

Projeto de Lei n.º 169/XIII-1ª

Repõe o princípio do tratamento mais favorável e regula a sucessão de convenções coletivas de trabalho, procedendo à 9.ª alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro

(Grupo Parlamentar do Partido Comunista Português)

– Nota Crítica da CIP –

1.

O Projeto de Lei em referência (doravante PL) visa repor o princípio do tratamento mais favorável instituído pela Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto, e revogar o mecanismo da caducidade das convenções coletivas de trabalho, introduzido no nosso ordenamento *jus* laboral pelo mesmo Código.

Em geral, o PL em apreço aponta 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 PCP 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.

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*”

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.

colectiva, dinamizando-a, não só pelas múltiplas alusões a matérias a regular nessa sede, como por via da limitação temporal de vigência desses instrumentos”.

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 referido objetivo de operacionalização e revitalização da negociação coletiva que, em sede de Concertação Social, se encarou e resolveu, com equilíbrio mas também com eficácia, a questão da caducidade das convenções – múltiplos exemplos, também em setores dos mais relevantes e fundamentais da nossa economia, confirmam-no.

5.

Ainda neste âmbito, desde já se diga que a CIP concorda e subscreve a afirmação do PCP, vertida na *“Exposição de Motivos”* do PL em apreço: *“Na verdade, foi e é através da contratação coletiva que se registaram significativos progressos nas condições de trabalho e na consagração de um conjunto muito vasto de direitos que assumem um papel importante na melhoria das condições de vida dos trabalhadores abrangidos.”*

Aliás, na mesma senda, embora com um aditamento que, no contexto, assume relevo bem destacado, 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).

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

Mas só se o quadro atual de relação entre a Lei e a Contratação Coletiva for preservado, no sentido de favorecer a liberdade negocial.

O que significa manter em vigor o princípio da negociabilidade e os institutos da sobrevivência e caducidade das convenções coletivas de trabalho.

A CIP comunga da preocupação em dinamizar a negociação coletiva desde há muitos anos.

Com o objetivo de imprimir maior dinamismo à contratação coletiva, a CIP consensualizou, com o Governo e a maioria do Parceiros Sociais com assento na CPCS:

- o projeto de diploma que esteve na base do Código do Trabalho de 2003 (aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto);
- o projeto de diploma que aprovou a Regulamentação do Código do Trabalho de 2003 (aprovado pela Lei n.º 35/2004, de 29 de julho);
- o “*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, que lançou as bases para a revisão do Código do Trabalho operada em 2009;
- o projeto de diploma que deu origem ao Código do Trabalho de 2009 (aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro);
- o “*Compromisso para o Crescimento, Competitividade e Emprego*” (CCCE), de 18 de janeiro de 2012;
- o projeto de diploma que aprovou a revisão do Código do Trabalho de 2009 (aprovada pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho).

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.

Verifica-se, porém, que o conteúdo do PL em análise, revogando o princípio da negociabilidade e suprimindo o mecanismo de caducidade das convenções coletivas de trabalho, consubstancia um nefasto retrocesso a toda esta evolução, merecendo, por isso, frontal e linear rejeição por parte da CIP.

6.

Por outro lado, *“O PCP entende que o fim do princípio do tratamento mais favorável e a imposição de regras de caducidade refletiram-se numa acentuada quebra da contratação coletiva e num gigantesco retrocesso.”*

Tal afirmação não corresponde, de todo, à realidade dos factos.

Isto porque, de acordo com os dados da Direção Geral de Emprego e Relações de Trabalho (DGERT), foi nos anos de 2007 e 2008 – ou seja, 3 anos após a entrada em vigor do CT/2003, que instituiu o princípio da negociabilidade e o mecanismo da caducidade –, que se assistiu ao maior volume da contratação coletiva, quer em número de instrumentos quer em número de trabalhadores abrangidos:

- em 2007, foram publicadas 251 convenções e abrangidos 1.521.200 trabalhadores; e,
- em 2008, foram publicadas 296 convenções e abrangidos 1.894.800 trabalhadores.

7.

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