

Exmo. Senhor  
Dr. Pedro Roque  
Presidente da Comissão de Trabalho e Segurança Social da Assembleia da República,

Por indicação do Senhor Presidente da CIP, junto se envia, em anexo, Nota Crítica desta Confederação sobre a Proposta de Lei 63/XIV [Governo], que Procede à suspensão excepcional de prazos associados à sobrevivência e caducidade de convenção coletiva de trabalho.

Com os melhores cumprimentos.

Nuno Biscaya

DAJSL – Departamento dos Assuntos Jurídicos e Sócio-Laborais



Praça das Indústrias | 1300-307 LISBOA  
Tel.: +351 21 316 47 42 | Fax: +351 21 357 99 86  
E.mail: [dajsl@cip.org.pt](mailto:dajsl@cip.org.pt)  
[www.cip.org.pt](http://www.cip.org.pt)

## **Proposta de Lei 63/XIV [Governo]**

### **Procede à suspensão excecional de prazos associados à sobrevivência e caducidade de convenção coletiva de trabalho**

#### **– Nota Crítica da CIP –**

#### **1.**

A apresentação da Proposta de Lei (doravante PL) em referência, por parte do Governo, assume, factualmente, contornos absolutamente criticáveis em que sobressai, desde logo, a maior desconsideração e desprezo pelo Parceiros Sociais.

A **primeira referência** pública a tal Proposta surge no Comunicado do Conselho de Ministros de **08 de outubro de 2020**:

*“2. Foi apreciada, na generalidade, a proposta de lei que procede à suspensão excecional do prazo de contagem de prazos associados à caducidade e sobrevivência dos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, nos termos previstos no Código do Trabalho.*

*A presente proposta de lei, a submeter à Assembleia da República, visa suspender, de modo transitório e excecional, o prazo de sobrevivência da convenção coletiva de trabalho, prevenindo o surgimento de lacunas na cobertura da contratação coletiva, seja pelo esgotamento dos prazos de processos de denúncia já iniciados, seja pelo desencadeamento de novas denúncias.*

*O diploma constitui, assim, mais um elemento de resposta das políticas públicas à crise suscitada pela doença COVID-19, que o Governo defende dever pautar-se pelos princípios da qualidade do emprego e do trabalho e pelo reafirmar da dimensão coletiva das relações de trabalho.”.*

A **segunda** referência consta de um “Argumentário” do Governo, apresentado pelo Ministro das Finanças por ocasião da apresentação pública da Proposta de Lei de Orçamento de Estado para 2021, **no dia 13 de outubro de 2020**.

Nas págs. 4, 8 e 20 desse documento, refere-se que se vai estabelecer uma “*moratória de 24 meses à caducidade das convenções coletivas de trabalho*”, justificada para apoio à “*economia e o emprego*” – cfr. pág. 8 –, com o argumento de que tal medida abrangerá “*cerca de 400 acordos coletivos e perto de 3 milhões de trabalhadores, que assim manterão os seus direitos laborais intactos durante os próximos dois anos.*” – cfr. págs. 8 e 20.

Uma **terceira** alusão a tal medida surge no “*ORÇAMENTO DO ESTADO E PERSPETIVAS PARA 2021 - Documento de suporte para discussão em sede de CPCS*”, documento distribuído pelo Governo em **15 de outubro de 2020**:

Ponto “*2.3. Promover a contratação coletiva*”: O Governo pretende promover a contratação coletiva através de, entre outras medidas, proceder “*a título transitório e excecional (...) a uma suspensão da contagem de prazos associados à caducidade e sobrevivência dos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, prevenindo por essa via o surgimento de lacunas na cobertura da contratação coletiva, seja pelo efeito da suspensão dos prazos de processos de denúncia já iniciados, seja pelo efeito dissuasor sobre novas denúncias.*”.

Em **quarto** lugar, na Agenda para a reunião da CPCS de 30 de outubro de 2020, **recebida pela CIP por mail de 28 de outubro de 2020, às 21:07**, pode ler-se:

Ponto “*2) Consulta sobre suspensão excecional dos prazos de sobrevivência da contratação coletiva*”.

Em quinto lugar, em **30 de outubro de 2020**, na própria reunião da CPCS, aquando da distribuição do documento do Governo “*Consulta aos Parceiros Sociais Suspensão dos prazos de sobrevivência que conduzem à caducidade*” (por mail, às 10:40, desse mesmo dia), solicitando “*o envio de contributos sobre a matéria em assunto, até à próxima 3<sup>af</sup>, dia 3 de novembro*”.

Finalmente, em **sexto lugar**, no Comunicado do Conselho de Ministros de **05 de novembro de 2020**:

“*3. Foi aprovada, após audição com os parceiros sociais com assento na Comissão Permanente de Concertação Social, a proposta de lei que procede à suspensão excecional do prazo de contagem de prazos associados à caducidade e sobrevivência dos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, nos termos previstos no Código do Trabalho.*”

*A presente proposta de lei, a submeter à Assembleia da República, visa suspender, de modo transitório e excecional, o prazo de sobrevigência da convenção coletiva de trabalho, prevenindo o surgimento de lacunas na cobertura da contratação coletiva, seja pelo esgotamento dos prazos de processos de denúncia já iniciados, seja pelo desencadeamento de novas denúncias.*

*O diploma constitui, assim, mais um elemento de resposta das políticas públicas à crise suscitada pela doença Covid-19, que o Governo defende dever pautar-se pelos princípios da qualidade do emprego e do trabalho e pelo reafirmar da dimensão coletiva das relações de trabalho.”* (sublinhado nosso).

**Ou seja, em vésperas de apresentação da Proposta de Lei de Orçamento de Estado, o Governo aprovou a PL em referência e apresentou os seus contornos publicamente, antes sequer de proceder à sua apresentação em sede de CPCS.**

**Na perspetiva da CIP, o supramencionado encadeamento de factos consubstancia uma instrumentalização inaceitável e repudiável da Concertação Social e do Diálogo Social.**

**Na própria reunião da CPCS, de 30 de outubro de 2020, ante a solicitação pelo Governo de contributos aos Parceiros Sociais até ao dia 03 de novembro de 2020, a CIP deixou bem ressaltado o seu juízo e repúdio relativamente a essa instrumentalização e deixou logo clara a sua posição de manifesta rejeição da proposta do Governo.**

Posição essa que a CIP também já tinha expressado no Contributo que remeteu ao Governo, em 22 de outubro de 2020, sobre o citado documento “*ORÇAMENTO DO ESTADO E PERSPETIVAS PARA 2021 - Documento de suporte para discussão em sede de CPCS*”, aduzindo argumentário que, aqui, se retoma e desenvolve.

## 2.

A PL em referência visa suspender, por um período de 24 meses contados a partir da entrada em vigor da respetiva lei que, eventualmente, se lhe siga, os prazos de sobrevivência das convenções coletivas de trabalho, previstos nos n.ºs 3 a 7 do artigo 501.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual, compreendendo, nessa suspensão, os prazos de sobrevivência que se apliquem na sequência de denúncia de convenção coletiva realizada a partir da dita entrada em vigor, bem como os prazos de sobrevivência que estejam em curso, na sequência de denúncia de convenção coletiva de trabalho já realizada – cfr. artigos 1º e 2º da PL.

Em termos práticos, caso a PL fosse aprovada, **o iter para a caducidade poderá, mesmo, prolongar-se por mais de 4 anos**, mormente se uma das partes recorrer ao mecanismo previsto no artigo 501º-A (Arbitragem para a suspensão do período de sobrevivência e mediação) do Código do Trabalho (doravante CT).

Para além desse aspeto – a duração da suspensão –, a PL prevê, também, a **aplicação do diploma aos prazos de caducidade em curso**, relativamente a convenções coletivas de trabalho já denunciadas, sem deixar absolutamente inequívoca a sua inaplicabilidade, por juridicamente aberrante, aos processos cujos prazos de sobrevivência, pela legislação vigente, já se encontram esgotados.

Acresce, ainda, que, no âmbito da pandemia da doença COVID-19, medidas, configuradas e qualificadas como excecionais e temporárias, que o Governo tem criado para apoiar as empresas, o emprego e as famílias, têm seguido, como paradigma, a duração inicial de 3 meses – cfr. o designado “lay-off simplificado” e outras medidas que se lhe seguiram e que com ele “coabitaram”.

Daí que não se entenda, de todo, que a medida prevista na PL em apreço surja com uma duração de 24 meses, ou seja: **2 anos !**

E, também ela, qualificada como excecional e transitória.

Sendo, como é, em todas as situações, o surto pandémico a *ratio* invocada, como sustentar tamanha disparidade ?

Mais: sendo a *ratio* a pandemia e tendo esta sido declarada pela Organização Mundial de Saúde em 11 de março de 2020, o que pode o Governo aduzir para justificar a aplicação da solução a denúncias feitas anteriormente a essa data ?

Ou pretende-se, com a alegada excecionalidade e transitoriedade, inventar ingredientes tão-só para obnubilar a avaliação num juízo de inconstitucionalidade ?

É que a solução que a PL em apreço consubstancia, enferma de inconstitucionalidade por claramente contendente com o princípio da autonomia coletiva que o artigo 56º da Constituição da República Portuguesa (doravante CRP) consagra, sendo, também, violadora da Convenção n.º 98 da OIT, cujo cerne consiste na liberdade que, em sede de negociação coletiva, deve imperar.

Ou o real fundamento e intuito que subjazem a uma tal Proposta são ainda mais sinuosos e obscuros, procurando iludir e disfarçar a senda que verdadeiramente quer trilhar, no caminho para cristalização e inerente sobrevigência eterna ?

E tudo isso sob a máscara de uma apregoada intenção – o fomento e revitalização da negociação coletiva –, que de real nada tem, mas que funcione como pálio a uma evidente violação da Lei, por que o Governo enveredou, com a não publicação dos avisos de cessação de vigência.

Aliás, a PL em análise, no conteúdo e alcance que encerra, significaria deitar por terra toda uma evolução da contratação coletiva em Portugal, iniciada em 2003, aprofundada em 2009, e continuamente atualizada até ao momento presente, a qual, mantendo uma taxa elevada de cobertura dos trabalhadores por conta de outrem por Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho (IRCT), entre 87% e 91%, tem permitido atualizar os conteúdos negociados, adaptando as convenções aos tempos e realidades por que vão passando.

**Mais ainda: face ao quadro legal presentemente em vigor, onde a caducidade das convenções coletivas opera no âmbito de um processo moroso, complicado e burocrático, o que dá tempo mais do que suficiente às partes para maturarem e ponderarem as suas posições, a PL em apreço só vem introduzir mais demora e entropia, num envolvimento agonizante, à adoção de um novo quadro convencional regulador das relações laborais.**

Ante este quadro, **a medida consubstanciada no projeto de diploma em apreço – importa que se vinque, desde já, e *infra* se reitere – , assume-se totalmente falha de razoabilidade e inadequada ao objeto a que intenta aplicar-se, pelo que todo o conteúdo da PL se revela, para a CIP, linear e frontalmente rejeitável.**

### 3.

A CIP comunga da preocupação em dinamizar a negociação coletiva desde há muitos anos, por forma a que esta desempenhe o seu papel de real estabilizador das relações laborais, não só pela melhoria das condições de trabalho que incorpora como pelos ajustamentos às realidades setoriais e empresariais que proporciona.

Na perspetiva da CIP, a Contratação Coletiva – expressão do diálogo social ao nível setorial, regional e empresarial – revela-se, também ela, não só indispensável à manutenção da paz social, como decisiva na produtividade e, assim, na competitividade das nossas empresas.

Em síntese, no que ao enquadramento legal da contratação coletiva diz respeito, podem apontar-se três grandes marcos desde o início deste século XXI, a saber:

- No Código do Trabalho de 2003, a introdução do princípio geral da negociabilidade, propiciando os equilíbrios que as próprias partes tenham por mais ajustados;
- Com o Código do Trabalho de 2009, procurou contrariar-se o imobilismo que a sobrevivência eterna das convenções coletivas de trabalho potenciava;
- Com a revisão deste último Código, através da Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, promoveu-se a descentralização organizada da contratação coletiva.

No Código do Trabalho de 2003, foi introduzido o **princípio geral da negociabilidade** nos casos em que não estejam em causa normas legais imperativas (v. artigo 4º do CT/2003).

Passou, então, a admitir-se, ao contrário do que sucedia anteriormente (v. n.º 1 do artigo 13º da LCT e na alínea c) do n.º 1 do artigo 6º do DL 519-C1/79, de 29 de dezembro), que as partes, não se concluindo, na exegese da norma legal, pela verificação de qualquer imperatividade nem previsão que aponte em qualquer sentido, possam negociar, para mais ou para menos, as soluções na mesma consubstanciada.

Consequentemente, o CT (tanto o de 2003, como o de 2009) concretizou essa tarefa limitadora, através da previsão de normas de conteúdo fixo (não negociáveis nem para mais nem para menos), de conteúdo máximo (só negociáveis para menos), de conteúdo mínimo (só negociáveis para mais), ou de baias delimitadoras de mínimos e máximos dentro das quais a negociabilidade tem de ater-se.

Um princípio – o princípio geral da negociabilidade – com resultados bem constatáveis e que foi sendo firmado e confirmado em alguns sectores marcantes da nossa economia.

**A revisão do Código, operada em 2009, para além de outros objetivos do maior relevo, visou também contribuir para vencer o imobilismo que a sobrevivência eterna das convenções coletivas de trabalho potenciava.**

Tornava-se, então, absolutamente imperioso proceder à remoção dos obstáculos que, na altura, se colocavam à revitalização e operacionalização da contratação coletiva.

Muito embora **a caducidade e, portanto, o fim do regime de sobrevivência das convenções coletivas até substituição por outro IRCT** – o chamado regime de sobrevivência eterna, fixado no artigo 11º do citado DL 519-C1/79 –, já constasse do CT/2003 (v. artigo 557º), a verdade é que, fruto da interpretação que, ainda que de modo nem pacífico nem uniforme, prevaleceu, essa mesma caducidade se deparou com obstáculos intransponíveis durante a vigência do mesmo CT/2003.

Tais obstáculos colocavam-se, sobretudo, relativamente a convenções coletivas onde constava a cláusula da sobrevivência eterna, ainda que tão só em resultado de mera transcrição do texto legal vigente na altura em que foram celebradas ou revistas.

Convenções essas que vigoravam em setores marcantes da economia nacional.

Foi nesse quadro que ficaram subsumidas convenções com denúncias há muito operadas e com prazos de sobrevigência há muito esgotados e que, aquando da respetiva denúncia, preenchiam os requisitos impostos pelo artigo 13º da Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto.

A urgência em ver resolvida, com clareza e segurança, a questão da caducidade das convenções era, ainda, motivada por outras duas ordens de razões, a saber:

Por um lado, a existência e vigência, em simultâneo, de vários Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho (IRCT's) aplicáveis numa mesma empresa.

Este tipo de situação assume-se como um seríssimo obstáculo – por vezes, verdadeiro bloqueio – à gestão racional e equilibrada das empresas, bem como um assinalável fator de desigualdade, não raro dificilmente gerível.

Daí que, na prática, fossem os “picos” das várias convenções que acabassem por ter efetiva aplicação prática.

Ou seja, o regime laboral aplicável nas empresas onde isto sucedia, acabava por ser uma mescla de soluções convencionais, precisamente as mais vantajosas, uma a uma, em termos de favorabilidade ao trabalhador.

Há muito que era sentida e apregoada a necessidade de resolver este problema, mediante a criação de um mecanismo que conduzisse à aplicação, em cada momento, de um só instrumento de regulamentação coletiva na empresa.

Uma segunda ordem de razões residia no facto, comumente observável, de um acentuado imobilismo em que se encontrava mergulhado o conteúdo das convenções.

De resto, de acordo com os dados da Direção Geral de Emprego e Relações de Trabalho (DGERT), verifica-se que foi nos anos de 2007 e 2008 – ou seja, 4 anos após a entrada em vigor do CT/2003, que adotou, como princípio geral, a negociabilidade e o mecanismo da caducidade –, que se assistiu ao maior volume da contratação coletiva em número de trabalhadores abrangidos:

- em 2007, foram publicadas 251 convenções e abrangidos 1.521.277 trabalhadores; e,
- em 2008, foram publicadas 296 convenções e abrangidos 1.894.846 trabalhadores.

Recorde-se que, anteriormente, as alterações das convenções se limitavam, com muita frequência, à atualização do conteúdo de cláusulas de expressão pecuniária, sendo quase completamente impermeável à introdução de conteúdos mais relacionados com a flexibilidade, que o mercado, amiúde, ia exigindo.

Foi, portanto, também norteadada pelo referido objetivo de operacionalização e revitalização da negociação coletiva, que se encarou a resolução, com equilíbrio, mas, também, com eficácia, da questão da caducidade nos termos em que acabou por ficar plasmada tanto na Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, como no CT/2009.

Em maio de 2011, o Governo Português formalizou com a “Troika” (Fundo Monetário Internacional, Comissão Europeia e Banco Central Europeu), um pedido de ajuda externa com vista ao resgate financeiro de Portugal, através da assunção dos compromissos constantes do *“Memorando de Entendimento sobre as Condicionantes de Política Económica”*.

Após a entrada em funções do anterior Governo – em 21 de junho de 2011 –, foi encetado, em sede de Comissão Permanente de Concertação Social (doravante CPCS), um novo processo negocial que culminou com a assinatura, em 18 de janeiro de 2012, do *“Compromisso para o Crescimento, Competitividade e Emprego”*.

No seguimento desse Compromisso, foi publicada Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, que procedeu à terceira alteração ao CT/2009.

A publicação desta Lei levou ao acentuar das críticas que já vinham sendo formuladas quanto ao que os seus autores designavam como excessiva individualização das relações de trabalho – críticas que tinham base no instituto da adaptabilidade individual e grupal, acentuadas perante a introdução das figuras do banco de horas individual e, também, grupal.

Ora, de facto, foi ante a constatação de enorme dificuldade, não raro, impossibilidade, em introduzir flexibilidade na organização do tempo de trabalho através da contratação coletiva, mormente através da instituição do banco de horas – era reduzido o número de convenções coletivas onde esse instituto se mostrava acolhido –, com vista a aumentar a competitividade, que se desenhou e consagrou, na citada Lei, o designado “banco de horas individual”.

E essa consagração não foi despicienda, bem pelo contrário, na ulterior dinâmica da adoção desse instituto em sede de contratação coletiva.

Verifica-se, ainda assim, que, não obstante a relação direta entre o trabalhador e o respetivo empregador ter ganho, então, maior conteúdo negocial, a contratação coletiva, como mecanismo de ajustamento às especificidades sectoriais e empresariais, continuou a deter primazia e latitude bem superior – atente-se, por exemplo, nos limites máximos de horas e mínimos de percentagens de adesão, no caso da adaptabilidade e banco de horas grupais, quando previstos em IRCT, face ao consignado para estas mesmas figuras, quando obtidas por acordo individual.

Sucedo que, como se sabe, o regime do Banco de Horas Individual foi revogado pela Lei n.º 93/2019, de 04 de setembro.

Assim sendo, como é, alterar o quadro presentemente vigente para a contratação coletiva, suspendendo prazos, ainda que de forma alegadamente excepcional e temporária – o que o período de 24 meses praticamente desmistifica –, é não só retirar a um universo muito grande de empresas este instrumento do maior relevo na flexibilidade que a competitividade impõe, como contribuir negativamente para a dinamização que se diz querer imprimir à contratação coletiva.

A consagração, no nosso País, do **princípio da dupla filiação**, ou seja, que as convenções coletivas só se aplicam, diretamente, ao empregador que as subscreve ou filiado em associação de empregadores celebrante, bem como aos trabalhadores ao seu serviço que sejam membros de associação sindical celebrante, tem colocado em evidência o relevo das Portarias de Extensão.

Portarias de Extensão, pressupõem convenções a estender, ou seja, dinâmica negocial potenciada.

É comumente reconhecido que, através destes instrumentos administrativos – Portarias de Extensão –, se alarga substancialmente o âmbito subjetivo das convenções, que hoje se mantém elevado – como se disse, a taxa de cobertura dos trabalhadores por conta de outrem por IRCT tem oscilado entre 87% e 91%.

As **Portarias de Extensão** permitem, assim, que os efeitos negociais se possam refletir num universo abrangente, ultrapassando, desta forma, o limite do âmbito subjetivo restrito que emerge da reduzida filiação empregadora e sindical verificável no nosso País.

Como consequência deste efeito, outros efeitos acrescem umbilicalmente ligados à Portarias de Extensão e que não podem, nem devem, ser menosprezados, como, por exemplo, a promoção da lealdade concorrencial – sujeitando as empresas do mesmo sector de atividade a condições iguais, em termos de obrigações laborais –, o incentivo ao associativismo, o fomento da formalidade na atividade económica e a dinamização da contratação coletiva.

Reiterando o já supra expresso ou induzido, novamente se vinca que, aquando do início da grande reforma da legislação laboral, encetada em 2003, a contratação coletiva revelava notória desadequação ao mundo real que intentava disciplinar e inseria-se num quadro que potenciava o seu próprio imobilismo.

Ao nível legal, muitos dos constrangimentos então verificáveis, estão hoje muito atenuados e alguns mesmo ultrapassados.

E, ao contrário do que, na “Exposição de Motivos” da PL em apreço se quer fazer querer, a contratação coletiva não tem de estagnar em ciclos económicos recessivos.

E não é, não pode ser, apenas pelo número de convenções, que conclusões definitivas, a esse respeito, podem ser extraídas.

Mas sim, desde logo e também, por um lado, **pelas funções que a contratação coletiva desempenha e que se espera que desempenhe.**

Já em 2006, a Comissão Europeia, no “Livro Verde - Modernizar o direito do trabalho para enfrentar os desafios do século XXI” reconhecia que: *“A evolução da relação entre a lei e as convenções colectivas reflecte-se na aplicação destas convenções a novas problemáticas (reestruturações, competitividade, acesso à formação, por exemplo) e a novas categorias de trabalhadores (como os trabalhadores temporários). As convenções colectivas já não se limitam a desempenhar um papel auxiliar na complementação de condições de trabalho previamente definidas por lei. Hoje, são instrumentos importantes, que servem para adaptar os princípios legais a situações económicas concretas e circunstâncias particulares de sectores específicos.”*.

A Contratação Coletiva, como anteriormente deixámos ressaltado e aqui se reaviva, não só permite ajustamentos do quadro legal às especificidades setoriais e a melhoria das condições de trabalho, como, igualmente, se revela indispensável à manutenção da paz social, decisiva na produtividade e, assim, na competitividade das nossas empresas.

O ajustamento do quadro legal que, por via da Contratação Coletiva, tem sido feito às especificidades no “terreno”, tem perpassado por alguns institutos do maior relevo, como a organização do tempo de trabalho, a maternidade e paternidade, a formação profissional, a segurança e saúde no trabalho, bem como temas mais clássicos como as tabelas salariais.

E isso apesar de se constatar que grande parte das empresas e, em particular, das micro e pequenas, dispõe de recursos humanos muito limitados, denotando particulares dificuldades na implementação de alguns desses institutos.

Por outro lado, a avaliação do estado da contratação coletiva não pode deixar de focalizar-se, também e como parâmetro de relevo assinalável, nas matérias que são hoje disciplinadas, na natureza dos instrumentos (contratos coletivos versus acordos coletivos ou acordos de empresa), na dimensão dos setores e relevo destes ao nível da atividade económica.

Ao nível da atividade económica, verifica-se que muitos setores estão hoje, não obstante a pandemia causada pelo COVID-19, francamente melhores, mais modernos e mais exportadores, com taxas de crescimento e emprego há muito não verificados.

Estes setores aproveitaram as virtualidades ínsitas no novo quadro em que se insere a contratação coletiva, renovando os seus conteúdos, inovando regimes e disciplinando, de acordo com as necessidades sentidas no terreno e, tal como acaba de ressaltar-se, institutos do maior relevo como sejam a organização do tempo de trabalho (aqui incluído o banco de horas, a adaptabilidade e os horários concentrados), o trabalho suplementar, o trabalho noturno, a contratação a termo, as férias, etc.

Setores como o metalúrgico, o calçado ou o material elétrico e eletrónico – setores tradicionais da nossa economia –, ultrapassaram a crise de 2008/2009, ganharam maior dinâmica, reforçaram-se, aumentaram as exportações e expandiram a sua força de trabalho.

Esta alavancagem, mormente no que à força de trabalho diz respeito, deve-se, também e em grande medida, à renovação e introdução de novos conteúdos na contratação coletiva.

A título de mero exemplo, as categorias profissionais. Os antigos quadros descritivos das profissões nos setores foram revistos e modernizados, tendo sido suprimidas muitas profissões que já não existiam e criadas outras que se tornaram absolutamente incontornáveis.

Um outro exemplo marcante diz respeito à promoção das qualificações dos trabalhadores, o que passa pelo tratamento que a contratação coletiva tem conferido, sobretudo na última década, à formação profissional.

Prospectivamente, o advento da digitalização da economia e a designada “quarta” revolução industrial, muito maiores exigências vai colocar à contratação coletiva neste domínio, mormente exigências que se prendem com a celeridade vertiginosa com que se criam e destroem profissões e/ou categorias profissionais.

**Aliás, é, de facto, incompreensível que, num momento em que o Governo lançou a discussão em torno do “Livro Verde sobre o Futuro do Trabalho”, apresente, também, ao Parlamento, a PL em referência, que visa suspender os prazos de sobrevivência.**

E isto porque, entre as principais matérias que o Governo intenta discutir no âmbito do referido Livro Verde, contam-se: «- *As dinâmicas de transformação do emprego decorrentes das transições em curso, e desde logo, da automação e da transição digital; - A expansão do teletrabalho; - As plataformas digitais e o trabalho prestado através delas; - O surgimento dos chamados “nómadas digitais”; - A proteção social nas novas formas de trabalho; - A centralidade da formação e das competências, em sentido lato; - As questões do associativismo e da representação dos trabalhadores;- Clima, ambiente e território».*

**Matérias estas cujos contornos e tratamento se encontram profundamente condicionados pelo desenvolvimento e conformação que obtenham ao nível da contratação coletiva.**

Verifica-se, porém, que alguns setores – demasiados setores para o que tínhamos e temos como desejável – ainda não conseguiram aproveitar as virtualidades que o quadro legal propicia ao desenvolvimento da contratação coletiva.

Ora não pode nem deve ser subtraído a estes setores um quadro que, também a eles, lhes permita alcançar soluções tendentes ao seu crescimento e desenvolvimento.

Agora, uma palavra sobre as **pretensas lacunas**.

Com a revisão do CT/2009 e como resposta a uma alegada preocupação de evitar vazios, criou-se a figura da **arbitragem necessária**, com possibilidade de ser requerida passados doze meses sobre a caducidade da convenção, se não houver no sector/empresa convenção aplicável à maioria dos trabalhadores, e competindo ao colégio arbitral a definição do respetivo objeto se as partes a tal respeito não se entenderem.

Também com vista a “prevenir a ocorrência de lacunas decorrentes da caducidade das convenções coletivas” foi, ainda, prevista a figura da “**Arbitragem para a suspensão do período de sobrevigência e mediação**”, através do aditamento do artigo 501º-A ao CT, introduzido pela Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro, na sequência do Acordo tripartido para «Combater a precariedade e reduzir a segmentação laboral e promover um maior dinamismo da negociação coletiva», subscrito pelo Governo e a maioria dos Parceiros Sociais com assento na CPCS, 30 de maio de 2018.

Dispondo o quadro legal vigente destes instrumentos, adotados, precisamente, com a invocação do objetivo de evitar “vazios”, onde fica a pertinência para a necessidade, quanto a este particular, ora invocada pela PL em análise ?

**Tal pertinência resulta nula, acentuando a convicção de que os objetivos realmente prosseguidos pela PL são bem diversos.**

#### **4.**

A “*Exposição de motivos*” do Governo, vertida no PL em análise, encontra-se imbuída de alegações e argumentos que se revelam contraditórios e incoerentes, baseiam-se em meras conjecturas e não correspondem à realidade.

#### **a)**

A contradição e incoerência, emergem, claramente, do seguinte:

Na “*Exposição de Motivos*” da PL em análise, o próprio Governo reconhece que nos encontramos “*Numa época de aprofundamento dos processos de globalização, de intensificação da concorrência nas economias à escala mundial e de transformações profundas e aceleradas nos mercados de trabalho*”.

E, também segundo o Governo, “*a liberdade das partes para negociar e a promoção do dinamismo da contratação coletiva são fatores essenciais. Por um lado, para o equilíbrio nas relações laborais e, por outro lado, como fonte de equilíbrio na adaptação à mudança, na*

*salvaguarda dos direitos dos trabalhadores e da coesão social, sendo também um instrumento crítico para os setores e empresas prosseguirem agendas de modernização, que são fundamentais para a manutenção e criação de emprego.” (sublinhado nosso).*

**Acresce que, como se viu anteriormente, a discussão em torno do “Livro Verde sobre o Futuro do Trabalho”, que o Governo intenta realizar em Concertação Social, contém temas da maior relevância, cujo contributo decisivo só pode ser obtido ao nível da Contratação Coletiva** (repete-se: «- *As dinâmicas de transformação do emprego decorrentes das transições em curso, e desde logo, da automação e da transição digital; - A expansão do teletrabalho; - As plataformas digitais e o trabalho prestado através delas; - O surgimento dos chamados “nómadas digitais”; - A proteção social nas novas formas de trabalho; - A centralidade da formação e das competências, em sentido lato; - As questões do associativismo e da representação dos trabalhadores;- Clima, ambiente e território»).*

Assim sendo, e tornando-se absolutamente imperioso, como condição *sine qua non*, que as partes se encontrem motivadas para a negociação, como explicar a suspensão de prazos ora proposta ?

**Tal suspensão terá, como efeito direto e imediato, a retração das partes e a sua indisponibilidade para qualquer dinâmica negocial.**

A previsão de se estabelecer uma *“suspensão excepcional dos prazos de sobrevivência de convenção coletiva de trabalho”* (cfr. artigo 1º da PL), revela-se, isso sim, potenciadora de imobilismo e estagnação, quer na dinâmica quer nos conteúdos da contratação coletiva, quando, amiúde, se reitera e apregoa a necessidade da revitalização daquela dinâmica e do enriquecimento e atualização destes conteúdos.

E tudo isso quando setores há onde vigoram convenções coletivas completamente desfasadas da realidade, onde esta já não se revê minimamente, e onde outro papel não resta à contratação coletiva aplicável a não ser constituir um peso morto, obstrutor e gerador de permanente conflitualidade.

**b)**

Mas, como se disse, o Governo também se socorre de meras conjeturas, desprovidas de base sustentável que as credibilize, quando refere, em sede de “Exposição de Motivos” da PL em análise, que *“Com efeito, em períodos de crise, a retração da confiança e das perspetivas dos agentes económicos traduz-se, muitas vezes, numa menor propensão para a negociação e para a sua renovação, podendo inclusive conduzir a um aumento das situações de denúncia unilateral das convenções coletivas (...).”* (sublinhado nosso).

É que não faz qualquer sentido recorrer, como faz o Governo, a exemplos anteriores (e, subjacente a tal referência, encontra-se a crise cujo pico máximo teve lugar em 2012 – cfr. o já citado documento do Governo *“Consulta aos Parceiros Sociais Suspensão dos prazos de sobrevigência que conduzem à caducidade”*, de 30/10/2020), quando para os mesmos exemplos concorreram circunstâncias que pouco ou nada tiveram a ver com a crise económica – falamos, em concreto, da suspensão da publicação de Portarias de Extensão.

A atitude do Governo consubstancia, pois, igualmente, também um total desprezo pelo mecanismo que apregoa querer dinamizar: a Contratação Coletiva como expressão do Diálogo Social.

Mas não se quedam, por aí, os reparos críticos a esta declarada intenção.

Com efeito,

**c)**

Não corresponde, ainda, à realidade, dizer-se, como se diz na “Exposição de Motivos” da PL em referência:

- Que *“a retração da confiança e das perspetivas dos agentes económicos traduz-se, muitas vezes, numa menor propensão para a negociação e para a sua renovação, podendo inclusive conduzir (...) à verificação de lacunas decorrentes da caducidade destes instrumentos.”*; ou
- Que *“a presente proposta de lei, a submeter à Assembleia da República, visa suspender, de modo transitório e excecional, a contagem de prazos associados à sobrevigência dos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, prevenindo o surgimento de lacunas na cobertura da contratação coletiva, seja pelo esgotamento dos prazos de processos de*

*denúncia já iniciados, seja pelo desencadeamento de novas denúncias.”* (sublinhados nossos).

Tais argumentos só são invocáveis se se omitir aspetos fulcrais do quadro jurídico que presentemente nos rege, já analisados na presente Nota Crítica e que aqui importa reiterar.

A invocação desses argumentos – prevenção de lacunas – não surge agora *ex novo*, antes repete o que, em 2009, foi determinante na criação da já citada “arbitragem necessária”.

Em 2009, como se disse, foi introduzida no nosso Código do Trabalho a figura da **arbitragem necessária** (v. artigos 510º e segs. do CT), acionável a pedido de uma das partes, quando não tenha sido celebrada uma convenção coletiva nos doze meses subsequentes à verificação da caducidade e não existam, celebradas pelas mesmas partes ou por quaisquer outras, convenções aplicáveis a, pelo menos, 50% dos trabalhadores da empresa, grupo de empresas ou sector a que respeita a convenção caducada, sendo que tal acionamento tem de ocorrer no ano subsequente ao termo daquele prazo de doze meses.

Mas, também, como já se disse, com vista a “*prevenir a ocorrência de lacunas decorrentes da caducidade das convenções coletivas*” foi recentemente criada a “**Arbitragem para a suspensão do período de sobrevigência e mediação**”, através do aditamento do artigo 501º-A ao CT, introduzido pela Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro, na sequência do Acordo tripartido para «*Combater a precariedade e reduzir a segmentação laboral e promover um maior dinamismo da negociação coletiva*», subscrito pelo Governo e a maioria dos Parceiros Sociais com assento na CPCS, 30 de maio de 2018.

Significativo é, também, o que o Tribunal Constitucional (v. Acórdão do TC n.º 338/2010) expressou a propósito de lacunas:

*“Deve, a este respeito, começar por se dizer que, no Código do Trabalho, o regime da caducidade das convenções colectivas é mitigado, no que respeita à salvaguarda dos direitos dos trabalhadores individualmente considerados, pelo que estabelece o n.º 6 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 de trabalho no que respeita a retribuição do trabalhador, categoria e respectiva definição, duração do tempo de trabalho e regimes de protecção social cujos benefícios sejam substitutivos*

*dos assegurados pelo regime geral de segurança social ou com protocolo de substituição do Serviço Nacional de Saúde.»*

*Esta norma colmata, em parte, o «vazio contratual» de que fala a doutrina acima citada, salvaguardando a posição dos trabalhadores (adquirida à luz da convenção que caducou) no que respeita à retribuição, categoria, tempos de trabalho e benefícios sociais. Referindo -se às disposições análogas introduzidas pela Lei n.º 9/2006, que alterou o artigo 557.º do Código do Trabalho de 2003, diz Júlio Gomes: «parece -nos poder afirmar-se que a solução encontrada tem o mérito de garantir que uma parte significativa da eficácia da convenção se perde com a sua morte, mas uma outra, também ela relevante, pode perdurar» [v. «A manutenção dos efeitos já produzidos pela convenção colectiva caducada nos contratos individuais, após a Lei n.º 9/2006, de 20 de Março (ou o estranho tremeluzir das estrelas mortas)», in Questões Laborais, n.º 31, ano XV, 2008, p. 5].*

*(...)*

*Assim, se uma convenção colectiva caduca, o trabalhador que estava por ela abrangido continuará a beneficiar de todos os direitos que o contrato de trabalho, as leis e a Constituição lhe reconhecem. Beneficiará, ainda, dos direitos relativos à retribuição, categoria, tempos de trabalho e benefícios sociais que a convenção caducada lhe concedia (artigo 501.º, n.º 6, do Código do Trabalho). Quanto ao resto, estará dependente daquilo que — dentro dos prazos de sobrevivência das convenções e, eventualmente, com recurso à mediação, conciliação ou arbitragem — venha a resultar de um novo contrato colectivo. Mas não poderá validamente invocar o direito de contratação colectiva (artigo 56.º, n.º 3, da Constituição) como direito a manter intactas todas as condições que de que beneficiaria se a convenção colectiva de que outrora beneficiou se mantivesse plenamente em vigor. (...).*

*Nestes termos, o artigo 501.º do Código do Trabalho e o artigo 10.º da Lei n.º 7/2009, não violam o direito*

*de contratação colectiva (artigo 56.º, n.ºs 3 e 4, da Constituição) não padecendo, por isso, de qualquer vício de inconstitucionalidade.” (sublinhados nossos)*

**Em suma, destinadas à prevenção de eventuais lacunas que pudessem decorrer de caducidade de convenções coletivas, encontra-se o nosso Ordenamento Jus Laboral muito bem apetrechado de mecanismos de resposta.**

d)

A PL em apreço também suscita, como supra se viu e ora se reevoca, os maiores reparos críticos à luz do Direito Internacional e face à CRP.

A Convenção n.º 98 da OIT, relativa ao Direito de organização e de negociação coletiva, de 1949, ratificada em Portugal pelo Decreto-Lei n.º 45758, de 12 de junho de 1964, estipula, no seu artigo 4º, que *“Se necessário, deverão ser tomadas medidas apropriadas às condições nacionais para encorajar e promover o maior desenvolvimento e utilização de processos de negociação voluntária de convenções coletivas entre patrões e organizações de patrões, por um lado, e organizações de trabalhadores, por outro, tendo em vista regular por este meio as condições de emprego.”* (sublinhado e sombreado nossos).

Aliás, pelo simples facto de pertencer à Organização Internacional do Trabalho (OIT), Portugal segue a *“Declaração da OIT relativa aos princípios e direitos fundamentais no trabalho”*, na qual se prevê o dever de respeitar, promover e realizar, de boa fé os princípios relativos aos direitos fundamentais, entre os quais se conta, para o que agora nos interessa, *“A liberdade de associação e o reconhecimento efectivo do direito de negociação”* (sublinhado e sombreado nossos).

As dita Convenção e Declaração encontram-se, portanto, em vigor no nosso Ordenamento Jurídico.

E, também neste âmbito, não pode deixar de trazer-se à colação a autonomia coletiva constitucionalmente garantida (cfr. artigo 56º da CRP).

Como não pode subvalorizar-se que o regime da caducidade não foi objeto de qualquer juízo de censura por parte do Tribunal Constitucional, quer quanto aos artigos 557º e 558º do CT/2003 (respetivamente sobre a sobrevivência e a denúncia das convenções coletivas) – cfr. Acórdão do TC n.º 306/2003 – nem os artigos 500º, 501º e 502º do CT/2009, (respetivamente sobre a denúncia, a sobrevivência e caducidade e sobre a cessação e suspensão da vigência das convenções coletivas) – cfr. o já citado Acórdão do TC n.º 338/2010).

Ora, afigura-se meridianamente claro que a pretendida “*suspensão excepcional dos prazos de sobrevivência de convenção coletiva de trabalho*” (cfr. artigo 1º da PL), constituiria uma interferência inaceitável na autonomia das Partes envolvidas, totalmente violadora da voluntariedade em que se devem desenvolver os processos negociais no Diálogo Social e, conseqüentemente, violadora daquela Convenção da OIT e da própria CRP.

e)

Finalmente, a questão da suspensão dos prazos de sobrevivência que estejam em curso, na sequência de denúncia de convenção coletiva de trabalho já realizada – cfr. segunda parte do artigo 2º da PL.

Uma solução linear e frontalmente rejeitável.

Em primeiro lugar, porquanto, como já disse, não se deixa absolutamente claro e inequívoco a sua inaplicabilidade, por juridicamente aberrante, aos processos cujos prazos de sobrevivência, pela legislação vigente, já se encontram esgotados. distingue, de forma bem clara, entre situações cujos prazos de sobrevivência que se encontram esgotados.

Depois, porque a *ratio* invocada – a pandemia –, antes de 11 de março de 2020, pura e simplesmente, inexistia.

Com a equivocidade pela qual a PL envereda, legitima-se, e muito, a conjectura de que, com a iniciativa legislativa ora em análise, o que real e verdadeiramente se prossegue, mediante camuflagem, é uma sempre insustentada cobertura para o “veto de bolso” que o Governo, de modo totalmente ilegal, vem fazendo relativamente à publicação dos avisos de cessação de vigência das convenções coletivas de trabalho – o que não pode deixar de ser vincadamente ressaltado, ante a maior reprovabilidade ético-jurídica que um tal desígnio tem ínsita.

E nem se diga que medida semelhante já esteve em vigor, por força do ponto 2.1. do “*Compromisso Tripartido para um Acordo de Concertação de Médio Prazo*”, subscrito pelo Governo e a maioria dos Parceiros Sociais, em 17 de janeiro de 2017, segundo o qual:

“2. No âmbito da promoção de ações conjuntas para o desenvolvimento da negociação coletiva e para a modernização do mercado de trabalho, integrando as seguintes dimensões:

1. *Compromisso bipartido de transmissão às estruturas integradas nos parceiros sociais no sentido de uma política **de não uso da figura da denúncia** de convenções coletivas de trabalho durante um período de 18 meses, a começar em Janeiro de 2017, assumindo adicionalmente o próprio Estado idêntico compromisso, bem como o de dinamização da negociação coletiva em todos os setores em que é empregador;”*  
(sombreado e sublinhado nosso).

É que o não uso da figura da denúncia não pode, de todo, ser confundido com a suspensão dos prazos de sobrevivência nem, sequer, com a não publicação de avisos de cessação de vigência por parte do organismo responsável pela área laboral – como resultou de interpretação bem enviesada por parte do Ministério do Trabalho, formulada nessa altura.

Aliás, à oportunidade de apresentação da PL em referência não foi, seguramente, estranha a prolação de **dois Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça** (doravante STJ), ambos datados de 11 de dezembro de 2019, onde sumariamente se reconhece que a caducidade de IRCT não depende da publicação do aviso previsto no n.º 6 do artigo 502º do CT, mas quando o mesmo não for publicado a caducidade só será oponível aos trabalhadores quando o empregador os informar por escrito, nos termos estabelecidos no n.º 1 do artigo 109º do mesmo Código – cfr. Acórdão do STJ, proferido no Proc. n.º 14752/16.2T8PRT.P1.S1, e Acórdão do STJ, proferido no Processo n.º 404/17.0T8STB.E1.S1<sup>1</sup>.

No citado **Acórdão do STJ, proferido no Proc. n.º 14752/16.2T8PRT.P1.S1**, refere-se o seguinte

*“Acresce que o legislador, ao contrário do que sucede para efeitos de depósito e publicação da convenção coletiva (art.º 494º/4), não confere, de forma expressa, aos serviços administrativos qualquer poder fiscalizador, ainda que meramente formal, relativo à verificação da caducidade, boa-fé negocial ou cumprimento dos deveres negociais e de cumprimento dos prazos estabelecidos nos nºs 3 a 5, do art.º 501º.*

*O art.º 502º, nº 4 apenas determina a aplicação das regras referentes ao depósito e à publicação da convenção coletiva, à suspensão e à revogação, ou seja, apenas nestes casos os serviços administrativos têm competência fiscalizadora e, ainda assim, limitada aos aspetos formais.*

---

<sup>1</sup> in: <http://www.dgsi.pt/jsti.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/8b9fb9bfb28b795c802584cd00586591?OpenDocument>; e, <http://www.dgsi.pt/jsti.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/f08475963d7bedcf802584cd00584975?OpenDocument>.

Fazer depender a eficácia da caducidade da publicação do aviso, é conferir à administração um poder fiscalizador que a lei não lhe concede.

Por outro lado, aceitar-se aquela condição de eficácia, é conceder à administração o poder de, por omissão, manter em vigor, nomeadamente quanto aos efeitos meramente obrigacionais ([12]), uma convenção coletiva caduca por força da lei, resultante da denúncia de uma das partes e do decurso do conseqüente processo conducente à caducidade, intervindo assim, administrativamente, na autonomia da contratação coletiva.

Exemplo claro do que acabamos de referir, é o caso dos autos em que, tendo o CCT caducado em 1.12.2015, ou seja, há mais de 4 anos, a DGERT recusa-se a publicar o aviso por entender que a fase de negociação ainda não terminou e, por conseguinte, que o CCT não caducou, assumindo, desta forma, um poder fiscalizador que a lei não lhe confere, e que a 1ª e a 2ª instâncias também entenderam que não tinha, ao decidirem que o CCT caducou na referida data.

De acrescentar ainda que a certeza e segurança jurídicas relativamente à data da caducidade é conferida pelo nº 6, do art.º 501º - caduca decorridos 45 dias após a comunicação ao ministério e à outra parte -, sendo que esta comunicação é recetícia ([13]).

Aos serviços administrativos apenas cabe proceder à publicação do aviso indicando esta data não lhe conferindo a lei outro poder fiscalizador.

Também os nºs 8 e 9, do art.º 501º asseguram a certeza e a segurança jurídicas ao manterem os efeitos acordados pelas partes ou, na sua falta, os já produzidos pela convenção nos contratos de trabalho, no que respeita a retribuição, categoria, duração do tempo de trabalho e regimes de proteção social e saúde, para além dos direitos e garantias decorrentes da legislação do trabalho (e que correspondem aos conteúdos normativos estabelecidos nas alíneas b) a f) do art.º 492º, nº 2).

Finalmente se dirá que, a nosso ver, caso o legislador pretendesse que a eficácia da caducidade dependesse da publicação do aviso teria determinado a aplicação das regras referentes ao depósito e à publicação, como fez relativamente aos acordos de prorrogação da vigência da convenção (art. 501º, nº 10) e sobre os efeitos decorrentes da convenção em caso de caducidade (art. 501º, nº 11), bem como à suspensão e à revogação da convenção (art.º 502º, nº 4). Ou, simplesmente, tê-lo-ia dito expressamente como o fez em relação ao aviso relativo à extinção das associações sindicais ou de empregadores e à revogação do cancelamento do registo (art.º 456º, nº 7).

*Em suma, entendemos que a eficácia da caducidade não está dependente da publicação do aviso a que se refere o art.º 502º, n.º 6.” (sublinhados nossos)*

Por seu turno, no **Acórdão do STJ, proferido no Processo n.º 404/17.0T8STB.E1.S1**, diz-se:

*“Destarte a lei pretende que a autonomia negocial coletiva possa ter como resultado do seu exercício – já que a autonomia negocial tanto pode resultar na existência de um acordo, como na falta dele – a caducidade da convenção coletiva, sem que a referida caducidade dependa da interferência da administração, ficando sujeita a uma espécie de “veto de gaveta” que ocorreria quando, como no caso dos autos, o aviso não fosse publicado, sem qualquer fundamentação, ao longo de vários anos. Se o aviso tivesse o efeito constitutivo, isto é, se sem a publicação do aviso a convenção coletiva não caducasse, haveria que concluir que a manutenção da convenção coletiva em vigor dependeria não das partes da convenção e do seu acordo, ou falta deste, mas dos serviços competentes do ministério responsável pela área laboral... Seria, assim, um instrumento de heteronomia e não de autonomia negocial.*

*Assim, deve entender-se que o aviso sobre a data da cessação de vigência da convenção coletiva por caducidade, “embora de indiscutível utilidade sob o ponto de vista da segurança jurídica e da prevenção de litígios, não assume papel constitutivo, mas meramente declarativo de uma situação cujos pressupostos e requisitos temporais (veja-se, em especial, o art. 501.º/4) estão claramente definidos na lei”[6].*

*De resto é sintomático que o legislador, que interveio regularmente nesta matéria nos últimos anos e que consagrou uma extensa série de obrigações de depósito e de publicação – recorde-se a título exemplificativo que a lei prevê o depósito e a publicação, não apenas da convenção coletiva ou de qualquer IRCT (artigo 519.º, n.º 1), mas também do acordo de suspensão da convenção e do acordo de revogação da convenção (n.º 4 do artigo 502.º), do acordo de adesão (n.º 4 do artigo 504.º), do acordo de prorrogação de vigência da convenção por período determinado celebrado durante o período de sobrevivência (n.º 10 do artigo 501.º), do acordo sobre os efeitos decorrentes da convenção em caso de caducidade (n.º 11 do artigo 501.º), e da deliberação tomada por unanimidade pela comissão paritária (n.º 3 do artigo 493.º) – não atribuiu valor constitutivo à publicação no BTE do aviso de caducidade desta.” (sublinhados nossos)*

Neste quadro, impõem-se insistir na pergunta: com a PL em referência pretende-se tão só procurar cobertura para algo que há anos perdura – “veto de bolso” –, fruto de atuação ilegal por parte da Administração ?!?

5.

**Na perspetiva da CIP, a contratação coletiva foi, é, e será ainda mais no futuro, um motor de desenvolvimento económico e social do País.**

**O quadro que a potencie tem, porém, de incorporar, de modo absolutamente necessário, espaço para o exercício da liberdade negocial, quer ao nível dos conteúdos quer no que respeita à duração temporal a que as partes entendam vincular-se, assim incrementando motivação para a negociação.**

**A relação entre a Lei e a Contratação Coletiva e a sobrevivência e a caducidade das convenções são, incontornavelmente, fatores de motivação.**

**Verifica-se, porém, que o conteúdo da PL em análise, suspendendo os prazos de sobrevivência das convenções coletivas de trabalho, não só afronta esse espaço de liberdade como repõe todo um quadro eivado de imobilismo e estagnação.**

Por último, reavivar e deixar bem enfatizado o já *supra* expresso a propósito do papel dos Parceiros Sociais.

Tendo sido, como foi, esta temática desenvolvida na sequência de Acordos de Concertação Social, no equilíbrio que, nesta sede, foi tido por ajustado, é, no mínimo, afrontoso, que se intente agora romper todo esse equilíbrio, nas costas da mesma Concertação Social.

Uma afronta incompreensível e absolutamente inaceitável.

**A PL merece, por isso, frontal e linear rejeição por parte da CIP.**