

CONSULTA AOS PARCEIROS SOCIAIS SUSPENSÃO DOS PRAZOS DE SOBREVIGÊNCIA QUE CONDUZEM À CADUCIDADE

Posição da CGTP-IN

O Governo submeteu à apreciação dos parceiros sociais uma proposta de suspensão, transitória e excepcional, da contagem dos prazos de caducidade e sobrevivência dos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, direccionada para a prevenção do surgimento de lacunas na cobertura da contratação colectiva, seja pelo esgotamento dos prazos de processos de denúncia já iniciados, seja pelo desencadeamento de novas denúncias. A suspensão durará pelo prazo de 24 meses, nos termos constantes do documento apresentado pelo Governo.

Não é a primeira vez que se recorre a um mecanismo desta natureza, uma vez que ocorreu um procedimento idêntico, embora com duração diferente, em 2017, na sequência de um compromisso assumido pelo então Ministro do Trabalho, da Solidariedade e da Segurança Social. Por outro lado, as questões relativas ao direito de contratação colectiva, em particular no que respeita a caducidade e ao princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador, foram várias vezes debatidas na Assembleia da República, sem que até hoje se alcançasse uma solução para um problema que remonta ao Código de Trabalho de 2003.

Subjaz à rejeição ou à suspensão da caducidade a ideia, verdadeira, de estarem em causas normas lesivas dos direitos dos trabalhadores. Não haveria a necessidade de suspensão, hoje como no passado, se os trabalhadores não fossem lesados, assuma-o ou não o Governo que, no caso, invoca o recurso a uma medida extraordinária suscitada pela presente situação.

Reconhece o governo que *“está em causa a potencial manutenção de convenções colectivas de trabalho que estabelecem normas mais favoráveis que as normas mínimas legais e que, nos termos do Código de Trabalho (CT), poderão cessar, com as excepções legalmente previstas”*. Mas se assim é, então o adequado seria a revogação, e não a suspensão, de normas que aniquilam aspectos centrais do direito de contratação colectiva.

Para fundamentar tal proposta, o Governo nunca invoca estar em causa um direito, constitucionalmente consagrado, de que são titulares os trabalhadores e cujo exercício é atribuído às associações sindicais. Um direito fundamental, inserido no Título II da Parte I da Constituição, ou seja, um direito que goza do regime privilegiado dos direitos, liberdades e garantias fundamentais.

A argumentação usada é económica, o que sinaliza, por si só, uma chocante visão redutora dum direito fundamental, deste logo porque a contratação colectiva não se resume à vertente económica, mais relacionada com os salários, mas abrangendo também as restantes vertentes da prestação de trabalho e sendo um modo de participação dos trabalhadores na determinação das suas condições de trabalho, cabendo também à contratação colectiva um importantíssimo papel de promoção do desenvolvimento social, desejável numa sociedade livre.

Resumindo a argumentação, teria havido uma perda de dinamismo da contratação colectiva na primeira metade do último decénio, que teria sido provocada por uma “conjuntura económica difícil” - parecendo haver pudor em referir a intervenção da troica; teria havido a seguir, ou seja, no período de 2016 ao início de 2020, uma “recuperação progressiva e sustentada”, a qual foi interrompida pela irrupção da COVID-19 em Março deste ano.

Não se nega que tenha havido uma recessão económica no período 2011-2013. O que a CGTP-IN salienta é que na raiz dos problemas relacionados com a presente consulta estão as alterações ao direito de contratação colectiva introduzidas pelo CT, em que se destacam as respeitantes à introdução do mecanismo de sobrevivência e caducidade das convenções e a revogação do princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador, enquanto princípio pré-interpretativo que obrigava à negociação dos IRCT em moldes sempre mais favoráveis do que os que resultavam da lei. Mesmo com as reintroduções parciais, nunca mais o princípio do tratamento mais favorável voltou a assumir tal estatuto de equilíbrio da relação de forças entre associações sindicais e associações patronais. Estas alterações geraram grande controvérsia na sociedade e no debate na Assembleia da República. Recordamos que na época, os partidos na oposição, incluindo o Partido Socialista (PS), foram muito críticos em relação ao conteúdo do CT, nele compreendendo o direito de contratação colectiva, com relevo para o argumento de que os direitos individuais e colectivos dos trabalhadores não deveriam ficar sujeitos a concepções, restritivas por definição, de competitividade-custo das empresas e de que o objectivo não era o suposto dinamismo da contratação colectiva, mas o enfraquecimento dos direitos dos trabalhadores.

Apesar disso, as revisões posteriores do CT, incluindo as da responsabilidade do PS, não só não alteraram no essencial estas normas como introduziram novos motivos de caducidade, sendo de destacar a revisão de 2009, apertando ainda mais o cerco aos contratos colectivos que mais decisivamente contribuíam para a melhoria das condições de trabalho. De notar também que essas alterações se verificaram em diferentes conjunturas económicas e que a última ocorreu em 2019, a qual manteve os aspectos nucleares do CT em relação ao direito de contratação colectiva e introduziu mesmo uma nova forma de caducidade, a decorrente da extinção de associação patronal ou sindical outorgantes.

O número de convenções colectivas de trabalho publicadas baixou, não se voltando a atingir os níveis anteriores à publicação do CT de 2003; a cobertura, medida pelo número de trabalhadores abrangidos relativamente ao universo de trabalhadores comparável, teve uma forte diminuição; ocorreu um elevado número de processos de caducidade de convenções no período de 2005 a 2019, estando em causa convenções relativas a importantes sectores de actividade económica, considerando o número de trabalhadores em causa; a taxa de cobertura das convenções, medida pelo indicador das convenções em vigor, também diminuiu, ainda que de modo menos acentuado. Acresce que o Governo retomou em 2019 a publicação de avisos de cessação de vigência.

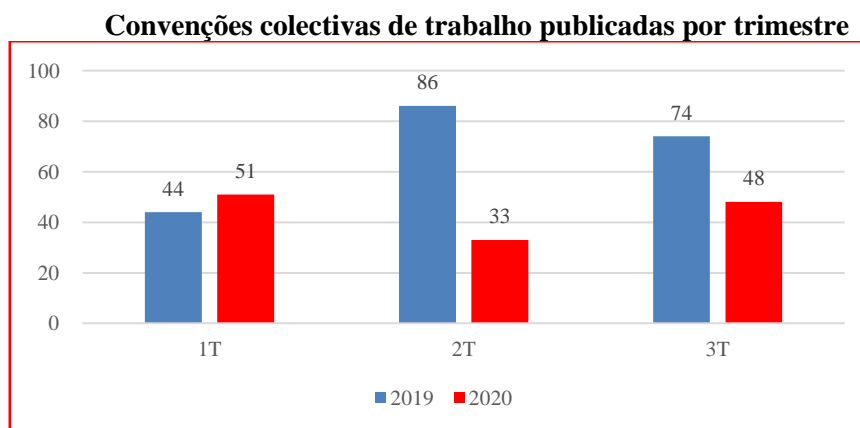


Fonte: DGERT

O documento de consulta aos parceiros sociais dá grande relevo ao argumento de que houve uma “recuperação progressiva e sustentada” da contratação colectiva a partir de 2016. No entanto, a base de partida era muito baixa, como o próprio documento demonstra: o número médio de trabalhadores abrangidos no período 2012 a 2014 não chegou a atingir 300 mil,

quando, no mesmo período, a média de trabalhadores declarados nos Quadros de Pessoal foi de 2409,9 mil. No período de 2016 a 2019, ou seja, num período de recuperação económica e com uma política governamental assumida de recuperação de rendimentos e de direitos dos trabalhadores, a cobertura não atingiu um terço dos trabalhadores declarados nos Quadros de Pessoal (teve um valor da ordem dos 30%, segundo a estimativa da CGTP-IN). E em 2019, como o documento do Governo também ilustra, o número de trabalhadores abrangidos voltou a descer. Estamos longe de uma “recuperação progressiva e sustentada”.

Este panorama agravou-se este ano com a queda do número de convenções e de trabalhadores cobertos por convenções colectivas de trabalho publicadas.



Fonte: DGERT; incluem-se os CCT, ACT e AE

Para a CGTP-IN, o COVID-19 não pode justificar a negação ou o debilitamento de qualquer direito dos trabalhadores, a que acresce o facto de se tratar de um direito fundamental.

Pese tudo o que até agora foi referido, a CGTP-IN nunca sustentou a tese de que o problema fundamental residia no número de convenções colectivas de trabalho publicadas ou na cobertura da contratação colectiva. Como tem salientado ao longo deste demasiado longo período, a questão essencial levantada pela caducidade e pelo enfraquecimento do princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador, consiste no aniquilamento de elementos estruturantes do direito de contratação colectiva e da subversão do princípio constitucional de que este direito cabe às associações sindicais, colocando à disposição das associações patronais o poder de, simplesmente, colocar um fim ao seu exercício.

Consequentemente, hoje, o patronato tem a liberdade de fazer caducar uma convenção se o entender. Basta não negociar, de facto, e usar os recursos que a lei lhe permite. Recorde-se o argumento do Presidente da República em 2003 invocando a inconstitucionalidade do Código de Trabalho: “quando se impõe a caducidade das convenções colectivas em vigor sem que esteja assegurada a entrada em vigor das novas, o legislador ordinário pode estar a determinar a criação, a curto prazo, de um extenso vazio contratual – para tanto *bastando que uma das partes outorgante oriente intencional e sistematicamente a sua acção nesse sentido*”.¹

A questão de fundo não é, pois, quantitativa: fazer caducar uma só convenção por decisão unilateral do patronato constitui negação de um direito fundamental. Um direito cuja titularidade é estabelecida pela Constituição, atribuído aos trabalhadores e cujo exercício cabe às associações sindicais, é subvertido pela legislação ordinária, neste caso, o Código do Trabalho.

¹ Acórdão do Tribunal Constitucional nº 306/2003, sublinhado da CGTP-IN.

A CGTP-IN defende a reposição do direito fundamental de contratação colectiva, o que implica a revogação das normas do Código de Trabalho que fragilizaram este direito, nomeadamente as respeitantes à caducidade e ao princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador; a garantia de que o Governo não publica qualquer aviso de cessação de vigência até à reposição deste direito; a resolução de todos os casos em que houve a publicação de avisos de cessação de vigência; a promoção da contratação colectiva como factor de progresso social, o que exige a resolução dos casos de bloqueamento na revisão das convenções; e, embora não seja objecto da presente auscultação, a efectiva negociação colectiva na Administração Pública, o que exige, entre outras, a revisão anual dos salários.

3 de Novembro de 2020