

PARECER

Assunto: Proposta do Governo – suspensão da sobrevigência das convenções colectivas de trabalho

Nota Prévia

A Confederação do Comércio e Serviços de Portugal, CCP lamenta que esta proposta do Governo não resulte de um processo negocial efectivo, em sede de CPCS.

Aos longo das últimas décadas todas as alterações de fundo à legislação laboral foram resultado de uma ampla discussão entre partes interessadas, havendo, naturalmente cedências de todas as partes.

A alteração agora em análise, surge num contexto completamente distinto, no quadro da discussão da proposta de Lei do Orçamento do Estado para 2021, e principalmente, surge num momento que consideramos completamente inoportuno, senão contraproducente, face ao actual contexto.

Trata-se, assim, de uma iniciativa que desconsidera a concertação social e cujo conteúdo em nada contribuirá, ao contrário do que alguns podem pensar, para a desejável dinamização da contratação colectiva de trabalho.

1. Apreciação do regime vigente

I. Os efeitos de uma convenção colectiva de trabalho (*cct*) produzem-se durante um certo período de tempo, designado “prazo de vigência”. Este ou é fixado por estipulação das partes na *cct* ou, na ausência de estipulação, é legalmente de um ano (art. 499º do Código do Trabalho – CT).

“Sobrevigência” é a denominação que vem sendo adoptada para designar a ultra-actividade de uma *cct*, ou seja, uma *cct* que continua a vigorar para além do seu prazo de vigência estipulado ou resultante da lei.

Até à entrada em vigor do Código do Trabalho de 2003, as convenções colectivas que atingissem o termo do seu prazo de vigência mantinham-se em vigor até serem substituídas por outro instrumento de regulamentação colectiva de trabalho (*irct*). Isto permitia uma sobrevigência sem limite temporal, o que, em nosso entender e no de vários tratadistas, negava às partes o poder de iniciativa negocial, porquanto lhes subtraía a possibilidade de impelirem a negociação sem a amarra de uma “vigência eterna” de convenções claramente datadas e ultrapassadas.

Com a entrada em vigor do Código do Trabalho de 2009 (CT), foi mitigada a possibilidade de eternização das convenções colectivas. O art. 10º do Decreto Preambular ao CT estabeleceu mesmo que ficariam sem efeito as cláusulas das convenções colectivas anteriores que consagrassem regra de *subsistência dessas cct até à sua substituição por nova convenção*. Desde então, e até hoje, as *cct* vigoram pelo prazo nelas convencionado (ou, na falta de convenção, por um ano) (art. 499º CT); findo esse prazo, renovam-se por períodos sucessivos, *excepto* se forem revogadas por acordo das partes ou denunciadas por um dos outorgantes (art. 500º CT). Esta é chamada regra da *sobrevigência limitada*.

A solução legal da dita, algo impropriamente, “sobrevigência limitada”, nos termos que enunciámos e que a lei consagra, foi objecto de intenso escrutínio pelo Tribunal Constitucional, em 2003 e por duas vezes em 2010, sempre resultando no reconhecimento da sua conformidade constitucional.

II. Se uma convenção colectiva impuser, no seu articulado, a sobrevigência eterna, com indefinidas renovações da sua eficácia até à substituição por novo *irct*, a lei determina que caduca decorridos três anos sobre, nomeadamente, a sua denúncia por uma das partes outorgantes (art. 501º/1-b) CT).

Se uma convenção colectiva for unilateralmente denunciada, ela “(sobre) vigora” pelo período em que decorra a negociação de novo articulado, período este que não pode prolongar-se por mais de 18 meses, e por mais 45 dias após qualquer das partes comunicar ao Ministério do Trabalho e à outra parte que a negociação terminou (art. 501º/ 2, /3, /4, /5 e /6 CT, na sua redacção de 2019). Só depois de tudo isto a *cct* caduca.

Como uma conta simples permite determinar, a *cct* denunciada (sobre) vigora ainda por, pelo menos, mais 4 anos, 6 meses e 45 dias. Estamos a faltar de *cct* que, em muitos casos, vigoravam já havia dezenas de anos, fruto das regras acima descritas, anteriores ao CT, consagrando regimes que tinham resultado de conjunturas que as gerações actuais de trabalhadores a quem se aplicam nunca sequer conheceram.

2. A proposta do Governo submetida à Concertação Social

O Governo considera agora que, não obstante reconhecer a recente grande dinamização da contratação colectiva de trabalho – fruto, precisamente, do regime de sobrevivência *limitada* acima descrito, que evidentemente impulsionou a negociação sob pena de vazio convencional colectivo –, a actual conjuntura de pandemia de COVID-19 é propícia à “menor propensão para a negociação e para a sua renovação [convencional colectiva], podendo também conduzir a um aumento das situações de denúncia unilateral das convenções colectivas e, conseqüentemente à verificação de lacunas decorrentes da caducidade desses instrumentos”. Em consequência, propõe a *suspensão*, durante 24 meses, dos prazos de sobrevivência das *cct* constantes do art. 501º CT, nomeadamente a que resulte de denúncia de convenção colectiva. É uma argumentação dificilmente compreensível.

Na verdade, ou bem que a negociação colectiva se provou dinamizada nos últimos anos, ou bem que estagnou em consequência da pandemia. Ou bem que as partes têm optado por suspender as negociações colectivas – dada a impraticabilidade das mesmas na actual conjuntura –, ou bem que multiplicaram as denúncias unilaterais (com que objectivos inconfessados, se nada querem rever?). Em vez de factos e dados comprovados, faz-se a insinuação e o processo de intenções ocultas, não demonstradas pela realidade.

Por outro lado, que soluciona suspender os prazos, em princípio dedicados à negociação, por dois anos? Porquê dois anos? É o prazo que o Governo estima que vai durar este surto de doença pandémica?

Agita-se mais uma vez um argumento estafado e inverdadeiro: que a caducidade de *cct* denunciadas gera o vazio e “lacunas” (*sic*, no texto da proposta do Governo). Não é assim.

Mesmo art. 501º CT consagra:

- a) «*Após a caducidade e até à entrada em vigor de outra convenção ou decisão arbitral, mantêm-se os efeitos acordados pelas partes ou, na sua falta, os já produzidos pela convenção nos contratos de trabalho no que respeita à retribuição do trabalhador, categoria e respetiva definição, duração do tempo de trabalho e regimes de proteção social cujos benefícios sejam substitutivos dos assegurados pelo regime geral de segurança social ou com protocolo de substituição do Serviço Nacional de Saúde, de parentalidade e de segurança e saúde no trabalho.*» (n.º 8);
- b) «*Além dos efeitos referidos no número anterior, o trabalhador beneficia dos demais direitos e garantias decorrentes da legislação do trabalho.*» (n.º 9).

Onde está, pois, o vazio, a lacuna? O que demonstra que tenha acontecido, nos 7 meses que leva a actual conjuntura de doença, um incremento da denúncia de *cct*? Quais são os números e os factos que o comprovam?

A medida proposta afigura-se, pois, sem fundamento, sem razoabilidade e sem adequação ou proporcionalidade à realidade vivida. Ademais, a sua constitucionalidade é discutível, porquanto um adiamento legal de prazos de caducidade (é disso que se trata) atenta contra a autonomia, liberdade e reserva da contratação colectiva do trabalho pelos seus únicos agentes constitucionalmente admitidos, as partes outorgantes.

Este é, salvo melhor, o nosso parecer.

ASM | 31-10-2020