalho, o poder discricionário de promover ou não promover a arbitragem obrigatória.

A solução encontrada em sede de concertação social é redutora ao nada alterar de substancial no que diz respeito ao direito inalienável à greve, a não ser estender a definição de serviços mínimos à administração indirecta do Estado. Desde logo, o âmbito do que se entende por serviços mínimos é alargado de tal forma que nos parece ultrapassar a protecção pretendida pela Constituição, quase se transformando os serviços mínimos em serviços máximos e consagra-se que a prestação dos serviços mínimos é efectuada sob a autoridade e direcção do empregador - como se a obrigação de prestar serviços mínimos não fosse uma obrigação legal, mas sim subordinada ao contrato de trabalho -. O governo nada propõe para eliminar a chamada “cláusula de paz social”(art. 606º).

Esta “cláusula” consiste na renúncia ao exercício do direito à greve em sede de contratação colectiva, o que, claramente, constitui uma ofensa aos direitos fundamentais e constitucionalmente consagrados. O direito à greve é um direito de exercício colectivo e é atribuído individualmente a todos os trabalhadores, sindicalizados ou não, cabendo apenas às associações sindicais a possibilidade de a declarar. Assim sendo, não nos parece que as associações sindicais possam renunciar a um direito de que não são titulares. Por outro lado, a regulamentação dos serviços mínimos cabe aos sindicatos, tal como defende a OIT, e, contrariamente ao que o governo defende, estes não podem ser limitados por instrumentos de regulamentação colectiva ou definidos pelo ministro.

O Bloco de Esquerda coloca a necessidade imediata de corrigir a desumanidade mais conservadora das políticas das direitas no código laboral, e reforçar a negociação colectiva nomeadamente quanto:

- a) À reintrodução do princípio do tratamento mais favorável para o trabalhador na medida em que este é a parte mais fraca na relação de trabalho;
- b) Ao fim da caducidade das convenções colectivas de trabalho permitindo a manutenção dos direitos dos trabalhadores, até nova convenção;
- c) Ao privilégio que tem de ser atribuído à arbitragem voluntária em detrimento da arbitragem obrigatória;
- d) Ao direito inalienável à greve, e à competência que cabe apenas às associações sindicais em a declarar e a regulamentar os serviços mínimos;

Assim, o Grupo Parlamentar do Bloco de Esquerda, nos termos regimentais e constitucionais aplicáveis, apresenta o seguinte Projecto de Lei :

### **Artigo 1.º**

#### **Objecto**

O presente diploma altera a Lei nº 99/2003, de 27 de Agosto, bem como o Código de Trabalho, publicado em anexo, incrementando a negociação e a contratação colectiva e impedindo a caducidade das convenções colectivas .

### **Artigo 2.º**

**Altera o Código de Trabalho publicado em anexo à Lei nº 99/2003, de 27 de Agosto**

Os artigos 2.º, 3.º, 4.º, 532.º, 533.º, 536.º, 537.º, 541.º, 542.º, 544.º, 554.º, 555.º, 558.º, 560.º, 563.º, 565.º, 575.º, 578.º, 595.º, 596.º, 598.º, 599.º, 601.º e 604.º do Código do Trabalho publicado em anexo da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, passam a ter a seguinte redacção:

“Artigo 2.º

(...)

1 – (...).

2 – (...).

a) (...);

b) (...);

c) (...).

3 – (...).

4 – Os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho não negociais são o regulamento de extensão e o regulamento de condições mínimas.

#### Artigo 3.º

(...)

Os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho não negociais só podem ser emitidos na falta de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho negociais.

#### Artigo 4.º

(...)

1 - As fontes de direito superiores prevalecem sobre fontes inferiores, salvo na parte em que estas, sem oposição daquelas, estabelecem tratamento mais favorável para o trabalhador.

2 - Quando numa disposição deste diploma se declarar que a mesma pode ser afastada por convenção colectiva de trabalho, entende-se que o não pode ser por cláusula de contrato individual.

3 - Eliminar

#### Artigo 532.º

(...)

Os instrumentos de regulamentação colectiva são, sob pena de nulidade, celebrados por escrito e assinados pelos representantes das associações sindicais e, conforme os casos, pelos representantes das associações de empregadores ou das entidades empregadoras interessadas.

#### Artigo 533.º

(...)

1 - Os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho não podem:

a) Limitar o exercício dos direitos fundamentais constitucionalmente garantidos;

- b) Contrariar as normas imperativas;
- c) Incluir qualquer disposição que importe para os trabalhadores tratamento menos favorável do que o estabelecido por lei;
- d) Estabelecer regulamentação das actividades económicas, nomeadamente no tocante aos períodos de funcionamento das empresas, ao regime fiscal e à formação dos preços;
- e) Conferir eficácia retroactiva a qualquer das suas cláusulas, salvo tratando-se de cláusulas de natureza pecuniária de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho negocial.

2 - (...).

#### Artigo 536.º

(...)

1 - Sempre que numa empresa se verifique concorrência de instrumentos de regulamentação colectiva aplicáveis a alguns trabalhadores serão observados os seguintes critérios de prevalência:

- a) Sendo um dos instrumentos concorrentes ou um acordo colectivo ou um acordo de empresa, será esse o aplicável;
- b) Em todos os outros casos, prevalecerá o instrumento que for considerado, no seu conjunto, mais favorável pelo sindicato representativo do maior número dos trabalhadores em relação aos quais se verifica a concorrência desses instrumentos.

2 - No caso previsto na alínea b) do número anterior, o sindicato competente deverá comunicar por escrito ao empregador interessado e à Inspeção-Geral do Trabalho, no prazo de trinta dias a contar da entrada em vigor do último dos instrumentos concorrentes, qual o que considera mais favorável.

3 - Caso a faculdade prevista no número anterior não seja exercida pelo sindicato respectivo no prazo consignado, tal faculdade defere-se aos trabalhadores da empresa em relação aos quais se verifique concorrência, que, no prazo de trinta dias, devem, por maioria, escolher o instrumento mais favorável.

4 - (...).

5 - Na ausência de escolha, quer pelos sindicatos quer pelos trabalhadores, será aplicável o instrumento de publicação mais recente.

6 - (...).

Artigo 537.º

(...)

1 – Sempre que existir concorrência entre instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho de natureza não negocial, o regulamento de extensão afasta a aplicação do regulamento de condições mínimas.

2 – Em caso de concorrência entre regulamentos de extensão, aplica-se o que contiver um tratamento mais favorável ao trabalhador.

Artigo 541.º

(...)

As convenções colectivas de trabalho podem regular:

a) As relações entre as partes outorgantes, nomeadamente no que toca à verificação do cumprimento da convenção e aos meios de resolução de conflitos decorrentes da sua aplicação e revisão;

b) (...);

c) (...);

d) Eliminar.

e) (...).

f) (...).

g) Eliminar.

Artigo 542.º

(...)

1 - (...).

2 - (...).

3 - (...).

4 - (...).

5 - (...).

6 - A pedido da comissão, pode participar nas reuniões, sem direito a voto, um representante do Ministério que tutela a área laboral.

Artigo 544.º

(...)

1 – (...).

2 – (...):

a) (...);

b) (...).

3 - A proposta deve ser apresentada na data da denúncia, sob pena de esta não ter validade.

4 - Das propostas, bem como da documentação que deve acompanhá-las, nomeadamente, a fundamentação económica, serão enviadas cópias ao Ministério que tutela a área laboral.

#### Artigo 554.º

(...)

1 - Em caso de desfiliação dos trabalhadores, dos empregadores ou das respectivas associações, dos sujeitos outorgantes, a convenção colectiva aplica-se até à celebração de nova convenção colectiva.

2 – Eliminar.

#### Artigo 555.º

(...)

1 - Em caso de transmissão, por qualquer título, da titularidade da empresa, do estabelecimento ou de parte de empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica, o instrumento de regulamentação colectiva de trabalho que vincula o transmitente é aplicável ao adquirente, salvo, se entretanto, outro instrumento de regulamentação colectiva de trabalho negocial passar a aplicar-se ao adquirente.

2 - (...).

#### Artigo 556º

(...)

1 – As convenções colectivas e as decisões arbitrais vigoram pelo prazo que delas constar expressamente.

2 – A convenção colectiva e a decisão arbitral mantêm-se em vigor até serem substituídas por outro instrumento de regulamentação colectiva.



Artigo 558.º

(...)

1 - A convenção colectiva pode ser denunciada, no todo ou em parte, por qualquer das entidades que a subscreveram, mediante comunicação escrita dirigida à outra parte, desde que seja acompanhada de uma proposta negocial.

2 - As convenções colectivas não podem ser denunciadas antes de decorridos dez meses após a data da sua entrada em vigor.

3 - A denúncia pode ser feita a todo o tempo quando:

a) As partes outorgantes acordem no princípio da celebração da convenção substitutiva, em caso de cessão total ou parcial, de uma empresa ou estabelecimento;

b) As partes outorgantes acordem na negociação simultânea da redução da duração e da adaptação da organização do tempo de trabalho.

Artigo 560.º

(...)

1 – Eliminar.

2 - (...).

3 - (...).

4 - (...).

Artigo 563.º

(...)

1 – (...).

2 – (...).

3 – (...).

4 - (...).

5 - A adesão pode não abranger todo o conteúdo da convenção a que se refere, mas dela não pode resultar modificação desse conteúdo, ainda que destinada a aplicar-se somente no âmbito da entidade aderente.

Artigo 565.º

(...)

1 – (...).

2 – (...).

3 – (...).

4 – (...).

5 – (...).

6 - Não podem ser árbitros os gerentes, administradores, representantes, empregados, consultores e todos aqueles que tenham interesse financeiro directo nas entidades interessadas na arbitragem ou nas empresas das entidades empregadoras interessadas ou dos associados das organizações interessadas e ainda os cônjuges, parentes e afins em linha recta ou até ao 2.º grau da linha colateral, adoptantes e adoptados das pessoas indicadas.

#### Artigo 575.º

(...)

1 – (...).

2 - (...).

3 - Os regulamentos de extensão, salvo referência expressa em contrário, não são aplicáveis às empresas relativamente às quais exista regulamentação colectiva específica.

#### Artigo 578.º

(...)

Nos casos em que seja inviável o recurso ao regulamento de extensão prevista no artigo anterior, pode ser emitido pelos Ministros responsável pela área laboral e da tutela ou responsável pelo sector de actividade um regulamento de condições mínimas de trabalho sempre que se verifique uma das seguintes condições:

- a) Inexistência de associações sindicais ou patronais;
- b) Recusa reiterada de uma das partes em negociar;
- c) Prática de actos ou manobras dilatórias que, de qualquer modo, impeçam o andamento normal do processo de negociação.

#### Artigo 595.º

(...)

1 – As entidades com legitimidade para decidirem o recurso à greve devem dirigir ao empregador ou à associação de empregadores, e ao Ministério responsável pela área

laboral, por meios idóneos, nomeadamente por escrito ou através dos meios de comunicação social, um aviso prévio, com o prazo mínimo de cinco dias.

2 – Para os casos previstos no número 2 do artigo 598.º, o prazo de aviso prévio é de dez dias.

3 – Eliminar.

#### Artigo 596.º

(...)

1 – (...).

2 – Eliminar.

#### Artigo 598.º

(...)

1 - (...).

2 - (...).

a) (...);

b) (...);

c) (...);

d) (...);

e) (...);

f) (...);

g) Eliminar;

h) Eliminar;

i) Eliminar;

j) Transportes, cargas e descargas de animais e géneros alimentares deterioráveis.

3 - (...).

#### Artigo 599.º

(...)

1 – Compete às associações sindicais e trabalhadores definir e organizar o processo de prestação de serviços mínimos.

2 – Eliminar.

3 – Eliminar.

4 – Eliminar.

5 – Eliminar.

6 – Eliminar.

7 – Eliminar.

#### Artigo 601.º

(...)

No caso de não cumprimento da obrigação de prestação de serviços mínimos, sem prejuízo dos efeitos gerais, o Governo pode determinar a requisição ou mobilização, nos termos previstos na legislação aplicável.

#### Artigo 604.º

(...)

1 – (...).

2 – Eliminar.

### **Artigo 3.º**

#### **Norma revogatória**

1 – São revogados os artigos, 13.º, 14.º, 15.º e 17.º da Lei n.º 99/2003 de 27 de Agosto.

2 – São revogados os artigos 5.º, 531.º, 557.º, 559.º, 567.º, 568.º, 569.º, 570.º, 571.º, 572.º, 589.º, 600.º e 606.º do Código do Trabalho, publicado em anexo à Lei n.º 99/2003 de 27 de Agosto.

3 – São revogados os artigos 406.º a 449.º da Regulamentação do Código do Trabalho, aprovada pela Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

### **Artigo 4.º**

#### **Entrada em vigor**

O presente diploma entra em vigor 30 dias após a sua publicação.

Assembleia da República, 12 de Outubro de 2005

As Deputadas e os Deputados do Bloco de Esquerda