

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

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

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

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



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 ¹, 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.

¹ 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