

PROJETO DE LEI N.º 163/XIII/1.ª
REPÕE O PRINCÍPIO DO TRATAMENTO MAIS FAVORÁVEL

(Grupo Parlamentar do Bloco de Esquerda)

– Nota Crítica da CIP –

1.

O Projeto de Lei em referência (doravante PL), apresenta as medidas legislativas que, no entender do Grupo Parlamentar do Bloco de Esquerda (doravante BE), se destinam a repor o princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador no ordenamento jus laboral português.

Em geral, e como adiante se verá com maior detalhe, a grande maioria das medidas constantes do PL em análise limita-se, em termos formais, a reproduzir preceitos que vigoraram até à entrada em vigor do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto.

Em termos substantivos, as mesmas medidas apontam para um claro retrocesso na regulação das relações laborais em Portugal, mormente ao nível da contratação coletiva, reconduzindo-nos, de novo, ao tempo em que a OCDE considerava a legislação laboral portuguesa como a mais rígida da União Europeia e que nos levou à crise iniciada em finais de 2004, com especial agudização em finais de 2008, prolongando-se até inícios de 2015, com os primeiros sinais de retoma.

Um tempo a que a CIP e, julga-se, a grande maioria dos portugueses, não quer voltar.

2.

Num esforço de sistematização sem precedentes, levado a cabo há cerca de 14 anos, procedeu-se à unificação de parte significativa da legislação laboral, até então dispersa por um vasto conjunto de diplomas, através da publicação do Código do Trabalho (doravante CT/2003),

aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto, e da sua regulamentação (doravante RCT/2004), constante da Lei n.º 35/2004, de 29 de julho.

Ambas as leis previam a sua própria revisão volvidos quatro anos após a respetiva entrada em vigor.

O trabalho de revisão do Código e respetiva regulamentação teve início em abril de 2006, com a publicação do *“Livro Verde sobre as Relações Laborais”*, que compilou, de forma sistematizada, um larguíssimo conjunto de informação e procedeu à sua análise técnica no sentido de demonstrar as tendências cíclicas do mercado de trabalho e das relações laborais em Portugal nos últimos 30/40 anos.

Seguiu-se-lhe o *“Livro Branco das Relações Laborais”*, divulgado em novembro de 2007, o qual, partindo da caracterização das relações laborais e do mercado de trabalho em Portugal num período que se estendia até esse mesmo ano, apresentou as recomendações e propostas da Comissão encarregada de o elaborar na sequência de missão que lhe foi confiada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 160/2006, de 30 de novembro.

Com base nas propostas e recomendações do Livro Branco, em 22 de abril de 2008, o Governo apresentou aos Parceiros Sociais com assento na Comissão Permanente de Concertação Social (CPCS), um projeto de Reforma das Relações Laborais, contendo as propostas que o próprio Executivo considerava as mais adequadas *“para um novo consenso na regulação dos sistemas de relações laborais, de protecção social e de emprego”*.

Em 25 de junho de 2008, em sede de Concertação Social, foi obtido o *“Acordo Tripartido para um Novo Sistema de Regulação das Relações Laborais, das Políticas de Emprego e da Protecção Social em Portugal”*, ficando traçadas as linhas gerais para a revisão do Código de Trabalho de 2009.

Em 12 de fevereiro de 2009, foi publicado o Código do Trabalho de 2009 (CT/2009), em anexo à Lei n.º 7/2009, alterado por 10 vezes até ao momento presente.

Na perspetiva da CIP, os processos que conduziram à elaboração dos Códigos, em 2003 e em 2009, e às revisões deste último, de 2011 para cá, foram também encarados como uma

oportunidade para proceder à redução da rigidez do quadro jus-laboral, introduzindo-lhe maior flexibilidade – a flexibilidade que outros países conhecem e proporcionam às suas empresas nossas concorrentes – e, assim, contribuir significativamente para a remoção dos obstáculos que, no domínio das relações laborais, desde há muito tempo se colocam à competitividade das empresas portuguesas.

A rigidez verificável nesse quadro – apontada durante muito tempo pela OCDE e reconhecida, por exemplo, no já citado “*Livro Verde sobre as Relações Laborais*” (v. págs. 23, 24, 185 e 186) –, cuja correção sempre foi bem mais necessária do que a mera negação da sua existência –, gerava – e ainda gera – dificuldades acrescidas às empresas que pretendem ser mais competitivas na concorrência global que quotidianamente enfrentam.

É nesse contexto, e também em virtude desse circunstancialismo rigidificador, que se assiste, ainda hoje, a um processo de desindustrialização cada vez mais preocupante, quer através do encerramento de empresas quer pela deslocalização de outras para regiões que proporcionam condições bem mais flexíveis.

Mas da rigidez desse quadro resultava – e ainda resulta – igualmente grande desincentivo à contratação de trabalhadores, ante a dificuldade de proceder aos adequados reajustamentos quando necessários.

Daí que alguns institutos tenham sofrido reformas, com vista à sua adaptação às exigências de competitividade que envolvem o mundo empresarial e laboral no contexto de feroz concorrência global que quotidianamente enfrentam.

3.

Ora, como todos sabemos, a conjuntura económica de múltiplos países, entre os quais o nosso, está a sair de uma grave crise económico-financeira, a qual teve um efeito verdadeiramente devastador ao nível nacional, com seríssimas consequências: económicas – bem expressas no acentuado número de encerramentos e/ou suspensões da atividade de empresas e na consequente quebra de receitas contributivas e fiscais; e muito preocupantes repercussões no plano social – de que são exemplo os níveis de desemprego, a quebra de rendimentos das famílias e a retração do consumo.

Ao nível nacional, a crise internacional, que se iniciou no final de 2008, conjugada com as persistentes debilidades estruturais da economia portuguesa (v.g.: por exemplo, a baixa produtividade, a fraca competitividade, o desemprego crescente e o elevado défice externo), teve também como consequências marcantes a contração da atividade económica e o agravamento das finanças públicas.

É com este pano de fundo que temos de olhar para o nosso País e procurar respostas destinadas a promover o crescimento económico e, por essa via, a criação de emprego, sendo certo que a recuperação económica de Portugal também se encontra dependente de fatores externos relacionados com a crise verificável em outros países, nomeadamente da União Europeia.

4.

Ora, as alterações verificadas no quadro da negociação coletiva, introduzidas com o CT/2003, confirmadas com o CT/2009 e afinadas com as Leis n.ºs 23/2012, de 25 de junho, e 55/2014, de 25 de agosto, tiveram, designadamente, como objetivo proceder à remoção dos obstáculos que se foram colocando à revitalização e operacionalização da contratação coletiva.

Desde logo, com a introdução do **princípio geral da negociabilidade**, (v. artigo 4º do CT/2003 e artigo 3º do CT/2009), permitindo a negociação, para mais e para menos, relativamente às soluções constantes do Código e, assim, propiciando os equilíbrios que as próprias partes contratantes, bem próximas da realidade e das especificidades que aquela evidencia, tenham por mais ajustados ao universo sectorial e empresarial que se intenta disciplinar.

Princípio esse consensualizado em Concertação Social ¹ e ao qual o BE quer por termo através do PL em apreço.

Um princípio com resultados já firmados e confirmados em alguns dos sectores mais marcantes da nossa economia.

Ao abrigo desse dispositivo, múltiplas soluções inovadoras têm sido introduzidas na contratação coletiva.

¹ V. ponto 2.1 (págs. 9 e 10) do já citado “Acordo Tripartido para um Novo Sistema de Regulação das Relações Laborais, das Políticas de Emprego e da Protecção Social em Portugal”, de 25 de junho de 2008.

Na Exposição de Motivos da Proposta de Lei n.º 29/IX (que deu origem ao CT/2003), refere-se que: *“é objectivo estruturante do Código inverter a situação de estagnação da contratação colectiva, dinamizando-a, não só pelas múltiplas alusões a matérias a regular nessa sede, como por via da limitação temporal de vigência desses instrumentos”*.

Na mesma senda, é a própria Comissão Europeia que reconhece 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”*² (sublinhado nosso).

Materializando aquele seu ressaltado objetivo, o CT/2003 e o CT/2009, através, respetivamente, das previsões constantes do n.º 1 do artigo 4º e do n.º 1 do artigo 3º, instituiu e manteve, como princípio geral, a possibilidade de intervenção nesta sede, permitindo que os Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho (doravante IRCT's) disponham de forma diferente da lei, salvo quando esta se oponha a tal liberdade de disposição.

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.

E foi igualmente norteados pelo objetivo de operacionalização e revitalização da negociação coletiva que, em sede de Concertação Social, se encarou a resolução, com equilíbrio mas também com eficácia, da questão da caducidade das convenções.

Caducidade esta a que o BE, na *“Exposição de motivos”* do PL em apreço, também anuncia que quer por fim, quando refere: *“... e com o fim da caducidade das convenções coletivas tal como*

² V. versão portuguesa do *“Livro Verde - Modernizar o direito do trabalho para enfrentar os desafios do século XXI”*, COM(2006) 708 final, de 22.11.2006 - último parágrafo do ponto n.º 2, a) da pág. 6.

foi determinado nas alterações ao Código do Trabalho, matéria que será objeto de iniciativa legislativa própria por parte do Bloco de Esquerda, ...”.

5.

Face ao exposto, é absolutamente destituída de fundamento a alegação do BE, vertida na mesma *“Exposição de motivos”*, de que *“... a necessidade de recuperar o princípio do tratamento mais favorável, na aceção da revogada LCT, mantém-se.”*.

Falsa é igualmente a afirmação do BE, segundo a qual *“O princípio do tratamento mais favorável do trabalhador, enquanto forma de determinar a norma concretamente aplicável, 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.”* (sublinhado nosso).

Como se viu no ponto 4. *supra* da presente Nota Crítica, o CT – o de 2003 e o de 2009, como, aliás, já fazia o n.º 1 do artigo 13º da Lei do Contrato de Trabalho ³ (doravante LCT) em relação ao ordenamento *jus* laboral disperso na altura – concretizou um quadro limitador, através da previsão de normas de conteúdo fixo (não negociáveis nem para mais nem para menos), de conteúdo máximo (só negociáveis para menos) e de conteúdo mínimo (só negociáveis para mais), ou de baias delimitadoras de mínimos e máximos dentro das quais a negociabilidade tem de ater-se.

Também não se vislumbra qual o real alicerce da afirmação do BE relativamente ao juízo constitucional sobre este assunto, quando diz: *“Foi exatamente essa norma que o Código de Trabalho, na Lei n.º 99/2003 de 27 de agosto, veio subverter, ignorando a evolução do direito do trabalho ao longo do século XX, bem como a matriz constitucional que entre nós consagra essa mesma evolução.”*.

É que nem o n.º 1 do artigo 4º do CT/2003, nem o n.º 1 do artigo 3º do CT/2009 foram objeto de juízo de censura por parte do Tribunal Constitucional.

³ Aprovada pelo Decreto-Lei n.º 49 408, de 24 de novembro de 1969.

6.

Por último, releva-se, ainda, que, atenta a natureza do objeto do PL em apreço, é absolutamente inaceitável que a sua equação não seja, prioritariamente, cometida aos principais atores nesta área: os Parceiros Sociais, numa instância à qual, naturalmente, estão calhados: a CPCS – Comissão Permanente de Concertação Social.

Face ao exposto, todo o conteúdo do PL em apreço se revela, para a CIP, linear e frontalmente rejeitável.

18.maio.2016