

PROJETO DE LEI N.º 989/XV/2.^a

**REFORÇA A NEGOCIAÇÃO COLETIVA, REPÕE O PRINCÍPIO DO
TRATAMENTO MAIS FAVORÁVEL DO TRABALHADOR E REVOGA O
REGIME DA CADUCIDADE DA CONTRATAÇÃO COLETIVA
(24.^a ALTERAÇÃO AO CÓDIGO DO TRABALHO, APROVADO PELA LEI N.º
7/2009, DE 12 DE FEVEREIRO)**

Exposição de motivos

O esvaziamento da contratação coletiva é um ataque à democracia. Sem negociação coletiva, os trabalhadores são colocados numa relação de total fragilidade em relação aos empregadores. Ora, o atual Código do Trabalho favorece escandalosamente a parte mais forte na relação laboral no que à contratação coletiva diz respeito.

Ao contrário do que sucedia no passado, permite que as convenções coletivas caduquem por decisão unilateral e que lhes suceda o vazio. Esta instituição de um processo mais rápido e fácil para as entidades patronais determinarem a caducidade das convenções coletivas, bem como as alterações feitas em 2012 às regras das portarias de extensão, desequilibraram profundamente as relações laborais, instituíram uma dinâmica de chantagem nas negociações, contribuíram para degradar o conteúdo das novas convenções e limitaram o número de trabalhadores protegidos pela contratação coletiva.

Assistimos a uma degradação dos conteúdos, porque as convenções são negociadas em condições de profundo desequilíbrio, a que acresce a tendência de diminuição da cobertura de trabalhadores por convenções vigentes e que merece preocupação, sobretudo atento o aumento da publicação de portarias de extensão.

Na ausência de contratação coletiva, os trabalhadores contratados posteriormente ficam abrangidos pelo contrato individual de trabalho. Ora, nos termos do n.º 8 do artigo 501.º, 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 individuais de trabalho em algumas matérias como a retribuição, a duração do tempo de trabalho, a categoria profissional e respetiva definição. No entanto, a convenção coletiva de trabalho não é constitucionalmente desenhada para ser funcionalizada em ordem a ser incorporada nos contratos individuais.

É necessário tomar medidas urgentes tendentes ao reequilíbrio do Código do Trabalho que passam por reinscrever o princípio do tratamento mais favorável na sua plenitude e pela revitalização da contratação coletiva. O próprio Governo reconheceu, em sede de Comissão Permanente de Concertação Social, que a lei é tão desequilibrada que propôs que se acordasse uma moratória para a utilização da figura da caducidade para evitar que fosse utilizada de forma abusiva pelas entidades patronais. O prolongamento dessa moratória até 2024, que chegou a constar da “Agenda do Trabalho Digno”, foi abandonada pelo Governo na proposta de lei entregue no Parlamento, em junho de 2022, e não foi incorporada no texto final que culminou na aprovação, pelo Partido Socialista, da Lei n.º 13/2023, de 3 de abril.

Importa clarificar que o abuso da caducidade não é apenas resultado de uma prática errada: é autorizado pela lei. Com efeito, a Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprovou o Código de Trabalho de 2009, corresponde a um flagrante retrocesso nos direitos laborais. As alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, agudizaram violentamente esse processo. Um dos principais alvos deste ataque a direitos fundamentais, consagrados na Constituição da República Portuguesa, foi justamente o direito à contratação coletiva, plasmado no artigo 56.º. É de salientar que o Acórdão n.º 602/2013 do Tribunal Constitucional veio declarar a inconstitucionalidade de várias normas da Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, por as considerar violadoras daquele direito fundamental.

As alterações sucessivas ao Código do Trabalho nos últimos anos colocaram em causa a dimensão individual e coletiva dos direitos dos trabalhadores, configurando alterações paradigmáticas de sentido muito negativo ao regime laboral em Portugal. Com efeito, reconduzir os direitos coletivos para a esfera individual, ficcionando, de uma forma artificial e falaciosa, a paridade entre trabalhadores e empregadores opera uma

transfiguração que fragiliza ainda mais a posição do trabalhador que ocupa o lugar de parte mais débil no seio da relação laboral.

O legislador português colocou, de facto, em crise também o tratamento mais favorável ao trabalhador, que se assume como um princípio essencial com vista a assegurar um maior equilíbrio no quadro das relações laborais. Tal princípio permite a escolha, de entre várias normas aptas a regular uma relação laboral, daquela que fixe condições mais favoráveis ao trabalhador, ainda que se trate de uma norma de hierarquia inferior. Ora, este princípio tem sido delapidado em nome de uma alegada necessidade de flexibilização das relações laborais, o que tem contribuído para uma fragilização das garantias dos trabalhadores.

Na nossa doutrina, o designado princípio do “favor laboratoris” tinha assento no artigo 13.º da Lei do Contrato de Trabalho (LCT), aprovada pelo Decreto-Lei n.º 49 408, de 24 de novembro de 1969, conjugado com o artigo 6.º, n.º 1, alínea c) do Decreto-Lei n.º 519-C1/79. Deste princípio decorria que, a menos que se estivesse perante normas imperativas absolutas, isto é, de que resultasse uma proibição de derrogação por fonte inferior ou, no caso de normas supletivas ou dispositivas, em que houvesse a permissão de afastamento independentemente de maior ou menor favorabilidade, seria possível através de instrumento de regulamentação coletiva (com exceção da portaria de condições de trabalho) estabelecer regime diferente do legal desde que mais favorável ao trabalhador.

Com o Código de Trabalho de 2003, exceto no caso das normas imperativas, passou a vigorar a regra de que os preceitos legais poderiam ser afastados por instrumentos de regulamentação coletiva quer em sentido mais favorável, quer em sentido menos favorável ao trabalhador. Tal alteração, constante do artigo 4.º, n.º 1 do CT, suscitou, na doutrina, muitas dúvidas quanto à sua constitucionalidade.

Ora, o artigo 3.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, não recuperou o princípio do tratamento mais favorável e, nesse sentido, em coerência, mudou-se a epígrafe para “Relações entre fontes de regulação”. O n.º 3 do artigo 3.º limita-se a indicar, expressamente, um elenco de normas laborais semi-imperativas conforme já acontecia, em relação a algumas delas, no Código de 2003. Assim sendo, a necessidade de recuperar o princípio do tratamento mais favorável, na aceção da revogada LCT, mantém-se.

O Bloco de Esquerda tem defendido e proposto que é urgente reequilibrar a legislação laboral. Equilibrar a legislação laboral é uma condição fundamental de justiça social que responde aos períodos de crise e que nos define enquanto país.

Assim, nos termos constitucionais e regimentais aplicáveis, as Deputadas e os Deputados do Grupo Parlamentar do Bloco de Esquerda apresentam o seguinte Projeto de Lei:

Artigo 1.º

Objeto

A presente lei reforça a negociação coletiva, repõe o princípio do tratamento mais favorável do trabalhador e revoga o regime da caducidade da contratação coletiva, alterando, para o efeito, o Código de Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual.

Artigo 2.º

Alteração ao Código do Trabalho

Os artigos 3.º, 139.º, 476.º, 478.º, 482.º, 486.º, 492.º, 499.º e 502.º, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, passam a ter a seguinte redação:

«Artigo 3.º

Relações entre fontes de regulação

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

Artigo 139.º

Regime do termo resolutivo

O regime do contrato de trabalho a termo resolutivo, constante da presente subsecção, pode ser afastado por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho de sentido mais favorável ao trabalhador.

Artigo 476.º

Princípio do tratamento mais favorável

1 - Os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho não podem implicar para o trabalhador tratamento menos favorável do que o estipulado por lei.

2 - As condições de trabalho fixadas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho só podem ser substituídas por nova convenção coletiva de trabalho ou decisão arbitral com caráter globalmente mais favorável reconhecido pelos seus subscritores.

3 - As disposições dos instrumentos de regulamentação coletiva só podem ser afastadas por contrato de trabalho quando este estabeleça condições mais favoráveis para o trabalhador.

Artigo 478.º

Limites do conteúdo de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho

1 - Os instrumentos de regulamentação coletiva 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 atividades económicas, nomeadamente no tocante aos períodos de funcionamento das empresas, ao regime fiscal e à formação dos preços e exercício da atividade de empresas de trabalho temporário, incluindo o contrato de utilização;
- e) Conferir eficácia retroativa a qualquer das suas cláusulas, salvo tratando-se de cláusulas de natureza pecuniária de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial.

2 - (...).

Artigo 482.º

Concorrência entre instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho negociais

1 - (...):

a) Sendo um dos instrumentos concorrentes um acordo coletivo ou um acordo de empresa será esse o aplicável;

b) Em todos os casos não contemplados na alínea a), 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 à entidade patronal interessada e ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral, 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 respetivo 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 - A declaração e a deliberação previstas no n.º 2 e n.º 3 são irrevogáveis até ao termo da vigência do instrumento por eles adotado.

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

6 - No caso de os instrumentos concorrentes terem sido publicados na mesma data, aplica-se o que regular a principal atividade da empresa.

Artigo 486.º

Proposta negocial

1 - (...).

2 - (...):

a) (...);

b) (...);

c) (Revogado).

3 - A proposta deve ser apresentada na data da denúncia da convenção em vigor, sob pena de ser considerada inválida.

4 - Das propostas, bem como da documentação que deve acompanhá-las, nomeadamente a fundamentação económica, são enviadas cópias ao ministério responsável pela área laboral.

Artigo 492.º

(...)

1 - (...):

- a) (...);
- b) (...);
- c) (...);
- d) (...);
- e) (...);
- f) (...);
- g) (...);
- h) (...).

2 - (...):

- a) (...);
- b) (...);
- c) (...);
- d) (...);
- e) (...);
- f) (...);
- g) (...).
- h) (Revogado).

3 - (...).

4 – (...).

Artigo 499.º

(...)

1 – (...).

2 – (...).

3 - A convenção coletiva mantém-se em vigor enquanto não for substituída por outro instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

Artigo 500.º

(...)

1 – (...).

2 – (...).

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

4 – (anterior n.º 3).

5 – Não se considera denúncia a mera proposta de revisão de convenção.

Artigo 502.º

(...)

1 – (...):

a) (...);

b) Substituição por outra convenção coletiva.

2 - Aplicam-se à revogação as regras referentes ao depósito e à publicação de convenção coletiva.

3 - A revogação não prejudica os direitos decorrentes da convenção, salvo se as partes acordarem expressamente em sentido contrário.

4 - O serviço competente do ministério responsável pela área laboral procede à publicação no Boletim do Trabalho e Emprego de aviso sobre a data da cessação da vigência de convenção coletiva.».

Artigo 3.º

Norma revogatória

1 - São revogados os artigos 497.º, 500.º-A, 501.º, 501.º-A, 510.º, 511.º e 513.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

2 - É revogada a alínea c) do n.º 2, do artigo 486.º e a alínea h) do n.º 2 do artigo 492.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Artigo 4.º

Entrada em vigor

A presente lei entra em vigor 30 dias após a sua publicação.

Assembleia da República, 13 de dezembro de 2023.

As Deputadas e os Deputados do Bloco de Esquerda,

José Soeiro; Pedro Filipe Soares; Joana Mortágua;

Isabel Pires; Mariana Mortágua