

João Pereira da Silva

De: Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado [ste@ste.pt]
Enviado: quarta-feira, 7 de Março de 2012 16:20
Para: Comissão 10ª - CSST XII
Assunto: Apreciação pública da proposta de Lei nº 46-XII
Anexos: 0478-2012.pdf

SINDICATO DOS QUADROS TÉCNICOS DO ESTADO
E ENTIDADES COM FINS PÚBLICOS
Rua Braamcamp, 88, 2.º Dto.
1269-111 LISBOA
TEL. 21 386 00 55-FAX. 21 386 07 85

ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA	
Divisão de Apoio às Comissões	
CSST	
Nº Único	<u>424219</u>
Entrada/	nº <u>148</u> Data <u>07.03.2012</u>

**SINDICATO DOS QUADROS TÉCNICOS DO ESTADO
E ENTIDADES COM FINS PÚBLICOS**

Rua Braamcamp, 88 - 2.º Dto. 1269-111 Lisboa
Tel. 21 386 00 55 / Fax 21 386 07 85
www.ste.pt ste@ste.pt



Exmo. Senhor
Presidente da Comissão Parlamentar
de Segurança Social e Trabalho
Assembleia da República
Palácio de São Bento
1249-068 Lisboa

0478-12

2012-03-06

Assunto: Apreciação Pública da proposta de Lei n.º 46/XII, que aprova a revisão do Código do Trabalho

Relativamente ao assunto referenciado, o **Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado (STE)**, organização sindical com sede na Rua Braamcamp, n.º 88 – 2.º Dto., 1269-111 Lisboa, vem expor e requerer o seguinte:

Em primeiro lugar salientar, que conforme referido na exposição de motivos da proposta de Lei n.º 46/XII *“as medidas consagradas envolvem importantes aspectos da legislação laboral, designadamente em matérias de flexibilização do tempo de trabalho, de despedimento por motivos objectivos e dos instrumentos de regulamentação colectiva. Deste modo, são identificadas quatro matérias fundamentais:*

- i) Organização do tempo de trabalho;*
- ii) Fiscalização das condições de trabalho e comunicações às Autoridades para as Condições de Trabalho;*
- iii) Alterações ao regime de cessação do contrato de trabalho por motivos objectivos;*
- iv) Alterações ao regime aplicável aos instrumentos de regulamentação colectiva trabalho.”*

**SINDICATO DOS QUADROS TÉCNICOS DO ESTADO
E ENTIDADES COM FINS PÚBLICOS**

Rua Braamcamp, 88 - 2º Dto. 1269-111 Lisboa
Tel. 21 386 00 55 / Fax 21 386 07 85
www.ste.pt ste@ste.pt



De facto, encontramos-nos perante uma reforma extensa e muito substancial dos regimes previstos no Código do Trabalho. Embora não ignoremos que muitas das medidas plasmadas na presente proposta de Lei resultam do Compromisso para o Crescimento, Competitividade e Emprego de Janeiro de 2012, acordo conjunto entre o Governo e a UGT, consideramos que as mesmas conduzem à adopção de um regime prejudicial ao trabalhador (quando comparado com o actual) e que, algumas delas, atentam mesmo contra os direitos dos trabalhadores constitucionalmente consagrados.

A título introdutório, cumpre referir que o **art. 59.º, n.º 1, b) da Constituição da República Portuguesa (CRP)** onde se determina que: *“Todos os trabalhadores (...) têm direito: (...) b) A organização do trabalho em condições socialmente dignificantes”*.

Ora, conforme realçam GOMES CANOTILHO E VITAL MOREIRA¹: *“O direito à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, tem por destinatário, simultaneamente, os empregadores e o Estado, que deve tomar medidas no sentido apontado e de forma a facultar a realização pessoal (n.º 1/b), pressupõe a ideia de que trabalho pode ser pessoalmente gratificante”*.

Por seu turno o **art. 81.º, a) CRP** determina que: *“Incumbe prioritariamente ao Estado no âmbito económico e social: a) Promover o aumento do bem-estar social e económico e da qualidade de vida das pessoas (...)”*

Considerando as alterações contantes na presente proposta de Lei e em particular o facto de as medidas que iremos analisar adiante corresponderem todas elas a perda de direitos e de certeza jurídica por parte do trabalhador, forçoso se torna concluir que **as mesmas não contribuem para a promoção da realização pessoal e aumento do bem-estar social a que o Estado está obrigado.**

Esta situação é tanto mais gravosa se considerarmos que se trata de uma perda generalizada de direitos dos trabalhadores (em particular os dias feriadados, férias e trabalho suplementar que veremos em seguida).

Tratando-se de perda direitos dos trabalhadores, as medidas propostas violam ainda a **regra da proibição do retrocesso social**, fundada no **princípio da confiança inerente ao Estado de Direito**. Esta regra traduz-se num verdadeiro dever de o Estado se abster de atentar contra a realidade dada aos direitos sociais consolidados na ordem jurídica

¹ *Constituição Portuguesa Anotada*, Tomo I, Coimbra Editores, 2005, pág. 773.

**SINDICATO DOS QUADROS TÉCNICOS DO ESTADO
E ENTIDADES COM FINS PÚBLICOS**

Rua Braamcamp, 88 - 2.º Dto. 1269-111 Lisboa
Tel. 21 386 00 55 / Fax 21 386 07 85
www.ste.pt ste@ste.pt



e tutelados pela CRP. De facto, uma vez alcançada uma determinada evolução ao nível da legislação ordinária, tais direitos passam a constituir uma garantia constitucional.

Mas esta não é uma garantia absoluta: de facto, a regra da proibição do retrocesso social apenas impossibilita que as alterações a efectuar sejam aplicáveis a quem, à data da alteração, assumia já a qualidade de trabalhador.

Ou seja, desta regra resulta que, pelo menos, relativamente aos trabalhadores actuais devem manter-se os regimes previstos na legislação actual e que são efectivamente mais favoráveis, sob pena de resultar violada a **regra da proibição do retrocesso social**.

Conexo com a regra da proibição do retrocesso social e a propósito das medidas em causa cumpre ainda referir o **princípio do Estado de Direito Democrático** resulta do disposto no **art. 2.º da CRP**.

“O princípio do Estado de direito democrático «é sobretudo conglobador e integrador de um amplo conjunto de regras e princípios constitucionais dispersos pelo texto constitucional» (cfr. Gomes Canotilho e Vital Moreira, op. cit., 1.º vol., p. 74). (...) De todo o modo, não se pode excluir que o princípio do Estado de direito democrático, não obstante a sua função essencialmente aglutinadora e sintetizadora de outras normas constitucionais, produza, de per si, eficácia jurídico normativa. Essa eficácia será produzida quando constituir «consequência imediata e irrecusável daquilo que constitui o cerne do Estado de um direito democrático, a saber, a protecção dos cidadãos contra a prepotência e o arbítrio (especialmente por parte do Estado)» (cfr. Gomes Canotilho e Vital Moreira, op. cit., ibid.; o itálico é dos autores) ”².

Uma das vertentes do princípio do Estado de Direito Democrático é, conforme resulta do *supra* citado, o **princípio da protecção da confiança**.

Para que haja lugar à tutela jurídica da confiança, conforme já reiterado pela jurisprudência do Tribunal Constitucional (Acórdãos n.ºs 128/2009, 188/2009, 3/2010 e 396/2011) devem estar reunidos os seguintes requisitos: (i) é necessário que o Estado tenha adoptado comportamentos que gerem nos particulares expectativas da sua continuidade; (ii) que estas expectativas sejam, em consequência dos referidos comportamentos, legítimas, justificadas e fundadas em boas razões; (iii) que com base nessas expectativas, os particulares tenham programado a sua vida e (iv) que ocorram

² Acórdão do Tribunal Constitucional, n.º 287/90.



R
T
K

razões de interesse público que justifiquem a não continuidade do comportamento que gerou expectativas.

Genericamente quanto às medidas a analisar adiante cumpre salientar que as mesmas, correspondem a expectativas dignas de tutela jurídica da confiança, resultante, nomeadamente, da sua prática reiterada e regime jurídico constante ao longo dos anos (a título meramente exemplificativo cumpre salientar o novo regime de pagamento do trabalho extraordinário que analisaremos adiante: ao longo dos anos temos assistido a uma política de proibição e desincentivo de recurso a esta modalidade de trabalho. Ora, face a esta política reiterada e dilatada no tempo não seria previsível que agora, numa época marcada pelo aumento constante do desemprego, houvesse um decréscimo da pagamento do trabalho suplementar que facilita o recurso ao mesmo).

Face ao exposto iremos concluir-se que as medidas propostas colocam em causa o **princípio do Estado de Direito Democrático** na sua vertente da **protecção da confiança**.

Após esta breve introdução, passemos então á análise das medidas constantes na presente proposta de Lei. Atendendo à multiplicidade de preceitos alterados, para maior coerência do presente parecer, iremos tentar agrupar as alterações tendo em consideração os efeitos que as mesmas produzem:

1. Alteração ao art. 366.º, referente ao cálculo da compensação por despedimento colectivo.

Retira-se, em primeiro lugar, que a alteração a este preceito determina ainda, por remissão, a alteração aos arts. n.ºs 94.º, n.º 5 (transferência do local de trabalho), 344.º, n.ºs 2, 3 e 4 (caducidade do contrato de trabalho a termo certo), 345.º, n.º 4 (caducidade do contrato de trabalho a termo incerto), 372.º (direitos dos trabalhadores em caso de despedimento por extinção de posto de trabalho), 383.º, c) (ilicitude do despedimento colectivo) e 384.º, b) e d) (ilicitude do despedimento por extinção do posto de trabalho).

Determina-se, na proposta de alteração do art. 366.º, que a **compensação passará a ser equivalente a 20 dias** de remuneração base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade (para além dos limites para a compensação previstos no n.º 2: (i) o valor base de cálculo não pode ser superior a 20 vezes a retribuição mínima mensal garantida e (ii) o montante global da compensação não pode ser superior a 12 vezes a retribuição mensal mínima garantida ou,

**SINDICATO DOS QUADROS TÉCNICOS DO ESTADO
E ENTIDADES COM FINS PÚBLICOS**

Rua Braamcamp, 88 - 2.º Dto. 1269-111 Lisboa
Tel. 21 386 00 55 / Fax 21 386 07 85
www.ste.pt ste@ste.pt



quando seja aplicável o limite referido no número anterior, a 240 vezes a retribuição mínima mensal garantida).

De acordo com o regime actual a indemnização é a equivalente a um mês de retribuição base e diuturnidades (art. 366.º). Para os contratos celebrados a partir de 01.11.11, a indemnização é já de 20 dias (art. 366.º-A, introduzido pela Lei n.º 53/2011, de 14 de Novembro).

Não obstante a proposta de Lei estabelecer no seu art. 6.º um regime transitório que visa assegurar os direitos dos trabalhadores já constituídos até à entrada em vigor da proposta de Lei, não podemos deixar de considerar que a alteração proposta consubstancia mais um **decrécimo das garantias dos trabalhadores.**

Face ao exposto, não deve ser aprovada a proposta de alteração ao art. 366.º.

2. Alteração do art. 368.º, n.ºs 2 e 4, referente aos requisitos do despedimento por extinção do posto de trabalho.

A principal alteração ao regime a introduzir com a proposta de Lei, consiste no facto de os critérios para definição do posto de trabalho a extinguir passarem a ser definidos pelo empregador (*"critérios relevantes e não discriminatórios"*). O regime actual define expressamente os critérios a adoptar (menor antiguidade no posto ou categoria de trabalho, classe inferior da mesma carreira profissional e menor antiguidade na empresa).

Ora, *"Verificando-se, in casu, estes requisitos, mas havendo na secção ou estrutura equivalente uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico, a lei estabelece uma ordem de prioridades a observar pelo empregador, para concretização do posto de trabalho a extinguir – a qual se baseia, em grande medida, no elemento da antiguidade do trabalhador. Trata-se de uma regra que procura garantir que o despedimento por extinção do posto de trabalho radica, realmente em causa objectiva, não sendo esta figura utilizada como expediente para que o empregador se desembarace de um certo e determinado trabalhador".³*

Do exposto pode concluir-se que a medida proposta acarreta a possibilidade de o despedimento ser pessoal, com as consequências inerentes quanto à

³ JOÃO LEAL AMADO, *Contrato de Trabalho*, Coimbra Editores, 2ª Edição, pág. 406 e 407.

**SINDICATO DOS QUADROS TÉCNICOS DO ESTADO
E ENTIDADES COM FINS PÚBLICOS**

Rua Braamcamp, 88 - 2º Dto. 1269-111 Lisboa
Tel. 21 386 00 55 / Fax 21 386 07 85
www.ste.pt ste@ste.pt



segurança jurídica do trabalhador e facilidade de recurso ao processo de despedimento.

Assim, entendemos que não deve ser aprovada a alteração proposta ao art. 368.º, n.º 2 e 4.

3. Alteração do art. 375.º, n.º 1 b), d) e e), 2 a 7, referente aos requisitos do despedimento por inadaptação.

Como principal alteração ao regime, a proposta de Lei estabelece que a modalidade de inadaptação deixa de estar dependente de qualquer modificação no posto de trabalho, exigindo-se apenas a redução de produtividade ou de qualidade da prestação do trabalhador, avarias repetidas nos meios afectos ao posto de trabalho ou riscos para a saúde e segurança do trabalhador, de outros trabalhadores ou de terceiros.

*“Tal como se encontra recortada na lei, a inadaptação do trabalho não se reconduz, pois, a qualquer situação de inaptidão superveniente do trabalhador, resultante da perda de faculdades profissionais deste. (...) Acontece apenas que as funções inerentes ao seu posto de trabalho foram modificadas, máxime através da introdução de novas tecnologias ou de equipamentos baseados em diferente tecnologia; e, neste novo e alterado contexto produtivo, o trabalhador não logra adaptar-se. (...) De todo o modo, como a inadaptação, nos termos descritos, não radica num comportamento culposo do trabalhador (...), compreende-se que esta seja mais uma modalidade de despedimento baseado em causa objectiva (**despedimento tecnológico**), com traços regimentais similares aos despedimentos colectivo e por extinção do posto de trabalho”.⁴*

Assim, a existência de modificações por introdução de novas tecnologias no posto de trabalho é um dos elementos essenciais deste tipo de despedimento.

A alteração proposta visa novamente simplificar o recurso por parte do empregador a esta modalidade de despedimento, com o conseqüente aumento da insegurança jurídica para o trabalhador. Esta situação é tanto mais gravosa se considerarmos a situação do crescente desemprego em Portugal e a diminuição generalizada dos subsídios a atribuir com a ocorrência desta eventualidade.

⁴ JOÃO LEAL AMADO, *Contrato de Trabalho*, Coimbra Editores, 2ª Edição, pág. 406 e 407.

**SINDICATO DOS QUADROS TÉCNICOS DO ESTADO
E ENTIDADES COM FINS PÚBLICOS**

Rua Braamcamp, 88 - 2.º Dto. 1269-111 Lisboa
Tel. 21 386 00 55 / Fax 21 386 07 85
www.ste.pt ste@ste.pt



Mais uma vez, são estas as razões que levam o STE a discordar da medida acordada e agora proposta.

Mais uma vez, considerando o exposto, entendemos que as propostas de alteração ao art. 375.º, n.º 1 b), d) e e), 2 a 7 não devem ser aprovadas.

4. Quanto às alterações respeitantes ao tempo de trabalho:

Na proposta de alteração ao art. 213.º, n.ºs 1, 4 e 6, referente ao **intervalo de descanso**, determina-se a possibilidade de o trabalhador prestar seis horas de trabalho consecutivo caso o período normal de trabalho seja superior a 10 horas. De acordo com o regime actual o trabalhador não pode prestar mais de 5 horas de trabalho consecutivas, sendo que, apenas por instrumento de regulamentação colectiva, pode ser permitida a prestação de trabalho até seis horas consecutivas.

Na proposta de alteração ao art. 229.º, n.ºs 1, 2, 6 e 7, relativo ao **descanso compensatório** prevê-se a revogação do descanso compensatório remunerado devido pela prestação de trabalho suplementar em dia de descanso complementar ou feriado. De acordo com o regime actual o trabalhador que preste trabalho em dia de descanso complementar ou feriado tem direito a um descanso compensatório remunerado correspondente a 25% das horas de trabalho suplementar prestado

Na alteração ao art. 234.º, n.º 1, determina-se o desaparecimento dos **feriados obrigatórios** do Corpo de Deus, 15 de Agosto, 5 de Outubro e 1 de Dezembro.

No art. 238.º, n.º 3, 4 e 6, relativo à **duração do período de férias**, propõem-se a revogação dos preceitos referente ao aumento de férias (até três dias) dependentes da assiduidade do trabalhador. Passa a determinar-se que caso os dias de descanso do trabalhador coincidam com dias úteis são considerados para efeitos do cálculo dos dias de férias, em substituição daqueles, os sábados e os domingos que não sejam feriados.

Ora, as alterações referidas correspondem a alterações mais uma vez **penalizadoras dos direitos dos trabalhadores que consubstanciam violações do direito ao repouso.**

De facto, importa referir que a CRP, dando acolhimento e em consonância com o preceituado na Declaração Universal dos Direitos do Homem (art. 24.º) e na Convenção Europeia dos Direitos do Homem (art. 8.º), determina que a

**SINDICATO DOS QUADROS TÉCNICOS DO ESTADO
E ENTIDADES COM FINS PÚBLICOS**

Rua Braamcamp, 88 - 2.º Dto. 1269-111 Lisboa
Tel. 21 386 00 55 / Fax 21 386 07 85
www.ste.pt ste@ste.pt



integridade moral e física das pessoas é inviolável (art. 25.º) e que todos têm direito a um ambiente de vida humano, sadio e ecologicamente equilibrado (art. 66.º, n.º 1).

A este propósito pronunciou-se o Supremo Tribunal de Justiça (proc. 07B2198, de 13.09.2007): *“O repouso e o sossego que cada pessoa necessita de desfrutar no seu lar para se retemperar do desgaste físico e anímico que a vida no seu dia-a-dia provoca no ser humano é algo de essencial a uma vida saudável, equilibrada e física e mentalmente sadia. O direito ao repouso, ao sossego e ao sono são uma emanção da consagração constitucional do direito à integridade física e moral da pessoa humana e a um ambiente de vida sadio, constituindo, por isso, direitos de personalidade e com assento constitucional entre os Direitos e Deveres Fundamentais. E a nossa lei fundamental concede uma maior protecção jurídica a estes direitos do que aos direitos de índole económica, social e cultural, havendo entre eles uma ordem decrescente de valoração. Como se afirma no ac. do S.T.J., de 98/10/22 (1), a personalidade humana é, verdadeiramente, a estrutura base dos direitos do homem, já que é sobre ela que assentam todos os demais direitos, nomeadamente os de natureza e carácter diferente. Daí que em caso de conflito entre estes direitos de base e outros prevaleçam aqueles que, hierarquicamente, são superiores por serem de espécie dominante. Na lei ordinária existe um dispositivo que expressamente manda dar prevalência, em caso de conflito de direitos, àquele que for considerado superior - n.º 2 do art. 335.º C.Civil.”*

Em segundo lugar, especificamente quanto aos direitos dos trabalhadores e com particular relevância para esta questão, cumpre citar o art. 59.º, n.º 1, d) e n.º 2, b) da Constituição da República Portuguesa (CRP).

De acordo com o primeiro preceito referido, o trabalhador tem direito: *“Ao repouso e aos lazeres, a um limite máximo da jornada de trabalho e a férias periódicas pagas”*.

Neste sentido, conforme salientam JORGE MIRANDA e RUI MEDEIROS⁵: *“Os direitos ao repouso e lazer, a um limite máximo da jornada de trabalho, ao descanso semanal e a férias periódicas pagas têm, em parte, uma natureza análogo aos direitos, liberdades e garantias. (...) Bem tem andando, por isso, o Tribunal Constitucional quando, confrontando com alguns direitos em particular*

⁵ Constituição Portuguesa Anotada, Tomo I, Coimbra Editores, 2005, págs. 608 e 609.

**SINDICATO DOS QUADROS TÉCNICOS DO ESTADO
E ENTIDADES COM FINS PÚBLICOS**

Rua Braamcamp, 88 - 2º Dto. 1269-111 Lisboa
Tel. 21 386 00 55 / Fax 21 386 07 85
www.ste.pt ste@ste.pt



consagrados no artigo 59.º, n.º 1. alínea d), considera que se trata de direitos, liberdades e garantias e, assim sendo, são directamente aplicáveis e vinculativos quer para as entidades públicas quer para as entidades privadas (Acórdãos n.ºs 368/97 e 635/99)."

Assim, sintetizando GOMES CANOTILHO E VITAL MOREIRA⁶: *"O direito ao repouso (n.º 1/d) e os direitos com ele conexonados devem ser contados, por um lado, entre os direitos análogos aos direitos, liberdades e garantias (cfr. art. 17.º) e, por outro lado, entre os direitos fundamentais derivados (cf. supra, nota I), de tal modo que, uma vez obtido um determinado grau de concretização, esta não pode ser reduzida (a não ser nas condições do art. 18.º), impondo-se directamente a entidades públicas e privadas"*.

Ora, perante tais considerações, dúvidas não podem existir que as medidas previstas na presente proposta de lei, em particular a possibilidade de o trabalhador prestar seis horas de trabalho consecutivo e o desaparecimento do descanso compensatório remunerado, **põem em causa o direito fundamental ao repouso e à necessária conciliação entre a vida familiar e profissional.**

De facto, conforme determina o art. 59.º, n.º 1, b): *"Todos os trabalhadores (...) têm direito: (...) b) a organização do trabalho (...) de forma a facultar a minha vida pessoal e a permitir a conciliação da actividade profissional com a vida pessoal"*.

Pelos motivos invocados não devem ser aprovadas as alterações constantes dos arts. 213.º, n.ºs 1, 4 e 6, 229.º, n.ºs 1, 2, 6 e 7, 234.º, n.º 1 e 238.º, n.º 3, 4 e 6.

5. Quanto às disposições com implicações na retribuição:

A alteração proposta ao art. 230.º, n.ºs 2 e 3, referente aos regimes especiais de trabalho suplementar, determina a revogação da possibilidade de substituição do descanso compensatório de trabalho suplementar prestado em dia útil ou feriado (decorrente da alteração ao regime anterior) por prestação de trabalho remunerada com acréscimo não inferior a 100%. Revoga-se ainda a possibilidade de substituição, nos mesmos termos, do trabalho suplementar prestado em dia de descanso obrigatório por trabalho remunerado com um acréscimo não inferior a 100%.

⁶ *Constituição Portuguesa Anotada*, Tomo I, Coimbra Editores, 2005, pág. 773.

**SINDICATO DOS QUADROS TÉCNICOS DO ESTADO
E ENTIDADES COM FINS PÚBLICOS**

Rua Braamcamp, 88 - 2º Dto. 1269-111 Lisboa
Tel. 21 386 00 55 / Fax 21 386 07 85
www.ste.pt ste@ste.pt



A alteração ao art. 268.º, n.ºs 1 e 3, relativo ao pagamento do trabalho suplementar, determina uma diminuição dos acréscimos pagos: de 50% para 25% na primeira hora, de 75% para 37,5% por hora ou fracção subsequente, em dia útil. De 100% para 50% em dia de descanso semanal obrigatório, complementar ou feriado.

Quanto ao art. 269.º, n.º 2, que regulamenta as prestações relativas a dia feriado, a proposta de alteração determina a redução para 50% (na legislação actual são 100%) do acréscimo compensatório a pagar pela prestação de trabalho em dia feriado.

Ainda com efeitos na remuneração dos trabalhadores, importa atender à já referida alteração ao art. 234.º, n.º 1, que determina o desaparecimento dos feriados obrigatórios do Corpo de Deus, 15 de Agosto, 5 de Outubro e 1 de Dezembro.

Ora, as medidas enunciadas põem ainda em causa o direito à justa retribuição. De facto, de acordo com o art. 59.º, n.º 1, d), da CRP: *“Todos os trabalhadores têm direito (...) a) à Retribuição do trabalho, segundo a quantidade natureza e qualidade”*.

Conforme refere PEDRO ROMANO MARTINEZ⁷: *“A retribuição é contrapartida da actividade, assenta no carácter regular e periódico da sua realização e tem natureza patrimonial”*.

Neste sentido a Constituição da República Portuguesa prevê o princípio da **irredutibilidade do vencimento**. Esta consagração e protecção resulta de duas realidades distintas:

A) Em primeiro lugar, do facto de recorrendo ao art. 16.º da CRP (*“Os direitos fundamentais consagrados na Constituição não excluem outros constantes das leis e das regras aplicáveis de direito internacional”*), se dever considerar que o direito à retribuição possui uma natureza análoga aos direitos liberdades e garantias.

B) Em segundo lugar do facto de os limites dos trabalhadores constituírem limites à revisão constitucional (art. 288.º, e) da CRP) o que determina que os

⁷ *Direito do Trabalho*, Almedina, 2006, págs. 559 e 560.

**SINDICATO DOS QUADROS TÉCNICOS DO ESTADO
E ENTIDADES COM FINS PÚBLICOS**

Rua Braamcamp, 88 - 2º Dto. 1269-111 Lisboa
Tel. 21 386 00 55 / Fax 21 386 07 85
www.sta.pt ste@ste.pt



direitos cuja titularidade resulte da Constituição não podem ser alterados (sobretudo quando em sentido desfavorável) por parte do legislador ordinário, pelo menos relativamente aos trabalhadores que à data da alteração legislativa já detenham determinada qualidade.

Trata-se por isso de um verdadeiro direito fundamental.

Ora, as medidas propostas, em particular a diminuição das quantias pagas como compensação do trabalho suplementar, consubstanciam uma clara violação deste direito fundamental.

Por outro lado, a eliminação de feriados obrigatórios acarreta um aumento dos dias de trabalho prestado pelo trabalhador, sem correspondência no aumento da retribuição que não se verifica.

Quanto à questão da diminuição das quantias pagas como compensação do trabalho suplementar (conexa com o desaparecimento do descanso compensatório remunerado já referido), importa ainda atender que a medida constitui um incentivo ao recurso a este tipo de trabalho (que deve ter exactamente um carácter extraordinário), com as consequências inerentes ao nível da contratação de novos trabalhadores.

Pelas razões expostas as alterações propostas os arts. 230.º, n.ºs 2 e 3, 268.º, n.ºs 1 e 3 e 269.º, n.º 2, não devem ser aprovadas.

6. Quanto às disposições referentes à negociação colectiva:

Um 'grupo' distinto de propostas de alteração às disposições do CT é referente à negociação colectiva.

Conforme referido na exposição de motivos da presente proposta a mesma *"apresenta-se como uma medida necessária e adequada ao prosseguimento dos seguintes objectivos: (...) iii) Promover a contratação colectiva"*.

De facto, é essencial garantir a **negociação colectiva e a intervenção das associações sindicais na defesa dos direitos dos trabalhadores.**

Especificamente quanto ao regime do banco de horas individual (art. 208.º-A) a ser aditado com a presente proposta de Lei, consideramos essencial que se garanta a intervenção das associações sindicais no âmbito do acordo com o trabalhador para instituição do regime de banco de horas individual. A este propósito cumpre salientar que discordamos ainda que o acordo do

**SINDICATO DOS QUADROS TÉCNICOS DO ESTADO
E ENTIDADES COM FINS PÚBLICOS**

Rua Braamcamp, 88 - 2.º Dto. 1269-111 Lisboa
Tel. 21 386 00 55 / Fax 21 386 07 85
www.ste.pt ste@ste.pt



trabalhador, para a instituição do regime, possa ser tácito (de facto, em situações menos esclarecidas esta situação pode levar a abusos por parte do empregador).

Quanto ao regime do banco de horas grupal (art. 208.º-B) e pela mesma razão discorda-se do estabelecido no n.º 2, por se tratar de uma excepção ao princípio geral de que o regime do banco de horas grupal deve ser estabelecido por instrumento de regulamentação colectiva.

Quanto à contratação colectiva cumpre ainda salientar o **desrespeito da presente proposta de Lei pelos instrumentos de regulamentação colectiva existentes**, que constituem uma fonte de direito do trabalho e cuja celebração tem vindo a assumir particular relevância.

Ora, se por um lado, a presente proposta de Lei *“apresenta-se como uma medida necessária e adequada ao prosseguimento dos seguintes objectivos: (...) iii) Promover a contratação colectiva”* (conforme exposição de motivos da mesma) certo é que verificamos a existência de normas que demonstram um profundo desrespeito pela mesma.

Neste sentido cumpre referir o art. 7.º da proposta de Lei onde se estabelece:

A) São nulas as disposições de instrumentos de regulamentação colectiva ou de contrato de trabalho (celebrados antes da entrada em vigor da presente proposta) que prevejam valores superiores aos previstos no CT quanto: (i) compensação do despedimento colectivo (ou de ocorra a aplicação da norma); (ii) valores e critérios de definição de compensação do contrato (definidos no art. 366.º) e (iii) descanso compensatório de trabalho suplementar prestado em dia útil, em dia de descanso semanal complementar ou em dia feriado;

B) Ficam suspensas durante dois anos a contar da entrada em vigor da proposta de Lei as disposições de instrumentos de regulamentação colectiva ou de contrato de trabalho (celebrados antes da entrada em vigor da presente proposta) referentes: (i) acréscimo de pagamento de trabalho suplementar superiores aos estabelecidos no CT e (ii) retribuição do trabalho normal prestado em dia feriado, ou descanso compensatório por essa mesma prestação, em empresa não obrigada a suspender o funcionamento nesse dia.

Decorrido o prazo de dois anos (sem que as disposições tenham sido alteradas), os montantes por ela previstos são reduzidos para metade, não podendo no entanto, ser inferior aos estabelecidos pelo CT.

**SINDICATO DOS QUADROS TÉCNICOS DO ESTADO
E ENTIDADES COM FINS PÚBLICOS**

Rua Braamcamp, 88 - 2º Dto. 1269-111 Lisboa
Tel. 21 386 00 55 / Fax 21 386 07 85
www.ste.pt ste@ste.pt



Considerando a importância da negociação colectiva, o STE não pode deixar de demonstrar o seu profundo descontentamento pela norma/regime transcrito, considerando, nomeadamente, que o mesmo atenta contra o art. 56., n.º 3 da CRP onde se determina que: *“Compete às associações sindicais exercer o direito de contratação colectiva, o qual é garantido nos termos da lei”*.

Assim, o regime referido não deve ser aprovado, devendo salvaguardar-se o estabelecido nos acordos colectivos em vigor.

Por outro lado, no âmbito das normas referentes à contratação colectiva cumpre ainda salientar a proposta de alteração **106.º, n.º 3, I)** referente ao **dever de informar**, onde se determina o dever de o empregador informar o trabalhador sobre a identificação do fundo de compensação do trabalho ou mecanismo equivalente, desaparecendo a obrigatoriedade de informação sobre o instrumento de trabalho aplicável, se o houver.

Ora, não se vislumbra qualquer razão objectiva e válida para que desapareça esse dever de informação, tanto mais se considerarmos que a mesma garante o acesso do trabalhador ao regime que lhe é efectivamente aplicável. Assim, não obstante poder introduzir-se uma cláusula referente ao fundo de compensação deverá manter-se o dever de informar sobre qual o instrumento de regulamentação colectiva aplicável.

Assim, considerando todos os fundamentos invocados, o STE discorda das medidas elencadas, pelo que, não devem as mesmas ser aprovadas.

Com os melhores cumprimentos.

Pela Direcção

(L. Bettencourt Picanço)

