

Assunto a cargo de: DOS

À Exma.
Comissão Parlamentar de Trabalho,
Segurança Social e Inclusão

Min./Dact.: D/SF

Ofício nº: **301/22**

Palácio de S. Bento
1249-068 Lisboa

Data: 25/07/2022

10ctssi@ar.parlamento.pt

Assunto: Projecto de Lei n.º 168/XV/1ª (BE)

Reforça a Negociação Colectiva, o respeito pela filiação sindical e repõe o princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador (vigésima segunda alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de Fevereiro)

(Separata n.º 16, DAR, de 25 de Junho de 2022)

Exmos. Senhores,

O actual quadro legislativo juslaboral, acompanhado da insistência por parte do governo do PS para a manutenção daqueles que constituem os aspectos mais gravosos do mesmo, é responsável pela progressiva degradação das condições de trabalho, com especial incidência na massificação da precariedade laboral, na desregulação dos horários e tempos de trabalho, em suma, no aprofundamento e aceleração da exploração dos trabalhadores, com reflexos importantes na sua qualidade de vida e de trabalho.

Tem sido ao arrepio da Constituição, no ataque à capacidade negocial das associações sindicais no domínio da contratação colectiva, que os sucessivos governos se têm concentrado. A eliminação do princípio do tratamento mais favorável – o *favor laboratoris* -, enquanto elemento regulador do princípio do não retrocesso social no domínio do trabalho, princípio doutrinário de enorme relevância interpretativa na actividade jurídica e jurisdicional, o enfraquecimento da capacidade sindical exercício do direito à contratação colectiva através da instituição do sistema de sobrevigência e caducidade, que atribui às associações patronais o poder de impor o retrocesso das normas laborais, qual bomba atómica juslaboral à sua disposição, acompanhadas de uma norma anti-sindical, violadora dos direitos, quer de sindicatos quer, ainda mais importante, de sindicalizados, têm sido, até aos dias de hoje, as pedras de toque de governos que, obedecendo a visões ultrapassadas do papel dos sindicatos na vida democrática dos países e dos povos, elegem estas organizações como alvos a abater, como resultados nefastos para quem trabalha.

Não obstante este enquadramento, o SITAVA tem-se desdobrado em esforços no sentido do combate a práticas deste tipo, reivindicando a sua alteração, quer no plano laboral, nos locais de trabalho, quer num plano institucional, nomeadamente no plano legislativo.

Assim, o SITAVA não deixa de expressar o seu agrado com a proposta do Grupo Parlamentar do BE que aqui está em análise.

O princípio do tratamento mais favorável

O artigo 3.º da proposta estabelece a reposição do *favor laboratoris* nos termos do que dispunha a antiga LCT.

O princípio do tratamento mais favorável é um dos princípios fundamentais do próprio direito do trabalho, em Portugal, instituído pela antiga Lei do Contrato Individual de Trabalho. Este princípio, antes de mais, visa garantir que a legislação laboral e todas as fontes juslaborais são produzidas numa dinâmica constante de maior favorabilidade em relação aos trabalhadores, consagrando por essa via o princípio do não retrocesso social no domínio da legislação laboral.

Assim foi, pelo menos, até 2003, ano a partir do qual, com a entrada em vigor do Código do Trabalho, o princípio em causa foi revogado e iniciou-se um período de enorme retrocesso na legislação laboral, com efeitos nefastos para os trabalhadores e para o país.

Já com as mexidas de 2009, e a instituição de um princípio do tratamento mais favorável limitado a algumas matérias, não logrou o então governo PS ter a coragem de voltar a consagrar de forma ampla este princípio. Mesmo assim, a sua reintrodução não mais foi do que a assunção de que algo se havia perdido em 2003, algo de muito importante.

O reforço da negociação colectiva

O projecto de lei do BE assenta este reforço essencialmente em três planos: possibilidade de alteração do IRCT das normas de admissibilidade do contrato a termo resolutivo; introdução do princípio do tratamento mais favorável como elemento decisivo na resolução de conflitos de aplicação entre convenções colectivas de trabalho; alteração e revogação do regime de sobrevivência e caducidade.

A respeito do regime proposto para a resolução de situações de concorrência entre convenções, importa referir que, para o SITAVA, a proposta no artigo 482.º do projecto de lei proposto não nos parece a melhor forma de regular um regime de concorrência entre convenções colectivas de trabalho. Efectivamente, se por um lado, perante a necessidade de escolha da convenção colectiva aplicável, qualquer sindicato tende a considerar o instrumento que celebrou como sendo o mais favorável, o que levantaria problemas diversos de conexão entre IRCT's, a solução apresentada para a falta de declaração sindical no prazo previsto no n.º 2 do artigo proposto, ainda nos parece mais ilógica, uma vez que seria estar a atribuir directamente aos trabalhadores um direito que a CRP reconhece apenas às associações sindicais.

Por outro lado, para além de aspectos ligados à divisão dos trabalhadores, o que enfraqueceria definitivamente a sua posição – já de si bastante desequilibrada –, por outro lado, não faz sentido, num projecto de lei que propõe o fim da adesão individual, vir trocá-lo por uma espécie – mesmo que subsidiária – de adesão “grupal”.

Por fim, colocar a ACT como pivot deste processo parece contranatura, no sentido de que a entidade ligada à administração do trabalho que pratica os actos administrativos ligados à matéria é a DGERT.

Sobre esta matéria ainda importa acrescentar que, como é reconhecido a regulamentação contratual colectiva, sendo de natureza contratual, é também fonte de direito em sentido próprio e que se aplica "*ope legis*", ou seja, através e por operação da própria lei, tal como toda a legislação em vigor. Como não faria sentido colocar as próprias pessoas a decidir que lei se lhes aplica, não faz sentido colocar os trabalhadores, por via directa, a decidir que contrato colectivo e lhes aplica. Tal, para além de soar a um sistema de adesão "grupal", enfraquecedora dos sindicatos e mesmo anti-sindical, desvalorizaria também o conceito de contrato colectivo de trabalho, enquanto fonte de direito equiparada a lei, e por isso mesmo expressão máxima da liberdade sindical e da sua importância social.

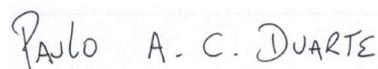
Outra matéria que importa revogar, pelo seu carácter anti-sindical, pela desconsideração do direito à autogestão dos sindicatos e dos direitos dos seus associados, consiste no regime disposto no artigo 497.º do CT, a respeito da escolha da convenção aplicável. Com efeito, ao permitir-se a escolha individual da convenção aplicável, não apenas se transmite a informação de que os trabalhadores não precisam de se sindicalizar para terem acesso aos benefícios exclusivos dos associados, como se desconsideram as disposições estatutárias dos sindicatos, corolário do direito que têm a regular o seu funcionamento e a determinarem, em última análise, quem usufrui, ou não, dos resultados da sua actividade. Por outro lado, trata de forma discriminatória os trabalhadores que, corajosamente, se sindicalizam. Uma vez que confere de forma ilegítima os direitos decorrentes do princípio da filiação a trabalhadores não filiados.

De referir ainda que, a respeito do artigo 502.º, importa perceber se o regime previsto nos números 6, 7 e 8 desse artigo, relacionado com a perda de qualidade de associação sindical e patronal, se manteria em vigor ou não. É que, para o SITAVA, esta constitui mais uma forma encapotada de caducidade que urge atacar. Já existem associações patronais que invocam a perda desta qualidade, através da extinção e alteração estatutária, para se eximirem ao cumprimento das convenções de que são signatárias.

Com as ressalvas anteriores e uma vez que ataca as questões mais fundamentais que bloqueiam a contratação colectiva em Portugal, o SITAVA dá o seu parecer positivo ao Projecto de Lei do Grupo Parlamentar do BE.

Com os melhores cumprimentos,

O Secretário-geral



Paulo A. C. Duarte