

Exmo. Senhor
Dr. Feliciano Barreiras Duarte
Presidente da Comissão de Trabalho e Segurança Social da Assembleia da República,

Junto se envia, em anexo, Notas Críticas da CIP aos seguintes Projetos Legislativos:

- Projeto de Lei n.º 713/XIII/3.ª, Altera o quadro dos deveres do empregador, garantindo o cumprimento efetivo dos horários de trabalho e a conciliação do trabalho com a vida familiar e revoga os mecanismos de adaptabilidade e de banco de horas, nas modalidades grupal e por regulamentação coletiva, procedendo à 13.ª alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, que aprova o Código do Trabalho, da autoria do Grupo Parlamentar do Partido Comunista Português;
- Projeto de Lei n.º 714/XIII/3.ª, Altera o quadro dos deveres do empregador, garantindo o cumprimento efetivo dos horários de trabalho e a conciliação do trabalho com a vida familiar e revoga os mecanismos de adaptabilidade individual e do banco de horas individual, procedendo à 13.ª alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho, da autoria do Grupo Parlamentar do Partido Comunista Português;
- Projeto de Lei n.º 715/XIII/3.ª, Repõe o princípio do tratamento mais favorável e regula a sucessão de convenções coletivas de trabalho, procedendo à 12.ª alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, da autoria do Grupo Parlamentar do Partido Comunista Português.

Com os melhores cumprimentos,

Nuno Biscaya

DAJSL - Departamento dos Assuntos Jurídicos e Sócio-Laborais



Praça das Indústrias | 1300-307 LISBOA
Tel.: +351 21 316 47 00 | Fax: +351 21 357 99 86
E.mail: dajsl@cip.org.pt
www.cip.org.pt

Projeto de Lei n.º 713/XIII/3.ª

Altera o quadro dos deveres do empregador, garantindo o cumprimento efetivo dos horários de trabalho e a conciliação do trabalho com a vida familiar e revoga os mecanismos de adaptabilidade e de banco de horas, nas modalidades grupal e por regulamentação coletiva, procedendo à 13.ª alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, que aprova o Código do Trabalho

(Grupo Parlamentar do Partido Comunista Português)

– Nota Crítica da CIP –

Nota prévia

O Projeto de Lei em epígrafe, visa proceder à **13.ª alteração ao Código do Trabalho** (doravante CT), aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

O Código do Trabalho, desde a sua aprovação, em 2009, já sofreu **12 alterações** ao seu regime.

Verifica-se, assim, que o referido Código foi objeto de mais de **1 alteração por ano**.

A CIP, não obstante entender que os regimes jurídicos devem acompanhar a evolução das múltiplas dimensões da sociedade, considera que mudança constante dos regimes não confere ou permite a devida estabilidade dos “sistemas”, circunstância que condiciona o efeito útil dos mesmos.

1.

O Projeto de Lei em referência (doravante PL) visa suprimir do nosso Ordenamento Jus Laboral as figuras da adaptabilidade e de banco de horas, nas modalidades grupal e por regulamentação coletiva, procedendo, para o efeito, à alteração do artigo 127º e à revogação dos artigos 204.º,

206.º, 208.º e 208.º-B, todos do Código do Trabalho (doravante CT), aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação vigente.

De acordo com o que se expressa na “Exposição de Motivos” do PL em análise, o Grupo Parlamentar do Partido Comunista Português (doravante PCP) enquadra tais figuras naquilo de que designa de “*«flexibilidades horárias»*”, as quais, no seu entender, são mecanismos que “*representam a adequação da organização do tempo de trabalho aos interesses do patronato, impondo na prática prolongamentos do tempo de trabalho não remunerado e consequentemente um aumento da jornada de trabalho.*”.

O Grupo Parlamentar do PCP acrescenta, ainda, que “*À redução do horário de trabalho tem correspondido sempre a forte oposição do patronato, não hesitando em recorrer a todos os meios para impedir tal objetivo. Na verdade, nunca prevaleceu a salvaguarda dos direitos e da vida dos trabalhadores. Mas antes, a imposição patronal em fixar horários de trabalho tendo em conta os seus interesses, prolongando o horário quando lhe interessa, tirando daí o máximo proveito.*”.

As afirmações transcritas não têm aderência real.

Desde logo, à memória do PCP não deve escapar a publicação de Lei n.º 21/96, de 23 de julho, que estabeleceu a redução dos períodos normais de trabalho superiores a quarenta horas por semana, acordada em Concertação Social.

Por outro lado, **a verdade é que dados objetivos contradizem o que diz o PCP: Desde o terceiro trimestre de 2012** – ou seja, desde a entrada em vigor da Lei n.º 23/2012, de 25 de junho –, **verificou-se uma inversão da tendência das insolvências, com uma queda acentuada a partir de 2013, as exportações, a preços correntes, aumentaram 28,5%, a taxa de desemprego diminuiu 7,6 pontos percentuais, a população empregada aumentou 5,3% (ou seja, 240 mil pessoas) e o número de contratos sem termo aumentou 8,9% (ou seja, 254,4 mil trabalhadores)**, de acordo com os dados da Direção-Geral da Política da Justiça do Ministério da Justiça e do INE.

Isto significa que as medidas previstas na Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, bem como outras que a estas se têm de somar, contribuíram, e muito, para controlar a destruição de empregos e,

consequentemente, dos rendimentos das famílias, colocando-os numa rota de sentido inverso ao que se verificou até meados de 2012, e que, de outra forma, teriam sido drasticamente mais afetados.

O que se verificou, pois, não foi a “*generalização do trabalho não remunerado através de outros mecanismos*” – como quer fazer crer o PCP – mas, isso sim, a introdução de maior competitividade na economia portuguesa, através das empresas e dos seus trabalhadores.

Creemos, aliás, que até o PCP reconhece que sem empresas não há emprego nem rendimentos que a este estão associados.

Perante este enquadramento, a CIP formula um juízo globalmente muito negativo – mesmo de frontal rejeição – de toda o PL em apreço, através da qual se intenta subtrair à economia portuguesa dos mais relevantes instrumentos de competitividade que lhe têm permitido ombrear com os seus mais diretos concorrentes num Mundo em constante mutação e competição.

2.

Como já se referiu, através do artigo 2º do PL em análise, projeta-se proceder à alteração do artigo 127º e à revogação dos 204.º, 206.º, 208.º e 208.º-B do CT, ou seja, à supressão, do nosso Ordenamento Jus Laboral, das figuras da adaptabilidade e de banco de horas, nas modalidades grupal e por regulamentação coletiva.

Ou seja, quando visto articuladamente com o “*Projeto de Lei 714/XIII - Altera o quadro dos deveres do empregador, garantindo o cumprimento efetivo dos horários de trabalho e a conciliação do trabalho com a vida familiar e revoga os mecanismos de adaptabilidade individual e do banco de horas individual, procedendo à 13.ª alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho*” (da autoria do Grupo Parlamentar do PCP), com estas iniciativas intenta-se proceder à supressão dos mais relevantes instrumentos de organização do tempo de trabalho.

Ora, através destes Projetos, o PCP volta a demonstrar não só total desprezo pela competitividade nacional como um frontal desrespeito pela autonomia do Diálogo Social Tripartido, bem como pelos seus principais atores: os Parceiros Sociais.

Isto porque, atualmente, tais instrumentos encontram-se em vigor no Ordenamento Jus Laboral Português por força de dois Acordos alcançados em sede de Comissão Permanente de Concertação Social (CPCS).

Desde logo, o **“Acordo Tripartido para um Novo Sistema de Regulação das Relações Laborais, das Políticas de Emprego e da Protecção Social em Portugal”**, de 25 de junho de 2008, que traçou as linhas gerais para a revisão do Código de Trabalho de 2009, aprovada pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Aí se pode ler, por exemplo (v. págs 2 a 4), que *“os Parceiros Sociais e o Governo entendem que é necessária uma alteração legislativa que:*

Mantenha no Código do Trabalho as normas em vigor sobre:

(...)

1.7. A adaptabilidade individual do tempo de trabalho;

(...)

Altere o Código do Trabalho, de modo a:

(...)

1.11. Admitir que o período normal de trabalho definido por acordo entre o empregador e os trabalhadores, nos termos e com os limites previstos no art.º 165º, seja aplicável ao conjunto dos trabalhadores de uma equipa, secção ou unidade económica se se verificar a aceitação de, pelo menos, 75% dos trabalhadores dessa equipa, secção ou unidade económica (“adaptabilidade grupal”);

1.12. Ocorrendo alteração por entrada ou saída de trabalhadores, na composição da equipa, secção ou unidade económica, a “adaptabilidade grupal” é aplicável enquanto da alteração não resultar percentagem inferior a 75%;

(...)

Altere o Código do Trabalho de modo a permitir que as convenções colectivas regulem:

1.20. A possibilidade de o período normal de trabalho definido por instrumento de regulamentação colectiva, nos termos e com os limites previstos no art.º. 164º, ser aplicável ao conjunto dos trabalhadores de uma equipa, secção ou unidade económica se, por via da filiação ou da aceitação, o mesmo for directamente aplicável a, pelo menos, 60% dos trabalhadores dessa equipa, secção ou unidade económica (“adaptabilidade grupal”);

1.21. Ocorrendo alteração por entrada ou saída de trabalhadores, na composição da equipa, secção ou unidade económica, a “adaptabilidade grupal” é aplicável enquanto da alteração não resultar percentagem inferior a 60%;

1.22. A possibilidade de criação do “banco de horas”, nos seguintes termos:

- **A fixação de um número anual de horas de trabalho, a aplicar em conjunto com os limites de variação diária e semanal do tempo de trabalho previstos no art.º 164º e com respeito dos descansos diário e semanal;**
- **O total de horas compensáveis por trabalhador e por ano não pode ser superior a 200;**
- **A convenção colectiva pode afastar o limite máximo das 200 horas, unicamente para situações que tenham como fim evitar a redução de efectivos, não sendo, nesse caso, prorrogável;**
- **As formas de compensação, em tempo, em dinheiro ou a combinação de ambas, decorrentes da criação do “banco de horas”;**
- **A antecedência com que o empregador deve avisar o trabalhador da realização de trabalho para além da jornada normal ou para o gozo de períodos de descanso compensatórios;**
- **A antecedência com que o trabalhador deve avisar o empregador do recurso aos créditos acumulados para uso de descanso compensatório. (...).” – sublinhados nossos.**

Para além do citado Acordo de 2008, o PL faz “tábua rasa” do **“Compromisso para o Crescimento, Competitividade e Emprego”** (doravante CCCE), de 18 de janeiro de 2012, que lançou as bases da Lei n.º 23/2012, de 25 de junho.

Também neste Compromisso se podem identificar os avanços, em termos de organização do tempo de trabalho, que o PL ora intenta destruir.

O CCCE é claro, quando nele se afirma (v. págs 39 a 43) que *“as Partes Subscritoras acordam em adotar as seguintes medidas:*

- *Estabelecer a possibilidade de o regime de banco de horas ser implementado mediante acordo entre o empregador e o trabalhador, admitindo o aumento de até duas horas diárias ao período normal de trabalho, com o limite de cinquenta horas semanais e de cento e cinquenta horas anuais;*
- **Estabelecer o banco de horas grupal, em termos similares ao regime estabelecido para a adaptabilidade grupal, caso uma maioria de 60% ou de 75% dos trabalhadores esteja**

abrangida por regime de banco de horas estabelecido por instrumento de regulamentação coletiva ou por acordo das partes, respetivamente; (...)” – sublinhados nossos.

3.

Em suma, através do PL em análise, quando visto articuladamente com o já citado Projeto de Lei 714/XIII, também da autoria do Grupo Parlamentar do PCP, intenta-se destruir, sem qualquer justificação plausível, tudo o que, em negociação, foi definido pelo Parceiros Sociais em Concertação Social com sucessivos Governos.

Uma indisfarçável obsessão pela descredibilização da Concertação Social.

Para além deste gravíssimo aspeto, o PL mostra, ainda, reitera-se, um total desprezo pela competitividade introduzida na economia portuguesa, mormente através da legislação laboral.

Estamos todos conscientes de que os atuais níveis de bem-estar económico da grande maioria dos portugueses são claramente insatisfatórios.

Reconhecemos todos que o bem-estar económico dos portugueses depende do seu rendimento.

Todavia, o rendimento só poderá aumentar de forma sustentável se forem criadas as condições necessárias para as empresas produzirem mais.

É por isso necessário recentrar o debate sobre a economia nos seus protagonistas, em quem gera valor económico, em quem cria emprego: as empresas.

E porque somos uma economia de mercado, aberta ao comércio internacional, para que as empresas produzam e vendam mais é também preciso que produzam melhor – ou seja, com maior produtividade – e com ganhos crescentes de competitividade.

O principal critério objetivo de avaliação da política económica deverá ser sempre baseado nos efeitos positivos ou negativos que tais políticas venham a provocar na competitividade das empresas.

Ora, o PL em análise vai claramente no sentido contrário ao desejado, prejudicando a competitividade das empresas portuguesas e a sua capacidade de produzirem mais e distribuírem mais rendimento.

Está bem presente que, há muito pouco tempo, Portugal foi intervencionado pela Troika e objeto de um resgate por insuficiência de recursos para saldar as suas dívidas ou que a retoma económica se está a processar a um ritmo mais lento do que desejado.

Reiterando o supra vincado, a verdade é que, desde o terceiro trimestre de 2012, assistimos a uma inversão da tendência das insolvências, com uma queda acentuada a partir de 2013, as exportações, a preços correntes, aumentaram 28,5%, a taxa de desemprego diminuiu 7,6 pontos percentuais, a população empregada aumentou 5,3% (ou seja, 240 mil pessoas) e o número de contratos sem termo aumentou 8,9% (ou seja, 254,4 mil trabalhadores), de acordo com os dados da Direção-Geral da Política da Justiça do Ministério da Justiça e do INE.

Isto significa que as medidas implementadas e destinadas a promover a competitividade da economia contribuíram, e muito, para controlar a destruição de empregos e, consequentemente, dos rendimentos das famílias, colocando-os numa rota de sentido inverso ao que se verificou até meados de 2012, e que, de outra forma, teriam sido drasticamente mais afetados.

Sentido inverso alavancado por setores bem tradicionais da nossa economia e que destes instrumentos fizeram uma maior utilização.

Assim, em matéria de organização do tempo de trabalho, o PL consubstancia um instrumento verdadeiramente devastador ao nível dos efeitos económicos.

Ainda neste domínio, questiona-se a coerência do PCP que, amiúde, defende, a propósito de múltiplos institutos, nas mais diversas áreas, a reserva de contratação coletiva e a autonomia dos parceiros sociais, e, agora, intenta revogar, precisamente, este espaço de negociação em sede de regulamentação coletiva.

Um posicionamento “à medida” e tão só em função do interesse, sem qualquer preocupação de coerência !

Por todas estas razões, a CIP considera o PL em apreço profundamente negativo e totalmente inaceitável.

15.fevereiro.2018

Projeto de Lei n.º 714/XIII/3.ª

Altera o quadro dos deveres do empregador, garantindo o cumprimento efetivo dos horários de trabalho e a conciliação do trabalho com a vida familiar e revoga os mecanismos de adaptabilidade individual e do banco de horas individual, procedendo à 13.ª alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho

(Grupo Parlamentar do Partido Comunista Português)

– Nota Crítica da CIP –

Nota prévia

O Projeto de Lei em epígrafe, visa proceder à **13.ª alteração ao Código do Trabalho** (doravante CT), aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

O Código do Trabalho, desde a sua aprovação, em 2009, já sofreu **12 alterações** ao seu regime.

Verifica-se, assim, que o referido Código foi objeto de mais de **1 alteração por ano**.

A CIP, não obstante entender que os regimes jurídicos devem acompanhar a evolução das múltiplas dimensões da sociedade, considera que mudança constante dos regimes não confere ou permite a devida estabilidade dos “sistemas”, circunstância que condiciona o efeito útil dos mesmos.

1.

O Projeto de Lei em referência (doravante PL) visa suprimir do nosso Ordenamento Jus Laboral as figuras da adaptabilidade individual e do banco de horas individual, procedendo, para o

efeito, à alteração do artigo 127º e à revogação dos artigos 205º e 208º-A do Código do Trabalho (doravante CT), aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação vigente.

De acordo com o que se expressa na “Exposição de Motivos” do PL em análise, o Grupo Parlamentar do Partido Comunista Português (doravante PCP) enquadra tais figuras naquilo de que designa de “*«flexibilidades horárias»*”, as quais, no seu entender, são mecanismos que “*representam a adequação da organização do tempo de trabalho aos interesses do patronato, impondo na prática prolongamentos do tempo de trabalho não remunerado e consequentemente um aumento da jornada de trabalho.*”.

O Grupo Parlamentar do PCP acrescenta, ainda, que “*À redução do horário de trabalho tem correspondido sempre a forte oposição do patronato, não hesitando em recorrer a todos os meios para impedir tal objetivo. Na verdade, nunca prevaleceu a salvaguarda dos direitos e da vida dos trabalhadores. Mas antes, a imposição patronal em fixar horários de trabalho tendo em conta os seus interesses, prolongando o horário quando lhe interessa, tirando daí o máximo proveito.*”.

As afirmações transcritas não têm aderência real.

Desde logo, à memória do PCP não deve escapar a publicação de Lei n.º 21/96, de 23 de julho, que estabeleceu a redução dos períodos normais de trabalho superiores a quarenta horas por semana, acordada em Concertação Social.

Por outro lado, **a verdade é que dados objetivos contradizem o que diz o PCP: Desde o terceiro trimestre de 2012** – ou seja, desde a entrada em vigor da Lei n.º 23/2012, de 25 de junho –, **verificou-se uma inversão da tendência das insolvências, com uma queda acentuada a partir de 2013, as exportações, a preços correntes, aumentaram 28,5%, a taxa de desemprego diminuiu 7,6 pontos percentuais, a população empregada aumentou 5,3% (ou seja, 240 mil pessoas) e o número de contratos sem termo aumentou 8,9% (ou seja, 254,4 mil trabalhadores)**, de acordo com os dados da Direção-Geral da Política da Justiça do Ministério da Justiça e do INE.

Isto significa que as medidas previstas na Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, bem como outras que a estas se têm de somar, contribuíram, e muito, para controlar a destruição de empregos e,

consequentemente, dos rendimentos das famílias, colocando-os numa rota de sentido inverso ao que se verificou até meados de 2012, e que, de outra forma, teriam sido drasticamente mais afetados.

O que se verificou, pois, não foi a “*generalização do trabalho não remunerado através de outros mecanismos*” – como quer fazer crer o PCP – mas, isso sim, a introdução de maior competitividade na economia portuguesa, através das empresas e dos seus trabalhadores.

Creemos, aliás, que até o PCP reconhece que sem empresas não há emprego nem rendimentos que a este estão associados.

Perante este enquadramento, a CIP formula um juízo globalmente muito negativo, mesmo de frontal rejeição, de toda o PL em apreço, através da qual se intenta subtrair à economia portuguesa dos mais relevantes instrumentos de competitividade que lhe têm permitido ombrear com os seus mais diretos concorrentes num Mundo em constante mutação e competição.

2.

Como já se referiu, através do artigo 2º do PL em análise, projeta-se proceder à revogação dos artigos 205º e 208º-A do CT, ou seja, à supressão, do nosso Ordenamento Jus Laboral, das figuras da adaptabilidade individual e do banco de horas individual.

Ou seja, intenta-se proceder à supressão de alguns dos mais relevantes instrumentos de organização do tempo de trabalho.

Ora, através deste PL, o PCP volta a demonstrar não só um total alheamento, dir-se-á mesmo, desprezo pela competitividade nacional como um frontal desrespeito pela autonomia do Diálogo Social Tripartido, bem como pelos seus principais atores: os Parceiros Sociais.

Isto porque, atualmente, tais instrumentos encontram-se em vigor no Ordenamento Jus Laboral Português por força de dois Acordos alcançados em sede de Comissão Permanente de Concertação Social (CPCS).

Desde logo, o **“Acordo Tripartido para um Novo Sistema de Regulação das Relações Laborais, das Políticas de Emprego e da Protecção Social em Portugal”**, de 25 de junho de 2008, que traçou as linhas gerais para a revisão do Código de Trabalho de 2009, aprovada pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Aí se pode ler, por exemplo (v. págs 2 a 4), que *“os Parceiros Sociais e o Governo entendem que é necessária uma alteração legislativa que:*

Mantenha no Código do Trabalho as normas em vigor sobre:

(...)

1.7. A adaptabilidade individual do tempo de trabalho;

(...)

Altere o Código do Trabalho, de modo a:

(...)

1.11. Admitir que o período normal de trabalho definido por acordo entre o empregador e os trabalhadores, nos termos e com os limites previstos no art.º 165º, seja aplicável ao conjunto dos trabalhadores de uma equipa, secção ou unidade económica se se verificar a aceitação de, pelo menos, 75% dos trabalhadores dessa equipa, secção ou unidade económica (“adaptabilidade grupal”);

1.12. Ocorrendo alteração por entrada ou saída de trabalhadores, na composição da equipa, secção ou unidade económica, a “adaptabilidade grupal” é aplicável enquanto da alteração não resultar percentagem inferior a 75%; – sublinhados nossos.

Para além do citado Acordo de 2008, o PL faz “tábua rasa” do **“Compromisso para o Crescimento, Competitividade e Emprego”** (doravante CCCE), de 18 de janeiro de 2012, que lançou as bases da Lei n.º 23/2012, de 25 de junho.

Também neste Compromisso se podem identificar os avanços, em termos de organização do tempo de trabalho, que o PL ora intenta destruir.

O CCCE é claro, quando nele se afirma (v. págs 39 a 43) que *“as Partes Subscritoras acordam em adotar as seguintes medidas:*

- *Estabelecer **a possibilidade de o regime de banco de horas ser implementado mediante acordo entre o empregador e o trabalhador**, admitindo o aumento de até duas horas*

diárias ao período normal de trabalho, com o limite de cinquenta horas semanais e de cento e cinquenta horas anuais;

- *Estabelecer o banco de horas grupal, em termos similares ao regime estabelecido para a adaptabilidade grupal, caso uma maioria de 60% ou de 75% dos trabalhadores esteja abrangida por regime de banco de horas estabelecido por instrumento de regulamentação coletiva ou por acordo das partes, respetivamente; (...)" – sublinhados nossos.*

3.

Em suma, através do PL em análise intenta-se destruir, sem qualquer justificação plausível, tudo o que, em negociação, foi definido pelo Parceiros Sociais em Concertação Social com sucessivos Governos.

Um indisfarçável obsessão pela descredibilização da Concertação Social.

Para além deste gravíssimo aspeto, o PL mostra, ainda, um total desprezo pela competitividade recentemente introduzida na economia portuguesa, mormente através da legislação laboral.

Estamos todos conscientes de que os atuais níveis de bem-estar económico da grande maioria dos portugueses são claramente insatisfatórios.

Reconhecemos todos que o bem-estar económico dos portugueses depende do seu rendimento.

Todavia, o rendimento só poderá aumentar de forma sustentável se forem criadas as condições necessárias para as empresas produzirem mais.

É por isso necessário recentrar o debate sobre a economia nos seus protagonistas, em quem gera valor económico, em quem cria emprego: as empresas.

E porque somos uma economia de mercado, aberta ao comércio internacional, para que as empresas produzam e vendam mais é também preciso que produzam melhor – ou seja, com maior produtividade – e com ganhos crescentes de competitividade.

O principal critério objetivo de avaliação da política económica deverá ser sempre baseado nos efeitos positivos ou negativos que tais políticas venham a provocar na competitividade das empresas.

Ora, o PL em análise vai claramente no sentido contrário ao desejado, prejudicando a competitividade das empresas portuguesas e a sua capacidade de produzirem mais e distribuírem mais rendimento.

Está bem presente que, há muito pouco tempo, Portugal foi intervencionado pela Troika e objeto de um resgate por insuficiência de recursos para saldar as suas dívidas ou que a retoma económica se está a processar a um ritmo mais lento do que desejado.

Reiterando o supra vincado, a verdade é que, desde o terceiro trimestre de 2012, assistimos a uma inversão da tendência das insolvências, com uma queda acentuada a partir de 2013, as exportações, a preços correntes, aumentaram 28,5%, a taxa de desemprego diminuiu 7,6 pontos percentuais, a população empregada aumentou 5,3% (ou seja, 240 mil pessoas) e o número de contratos sem termo aumentou 8,9% (ou seja, 254,4 mil trabalhadores), de acordo com os dados da Direção-Geral da Política da Justiça do Ministério da Justiça e do INE.

Isto significa que as medidas implementadas e destinadas a promover a competitividade da economia contribuíram, e muito, para controlar a destruição de empregos e, consequentemente, dos rendimentos das famílias, colocando-os numa rota de sentido inverso ao que se verificou até meados de 2012, e que, de outra forma, teriam sido drasticamente mais afetados.

Sentido inverso alavancado por setores bem tradicionais da nossa economia e que destes instrumentos fizeram uma maior utilização.

Assim, em matéria de organização do tempo de trabalho, o PL, quando visto articuladamente com o *“Projeto de Lei n.º 713/XIII/3.ª - Altera o quadro dos deveres do empregador, garantindo o cumprimento efetivo dos horários de trabalho e a conciliação do trabalho com a vida familiar e revoga os mecanismos de adaptabilidade e de banco de horas, nas modalidades grupal e por regulamentação coletiva, procedendo à 13.ª alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, que*

aprova o Código do Trabalho” (da autoria do Grupo Parlamentar do PCP), consubstancia um instrumento verdadeiramente devastador ao nível dos efeitos económicos.

Na verdade, caso os instrumentos de organização do tempo de trabalho, como a adaptabilidade individual e o banco de horas individual, fossem eliminados, ou mesmo descaracterizados ou, restritivamente circunscritos, os impactos económicos daí advenientes atingiriam proporções tão negativas que não obedece a um mínimo de racionalidade sequer equacionar um tal quadro.

Por todas estas razões, a CIP considera o PL em apreço profundamente negativo e totalmente inaceitável.

15.fevereiro.2018

Projeto de Lei n.º 715/XIII-3ª

Repõe o princípio do tratamento mais favorável e regula a sucessão de convenções coletivas de trabalho, procedendo à 12.ª alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro

(Grupo Parlamentar do Partido Comunista Português)

– Nota Crítica da CIP –

Nota prévia

O Projeto de Lei em epígrafe, visa proceder à **13.ª alteração ao Código do Trabalho** (doravante CT), aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

O Código do Trabalho, desde a sua aprovação, em 2009, já sofreu **12 alterações** ao seu regime.

Verifica-se, assim, que o referido Código foi objeto de mais de **1 alteração por ano**.

A CIP, não obstante entender que os regimes jurídicos devem acompanhar a evolução das múltiplas dimensões da sociedade, considera que mudança constante dos regimes não confere ou permite a devida estabilidade dos “sistemas”, circunstância que condiciona o efeito útil dos mesmos.

1.

O Projeto de Lei em referência (doravante PL) visa repor o princípio do tratamento mais favorável e revogar o mecanismo da caducidade das convenções coletivas de trabalho, introduzido no nosso ordenamento *jus* laboral pelo Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto.

Em geral, o PL em apreço aponta para um claro retrocesso na regulação das relações laborais em Portugal, mormente ao nível da contratação coletiva, reconduzindo-nos, de novo, ao tempo em que a OCDE considerava a legislação laboral portuguesa como a mais rígida da União

Europeia e que nos levou à crise iniciada em finais de 2004, com especial agudização em finais de 2008, prolongando-se até inícios de 2015, com os primeiros sinais de retoma.

Um tempo a que a CIP e, julga-se, a grande maioria dos portugueses, não quer voltar.

2.

Num esforço de sistematização sem precedentes, levado a cabo há cerca de 15 anos, procedeu-se à unificação de parte significativa da legislação laboral, até então dispersa por um vasto conjunto de diplomas, através da publicação do Código do Trabalho (doravante CT/2003), aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto, e da sua regulamentação (doravante RCT/2004), constante da Lei n.º 35/2004, de 29 de julho.

Ambas as leis previam a sua própria revisão volvidos quatro anos após a respetiva entrada em vigor.

O trabalho de revisão do Código e respetiva regulamentação teve início em abril de 2006, com a publicação do *“Livro Verde sobre as Relações Laborais”*, que compilou, de forma sistematizada, um larguíssimo conjunto de informação e procedeu à sua análise técnica no sentido de demonstrar as tendências cíclicas do mercado de trabalho e das relações laborais em Portugal nos últimos 30/40 anos.

Seguiu-se-lhe o *“Livro Branco das Relações Laborais”*, divulgado em novembro de 2007, o qual, partindo da caracterização das relações laborais e do mercado de trabalho em Portugal num período que se estendia até esse mesmo ano, apresentou as recomendações e propostas da Comissão encarregada de o elaborar na sequência de missão que lhe foi confiada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 160/2006, de 30 de novembro.

Com base nas propostas e recomendações do Livro Branco, em 22 de abril de 2008, o Governo apresentou aos Parceiros Sociais com assento na Comissão Permanente de Concertação Social (CPCS), um projeto de Reforma das Relações Laborais, contendo as propostas que o próprio Executivo considerava as mais adequadas *“para um novo consenso na regulação dos sistemas de relações laborais, de protecção social e de emprego”*.

Em 25 de junho de 2008, em sede de Concertação Social, foi obtido o “*Acordo Tripartido para um Novo Sistema de Regulação das Relações Laborais, das Políticas de Emprego e da Protecção Social em Portugal*”, ficando traçadas as linhas gerais para a revisão do Código de Trabalho de 2009.

Em 12 de fevereiro de 2009, foi publicado o Código do Trabalho de 2009 (CT/2009), em anexo à Lei n.º 7/2009, alterado por 12 vezes até ao momento presente.

Na perspetiva da CIP, os processos que conduziram à elaboração dos Códigos, em 2003 e em 2009, e às revisões deste último, de 2011 para cá, foram também encarados como uma oportunidade para proceder à redução da rigidez do quadro jus-laboral, introduzindo-lhe maior flexibilidade – a flexibilidade que outros países conhecem e proporcionam às suas empresas nossas concorrentes – e, assim, contribuir significativamente para a remoção dos obstáculos que, no domínio das relações laborais, desde há muito tempo se colocam à competitividade das empresas portuguesas.

A rigidez verificável nesse quadro – apontada durante muito tempo pela OCDE e reconhecida, por exemplo, no já citado “*Livro Verde sobre as Relações Laborais*” (v. págs. 23, 24, 185 e 186) – cuja correção sempre foi bem mais necessária do que a mera negação da sua existência -, gerava – e ainda gera – dificuldades acrescidas às empresas que pretendem ser mais competitivas na concorrência global que quotidianamente enfrentam.

É nesse contexto, e também em virtude desse circunstancialismo rigidificador, que se assiste, ainda hoje, a um processo de desindustrialização cada vez mais preocupante, quer através do encerramento de empresas quer pela deslocalização de outras para regiões que proporcionam condições bem mais flexíveis.

Daí que alguns institutos tenham sofrido reformas, com vista à sua adaptação às exigências de competitividade que envolvem o mundo empresarial e laboral no contexto de feroz concorrência global que quotidianamente enfrentam.

3.

Ora, como todos sabemos, a conjuntura económica de múltiplos países, entre os quais o nosso, está a sair de uma grave crise económico-financeira, a qual teve um efeito verdadeiramente devastador.

Ao nível nacional, a crise internacional, que se iniciou no final de 2008, viu-se potenciada pelas persistentes debilidades estruturais da economia portuguesa (v.g.: por exemplo, a baixa produtividade e a fraca competitividade).

É com este pano de fundo que temos de olhar para o nosso País e procurar respostas destinadas a promover o crescimento económico e, por essa via, a criação de emprego.

4.

Ora, as alterações verificadas no quadro da negociação coletiva, introduzidas com o CT/2003, confirmadas com o CT/2009 e afinadas com as Leis n.ºs 23/2012, de 25 de junho, e 55/2014, de 25 de agosto, tiveram, designadamente, como objetivo proceder à remoção dos obstáculos que se foram colocando à revitalização e operacionalização da contratação coletiva.

Desde logo, com a introdução do **princípio geral da negociabilidade**, (v. artigo 4º do CT/2003 e artigo 3º do CT/2009), permitindo, fora das baias de imperatividades legalmente consagradas, a negociação, para mais e para menos, relativamente às soluções constantes do Código e, assim, propiciando os equilíbrios que as próprias partes contratantes, bem próximas da realidade e das especificidades que aquela evidencia, tenham por mais ajustados ao universo sectorial e empresarial que se intenta disciplinar.

Princípio esse consensualizado em Concertação Social ¹, e ao qual o PCP quer por termo através do PL em apreço.

Um princípio com resultados já firmados e confirmados em alguns dos sectores mais marcantes da nossa economia.

¹ V. ponto 2.1 (págs. 9 e 10) do já citado “Acordo Tripartido para um Novo Sistema de Regulação das Relações Laborais, das Políticas de Emprego e da Protecção Social em Portugal”, de 25 de junho de 2008.

Ao abrigo desse dispositivo, múltiplas soluções inovadoras têm sido introduzidas na contratação coletiva.

Na “*Exposição de Motivos*” da Proposta de Lei n.º 29/IX (que deu origem ao CT/2003) refere-se que: “*é objectivo estruturante do Código inverter a situação de estagnação da contratação colectiva, dinamizando-a, não só pelas múltiplas alusões a matérias a regular nessa sede, como por via da limitação temporal de vigência desses instrumentos*”.

Materializando aquele seu ressaltado objetivo, o CT/2003 e o CT/2009, através, respetivamente, das previsões constantes do n.º 1 do artigo 4º e do n.º 1 do artigo 3º, instituiu e manteve, como princípio geral, a possibilidade de intervenção nesta sede, permitindo que os Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho (doravante IRCT’s) disponham de forma diferente da lei, salvo quando esta se oponha a tal liberdade de disposição.

O CT (tanto o de 2003, como o de 2009) concretizou essa tarefa limitadora, através da previsão de normas de conteúdo fixo (não negociáveis nem para mais nem para menos), de conteúdo máximo (só negociáveis para menos), de conteúdo mínimo (só negociáveis para mais), ou de baias delimitadoras de mínimos e máximos dentro das quais a negociabilidade tem de ater-se.

E foi igualmente norteados pelo referido objetivo de operacionalização e revitalização da negociação coletiva que, em sede de Concertação Social, se encarou e resolveu, com equilíbrio mas também com eficácia, a questão da caducidade das convenções – múltiplos exemplos, também em setores dos mais relevantes e fundamentais da nossa economia, confirmam-no.

5.

Na perspetiva da CIP, a Contratação Coletiva – expressão do diálogo social ao nível setorial, regional e empresarial – revela-se, também ela, não só indispensável à manutenção da paz social, como decisiva na produtividade e, assim, na competitividade das nossas empresas.

Tem sido e continua a ser através da contratação coletiva que se registaram significativos progressos no ajustamento dos setores e das empresas às especificidades que estes apresentam e nas condições de trabalho e na melhoria das condições de vida dos trabalhadores abrangidos.

Aliás, na mesma senda, embora com um aditamento que, no contexto, assume relevo bem destacado, é a própria Comissão Europeia que reconhece que: *“A evolução da relação entre a lei e as convenções colectivas reflecte-se na aplicação destas convenções a novas problemáticas (reestruturações, competitividade, acesso à formação, por exemplo) e a novas categorias de trabalhadores (como os trabalhadores temporários). As convenções colectivas já não se limitam a desempenhar um papel auxiliar na complementação de condições de trabalho previamente definidas por lei. Hoje, são instrumentos importantes, que servem para adaptar os princípios legais a situações económicas concretas e circunstâncias particulares de sectores específicos”*² (sublinhado nosso).

Na perspetiva da CIP, a contratação coletiva foi, é, e será ainda mais no futuro, um motor de desenvolvimento económico e social do País.

Mas só se o quadro atual de relação entre a Lei e a Contratação Coletiva for preservado, no sentido de favorecer a liberdade negocial.

O que significa manter em vigor o princípio da negociabilidade e os institutos da sobrevivência e caducidade das convenções coletivas de trabalho.

A CIP comunga da preocupação em dinamizar a negociação coletiva desde há muitos anos.

Com o objetivo de imprimir maior dinamismo à contratação coletiva, a CIP consensualizou, com o Governo e a maioria do Parceiros Sociais com assento na CPCS:

- o projeto de diploma que esteve na base do Código do Trabalho de 2003 (aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto);
- o projeto de diploma que aprovou a Regulamentação do Código do Trabalho de 2003 (aprovado pela Lei n.º 35/2004, de 29 de julho);
- o *“Acordo Tripartido para um Novo Sistema de Regulação das Relações Laborais, das Políticas de Emprego e da Protecção social em Portugal”*, de 25 de junho de 2008, que lançou as bases para a revisão do Código do Trabalho operada em 2009;

² V. versão portuguesa do *“Livro Verde - Modernizar o direito do trabalho para enfrentar os desafios do século XXI”*, COM(2006) 708 final, de 22.11.2006 - último parágrafo do ponto n.º 2, a) da pág. 6.

- o projeto de diploma que deu origem ao Código do Trabalho de 2009 (aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro);
- o “*Compromisso para o Crescimento, Competitividade e Emprego*” (CCCE), de 18 de janeiro de 2012;
- o projeto de diploma que aprovou a revisão do Código do Trabalho de 2009 (aprovada pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho).

Verifica-se, porém, que o conteúdo do PL em análise, revogando o princípio da negociabilidade e suprimindo o mecanismo de caducidade das convenções coletivas de trabalho, consubstancia um nefasto retrocesso a toda esta evolução, merecendo, por isso, frontal e linear rejeição por parte da CIP.

6.

Por outro lado, *“O PCP entende que o fim do princípio do tratamento mais favorável e a imposição de regras de caducidade refletiram-se numa acentuada quebra da contratação coletiva e num gigantesco retrocesso.”*

Tal afirmação não corresponde, de todo, à realidade dos factos.

Isto porque, de acordo com os dados da Direção Geral de Emprego e Relações de Trabalho (DGERT), foi nos anos de 2007 e 2008 – ou seja, 4 anos após a entrada em vigor do CT/2003, que instituiu o princípio da negociabilidade e o mecanismo da caducidade –, que se assistiu ao maior volume da contratação coletiva, quer em número de instrumentos quer em número de trabalhadores abrangidos:

- em 2007, foram publicadas 251 convenções e abrangidos 1.521.200 trabalhadores; e,
- em 2008, foram publicadas 296 convenções e abrangidos 1.894.800 trabalhadores.

7.

Por último, releva-se, ainda, que, atenta a natureza do objeto do PL em apreço, é absolutamente inaceitável que a sua equação não seja, prioritariamente, cometida aos principais atores nesta

área: os Parceiros Sociais, numa instância à qual, naturalmente, estão calhados: a CPCS – Comissão Permanente de Concertação Social.

Face ao exposto, todo o conteúdo do PL em apreço se revela, para a CIP, linear e frontalmente rejeitável.

15.fevereiro.2018