



**PARTIDO COMUNISTA PORTUGUÊS**  
**Grupo Parlamentar**

Projeto de Lei n.º 941/XIV/3.<sup>a</sup>

Repõe o princípio do tratamento mais favorável do trabalhador, elimina a caducidade da contratação coletiva e regula a sucessão de convenções coletivas de trabalho (17.<sup>a</sup> alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro)

**Exposição de Motivos**

Ao longo da XIII Legislatura, como de resto desde 2003, o PCP trouxe por diversas vezes à Assembleia da República a discussão dos direitos inscritos na contratação coletiva e o próprio direito de contratação coletiva, com o objetivo de acabar com a caducidade dos contratos coletivos e repor o princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador.

Estas normas gravosas foram introduzidas pelo Governo PSD/CDS em 2003, pioradas pelo Governo PS de maioria absoluta em 2009, agravadas pelo Governo PSD/CDS em 2012, agravamento que foi mantido pelo Governo minoritário do PS com o apoio do PSD e do CDS.

É inaceitável que se tenha introduzido a norma da caducidade das convenções coletivas e se tenha permitido o estabelecimento de condições laborais piores que as previstas na lei pondo em causa o princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador.

A caducidade significa que em cada negociação, foi dada a possibilidade às associações patronais de, recusando-se a negociar, fazerem caducar os contratos coletivos de trabalho para pôr em causa os direitos que estes consagram. Foi-lhes dada a possibilidade de fazerem chantagem sobre os trabalhadores e os seus sindicatos, colocando-os perante a falsa alternativa entre a caducidade ou o acordo para a redução de direitos.

Foi afirmado que estas normas iriam dinamizar a contratação coletiva, mas a realidade é o contrário: menos contratos, menos trabalhadores envolvidos. Passaram 16 anos e nunca mais a contratação coletiva atingiu os níveis existentes antes destas normas gravosas do Código do Trabalho terem sido impostas.

Foi publicada a declaração de caducidade de dezenas de convenções coletivas, mas as consequências nefastas não ficaram por aí porque em contratos negociados e publicados foram condicionados e amputados direitos. E o problema não ficou lá atrás no tempo, todos os anos se repete a chantagem das associações patronais.

Hoje persistem tentativas patronais para impor a eliminação de feriados municipais, o corte de pausas de 10 minutos essenciais à saúde dos trabalhadores, a redução a um quarto do

pagamento do trabalho extraordinário, em dias feriados e de folga, o corte para metade do valor do pagamento do trabalho noturno, a fixação generalizada da desregulação dos horários, ou o corte no subsídio de apoio aos filhos que há muito existe no sector têxtil.

A última alteração ao Código do Trabalho juntou à causa de caducidade a possibilidade da mesma se verificar aquando da extinção de uma associação sindical ou de uma associação patronal outorgante de uma convenção coletiva, excetuando-se os casos em que a extinção de associação patronal ou de associação sindical seja voluntária e com o intuito de fazer caducar a convenção coletiva.

Consequentemente, sempre que se não prove que o intuito da dissolução da associação patronal foi a extinção da convenção coletiva, haverá caducidade desta.

Como forma de salvaguardar os direitos dos trabalhadores, defende o PCP que é dever do Estado promover e garantir o direito de contratação coletiva reconhecido às associações sindicais e às associações patronais sendo que a caducidade da contratação coletiva deve ocorrer unicamente por acordo das partes que a outorgam.

Para além disto, a referida alteração ao Código do Trabalho deixou fixado o presente envenenado da arbitragem obrigatória, mas os direitos dos trabalhadores não podem ficar sujeitos à discricionariedade da decisão de colégios arbitrais. A solução exige o fim da caducidade, assegurar que um contrato só seja substituído por outro contrato livremente negociado. É isso que o PCP propõe com esta iniciativa legislativa.

A luta reivindicativa, organizada a partir dos locais de trabalho, está na origem da contratação coletiva. Sobretudo depois da Revolução de Abril, representou um sinal de progresso nas relações laborais, mas também de aprofundamento da democracia participativa. A contratação coletiva tem um papel estruturante na regulação do trabalho, é um instrumento de consagração de direitos conquistados com a luta e simultaneamente condição para o desenvolvimento e progresso do país.

O direito de negociação e contratação coletiva é reconhecido aos trabalhadores na Constituição e integra o elenco de direitos fundamentais consagrados em convenções internacionais.

Os direitos dos trabalhadores, a valorização do trabalho e dos trabalhadores, representam uma dimensão essencial para o desenvolvimento e o futuro do país. Se há lição que se tira dos últimos anos é a de que a defesa, reposição e conquista de direitos, indispensável para a melhoria das condições de vida dos trabalhadores e do povo constitui ao mesmo tempo um fator decisivo para o crescimento económico e a criação de emprego.

Se há lição que se pode tirar é que a política de agravamento da exploração e empobrecimento, de cortes de salários, de pensões e de outros direitos sociais foi, não só uma política de injustiça social, mas também de recessão, desemprego e afundamento do País.

Urge por isso, a rejeição total desse caminho e a revogação dessas medidas. Pelos direitos dos trabalhadores, para distribuir a riqueza criada de forma mais justa, mas também para criar mais emprego, para estimular o desenvolvimento económico é preciso revogar as normas gravosas da legislação laboral.

Por isso mesmo, neste projeto de lei o PCP propõe a reposição do princípio do tratamento mais favorável e a proibição da caducidade dos contratos coletivos de trabalho.

Assim, ao abrigo da alínea b) do artigo 156.º da Constituição e da alínea b) do n.º 1 do artigo 4.º do Regimento, o Grupo Parlamentar do PCP apresenta o seguinte Projeto de Lei:

#### Artigo 1.º

##### Objeto

A presente lei procede à 17.ª alteração ao Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, que aprova a revisão do Código do Trabalho, alterada pelas Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, Lei n.º 53/2011, de 14 de outubro, Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, Lei n.º 47/2012, de 29 de agosto, Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto, Lei n.º 27/2014, de 08 de maio, Lei n.º 55/2014, de 25 de agosto, Lei n.º 28/2015, de 14 de abril, Lei n.º 120/2015, de 01 de setembro, Lei n.º 8/2016, de 01 de abril, Lei n.º 28/2016, de 23 de agosto, Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, Lei n.º 14/2018, de 19 de março, Lei n.º 90/2019, de 04 de setembro, Lei n.º 93/2019, de 04 de setembro e Lei n.º 18/2021, de 08 de abril.

#### Artigo 2.º

##### Alteração ao Anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro

Os artigos 3.º, 476.º, 500.º, 502.º do Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação atual, passam a ter a seguinte redação:

«[...]»

#### Artigo 3.º

(...)

1 - Aos contratos de trabalho aplicam-se:

- a) As normas legais sobre regulamentação de trabalho;
- b) Os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho;

- c) Os usos laborais que não contrariem a lei e os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho;
- d) O princípio da boa-fé.

2 - As fontes de direito superiores prevalecem sempre sobre as fontes de direito inferiores, salvo na parte em que estas estabeleçam tratamento mais favorável para o trabalhador.

3 – As normas legais sobre regulamentação de trabalho podem ser afastadas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, quando este estabeleça condições mais favoráveis para o trabalhador, salvo quando delas resultar o contrário.

4 - As normas legais sobre regulamentação de trabalho só podem ser afastadas por contrato individual de trabalho quando este estabeleça condições mais favoráveis para o trabalhador, se delas não resultar o contrário.

5 – As normas legais reguladoras de contrato de trabalho não podem ser afastadas por portaria de condições de trabalho.

6 – As normas dos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho só podem ser afastadas por contrato de trabalho quando este estabeleça condições mais favoráveis para o trabalhador.

#### Artigo 476.º

(...)

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

#### Artigo 500º

##### Denúncia de convenção coletiva

Qualquer das partes pode denunciar a convenção coletiva com efeitos no termo de cada período de vigência, mediante comunicação dirigida à outra parte, acompanhada da respetiva proposta negocial.

#### Artigo 502.º

##### Cessaçã o da vigência de convenção coletiva

- 1 - A convenção coletiva apenas pode cessar mediante revogação por acordo das partes.
- 2 – Revogado.
- 3 – Revogado.
- 4 - Aplicam-se à revogação as regras referentes ao depósito e à publicação de convenção coletiva.
- 5 – A revogação não prejudica os direitos decorrentes da convenção, continuando o respetivo regime a aplicar-se aos contratos individuais de trabalho anteriormente celebrados e às respetivas renovações.
- 6 – Revogado.
- 7 – Revogado.

8 – Revogado.

[...]»

Artigo 3º  
Norma revogatória

São revogados os artigos 5.º e 10.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova a revisão do Código do Trabalho, e os artigos 447.º n.º 9, 456.º n.º 3, 497.º, 501.º, os números 2, 3, 6, 7 e 8 do artigo 502.º, n.º 2 do artigo 512.º e artigo 513.º do Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual.

Artigo 4º  
Entrada em vigor

A presente lei entra em vigor no dia seguinte à sua publicação.

Assembleia da República, 16 de setembro de 2021

Os Deputados,

DIANA FERREIRA; ANTÓNIO FILIPE; JOÃO OLIVEIRA; PAULA SANTOS; JERÓNIMO DE SOUSA; JOÃO DIAS; ALMA RIVERA; DUARTE ALVES; BRUNO DIAS; ANA MESQUITA