



FESETE

FEDERAÇÃO DOS SINDICATOS DOS TRABALHADORES TÊXTEIS,
LANIFÍCIOS, VESTUÁRIO, CALÇADO E PELES DE PORTUGAL

À Comissão Parlamentar de
Trabalho e Segurança Social,
Assembleia da República,
Palácio de São Bento,
1249-068 Lisboa

Ofício N.º 60/2020
DATA: 04/12/2020

ASSUNTO: **Envio de PARECER sobre a proposta de Lei n.º 63/XIV/2.^a que procede à suspensão excepcional de prazos associados à sobrevigência e caducidade de convenção colectiva de trabalho**

Exm^{os} Senhores:

Junto, anexamos nossa subscrição à apreciação apresentada pela CGTP/IN à **Proposta de Lei n.º 63/XIV/2.^a** que procede à suspensão excepcional de processos associados à sobrevigência de caducidade de Convenção Colectiva de Trabalho, bem como contributos da FESETE constantes no referido Parecer – Separata n.º 038.

Sem mais de momento, subscrevemo-nos com os nossos melhores cumprimentos.

De V.Exas.,
Atenciosamente,
A Coordenadora da
Direcção Nacional



Isabel Tavares

APRECIÇÃO PÚBLICA

Diploma: Proposta de Lei n.º 63/XIV/2.^a

Identificação do sujeito ou entidade (a)

FESETE-FEDERAÇÃO DOS SINDICATOS DOS TRABALHADORES TÊXTEIS, LANIFÍCIOS, VESTUÁRIO, CALÇADO
E PELES DE PORTUGAL

Morada ou Sede:

Avenida da Boavista, nº 583

Local PORTO

Código Postal 4100-127

Endereço Eletrónico geral@fesete.pt

Contributo:

A FESETE subscreve na íntegra o PARECER de CGTP/IN ao Projecto de Lei nº 63/XIV/2.^a que procede à suspensão excepcional de prazos associados à sobrevigência e caducidade de Convenção Colectiva de Trabalho.

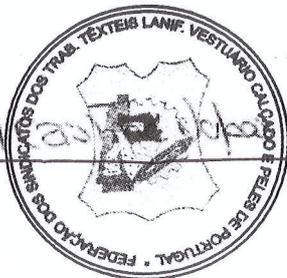
Aos argumentos apresentados pela CGTP/IN no sentido de ser eliminado da Lei o instituto de caducidade relevamos nos sectores:

Existe um vazio contratual nas empresas filiadas na ATP-Associação Têxtil e Vestuário de Portugal, desde 2015 face aos processos de caducidade promovidos por esta Associação Patronal aos CCT's negociados com as organizações sindicais sectoriais da CGTP/IN e da UGT; Esta Associação mantém os salários congelados dos trabalhadores desde 2011, ano da última negociação, tendo boicotado sistematicamente as negociações desde essa data.

Este ano, em Outubro, a AICR-Associação das Indústrias de Cordoaria e Redes declarou a caducidade dos CCT's negociados com as organizações sindicais sectoriais da CGTP/IN (ver anexo) e da UGT após a recusa sistemática de negociação desde 2011

Data 4 de Dezembro de 2020

Assinatura



(a) Comissão de trabalhadores, comissão coordenadora, associação sindical, ou associação de empregadores, etc.

Separata n.º 38
Proposta de Lei n.º 63/XIV/2.ª (GOV)

**Parecer da CGTP-IN sobre a proposta de Lei n.º 63/XIV/2.ª (GOV) que
procede à suspensão excepcional de prazos associados à sobrevigência e
caducidade de convenção colectiva de trabalho**

PARECER

Através da presente proposta da lei, o governo vem propor a suspensão, por 24 meses, dos prazos constante do artigo 501.º do Código do Trabalho, concretamente, os que se referem à sobrevigência e caducidade das convenções colectivas, após denúncia por uma das partes.

Não sendo a primeira vez que o governo recorre a um mecanismo desta natureza, é, contudo, a primeira vez que o faz através da publicação de uma lei, uma vez que em 2017, na sequência de um compromisso estabelecido entre a CGTP-IN e o então Ministro do Trabalho, da Solidariedade e da Segurança Social, procedeu-se então à suspensão da publicação dos avisos de caducidade a executar pela DGERT.

O regime de sobrevigência e caducidade, instituído a partir de 2003, através do Código do Trabalho, obra de uma governação PSD/CDS, a qual os sucessivos governos PS não apenas reafirmaram, como inclusive, foram afinando sucessivamente o mecanismo de forma a torna-lo mais apto a produzir os efeitos pretendidos, efeitos esses sempre negados pelos partidos do chamado “arco da governação”, mas que na prática se foram verificando com toda a veemência e que resultaram, como é inegável, na destruição de grande parte do edifício contratual colectivo em vigor à data, com grande dano para as condições de trabalho de centenas de milhares de trabalhadores.

Com efeito, as revisões posteriores do Código do Trabalho, incluindo as da responsabilidade do PS, não só não alteraram, no essencial, as normas em causa como criaram mesmo novos motivos de caducidade, como foi o caso da última delas, de 2019, na qual se instituiu a cessação dos efeitos de convenção colectiva por motivo de extinção de associação patronal ou sindical outorgante.

O facto é que, como demonstram os dados publicados pela DGERT, o resultado da introdução do mecanismo de sobrevigência e caducidade das convenções colectivas não apenas resultou numa diminuição drástica da cobertura – descendo de 1.512.200 milhões de trabalhadores abrangidos para um mínimo de 241.500 em 2013 – como representou uma subversão do princípio segundo o qual a contratação colectiva constitui um importante meio de promoção do progresso social e económico, razão pela qual o exercício deste direito, reconhecido na Constituição da República às associações sindicais, deve ser fomentado.

Também factual é que, como a CGTP-IN sempre denunciou, o número de convenções colectivas de trabalho publicadas baixou, não se voltando a atingir os níveis anteriores à publicação do Código de Trabalho de 2003; a cobertura, medida pelo número de trabalhadores abrangidos relativamente ao universo de trabalhadores, comparável, teve uma forte diminuição; ocorreu um elevado número de processos de caducidade de convenções no período de 2005 a 2019, estando em causa convenções relativas a importantes sectores de actividade económica, considerando o número de trabalhadores em causa; a taxa de cobertura das convenções, medida pelo indicador das convenções em vigor, também diminuiu, ainda que de modo

menos acentuado. Acresce ainda que o Governo retomou, no ano de 2019, a publicação de avisos de cessação de vigência.

Por outro lado, as questões relativas ao direito de contratação colectiva, em particular no que concerne à caducidade e ao princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador, foram várias vezes debatidas na Assembleia da República, sem que até hoje se alcançasse uma solução para um problema que remonta ao Código de Trabalho de 2003.

Como o próprio governo sublinha na exposição de motivos da proposta de lei em análise, o direito de contratação colectiva constitui um direito fundamental, inscrito no capítulo constitucional dos direitos, liberdades e garantias.

Transparece também da exposição e motivos que o governo receia, de alguma forma, um recurso massivo, por parte das associações patronais, à caducidade das convenções em vigor, como forma de resposta à crise por que o país passa, no âmbito da pandemia de Covid-19.

Neste sentido, a proposta de introdução de uma norma com o conteúdo proposto, que suspende os prazos já a decorrer, bem como os que possam vir a sê-lo por força dos pedidos de caducidade que possam ser requeridos, não é mais do que um reconhecimento, mesmo que indirecto de que o que está verdadeiramente errado é o próprio regime imposto pelo artigo 501.º do Código do Trabalho. Embora reconhecendo o seu carácter pernicioso e destrutivo, o governo PS continua a falhar na intenção de colocar um fim efectivo ao problema, optando antes por um tratamento paliativo.

Efectivamente, não haveria a necessidade de suspensão, hoje como no passado, se os trabalhadores não fossem lesados, assumo-o ou não o Governo que, no caso, invoca o recurso a uma medida extraordinária suscitada pela presente crise sanitária.

Ora, tal proposta de suspensão, longe de resolver o problema suscitado a partir de 2003, apenas defere os seus efeitos para um período no futuro, deixando o governo sem resposta se, nesse futuro, já considerará aceitável a produção de efeitos que o próprio governo diz temer agora durante a actual pandemia e que, nas suas próprias palavras, poderiam colocar em causa a função de “salvaguarda dos direitos dos trabalhadores e da coesão social” que a contratação colectiva assume. Tudo leva a crer que, quando terminada a crise pandémica e os seus efeitos sobre a economia, o governo PS já considerará como aceitável, a susceptibilidade, que o recurso patronal à caducidade das convenções colectivas assume no enfraquecimento do exercício deste direito fundamental. Só assim se justifica que o governo, ao invés simplesmente de propor a revogação do artigo 501.º do Código do Trabalho, opte antes por deferir no tempo os seus efeitos.

Se durante a actual crise, o governo fundamenta a proposta de suspensão dos prazos em causa, com a necessidade de proteger o direito fundamental de contratação colectiva, e o papel que assume no “salvaguarda dos direitos dos trabalhadores e da coesão social”, bem como a sua importância para a “manutenção e criação e emprego”, tal discurso e proposta levam a CGTP-IN a presumir que, acabada a crise, já não mais estas funções do direito de contratação colectiva são importantes. Em suma, para o actual governo, em períodos de crescimento económico, o país pode dar-se ao luxo de manter em vigor um regime jurídico que, ele próprio reconhece, durante a crise, enfraquecer o papel que a contratação colectiva tem na promoção do crescimento e desenvolvimento social e económico do país.

A CGTP-IN não pode deixar de discordar profundamente desta perspectiva, na medida em que o exercício de direitos fundamentais, como o que está aqui em causa, não apenas é importante durante as crises, como durante os períodos de crescimento, não sendo o quadro económico em que vivemos que altera a natureza e conteúdo desses direitos. Por alguma razão se designam de direitos fundamentais, precisamente porque são estes direitos que dão corpo e forma ao que designamos como estado democrático de direito. É por causa da estabilidade do seu conteúdo que estes direitos se encontram previstos na Constituição, para que não possam ser desvirtuados ao sabor de perspectivas de governação muito pouco defensoras dos princípios constitucionais.

Assim, seja durante esta crise, seja no futuro, qualquer que seja o enquadramento, o direito de contratação colectiva é e será um direito fundamental para o desenvolvimento social e económico do país. É com base nesta perspectiva que a CGTP-IN defende que a única forma de proteger este direito é através da revogação, pura e simples, do regime previsto no artigo 501.º do Código do Trabalho, a par da instituição plena do princípio do tratamento mais favorável para o trabalhador. Qualquer outra perspectiva, mesmo que momentaneamente mais vantajosa, resultaria sempre numa submissão da interpretação do direito constitucional de contratação colectiva à conjuntura económica de cada momento, o que não apenas é inaceitável, como inconstitucional.

O que o governo falha também, na exposição de motivos, é em identificar a influência que a revogação do princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador teve sobre o dinamismo da contratação colectiva. É que, se até 2003, fruto deste princípio, eram as associações patronais e empresas que tinham interesse directo na celebração e convenções colectivas que se adequassem mais às suas pretensões, a partir de 2003, com a revogação do princípio do tratamento mais favorável, o legislador inverteu os papéis, colocando os sindicatos numa situação extremamente difícil, em que, para negociarem convenções colectivas teriam de aceitar a redução e degradação dos direitos dos trabalhadores que representavam.

Em suma, o que os sucessivos governos PS, PSD e CDS foram fazendo foi destruir os instrumentos práticos que o direito do trabalho utilizava, no sentido de contribuir para o equilíbrio da relação de poder entre empregador e trabalhador, assumindo uma maior protecção deste último através da previsão de condições mínimas de trabalho apenas derogáveis por condições mais favoráveis para os trabalhadores abrangidos. Sendo também produto de um governo PSD/CDS, a verdade é que não mais lograram os governos socialistas em repor um princípio que é tão importante para a identidade do direito do trabalho que até mesmo a antiga Lei do Contrato Individual de Trabalho de 1969 instituíra.

No fundo, o que os sucessivos governos foram fazendo foi contribuir para a destruição e descaracterização do próprio direito do trabalho, do qual o direito de contratação colectiva é base fundamental.

Por outro lado, a CGTP-IN aproveita também para chamar à atenção para o carácter economicista da argumentação utilizada na exposição e motivos, o que denuncia, por si só, uma chocante visão redutora dum direito fundamental, deste logo porque a contratação colectiva não se resume aos seus efeitos sobre a economia, mais relacionada com os salários, mas abrangendo também as restantes vertentes sociais da prestação de trabalho e sendo um modo de participação democrática dos trabalhadores na determinação das suas condições de trabalho.

Sem renegar a importância do quadro legal para o dinamismo da contratação colectiva, o governo continua a colocar a tónica nos efeitos que as crises económicas possuem neste mesmo dinamismo, sem contudo explicar, por que motivo, então, após a alteração do quadro legal em 2003, com a instituição do regime cujos efeitos que ora se pretendem suspender, nunca mais se tenham recuperado os índices de cobertura por IRCT que até então se verificavam.

Não se negando que as recessões possam ter efeitos no dinamismo da contratação colectiva, o que é evidente, contudo, é que o quadro legal contribui de forma decisiva para esse efeito, sendo absolutamente transparente que, na raiz dos problemas relacionados com esta matéria, estejam estão as alterações ao direito de contratação colectiva introduzidas pelo Código do Trabalho.

Estas alterações geraram grande controvérsia na sociedade e no debate a Assembleia da República. Recordamos que na época os partidos na oposição, incluindo o Partido Socialista (PS), foram muito críticos em relação ao conteúdo do CT, nele compreendendo o direito de contratação colectiva, com relevo para o argumento de que os direitos individuais e colectivos dos trabalhadores não deveriam ficar sujeitos a concepções, restritivas por definição, de competitividade-custo das empresas e de que o objectivo não era o suposto dinamismo da contratação colectiva, mas o enfraquecimento dos direitos dos trabalhadores.

Apesar disso, as revisões posteriores do CT, incluindo as da responsabilidade do PS, não só não alteraram no essencial estas normas como introduziram novos motivos de caducidade, sendo de destacar a revisão de 2009. De notar também que essas alterações se verificaram em diferentes conjunturas económicas e que a última ocorreu em 2019, a qual manteve os aspectos nucleares do CT em relação ao direito de contratação colectiva e introduziu mesmo uma nova forma de caducidade, a decorrente da extinção de associação patronal ou sindical outorgantes.

Hoje em dia, resultado das opções legislativas antes referidas, o patronato passou a contar com a liberdade de fazer caducar uma convenção se o entender. Basta não negociar, de facto, e usar os recursos que a lei lhe permite. Recorde-se o argumento do Presidente da República em 2003 invocando a inconstitucionalidade do Código de Trabalho: “quando se impõe a caducidade das convenções colectivas em vigor sem que esteja assegurada a entrada em vigor das novas, o legislador ordinário pode estar a determinar a criação, a curto prazo, de um extenso vazio contratual – para tanto *bastando que uma das partes outorgante oriente intencional e sistematicamente a sua acção nesse sentido*”.¹

A questão de fundo é então esta: terminar uma só convenção por vontade unilateral do patronato constitui uma subversão de um direito fundamental. Um direito cuja titularidade, estabelecida pela Constituição, é atribuída aos trabalhadores e cujo exercício é atribuído às associações sindicais.

Assim, em face do exposto, a CGTP-IN volta uma vez mais a reafirmar a desadequação da medida de suspensão proposta, propondo antes a reposição da possibilidade do exercício pleno do direito fundamental de contratação colectiva, o que implica a revogação das normas do Código de Trabalho que fragilizaram este direito, nomeadamente as respeitantes à caducidade e ao princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador;

4 de Dezembro DE 2020

¹ Acórdão do Tribunal Constitucional nº 306/2003, sublinhado da CGTP-IN.

*Recebida
no dia
23/10/2020*

FESETE- Federação dos Sindicatos dos
Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário,
Calçado e Peles de Portugal
Av. da Boavista nº 583
4100-127- Porto

Registada com aviso de receção

Assunto: Caducidade do Contrato Coletivo de Trabalho publicado no Boletim do Trabalho e Emprego n.º 8, 1ª série, de 28 de fevereiro de 2011.

Exmos Snrs:

A **ASSOCIAÇÃO DOS INDUSTRIAIS DE CORDOARIA E REDES (AICR)**, com sede na Rua da Paz, 66, 5º, S/58, 4050-461 Porto, pessoa coletiva n.º 500971005, vem, nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 6 do artigo 501º do Código do Trabalho, comunicar o que se segue:

Considerando que:

1. Por carta datada de 2 de outubro de 2018 e rececionada a 3 desse mesmo mês, a AICR procedeu à denúncia do Contrato Coletivo de Trabalho (CCT) celebrado com a FESETE- Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e publicado no BTE n.º 8, 1ª série, de 28 de fevereiro de 2011
2. Com a denúncia foi apresentada uma proposta negocial global de celebração de uma nova convenção coletiva de trabalho.
3. Nessa mesma data, o órgão competente do ministério da tutela foi notificado desse procedimento de denúncia.



4. Até á data, das reuniões negociais havidas entre as partes, destinadas á celebração de uma nova convenção coletiva de trabalho para o setor, não foi possível alcançar-se consenso sobre muitas matérias que, no atual contexto económico decorrente da pandemia, são essenciais para a sobrevivência do setor, designadamente em sede de organização e gestão dos tempos de trabalho.

5. O agravamento contínuo da crise pandémica, resultante do covid-19, torna inevitável que o quadro recessivo da atividade económica, nacional e internacional, que se atravessa continue num trajeto de deterioração por um período que se prevê ser longo e que terá consequências imprevisíveis e desastrosas para o setor de cordoaria, redes e sacaria.

6. Tal conjuntura impede que a AICR possa continuar a negociar e acordar matérias de um contrato coletivo de trabalho que terão necessariamente impacto financeiro nas empresas do sector e sobre as quais não é possível aferir-se se estas estarão em condições de o suportar sem perderem a sua competitividade.

Por estes fundamentos,

Considera a AICR que, presentemente, não existem as condições minimamente necessárias para se poder celebrar uma nova convenção coletiva de trabalho e, conseqüentemente, não tem outra alternativa que não seja a de comunicar, por esta via, que o processo negocial que vinha a decorrer com a FESETE para esse efeito está inviabilizado e irreversivelmente encerrado sem que tenha sido possível haver o necessário acordo para a celebração de uma nova convenção.

Estando já decorridos mais de 24 meses de sobrevivência do CCT denunciado, acham-se também cumpridos todos os pressupostos do nº 3 e 5 do artigo 501º do Código do Trabalho (CT) para se poder acionar o procedimento de caducidade do CCT denunciado, tal como previsto no nº 6 desse referido artigo 501º do CT.



Nesta mesma data, em obediência ao preceituado nesse referido artigo 501º, nº6, foi remetida notificação ao ministério da tutela a comunicar que o processo de negociação terminou sem acordo.

Termos em que

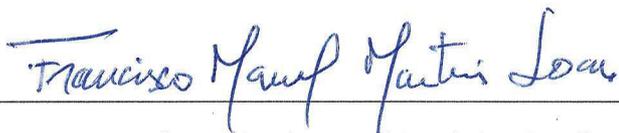
Se comunica que o processo de negociação destinado à celebração de um novo contrato coletivo de trabalho se encontra irreversivelmente encerrado e, por essa via, o CCT celebrado entre a AICR e a FESETE, publicado no BTE n.º 8, 1ª série, de 28 de fevereiro de 2011 caduca, findo que seja o prazo de 45 dias contados a partir da presente notificação.

Porto, 21 de outubro de 2020

A Direção da AICR



José Luís Guerreiro Gramaxo, Presidente da Direção



Francisco Manuel Martins Soares, Vogal da Direção