

## João Pereira da Silva

---

**De:** DAJSL [dajsl@cip.org.pt]  
**Enviado:** sexta-feira, 27 de Junho de 2014 13:12  
**Para:** Comissão 10ª - CSST XII; 'jcanavarro@psd.parlamento.pt'  
**Cc:** a.saraiva@cip.org.pt; Gregorio Novo  
**Assunto:** Proposta de Lei n.º 230/XII (3ª) e Proposta de Lei n.º 231/XII (3ª) - Notas críticas da CIP  
**Anexos:** PL 230.XII - 7ª alteração ao CT - Nota crítica da CIP (27.06.2014).pdf; PL 231.XII - Prorrogação do n.º 4 do artigo 7º da L23.2012 - Nota critic....pdf

**Importância:** Alta

Exmo. Senhor  
Dr. José Manuel Canavarro  
Presidente da Comissão de Segurança Social e Trabalho da Assembleia da República,

ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA	
Divisão de Apoio às Comissões	
CSST	
Nº Único	499337
Entrada	nº 311 Data 27.04.2014

Na sequência de orientação prévia do Senhor Presidente da CIP – Confederação Empresarial de Portugal, junto se remete a V. Ex.ª, em anexo, Notas Críticas da CIP à:

- Proposta de Lei n.º 230/XII (3ª) — Proceda à sétima alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro; e
- Proposta de Lei n.º 231/XII (3ª) — Prorroga o prazo de suspensão das disposições de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho e das cláusulas de contratos de trabalho a que se refere o n.º 4 do artigo 7.º da Lei n.º 23/2012, de 25 de junho.

Com os melhores cumprimentos.

Gregório Rocha Novo

Diretor



DAJSL - Departamento dos Assuntos Jurídicos e Sócio-Laborais  
Praça das Indústrias  
1300-307 Lisboa  
Tel.: +351213164700  
Fax: +351213579986  
E-mail: [dajsl@cip.org.pt](mailto:dajsl@cip.org.pt)



**Proposta de Lei n.º 230/XII**  
**Procede à sétima alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei**  
**n.º 7/2009, de 12 de fevereiro**

**– Nota Crítica da CIP –**

**1.**

Com a apresentação da Proposta de Lei (PL) em referência, que procede à sétima alteração ao Código do Trabalho (CT), o Governo pretende dinamizar a contratação coletiva, procedendo, como indica na respetiva “*Exposição de Motivos*”, à “*conjugação da possibilidade de suspensão do período de negociação, com a redução dos prazos de sobrevivência e caducidade das convenções coletivas*” e passando a prever que “*por acordo escrito entre o empregador e as associações sindicais outorgantes, e sem prejuízo da possibilidade de delegação, a convenção coletiva ou parte dela possa ser suspensa, temporariamente, em situação de crise empresarial, por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos, catástrofes ou outras ocorrências que tenham afetado gravemente a atividade normal da empresa, desde que tal medida se torne indispensável para assegurar a viabilidade da empresa e a manutenção dos postos de trabalho*”.

Há muitos anos que a CIP comunga da preocupação em dinamizar a contratação coletiva.

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 Comissão Permanente de Concertação Social (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).

A matéria foi, aliás, objeto de consenso bilateral entre todos os Parceiros Sociais Sindicais e Empregadores, com a celebração do *“Acordo entre as Confederações com assento na CPCS, Visando a Dinamização da Contratação Coletiva”*, de 7 de janeiro de 2005.

Em síntese, no que à contratação coletiva respeita, e para além deste Acordo, salientem-se os seguintes marcos:

- 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 a revisão do mesmo Código, operada em 2009, contrariou-se o imobilismo que a sobrevigência eterna das convenções coletivas de trabalho potenciava;
- Com a revisão do Código do Trabalho de 2009, através da Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, promoveu-se a descentralização organizada da contratação coletiva.

## 2.

Entretanto, em resultado de compromissos assumidos com a Troika <sup>1</sup>, surgiu a Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, de 31 de outubro de 2012, destinada a definir o procedimento para a emissão de portarias de extensão, a qual, ao impedir que os efeitos negociais se pudessem refletir num universo abrangente e, ao invés, tivessem de se limitar ao âmbito subjetivo restrito como aquele que emerge da reduzida filiação empregadora e sindical verificável no nosso País, veio dar um rude golpe na já difícil dinâmica verificável, conduzindo a uma quase total estagnação da contratação coletiva.

A este quadro negativo vieram acrescer os efeitos das declarações de inconstitucionalidade, constantes do Acórdão do Tribunal Constitucional (TC) n.º 602/2013, que tiveram por objeto, para o que agora nos interessa, os n.ºs 2, 3 e 5 do artigo 7º da Lei n.º 23/2012, respetivamente, sobre: o descanso compensatório associado ao trabalho suplementar, desde que previsto em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho; a majoração de 3 dias de férias, desde que prevista em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho; e os custos do trabalho suplementar nos níveis constantes dos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, a partir de 01 de agosto de 2014.

---

<sup>1</sup> Vertidos nos Memorandos de Entendimento (MoU), celebrados entre o Estado Português com a Comissão Europeia (CE) e o Banco Central Europeu (BCE) e com o Fundo Monetário Internacional (FMI).

Pela fundamentação que expressa, o próprio Acórdão do TC não deixa outra forma de corrigir os ajustamentos necessários verificáveis nos referidos domínios a não ser através da negociação coletiva.

E constata-se que, nomeadamente no que respeita aos acréscimos retributivos devidos pela prestação de trabalho suplementar e trabalho normal em dia feriado, algumas convenções coletivas triplicam e, mesmo, quadruplicam os valores legais.

Assim sendo, impunha-se – e impõe-se – a adoção de medidas que incentivem as partes a negociar.

### **3.**

Por forma a contrariar a estagnação verificável, a CIP propôs em sede de Concertação Social:

- a alteração da mencionada Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, de 31 de outubro de 2012;
- o encurtamento de prazos, quer no domínio da caducidade da cláusula da renovação sucessiva quer na duração mínima do período de sobrevivência;
- a redefinição, de modo mais claro, dos efeitos preservados na caducidade, tornando mais seguro o quadro daí resultante.

Com tais medidas, visava-se potenciar, ao nível da contratação coletiva, nomeadamente, acertos nos três referidos domínios (custo do trabalho suplementar, descanso compensatório e majoração do período de férias), repondo, tanto quanto possível, o equilíbrio que o Acórdão do Tribunal Constitucional desfez nos compromissos anteriormente assumidos entre Parceiros Sociais e Governo.

### **4.**

Verifica-se, todavia, que, não obstante num primeiro momento as propostas apresentadas pelo Governo irem no sentido e com o alcance que a CIP também partilhava, logo de seguida o Governo inverteu essa a sua posição, em progressivo afastamento relativamente às suas próprias posições iniciais.

O resultado desse afastamento, que se encontra refletido na PL em análise, não pode, pois, merecer a concordância da CIP.

Vejamos:

## 5.

### ➤ **Artigo 501º do Código do Trabalho, na redação projetada pelo artigo 2º da PL**

A redução, de 5 para 3 anos, do prazo de caducidade das chamadas “*cláusulas de renovação sucessiva*”, constante do corpo do n.º 1 do artigo 501º do CT, na redação projetada pelo artigo 2º da PL, revela-se exígua no quadro de objetivos e necessidades que esta alteração intenta satisfazer.

Por razões que se prendem, nomeadamente, com a inevitável retração induzida nas partes, mormente quando se encontram perante a obrigatoriedade de republicação integral da convenção, tal prazo deve situar-se em 2 anos.

É que, ao fim de três revisões parciais, a lei (cfr. n.º 3 do artigo 519º do CT) obriga à republicação integral da convenção, o que tem levado a que muitas alterações não sejam publicadas para evitar a pretensão de se procurar começar a contar um novo prazo para que tenha lugar a caducidade desse tipo de cláusulas.

O encurtamento, para 2 anos, do prazo dessa caducidade, minoraria, sem dúvida, aquele efeito de retração.

Por outro lado, também a proposta do Governo relativa à redução, de 18 para 12 meses, do período mínimo de sobrevivência das convenções coletivas, não satisfaz o objetivo que lhe preside.

E, muito menos, nos termos que a proposta consubstancia.

É que uma tal redução, de 18 para 12 meses, prevista no n.º 3, em conjugação com a figura da “suspensão”, que se pretende introduzir nos n.ºs 4 e 5, todos do artigo 501º do CT, na redação projetada pelo artigo 2º da PL, conduzirá, na prática, à manutenção do regime que hoje se encontra em vigor.

É fácil antever que as interrupções das negociações por períodos superiores a 30 dias terão lugar amiúde, pelo que um mínimo de pragmatismo faz emergir, de modo meridianamente claro, que tal suspensão passará a ser a regra, se não mesmo prática uniforme, fruto de estratégia incontornável.

Ademais, no n.º 4 do artigo 501º, na redação do artigo 2º da PL, nem sequer se precisa tratar-se de períodos de 30 dias consecutivos, nem que, dessa situação, não possa prevalecer-se nem tirar vantagem a parte a quem a interrupção da negociação seja imputável.

E também não é razoável aduzir que um eventual encurtamento em 15 dias do prazo de comunicação prévia ao Ministério responsável pela área laboral, projetado para o n.º 6 do artigo 501º, na redação do artigo 2º da PL, consubstancia compensação para o alcance deste quadro de suspensão.

Daí que se imponha a redução, de 18 para 6 meses, do período mínimo de sobrevivência das convenções coletivas, previsto no n.º 3 do artigo 501º do CT.

Em terceiro e último lugar, tal como se referiu no ponto 3. da presente Nota Crítica, por razões que se prendem com a certeza e segurança jurídicas, a CIP considera absolutamente essencial especificar, no n.º 6 do artigo 501º do CT, que o termo “retribuição” é constituído por retribuição base e diuturnidades.

É absolutamente imperioso conferir segurança e certeza quanto ao quadro que subsistirá após a cessação da vigência de uma convenção, o que passa pela clarificação e delimitação da “retribuição” para este efeito.

Neste contexto, face à redação que hoje se encontra em vigor, os n.ºs 1, 3 e 6 do artigo 501º do CT devem assumir a seguinte redação:

*Artigo 501.º*

[...]

*1 – A cláusula de convenção que faça depender a cessação da vigência desta da substituição por outro instrumento de regulamentação colectiva de trabalho caduca decorridos ~~cinco~~ dois anos sobre a verificação de um dos seguintes factos:*

- a) [...];*
- b) [...];*
- c) [...].*

*2 – [...].*

*3 – Havendo denúncia, a convenção mantém-se em regime de sobrevivência durante o período em que decorra a negociação, incluindo conciliação, mediação ou arbitragem voluntária, ou no mínimo durante ~~18~~ 6 meses.*

*4 – [...].*

*5 – [...].*

6 – *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 **base e diuturnidades** do trabalhador, categoria e respectiva definição, duração do tempo de trabalho e regimes de proteção social cujos benefícios sejam substitutivos dos assegurados pelo regime geral de segurança social ou com protocolo de substituição do Serviço Nacional de Saúde.*

7 – [...].

8 – [...].

9 – [...].

## 6.

### ➤ **Artigo 502º do Código do Trabalho, na redação projetada pelo artigo 2º da PL**

Relativamente à projetada introdução da figura da suspensão/derrogação da aplicação, total ou parcial, da convenção coletiva ao nível de empresa, por acordo escrito entre o empregador e as associações sindicais outorgantes, com os contornos previstos nos n.ºs 2 e 3, bem como os ajustes a que se procede nos n.ºs 4 a 6, todos do artigo 502º do CT, na redação do artigo 2º da PL, a CIP tem relevado a absoluta necessidade de, num eventual quadro desses, se encontrarem acautelados – o que não se mostra feito – naturais reflexos negativos que daí podem emergir em termos de lealdade concorrencial.

## 7.

### ➤ **Artigo 3º da PL**

A solução consubstanciada nos n.ºs 1 e 2 do dispositivo em referência é absolutamente quimérica.

Não é sequer prospetivável que qualquer Confederação Sindical venha a expressar “*avaliação positiva*” e, assim, contribuir para anuir na redução prevista no n.º 1 do artigo 3º da PL, pelo que os dois anos e seis meses passarão a ser, com um mínimo de pragmatismo, uma miragem.

Com algum realismo em termos dessa desejável evolução, mostra-se equacionável uma redação como a seguinte:



*Artigo 3.º*

*Avaliação da alteração legislativa*

*Um ano contado da data de entrada em vigor da presente Lei, o prazo previsto no n.º 1 do artigo 501.º é reduzido para 2 anos e o prazo previsto no n.º 3 do mesmo artigo é reduzido para 6 meses, a menos que, em sede de Comissão Permanente de Concertação Social, os parceiros sociais acordem quanto à desnecessidade dessa redução.*

**8.**

➤ **Aplicação do regime relativo ao âmbito temporal de convenção coletiva às decisões arbitrais**

Ainda neste domínio, importa equacionar e solucionar uma situação que pode configurar uma verdadeira lacuna jurídica.

Tal lacuna respeita à vigência, sobrevivência e caducidade de decisões arbitrais.

Na filosofia enformante dos artigos 499º a 502º do CT, não obedeceria a um mínimo de razoabilidade que as soluções vertidas nesses dispositivos não fossem aplicáveis às decisões arbitrais.

Daí que, para obviar a quaisquer dúvidas que, porventura, pudessem suscitar-se, tenha a maior utilidade prever, expressamente, essa aplicação.

Para o efeito, propõe-se a seguinte redação para o n.º 3 do artigo 505º do CT:

*Artigo 505.º*

[...]

1 — [...].

2 — [...].

3 — *A decisão arbitral produz os efeitos da convenção colectiva, sendo-lhe aplicável, em termos de âmbito temporal, o disposto nos artigos 499.º a 502.º.*

4 — [...].

27.junho.2014