

PROJETO DE LEI N.º 355/XVI/1.^a

REFORÇA A NEGOCIAÇÃO COLETIVA, REPÕE O PRINCÍPIO DO
TRATAMENTO MAIS FAVORÁVEL DO TRABALHADOR E REVOGA O
REGIME DA CADUCIDADE DA CONTRATAÇÃO COLETIVA

(24.^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 no que à contratação coletiva diz respeito, permitindo que as convenções coletivas caduquem por decisão unilateral.

Também em virtude da caducidade, assistimos a uma degradação dos conteúdos das convenções, porque as convenções são negociadas em condições de profundo desequilíbrio, a que acresce a tendência de diminuição da cobertura de trabalhadores por convenções vigentes e que merece preocupação, sobretudo atento o aumento da publicação de portarias de extensão.

Na ausência de contratação coletiva, os 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.

Importa clarificar que o abuso da caducidade 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, corresponde a um retrocesso nos direitos laborais. As alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, agudizaram violentamente esse processo. Um dos principais alvos deste ataque a direitos fundamentais, consagrados na Constituição da República Portuguesa, foi justamente o direito à contratação coletiva, plasmado no artigo 56.º. As alterações feitas em 2019 e em 2023 não acabaram com a caducidade unilateral. As últimas alterações no âmbito da designada “Agenda do Trabalho Digno” mitigaram a caducidade através do alargamento de mecanismos arbitrais para apreciar os fundamentos da caducidade ou para substituir, por via não negocial, uma convenção por um novo instrumento de regulamentação coletiva, com o objetivo de evitar vazios.

O legislador português colocou também em causa o tratamento mais favorável ao trabalhador, que se assume como um princípio essencial com vista a assegurar um maior equilíbrio no quadro das relações laborais. Com o Código de Trabalho de 2003, exceto no caso das normas imperativas, passou a vigorar a regra de que os preceitos legais poderiam ser afastados por instrumentos de regulamentação coletiva quer em sentido mais favorável, quer em sentido menos favorável ao trabalhador. O artigo 3.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, não recuperou o princípio do tratamento mais favorável, limitando-se a indicar, expressamente, um elenco de normas laborais semi-imperativas conforme já acontecia, em relação a algumas delas, no Código de 2003. Assim sendo, a necessidade de recuperar integralmente o princípio do tratamento mais favorável mantém-se.

O atual Governo PSD/CDS pretende aprofundar a flexibilização das relações laborais e aprofundar desigualdades. Resulta do Programa do Governo a intenção de “alargar as matérias de intervenção da negociação coletiva sem especiais condicionalismos, designadamente, matérias como a relação jurídica e tipologia do emprego, mecanismos de mobilidade, períodos experimentais, tempo de trabalho e aspectos relativos à extinção dos vínculos”. Ou seja, permitir que matérias que estão hoje protegidas, enquanto normas imperativas, passem estar sujeitas à negociação coletiva e a permitir que os trabalhadores se encontrem – mais uma vez – à mercê das entidades empregadoras.

O Bloco de Esquerda tem defendido e proposto que é urgente reequilibrar a legislação laboral. Uma das dimensões desse reequilíbrio é a reposição do princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador e a eliminação da caducidade unilateral.

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 1.º

Objeto

A presente lei reforça a negociação coletiva, repõe o princípio do tratamento mais favorável do trabalhador e revoga o regime da caducidade da contratação coletiva, alterando, para o efeito, o Código de Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual.

Artigo 2.º

Alteração ao Código do Trabalho

Os artigos 3.º, 139.º, 476.º, 478.º, 482.º, 486.º, 492.º, 499.º, 500.º e 502.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

Relações entre fontes de regulação

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

Regime do termo resolutivo

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 476.º

Princípio do tratamento mais favorável

1 - Os instrumentos de regulamentação coletiva 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 coletiva de trabalho só podem ser substituídas por nova convenção coletiva de trabalho ou decisão arbitral com carácter globalmente mais favorável reconhecido pelos seus subscritores.

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

Artigo 478.º

Limites do conteúdo de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho

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

Concorrência entre instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho negociais

1 – (...):

- 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 ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral, 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 e n.º 3 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 486.º

Proposta negocial

1 - (...).

2 - (...):

a) (...);

b) (...);

c) (Revogado).

3 - A proposta deve ser apresentada na data da denúncia da convenção em vigor, sob pena de ser considerada inválida.

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

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 499.º

(...)

1 – (...).

2 – (...).

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

Artigo 500.º

(...)

1 – (...).

2 – (...).

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

4 – (anterior n.º 3).

5 – Não se considera denúncia a mera proposta de revisão de convenção.

Artigo 502.º

(...)

1 – (...):

a) (...);

b) Substituição por outra convenção coletiva.

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

3 - A revogação não prejudica os direitos decorrentes da convenção, salvo se as partes acordarem expressamente em sentido contrário.

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.»

Artigo 3.º

Norma revogatória

1 - São revogados os artigos 497.º e 501.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

2 - É revogada a alínea c) do n.º 2, do artigo 486.º e a alínea h) do n.º 2 do artigo 492.º 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 30 dias após a sua publicação.

Assembleia da República, 22 de novembro de 2024.

As Deputadas e os Deputados do Bloco de Esquerda,

José Soeiro; Joana Mortágua; Mariana Mortágua;

Fabian Figueiredo; Marisa Matias