

CONSULTA SOBRE SUSPENSÃO EXCEPCIONAL DOS PRAZOS DE SOBREVIGÊNCIA DA CONTRATAÇÃO COLECTIVA

A contratação colectiva é uma bandeira deste governo, que sempre visou a sua revitalização após o que se passou com a crise de 2009.

Com efeito, no período após o 25 de Abril, a contratação colectiva teve um grande desenvolvimento, já que nessa altura não existia o mecanismo da caducidade e os instrumentos de convenção colectiva vigoravam eternamente.

Com a intervenção da Troika houve a introdução deste mecanismo de caducidade, sendo que foram denunciadas diversas convenções colectivas, mas surgiram muito poucos novos instrumentos.

Então, perguntamos, qual o facto novo que veio despoletar esta proposta?

O momento que a sociedade portuguesa vive é muito complicado e incerto em face do desenrolar galopante da pandemia COVID – 19.

O processo de consulta em causa já foi negociado ou pelo menos despoletado fora do espectro do diálogo social, ou seja, fora do espaço da CPCS – Comissão Permanente de Concertação Social.

Entende a CTP que o documento em apreço é um dado adquirido uma vez que génese desta proposta parece decorrer de negociações no Parlamento no âmbito do Orçamento de Estado para 2021, entre o Governo e alguns Partidos Políticos, tais como o PCP – Partido Comunista Português e o BE – Bloco de Esquerda.

O tema da suspensão dos prazos sobrevivência da contratação colectiva não é novo e de quando em vez volta ao espectro político uma vez que se passa a ideia de que, ocorrendo, é um factor de estabilidade e potenciador da manutenção de

postos de trabalho. Ora, este entendimento não é correcto. Aliás, a propósito deste tema, por vezes passa a ideia que os empresários querem mal aos seus trabalhadores e que actuam sempre em função do seu prejuízo, daí serem necessárias medidas como aquelas que aqui agora se propõem. Que se abandone de vez este preconceito por não ser real.

A CTP pergunta se há dúvidas sobre o papel das empresas nesta crise? A forma exemplar como se têm portado? Como têm lutado para manter postos de trabalho?

Entendemos que o momento não é propício a alterações que prejudiquem ou dificultem a manutenção dos postos de trabalho. Esta, no limite, pode ser uma delas.

Consideramos que esta medida é uma interferência na autonomia do diálogo social e da contratação colectiva.

A medida em causa consubstancia uma ilegítima tentativa de gestão de um instrumento estrutural, como é o diálogo social, que tantas vezes foi um importante apoio dos Governos, sobretudo em tempos de crise.

E esta intromissão é também um claro desafio ao consagrado e defendido pela Organização Internacional do Trabalho, pela legislação europeia e inclusive pela Constituição da República portuguesa.

Mas analisando a proposta, podemos, desde logo, questionar a respectiva constitucionalidade, designadamente por possível violação da autonomia das partes que representam trabalhadores e empregadores.

Depois, como já referimos, também podemos questionar a forma, já que esta é uma opção claramente ideológica, que não resulta de uma negociação em sede de Concertação Social.

Resulta, antes, de opções políticas do Governo e dos seus parceiros e, como já referido, de decisões de carácter ideológico e de negociação – *legítima, mas criticável* - política.

Quanto ao respectivo conteúdo, o que se pretende é a suspensão durante dois anos dos prazos de sobrevivência que conduzem à caducidade das convenções colectivas.

Na prática, tal obriga a que uma empresa mantenha as condições laborais que tem actualmente, durante um prazo nunca inferior a dois anos.

O que é absolutamente contrastante com a realidade que a nossa economia em geral, fruto da pandemia e, em consequência, da saúde das empresas em particular.

Assim, quando a legislação em geral (e a laboral em particular) deve ser preparada tendo em conta a realidade presente, propostas como esta são totalmente destituídas de sentido, podendo condenar as empresas ao desaparecimento por se depararem com tanta rigidez e por estarem viver uma crise onde não há negócio desde o mês de Março de 2020.

E como sem empresas não existe trabalho, condenando ao desemprego os trabalhadores que, alegadamente, se pretendeu, proteger.

A proposta de suspensão por 24 meses dos prazos de caducidade dos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, é voltarmos a um espectro jurídico laboral imobilista.

Será um provisório que muito provavelmente passará a definitivo o que é totalmente inaceitável.

A Contratação Colectiva não pode ser vista apenas do prisma dos representantes dos trabalhadores porque para a negociação ocorrer tem de haver outra parte

envolvida, ou seja, as empresas. Esta medida, em face da situação calamitosa que vivemos, nega qualquer possibilidade de se proceder a ajustamentos à realidade económica no sentido de se proteger sectores e postos de trabalho. Há algum contrato no nosso sistema jurídico que possa vigorar eternamente? Sem hipótese de resolução ou denúncia ou simplesmente caducar por decurso do prazo? É isso que se pretende com a Contratação Colectiva?

Não é verdade – nunca o foi na actividade económica do Turismo - que a caducidade das convenções colectivas seja usada pelas entidades patronais como uma forma de chantagem na negociação colectiva. Poder-se-ia dizer exactamente o mesmo da parte sindical, quando se negam a discutir temas importantes para o ajustamento dos sectores e para a viabilidade dos mesmos. É uma discussão onde não devemos entrar

Têm de existir instrumentos que ultrapassem a inércia negocial. O desejável é sempre a negociação, mas quando a mesma não acontece?

Este regime jurídico passou a existir na convivência normal e social das associações sindicais e das associações patronais, como uma possibilidade normativa real e de aplicação às Convenções Colectivas.

E não é uma invenção nossa: a Contratação Colectiva em Espanha e na Alemanha decorre e assenta nos mesmos princípios em termos gerais, como em Portugal.

A caducidade não prejudica a contratação colectiva: o que prejudica a contratação colectiva, muitas vezes, são as pessoas que a negoceiam e que não têm uma postura negocial aberta e descomplexada, são preconceitos ideológicos e muitas vezes – infelizmente - contingências políticas.

Tivemos casos desses no Turismo e, ultimamente, com algumas mudanças efectuadas, temos assistido a uma dinâmica completamente diferente. O que aqui

está a ser proposto faz perigar os avanços que se têm alcançado nas mesas negociais da actividade económica do Turismo.

O regime tem vindo progressivamente a prever limites temporais de vigência, desde o tempo em que se determinava que uma convenção se mantivesse em vigor até à substituição por outra, até mais recentemente em que a convenção vigora pelo prazo ou prazos que dela constarem e renova-se nos termos nela previstos, sendo que, na ausência de prazo, vigora por um ano, renovando-se por igual período, para evitar, precisamente, que se eternizem no tempo convenções ultrapassadas e desfasadas da realidade.

A actual situação pandémica não pode justificar a suspensão por 24 meses, ou seja, por dois anos, destes prazos, questionando-se mesmo qual o fundamento para a definição dos 24 meses.

O fundamento da existência de vazios e lacunas não colhe, porquanto o regime legal hoje em vigor prevê mecanismos para manutenção de direitos, prevenindo-se casos de hipotética "desprotecção".

Discordamos por isso da medida em apreço e consideramos a mesma violadora de importantes direitos, de parte a parte, sendo esta a posição da maioria das nossas Associadas, contudo, estamos receptivos à negociação, naquilo que tem a ver com a suspensão a título excepcional, durante 24 meses, dos prazos de sobrevivência, que se apliquem na sequência de denúncia de convenção colectiva de trabalho, aos prazos de sobrevivência que estejam em curso.

Lisboa, 03 de Novembro de 2020