



PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS

Proposta de Lei n.º 63/XIV/2.ª

Exposição de Motivos

O direito de contratação coletiva encontra-se consagrado no artigo 56.º da Constituição da República Portuguesa (CRP) e, estando inscrito no capítulo Direitos, Liberdades e Garantias dos Trabalhadores, faz parte do elenco de matérias sujeitas à força jurídica conferida pelo artigo 18.º da CRP, constituindo-se, pois, como direito fundamental.

De modo mais amplo, o diálogo social, incluindo a contratação coletiva de cariz setorial e empresarial, é um dos elementos mais determinantes para assegurar uma adequada regulação do mercado de trabalho e da economia, garantindo a participação das partes, e em particular dos trabalhadores, nos processos de mudança, de modo negociado, e criando condições de equilíbrio e de paz social nas relações laborais. A Organização Internacional do Trabalho (OIT) elege este pilar com uma das bases fundadoras da Agenda do Trabalho Digno, reafirmada no centenário da OIT em 2019.

Numa época de aprofundamento dos processos de globalização, de intensificação da concorrência nas economias à escala mundial e de transformações profundas e aceleradas nos mercados de trabalho, a liberdade das partes para negociar e a promoção do dinamismo da contratação coletiva são fatores essenciais. Por um lado, para o equilíbrio nas relações laborais e, por outro lado, como fonte de equilíbrio na adaptação à mudança, na salvaguarda dos direitos dos trabalhadores e da coesão social, sendo também um instrumento crítico para os setores e empresas prosseguirem agendas de modernização, que são fundamentais para a manutenção e criação de emprego.



PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS

O dinamismo da negociação coletiva está, assim, associado ao modo como ela se encontra regulamentada e às orientações e políticas públicas a este respeito, mas também não pode ser desligada dos ciclos económicos. Com efeito, em períodos de crise, a retração da confiança e das perspetivas dos agentes económicos traduz-se, muitas vezes, numa menor propensão para a negociação e para a sua renovação, podendo inclusive conduzir a um aumento das situações de denúncia unilateral das convenções coletivas e, conseqüentemente, à verificação de lacunas decorrentes da caducidade destes instrumentos.

A pandemia da doença COVID-19 veio interromper uma trajetória de estabilidade, crescimento económico e do emprego e criou, de modo súbito e totalmente inesperado, um quadro excecional de crise de uma enorme magnitude e de contornos também excecionais, desde logo pela incerteza sobre a evolução da própria pandemia e a sua duração. Este impacto é visível em todos os indicadores do mercado de trabalho, sendo o aumento do desemprego o efeito mais evidente, mas sendo igualmente impressionante a imediata contração da negociação coletiva. De facto, se no 1.º trimestre de 2020 se registou até um aumento homólogo do número de convenções publicadas e da sua cobertura, no 2.º trimestre assistiu-se a um decréscimo abrupto quer quanto ao número de convenções publicadas, quer quanto ao número de trabalhadores por elas potencialmente abrangidos – tendência que não será de todo alheia à crise pandémica.

Tendo presente este quadro, o Governo tem colocado em prática um conjunto de medidas transitórias e excecionais em diferentes campos das políticas públicas e, desde logo, na manutenção do emprego e no apoio às empresas, na proteção social e nos apoios sociais e às famílias, em particular para grupos com níveis de proteção tradicionalmente inferiores,



PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS

bem como disposições transitórias e excepcionais nos programas de política pública já existentes. Deste modo, e em coerência com esta orientação, impõe-se considerar a excepcionalidade da situação atual também no que aos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho diz respeito, tal como tem sido feito para outras medidas relacionadas com o emprego e o mercado de trabalho.

Os contornos da crise criada pela doença COVID-19 e os fatores de excepcionalidade que lhe estão inerentes justificam, por isso, a prevenção de externalidades negativas sobre dimensões consolidadas do modelo de regulação das relações laborais, como sejam o diálogo social e a negociação coletiva.

Neste sentido, a presente proposta de lei, a submeter à Assembleia da República, visa suspender, de modo transitório e excepcional, a contagem de prazos associados à sobrevigência dos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, prevenindo o surgimento de lacunas na cobertura da contratação coletiva, seja pelo esgotamento dos prazos de processos de denúncia já iniciados, seja pelo desencadeamento de novas denúncias.

A presente proposta, que procede à suspensão excepcional dos prazos de sobrevigência das convenções coletivas, nos termos previstos no Código do Trabalho, constitui, assim, mais um elemento de resposta das políticas públicas à crise suscitada pela doença COVID-19, que o Governo defende dever pautar-se pelos princípios da qualidade do emprego e do trabalho e pelo reafirmar da dimensão coletiva das relações de trabalho.

Foram ouvidos os parceiros sociais com assento na Comissão Permanente de Concertação Social.

Assim:

Nos termos da alínea d) do n.º 1 do artigo 197.º da Constituição, o Governo apresenta à Assembleia da República a seguinte proposta de lei, com pedido de prioridade e urgência:



PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS

Artigo 1.º

Objeto

A presente lei procede à suspensão excecional dos prazos de sobrevivência de convenção coletiva de trabalho, nos termos previstos no artigo 501.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual.

Artigo 2.º

Suspensão excecional dos prazos de sobrevivência de convenção coletiva de trabalho

- 1 - Durante 24 meses, contados a partir da entrada em vigor da presente lei, ficam suspensos os prazos de sobrevivência das convenções coletivas de trabalho, previstos nos n.ºs 3 a 7 do artigo 501.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual.
- 2 - Ficam sujeitos ao disposto no número anterior os prazos de sobrevivência que se apliquem na sequência de denúncia de convenção coletiva realizada a partir da entrada em vigor da presente lei, bem como os prazos de sobrevivência que estejam em curso, na sequência de denúncia de convenção coletiva de trabalho realizada em data anterior à da entrada em vigor da presente lei.

Artigo 3.º

Entrada em vigor

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



PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS

Visto e aprovado em Conselho de Ministros de 5 de novembro de 2020

O Primeiro-Ministro

A Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social

O Secretário de Estado dos Assuntos Parlamentares