



PARTIDO COMUNISTA PORTUGUÊS
Grupo Parlamentar

Projeto de Lei n.º 973/XII-4ª

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

Exposição de Motivos

I - Importância da contratação coletiva de trabalho

A contratação coletiva é um direito fundamental dos trabalhadores, reconhecido como tal pela Constituição, e um importantíssimo instrumento de melhoria das condições de trabalho e para o desenvolvimento do país.

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.

Importa referir que os contratos coletivos de trabalho são instrumentos negociados e assinados entre sindicatos e patrões, em que as partes chegam a acordo quando às condições de trabalho e sua remuneração, pelo que o ataque à contratação coletiva, em curso, é um ataque à liberdade negocial.

Atacar a contratação coletiva é atacar os direitos de quem trabalha e agravar a exploração.

II - O ataque do Governo PSD/CDS à contratação coletiva

Inserido num processo de empobrecimento generalizado dos portugueses, o Governo PSD/CDS, levou e leva a cabo um dos mais graves ataques aos salários e direitos dos trabalhadores da história do nosso país.

Além de atacar os salários, por via do aumento dos impostos e cortes diretos, ataca os direitos, por via de sucessivas alterações ao código do trabalho e, usando os mecanismos da caducidade e da sobrevivência, criados pelo anterior Governo PS, o Governo PSD/CDS aprofundou o ataque à contratação coletiva. A contratação coletiva está em níveis historicamente baixos.

Se em 2003, antes da alteração ao Código do Trabalho, a contratação coletiva abrangia 1 milhão e 500 mil trabalhadores, em 2013 o número de trabalhadores abrangidos pelos instrumentos de regulação coletiva de trabalho era de apenas 241 mil.

Não satisfeitos e com o objetivo de liquidar a contratação coletiva de trabalho, o Governo PSD/CDS, com mais uma alteração ao código do trabalho, pretende levar mais longe a ofensiva contra quem trabalha.

Com as alterações ao código do trabalho promovidas pelo Governo PSD/CDS, visa-se reduzir de forma significativa os prazos da caducidade e sobrevivência dos contratos coletivos de trabalho. Com isto, pretendem acelerar o fim dos contratos coletivos de trabalho e assim destruir os direitos neles consagrados para assim baixar salários e agravar a exploração.

A toda esta ofensiva os trabalhadores responderam e respondem com importantes jornadas de luta, nas empresas e na rua, pela salvaguarda dos seus direitos pela salvaguarda da contratação coletiva. Na verdade, a ofensiva, o ataque aos direitos e o agravamento da exploração não foi tão longe quanto o Governo PSD/CDS e o patronato queriam porque em muitos locais de trabalho os trabalhadores uniram-se e lutaram pelos seus direitos.

III – Propostas e alternativas do PCP

Para o PCP os contratos coletivos de trabalho são uma peça fundamental na vida dos trabalhadores portugueses e são um instrumento indispensável para uma justa distribuição da riqueza.

Os direitos consagrados na contratação coletiva devem ser protegidos e o código de trabalho deve ter um verdadeiro papel na promoção da contratação coletiva de trabalho.

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.

Neste projeto de lei o PCP propõe a reposição do princípio do tratamento mais favorável e a proibição da caducidade dos contratos coletivos de trabalho por via da sua renovação sucessiva até a sua substituição por outro livremente negociado entre as partes.

Assim, nos termos regimentais e constitucionais aplicáveis, o Grupo Parlamentar do PCP apresenta o seguinte Projeto de Lei:

Artigo 1.º

Objeto

A presente lei procede à 9.ª alteração ao Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, que aprova a revisão do Código do Trabalho, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, pela Lei n.º 53/2011, de 14 de outubro, pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, pela Lei n.º 47/2012, de 29 de agosto, pela Lei n.º 69/2013 de 30 de agosto, pela Lei n.º 27/2014, de 08 de Maio, pela Lei n.º 55/2014, de 25 de Agosto e pela Lei n.º 28/2015, de 14 de Abril.

Artigo 2.º

Alteração ao Anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro

Os artigos 3.º, 476.º, 500.º, 502.º do Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, passam a ter a seguinte redação:

«[...]

Artigo 3.º
(...)

1 - Aos contratos de trabalho aplicam-se:

- a) As normas legais sobre regulamentação de trabalho;
- b) Os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho;
- c) Os usos laborais que não contrariem a lei e os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho;
- d) O princípio da boa-fé.

2 - As fontes de direito superiores prevalecem sempre sobre as fontes de direito inferiores, salvo na parte em que estas estabeleçam tratamento mais favorável para o trabalhador.

3 - As normas legais sobre regulamentação de trabalho podem ser afastadas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, salvo quando delas resultar o contrário.

4 - As normas legais sobre regulamentação de trabalho só podem ser afastadas por contrato individual de trabalho quando este estabeleça condições mais favoráveis para o trabalhador, se delas não resultar o contrário.

5 - As normas legais reguladoras de contrato de trabalho não podem ser afastadas por portaria de condições de trabalho.

6 - As normas dos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho só podem ser afastadas por contrato de trabalho quando estabeleçam condições mais favoráveis para o trabalhador.

Artigo 476.º

(...)

As fontes de direito superiores prevalecem sobre as fontes inferiores salvo na parte em que estas, sem oposição daquelas, estabeleçam um tratamento mais favorável para o trabalhador.

Artigo 500º

Denúncia de convenção coletiva

Qualquer das partes pode denunciar a convenção coletiva para o termo de cada período de vigência, mediante comunicação dirigida à outra parte, acompanhada da respetiva proposta negocial.

Artigo 502.º

Cessação da vigência de convenção coletiva

- 1 - A convenção coletiva apenas pode cessar mediante revogação por acordo das partes.
- 2 – Revogado.
- 3 – Revogado.
- 4 - Aplicam-se à revogação as regras referentes ao depósito e à publicação de convenção coletiva.
- 5 – A revogação prejudica os direitos decorrentes da convenção, continuando todavia o respetivo regime a aplicar-se aos contratos individuais de trabalho anteriormente celebrados e às respetivas renovações.

[...]»

Artigo 2º

Norma revogatória

São revogados os artigos 5.º e 10.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, que aprova a revisão do Código do Trabalho, e os artigos 497.º, 501.º e os números 2 e 3 do artigo 502.º do Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Artigo 3º

Entrada em vigor

A presente lei entra em vigor no dia seguinte à sua publicação.

Assembleia da República, 29 de maio de 2015

Os Deputados,

DAVID COSTA; RITA RATO; LURDES RIBEIRO; JOÃO OLIVEIRA; ANTÓNIO FILIPE;
PAULA SANTOS; CARLA CRUZ; BRUNO DIAS; JOÃO RAMOS; PAULO SÁ; MIGUEL
TIAGO