



Bloco de Esquerda
Grupo Parlamentar

PROJETO DE LEI N.º 74/XIV/1.^a

PROMOVE A CONTRATAÇÃO COLETIVA, PROCEDENDO À 16.^a ALTERAÇÃO AO CÓDIGO DO TRABALHO, APROVADO PELA LEI N.º 7/2009, DE 12 DE FEVEREIRO

Exposição de motivos

O esvaziamento da contratação coletiva é um ataque à democracia. Sem negociação coletiva, os trabalhadores são colocados numa relação de total fragilidade em relação aos empregadores. Ora, o atual Código do Trabalho favorece escandalosamente a parte mais forte na relação laboral, nomeadamente no que à contratação coletiva diz respeito. Entre outras coisas, porque a lei, ao contrário do que sucedia no passado, permite que as convenções coletivas caduquem por decisão unilateral e que lhes suceda o vazio. Esta instituição de um processo mais rápido e fácil para as entidades patronais determinarem a caducidade das convenções coletivas, bem como a não consagração plena do princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador, desequilibraram profundamente as relações laborais, instituíram uma dinâmica de chantagem nas negociações, contribuíram para degradar o conteúdo das novas convenções e limitaram o número de trabalhadores protegidos pela contratação coletiva

Na anterior legislatura, houve um progresso quantitativo muito relevante ao nível do emprego, resultante do crescimento económico e da estratégia de recuperação de rendimentos da atual maioria. Contudo, a proporção de contratos a prazo, por exemplo, mantém-se no essencial e, apesar do aumento do número de convenções publicadas em

2017 – cerca de 208 convenções coletivas com uma cobertura potencial superior a 820 mil trabalhadores – o acréscimo mais significativo verificou-se ao nível dos acordos de empresa, sendo certo que o volume de trabalhadores abrangidos, segundo resulta dos dados da DGERT-MTSSS, está longe dos quase dois milhões que se chegou a atingir. Com efeito, em 2008 havia 1 milhão 825 mil trabalhadores abrangidos pela contratação coletiva. Em 2014, passaram a ser menos de 250 mil. Em 2019, o número subiu para 900 mil – uma melhoria importante, mas longe, ainda assim, dos números anteriores à crise a às políticas de austeridade.

Na ausência de contratação coletiva, os novos trabalhadores contratados posteriormente ficam abrangidos pelo contrato individual de trabalho. Ora, nos termos do n.º 8 do artigo 501.º, 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 individuais de trabalho em algumas matérias como a retribuição, a duração do tempo de trabalho, a categoria profissional e respetiva definição. No entanto, a convenção coletiva de trabalho não é constitucionalmente desenhada para ser funcionalizada em ordem a ser incorporada nos contratos individuais.

É necessário tomar medidas urgentes com vista à revitalização da contratação coletiva. O abuso por parte das entidades patronais da figura da caducidade é hoje reconhecido. Contudo, esse abuso não é apenas resultado de uma prática errada: é autorizado pela lei. Com efeito, a Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprovou o Código de Trabalho de 2009, já tinha consubstanciado um retrocesso nos direitos laborais. As alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, agudizaram violentamente esse processo.

Por seu turno, a Lei n.º 55/2014 de 25 de agosto veio estabelecer duas outras regras. Primeiro, estabeleceu a caducidade, decorridos três anos (onde anteriormente eram cinco), da cláusula de convenção que faça depender a cessação de vigência desta pela substituição por outro IRCT. No caso de denúncia, estabeleceu a manutenção da convenção em regime de sobrevivência durante o período de negociação, num mínimo de 12 meses. A interrupção da negociação por um período superior a 30 dias implica a suspensão do prazo de sobrevivência. O período de negociação, com suspensão, não pode exceder os 18 meses. Segundo, determinou que a convenção coletiva, ou parte

desta, pode ser suspensa temporariamente, por acordo escrito entre as associações de empregadores e sindicais, na observância das seguintes situações: crise empresarial por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos, catástrofes ou outras ocorrências com impacto na atividade normal da empresa.

O resultado da conjugação destes instrumentos foi minar uma das traves mestras das relações de trabalho: a confiança entre as partes. O Grupo Parlamentar do Bloco de Esquerda tem-se oposto, desde sempre, às normas que preveem a caducidade das convenções coletivas sem assegurar a sua substituição, defendendo também que as convenções coletivas não devem conter normas que sejam mais desfavoráveis ao trabalhador do que a própria lei geral, o que acaba por rebaixar os conteúdos das novas convenções, negociadas em estado de necessidade pelas organizações representativas dos trabalhadores.

A anterior legislatura não avançou nesse sentido, apesar das iniciativas legislativas apresentadas com esse objetivo. No novo ciclo político, é prioritário corrigir um dos aspetos mais conservadores das reformas laborais e reforçar a negociação coletiva. Para isso, para além de outras medidas que venham a ser debatidas, é preciso intervir desde já em dois sentidos: permitir a manutenção dos direitos dos trabalhadores e das convenções vigentes, até nova convenção; e garantir a plenitude do princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador.

Assim, o objetivo do presente projeto de lei do Bloco de Esquerda é simples: reequilibrar as relações de trabalho como condição de maior justiça e de promoção da negociação coletiva.

Assim, nos termos constitucionais e regimentais aplicáveis, as Deputadas e os Deputados do Grupo Parlamentar do Bloco de Esquerda apresentam o seguinte Projeto de Lei:

Artigo 1º

Objeto

Altera o Código de Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, alterado pela Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, pela Lei n.º 53/2011, de 14 de outubro, pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, pela Lei n.º 47/2012, de 29 de agosto, pela Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto, pela Lei n.º 27/2014, de 8 de maio, pela Lei n.º 55/2014, de

25 de agosto, pela Lei n.º 28/2015 , de 14 de abril, pela Lei n.º 120/2015 , de 1 de setembro, pela Lei n.º 8/2016 , de 1 de abril, pela Lei n.º 28/2016 , de 23 de agosto, pela Lei n.º 73/2017 , de 16 de agosto, pela Lei n.º 14/2018, de 19 de março, pela Lei n.º 90/2019, de 4 de setembro e pela Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro, impedindo a caducidade das convenções coletivas e procedendo à revogação da Lei n.º 55/2014, de 25 de agosto.

Artigo 2.º

Alteração ao Código do Trabalho

Os artigos 3.º, 139.º, 478.º, 482.º, 483.º, 486.º, 491.º a 493.º, 498.º a 502.º e 505.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, passam a ter a seguinte redação:

«Artigo 3.º

(...)

As fontes de direito superiores prevalecem sobre fontes inferiores, salvo na parte em que estas, sem oposição daquelas, estabeleçam tratamento mais favorável para o trabalhador.

Artigo 139.º

(...)

O regime do contrato de trabalho a termo resolutivo, constante da presente subsecção, pode ser afastado por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho de sentido mais favorável ao trabalhador.

Artigo 478.º

(...)

1 - Os instrumentos de regulamentação coletiva 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 atividades económicas, nomeadamente no tocante aos períodos de funcionamento das empresas, ao regime fiscal e à formação dos preços e exercício da atividade de empresas de trabalho temporário, incluindo o contrato de utilização;

e) Conferir eficácia retroativa a qualquer das suas cláusulas, salvo tratando-se de cláusulas de natureza pecuniária de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial.

2 - (...).

Artigo 482.º

(...)

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

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

b) Em todos os casos não contemplados na alínea a), 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 respetivo 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 n.º 2 são irrevogáveis até ao termo da vigência do instrumento por eles adotado.

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 atividade da empresa.

Artigo 483.º

(...)

1 - Sempre que existir concorrência entre instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho de natureza não negocial, a portaria de extensão afasta a aplicação da portaria de condições de trabalho.

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

Artigo 486.º

(...)

1 - (...).

2 - (...):

a) (...);

b) (...);

c) (Revogado).

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

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

Artigo 491.º

(...)

1 – (...).

2 – (...):

a) (...);

b) (...);

c) (...);

d) (...).

3 – (Revogado).

4 – (Revogado).

Artigo 492.º

(...)

1 – (...):

a) (...);

b) (...);

c) (...);

d) (...);

e) (...);

f) (...);

g) (...);

h) (...).

2 – (...):

a) (...);

- b) (...);
- c) (...);
- d) (...);
- e) (...);
- f) (...);
- g) (...).
- h) (Revogado).

3 - (...).

4 - (...).

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 coletiva de trabalho que vincula o

transmitente é aplicável ao adquirente, salvo se, entretanto, outro instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial passar a aplicar-se ao adquirente.

2 - (...).

Artigo 499.º

(...)

1 - A convenção coletiva vigora pelo prazo que dela constar expressamente.

2 - A convenção coletiva mantém-se em vigor enquanto não for substituída por outro instrumento de regulamentação coletiva.

Artigo 500.º

(...)

1 - A convenção coletiva 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 coletivas 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; ou,

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, e desde que o preveja expressamente, a convenção renova-se sucessivamente por iguais períodos.

Artigo 502.º

(...)

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

2 - Aplicam-se à revogação as regras referentes ao depósito e à publicação de convenção coletiva.

3 - A revogação prejudica os direitos decorrentes da convenção, salvo se na mesma forem expressamente ressalvados pelas partes.

4 - O serviço competente do ministério responsável pela área laboral procede à publicação no Boletim do Trabalho e Emprego de aviso sobre a data da cessação da vigência de convenção coletiva, nos termos do artigo anterior.

Artigo 505.º

(...)

1 - (...).

2 - (...).

3 - A decisão arbitral produz os efeitos da convenção coletiva, vigora pelo prazo que dela constar expressamente e mantêm-se em vigor enquanto não for substituída por outro instrumento de regulamentação coletiva.

4 - (...).»

Artigo 3º

Norma revogatória

1 - São revogados os artigos 5.º, 10.º, 497.º, 501.º-A e 508.º a 513.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

2 - São revogados a alínea c), do n.º 2, do artigo 486.º, os n.ºs 3 e 4 do artigo 491.º, a alínea h), do n.º 2, do artigo 492.º.

3 - É revogada a Lei n.º 55/2014 de 25 de agosto.

Artigo 4.º

Entrada em vigor

A presente lei entra em vigor 30 dias após a sua publicação.

Assembleia da República, 14 de novembro de 2019.

As Deputadas e os Deputados do Bloco de Esquerda,