



Bloco de Esquerda

Grupo Parlamentar

PROJECTO DE LEI N.º 126/XI

ALTERA O CÓDIGO DO TRABALHO, INCREMENTANDO A NEGOCIAÇÃO E A CONTRATAÇÃO COLECTIVA E IMPEDINDO A CADUCIDADE DAS CONVENÇÕES COLECTIVAS

Exposição de motivos

O Código do Trabalho de Vieira da Silva, a Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, discutido e aprovado na anterior legislatura, aprofundou o ataque ao princípio da igualdade garantido pela Constituição e também as mais elementares regras do direito e da sua função social, que não permite tratar de forma igual o que à partida é desigual.

As soluções encontradas no actual código reportam os direitos colectivos para a esfera individual. Essa é, na sua base uma solução restritiva e frágil, uma vez estamos perante intervenientes que não são iguais. Não fica assim protegida a “parte mais fraca” numa relação laboral.

Matérias como a retribuição, a duração do tempo de trabalho e categorias profissionais e respectivas definições, são absorvidas nos contratos individuais de trabalho. O vazio da contratação colectiva coloca os sindicatos e os trabalhadores em verdadeiro “estado de necessidade”.

O actual Código do Trabalho expurga do direito do trabalho português, os seus os principais instrumentos:

- O princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador;

- O princípio da vigência das convenções, até à sua substituição por outra;
- O princípio da não ingerência do Estado e do Poder Político na autonomia colectiva e da contratação laboral.

É preciso realçar que como diz João Reis in Questões laborais, “a convenção colectiva de trabalho não é constitucionalmente desenhada para ser funcionalizada em ordem a ser incorporada nos contratos individuais”. Na ausência de contratação colectiva, os que trabalhem de novo ficarão unicamente abrangidos pelo contrato individual de trabalho. A desregulamentação laboral vigorará em toda a linha.

O Partido Socialista fez opções claras e de sentido único dando ao patronato o poder de, não só por permitir a caducidade das convenções colectivas de trabalho sem a substituição por outro instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, como também por permitir a caducidade através de um processo mais rápido e fácil para as entidades patronais.

Mudando de posição face à sua declaração de voto a propósito do Código de Trabalho de Bagão Félix, em que afirmava que “Esta proposta de lei assenta numa concepção conservadora e retrógrada, não assegura a protecção da dignidade e da liberdade pessoal dos trabalhadores na empresa, aumenta a dificuldade de conciliar a vida pessoal e familiar e a vida profissional, consagra soluções desajustadas para a promoção do aumento da produtividade e da competitividade.

A proposta de lei é conservadora e retrógrada porque ignora a evolução do Direito do Trabalho ao longo de todo o século XX, retoma uma matriz civilista que assenta na ficção da igualdade das partes na relação laboral, sobrepõe a relação individual de trabalho às relações colectivas de trabalho e combina a desregulamentação dos mercados de trabalho com intervenções casuísticas e autoritárias do Governo. (...)”

Os dados do ano de 2009 mostra uma crise na contratação colectiva em resultado do agravamento das normas do Código de Trabalho. Pelos dados conhecidos estão abrangidos 1,3 milhões trabalhadores contra 1,8 milhões em igual período do ano passado, tendo aumentado para 25 o número de avisos de cessação de vigência de convenções.

O Grupo Parlamentar do Bloco de Esquerda votou contra o Código do Trabalho de Vieira da Silva, entre muitos motivos, por nele não se assumir o princípio do tratamento mais

favorável ao trabalhador e prever a caducidade das convenções colectivas, o que arrasa a dimensão e representação colectiva das relações de trabalho.

Assim, em coerência, consideramos que é prioritário agir no sentido de corrigir imediatamente um dos aspectos mais conservadores das políticas do código laboral, reforçando a negociação colectiva nomeadamente quanto:

- a) À reintrodução do princípio do tratamento mais favorável para o trabalhador, na medida em que este é a parte mais fraca na relação de trabalho;
- b) Ao fim da caducidade das convenções colectivas de trabalho, permitindo a manutenção dos direitos dos trabalhadores, até nova convenção.

Assim, ao abrigo das disposições legais e regimentais aplicáveis, as Deputadas e os Deputados do Grupo Parlamentar do Bloco de Esquerda apresentam o seguinte Projecto de Lei:

Artigo 1º

Objecto

A presente Lei altera o Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, incrementando a negociação e a contratação colectiva e impedindo a caducidade das convenções colectivas.

Artigo 2º

Alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro

Os artigos 476.º, 478.º, 482.º, 483.º, 486.º, 493.º, 498.º, 499.º, 500.º, 501.º e 502.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, passam a ter a seguinte redacção:

«Artigo 476.º

[...]

1- Os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho não podem implicar para o trabalhador tratamento menos favorável do que o estipulado por lei.

2- As condições de trabalho fixadas por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho só podem ser substituídas por nova convenção colectiva de trabalho ou decisão arbitral com carácter globalmente mais favorável reconhecido pelos seus subscritores.

3- As disposições dos instrumentos de regulamentação colectiva só podem ser afastadas por contrato de trabalho quando este estabeleça condições mais favoráveis para o trabalhador.

Artigo 478.º

[...]

1 - Os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho não podem:

- a) Limitar o exercício dos direitos fundamentais constitucionalmente garantidos;
- b) Contrariar as normas imperativas;
- c) Incluir qualquer disposição que importe para os trabalhadores tratamento menos favorável do que o estabelecido por lei;
- d) Estabelecer regulamentação das actividades económicas, nomeadamente no tocante aos períodos de funcionamento das empresas, ao regime fiscal e à formação dos preços;
- e) Conferir eficácia retroactiva a qualquer das suas cláusulas, salvo tratando-se de cláusulas de natureza pecuniária de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho negocial.

2 - (...).

Artigo 482.º

[...]

1 - Sempre que numa empresa se verifique concorrência de instrumentos de regulamentação colectiva, serão observados os seguintes critérios de prevalência:

a) Sendo um dos instrumentos concorrentes um acordo colectivo ou um acordo de empresa, será esse o aplicável;

b) Em todos os outros casos, prevalecerá o instrumento que for considerado, no seu conjunto, mais favorável pelo sindicato representativo do maior número dos trabalhadores em relação aos quais se verifica a concorrência desses instrumentos.

2 - No caso previsto na alínea b) do número anterior, o sindicato competente deverá comunicar por escrito à entidade patronal interessada e à Autoridade para as Condições de Trabalho, no prazo de trinta dias a contar da entrada em vigor do último dos instrumentos concorrentes, qual o que considera mais favorável.

3 - Caso a faculdade prevista no número anterior não seja exercida pelo sindicato respectivo no prazo consignado, tal faculdade defere-se aos trabalhadores da empresa em relação aos quais se verifique concorrência, que, no prazo de trinta dias, devem, por maioria, escolher o instrumento mais favorável.

4 - A declaração e a deliberação previstas no número 2 são irrevogáveis até ao termo da vigência do instrumento por eles adoptado.

5 - Na ausência de escolha, quer pelos sindicatos quer pelos trabalhadores, será aplicável o instrumento de publicação mais recente.

6 - No caso de os instrumentos concorrentes terem sido publicados na mesma data, aplica-se o que regular a principal actividade da empresa.

Artigo 483.º

[...]

1 - Sempre que existir concorrência entre instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho de natureza não negocial, o regulamento de extensão afasta a aplicação do regulamento de condições de trabalho.

2 – Em caso de concorrência entre regulamentos de extensão, aplica-se o que contiver um tratamento mais favorável ao trabalhador.

Artigo 486.º

[...]

1 - (...).

2 - (...):

a) (...);

b) (...).

3 - A proposta deve ser apresentada na data da denúncia, sob pena de esta não ter validade.

4 - Das propostas, bem como da documentação que deve acompanhá-las, nomeadamente, a fundamentação económica, serão enviadas cópias ao Ministério que tutela a área laboral.

Artigo 493.º

[...]

1 - (...).

2 - (...).

3 - (...).

4 - (...).

5- A pedido da comissão, pode participar nas reuniões, sem direito a voto, um representante do Ministério que tutela a área laboral.

Artigo 498.º

[...]

1 - Em caso de transmissão, por qualquer título, da titularidade da empresa, do estabelecimento ou de parte de empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade

económica, o instrumento de regulamentação colectiva de trabalho que vincula o transmitente é aplicável ao adquirente, salvo, se entretanto, outro instrumento de regulamentação colectiva de trabalho negocial passar a aplicar-se ao adquirente.

2 - (...).

Artigo 499.º

[...]

1 - As convenções colectivas e as decisões arbitrais vigoram pelo prazo que delas constar expressamente.

2 - A convenção colectiva e a decisão arbitral mantêm-se em vigor enquanto não forem substituídas por outro instrumento de regulamentação colectiva.

Artigo 500.º

[...]

1 - A convenção colectiva pode ser denunciada, no todo ou em parte, por qualquer das entidades que a subscreveram, mediante comunicação escrita dirigida à outra parte, desde que seja acompanhada de uma proposta negocial.

2 - As convenções colectivas não podem ser denunciadas antes de decorridos dez meses após a data da sua entrada em vigor.

3 - A denúncia pode ser feita a todo o tempo quando:

a) As partes outorgantes acordem no princípio da celebração da convenção substitutiva, em caso de cessão total ou parcial, de uma empresa ou estabelecimento;

b) As partes outorgantes acordem na negociação simultânea da redução da duração e da adaptação da organização do tempo de trabalho.

Artigo 501.º

Sobrevigência

Decorrido o prazo de vigência a convenção renova-se sucessivamente por iguais períodos desde que tal esteja nela previsto.

Artigo 502.º

[...]

1 - A convenção colectiva apenas pode cessar mediante revogação por acordo das partes.

2 - (...).

3 - (...).

4 - (...).»

Artigo 3º

Norma revogatória

1- São revogados os artigos 5.º e 10.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, que aprova a revisão do Código do Trabalho.

2- São revogados as alíneas g) e h) do n.º 2 e o n.º 4 do artigo 492.º e o artigo 497º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Artigo 4.º

Entrada em vigor

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

Assembleia da República, 12 de Janeiro de 2010
As Deputadas e os Deputados do Bloco de Esquerda,