

PROJETO DE LEI N.º 234/XIII/1.ª
PELO INCREMENTO DA CONTRATAÇÃO COLETIVA

(Grupo Parlamentar do Bloco de Esquerda)

– Nota Crítica da CIP –

1.

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

Em geral, quer visto isoladamente quer, mais ainda, quando visto em conjunto com o “*Projeto de Lei n.º 163/XIII/1.ª - Repõe o Princípio do Tratamento Mais Favorável*” (igualmente da autoria do Grupo Parlamentar do Bloco de Esquerda), o PL em apreço aponta para o regresso ao passado totalmente estrangulante, ao nível da contratação coletiva, do regime vigente antes da entrada em vigor daquele CT/2003, reconduzindo-nos, de novo, ao tempo em que a OCDE considerava a legislação laboral portuguesa como a mais rígida da União Europeia e que contribuiu sobremaneira para 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, decisivamente, voltar.

2.

Num esforço de sistematização sem precedentes, levado a cabo há cerca de 14 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 10 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.

Mas da rigidez desse quadro resultava – e ainda resulta – igualmente grande desincentivo à contratação de trabalhadores, ante a dificuldade de proceder aos adequados reajustamentos quando necessários.

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, com seríssimas consequências: económicas – bem expressas no acentuado número de encerramentos e/ou suspensões da atividade de empresas e na consequente quebra de receitas contributivas e fiscais; e muito preocupantes repercussões no plano social – de que são exemplo os níveis de desemprego, a quebra de rendimentos das famílias e a retração do consumo.

Ao nível nacional, a crise internacional, que se iniciou no final de 2008, conjugada com as persistentes debilidades estruturais da economia portuguesa (v.g.: por exemplo, a baixa produtividade, a fraca competitividade, o desemprego crescente e o elevado défice externo),

teve também como consequências marcantes a contração da atividade económica e o agravamento das finanças públicas.

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, sendo certo que a recuperação económica de Portugal também se encontra dependente de fatores externos relacionados com a crise verificável em outros países, nomeadamente da União Europeia.

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 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 BE quer por termo através do já citado “*Projeto de Lei n.º 163/XIII/1.ª - Repõe o Princípio do Tratamento Mais Favorável*”.

O princípio geral da negociabilidade tem, é constatável, resultados bem positivos já firmados e confirmados em alguns dos sectores mais marcantes da nossa economia.

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*”

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.

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 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 **a questão da caducidade das convenções** – exemplos, também em setores dos mais relevantes e fundamentais da nossa economia, confirmam-no.

Ora, é a este regime de caducidade que o BE quer colocar um ponto final através do PL em análise.

5.

A “*Exposição de motivos*” do BE, vertida no PL em análise, encontra-se imbuída de alegações e argumentos que não só não correspondem à realidade, como se revelam contraditórios e incoerentes com o projeto de articulado do PL.

Desde logo, é falsa a afirmação do BE, segundo a qual “determinou-se a caducidade das convenções coletivas através de um processo mais rápido e fácil para as entidades patronais e o Estado ingeriu-se na contratação laboral a favor dos patrões.” (sublinhados nossos).

Pretender-se-á deixar induzido que o caminho para a caducidade é curtos e sem escolhos ?

Nada mais inverídico.

Tanto o CT/2003 como a revisão operada em 2009, visaram contrariar o imobilismo que a sobrevivência eterna das convenções coletivas de trabalho potenciava.

Tornava-se absolutamente imperioso proceder à remoção dos obstáculos que, na altura, se colocavam à revitalização e operacionalização da contratação coletiva, quer os decorrentes da Lei quer os criados por má aplicação desta.

Muito embora a primeira abordagem à caducidade e, portanto, ao fim do regime de sobrevivência das convenções coletivas até substituição por outro IRCT – o chamado regime de sobrevivência eterna, fixado no artigo 11º do citado DL 519-C/79 –, constasse do Código de 2003 (v. artigo 557º), a verdade é que essa mesma caducidade se deparou com obstáculos não raro intransponíveis durante a vigência do mesmo CT/2003.

Tais obstáculos colocavam-se, sobretudo, relativamente a convenções coletivas que continham a cláusula da sobrevivência eterna, como resultado de mera transcrição do texto legal vigente na altura em que foram celebradas ou revistas.

Convenções essas que vigoravam em setores marcantes da economia nacional.

Com a entrada em vigor do CT/2009, passou a prever-se um regime transitório de caducidade para as convenções coletivas portadoras da cláusula de renovação sucessiva e já denunciadas (v. artigo 10º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o CT/2009).

Por outro lado, as próprias cláusulas da renovação sucessiva passaram a caducar ao fim de 5 anos (v. n.º 1 do artigo 501º).

Em terceiro lugar, reduziu-se o prazo máximo para as convenções coletivas, uma vez denunciadas, caducarem, o qual, se não estivessem pendentes negociações, passava a ser de 18 meses.

Como quarto aspeto, eliminou-se, expressamente, a necessidade de proposição da arbitragem voluntária como condição de caducidade das convenções coletivas, determinando-se, ainda, que a arbitragem obrigatória ficasse confinada a casos especificados (v. artigos 508º e 509º).

Em contraponto, surgiu a criação da arbitragem necessária (v. artigos 510º e 511º), com possibilidade de ser requerida passados doze meses sobre a caducidade da convenção, se não houver no sector/empresa convenção aplicável à maioria dos trabalhadores, e competindo ao colégio arbitral a definição do respetivo objeto, caso as partes a tal respeito não se entendam.

Finalmente, na falta de acordo entre as partes, caducando a convenção, mantêm-se os efeitos já produzidos pela convenção nos contratos de trabalho (v. n.º 8 do artigo 501) relativamente: i) à retribuição do trabalhador, ii) à categoria e respetiva definição, iii) à duração do tempo de trabalho, iv) aos quais se acrescentou, em 2009, os regimes de proteção social cujos benefícios sejam substitutivos dos assegurados pelo regime geral de Segurança Social ou com protocolo de substituição do Serviço Nacional de Saúde.

A Lei n.º 55/2014, de 25 de agosto, que procedeu à sétima alteração ao CT/2009, alterou, entre outros, os já citados os artigos 501.º e 502.º do CT da seguinte forma:

Quanto ao artigo 501.º, sobre a sobrevivência e caducidade de convenção coletiva, reduziu, de 5 para 3 anos, o prazo de caducidade das cláusulas de renovação sucessiva inseridas em instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho (v. n.º 1 do artigo 501º).

Relativamente ao n.º 3 do mesmo preceito, reduziu o prazo mínimo de sobrevivência, de 18 para 12 meses, em caso de denúncia da convenção coletiva (v. n.º 3 do artigo 501º).

Introduziu a figura da suspensão do prazo de sobrevivência sempre que haja interrupção das negociações por período superior a 30 dias. Em qualquer caso, o período de negociação, com suspensão, não pode exceder o prazo de 18 meses (v. n.ºs 4 e 5 do artigo 501º).

Reduziu o prazo de comunicação prévia ao Ministério, de 60 para 45 dias. Ou seja, decorridos os mencionados prazos de 12 ou 18 meses, se não se encontrar dependente de negociação, a convenção caduca no prazo de 45 dias após qualquer das partes comunicar ao ministério responsável pela área laboral e à outra parte que o processo de negociação terminou sem acordo (v. n.º 6 do artigo 501º).

Este quadro convoca duas notas:

Na prática, com a introdução da figura da suspensão no *iter* para a caducidade, podem manter-se os 18 meses de período de sobrevivência.

Outra nota: estas alterações ao artigo 501.º do CT não se aplicam às convenções coletivas denunciadas até 31 de maio de 2014 (v. artigo 4.º da Lei n.º 55/2014).

Em suma, ante este quadro legal, ao contrário do que afirma o BE, a caducidade das convenções coletivas opera no âmbito de um processo lento e moroso, complicado e burocrático, o que dá tempo mais do que suficiente às partes para maturarem e ponderarem as suas posições.

6.

Também não se vislumbra qual o real alicerce da afirmação do BE, vertida na “*Exposição de motivos*” do PL em análise, relativamente ao juízo constitucional sobre este assunto, quando diz: “*É de salientar que o Acórdão n.º 602/2013 do Tribunal Constitucional veio declarar a inconstitucionalidade de várias normas da Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, por as considerar violadoras daquele direito fundamental (direito à contratação coletiva).*” (parêntesis nosso).

O Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 602/2013 declarou a inconstitucionalidade, com força obrigatória geral: das normas do artigo 368.º, n.ºs 2 e 4, do Código do Trabalho, com a redação dada pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho; da norma do artigo 9.º, n.º 2, da Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, na parte em que procedeu à revogação da alínea d) do n.º 1 do artigo 375.º do Código do Trabalho; da norma do artigo 7.º, n.ºs 2, 3 e 5, da Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, na parte em que se reporta às disposições de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho.

Verifica-se, no entanto, que não foram objeto de qualquer juízo de censura por parte do Tribunal Constitucional nem os artigos 557º e 558º do CT/2003 (respetivamente sobre a sobrevivência e a denúncia das convenções coletivas), nem os artigos 500º, 501º e 502º do CT/2009, (respetivamente sobre a denúncia, a sobrevivência e caducidade e sobre a cessação e suspensão da vigência das convenções coletivas), sendo estas últimas normas, precisamente, aquelas que o BE mais afronta no PL em apreço.

7.

Afirma o BE, ainda na “*Exposição de motivos*” do PL em apreço, que “*O decaimento do princípio da vigência da convenção até à sua substituição, bem como do princípio da não ingerência do Estado e do poder político na autonomia coletiva e da contratação laboral assumiu uma especial expressão com o regime transitório de sobrevigência e caducidade de convenção coletiva, contemplado no artigo 10.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.*” (sublinhados nossos).

A CIP também defende o princípio da não ingerência do Estado e do poder político na autonomia coletiva.

Daí que não se entenda o ataque ao princípio geral da negociabilidade nem o retorno a um quadro impeditivo de qualquer das partes operacionalizar a desvinculação de uma convenção a cuja denúncia procedeu.

8.

Na “*Exposição de motivos*” do PL em apreço, o BE expende, ainda, uma extensa argumentação sobre o problema das Portarias de Extensão, materializado na Resolução Conselho de Ministros n.º 90/2012, de 31 de outubro, alterada pela Resolução Conselho de Ministros n.º 43/2014, de 27 de junho.

Segue, para o efeito, a doutrina da CGTP, a qual cita por diversas vezes.

A CIP, juntamente, aliás, com todos os Parceiros Sociais, sem exceção, com assento na Comissão Permanente de Concertação Social, defendeu, e defende, a revogação imediata das citadas Resoluções, no pressuposto de que a margem de discricionariedade de que legalmente dispõe neste âmbito, seja utilizada pelo Ministro do Trabalho, com a latitude com que anteriormente à existência das mesmas Resoluções, o vinha fazendo.

9.

A CIP considera a Contratação Coletiva como elemento chave para o desenvolvimento.

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.

Aquando do início da reforma da legislação laboral, encetada em 2003, a contratação coletiva – que a CIP sempre defendeu e defende enquanto real estabilizador das relações laborais, não só pela melhoria das condições de trabalho que incorpora como pelos ajustamentos às realidades setoriais e empresariais que proporciona –, para além de revelar desadequação ao mundo real que intentava disciplinar, inseria-se num quadro que potenciava o seu próprio imobilismo.

Ao nível legal, muitos dos constrangimentos então verificáveis, estão hoje ultrapassados.

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.

Mas, também, se se mantiverem os institutos da sobrevigência e da caducidade das convenções coletivas de trabalho.

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

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.

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;
- 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);
- o projeto de diploma que aprovou a sétima revisão do Código do Trabalho de 2009 (aprovada pela Lei n.º 55/2014, de 25 de agosto)

Verifica-se, porém, que o conteúdo do PL em análise, quando visto articuladamente com o “*Projeto de Lei n.º 163/XIII/1.ª - Repõe o Princípio do Tratamento Mais Favorável*” (igualmente da autoria do BE), revogando o princípio da negociabilidade e suprimindo o mecanismo de caducidade das convenções coletivas de trabalho, não só reduz a zero toda esta evolução, como repõe todo um quadro eivado de drástica carga negativa.

O PL, merece, por isso frontal e linear rejeição por parte da CIP.

10.

Por outro lado, o BE questiona-se: “*Em 2011 havia mais de 1 milhão e 200 mil trabalhadores abrangidos por convenções coletivas de trabalho. Em 2014, passaram a ser menos de 250 mil. Como foi possível?*” (sublinhado nosso).

E responde: “*Entre outras coisas, porque se acabou na lei com o “princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador”, porque se aboliu o princípio da vigência da convenção coletiva até à sua substituição por outra (ou seja, passou a ser possível que uma convenção coletiva caducasse*”

e que lhe sucedesse o vazio), determinou-se a caducidade das convenções coletivas através de um processo mais rápido e fácil para as entidades patronais e o Estado ingeriu-se na contratação laboral a favor dos patrões.” (sublinhado nosso).

Esta pretensa explicação não corresponde, de todo, à realidade.

Como se viu nos *supra*, historicamente, a introdução do princípio da negociabilidade e a caducidade das convenções coletivas de trabalho, ocorreu com o CT/2003.

Ora, de acordo com os dados da Direção Geral de Emprego e Relações de Trabalho (DGERT), foi nos anos de 2007 e 2008 – ou seja, 3 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.

11.

Por último, releva-se, ainda, que, tendo sido, como foram, estas temáticas desenvolvidas na sequência de Acordos de Concertação Social, no equilíbrio que, nesta sede, foi tido por ajustado, se intente agora romper todo esse equilíbrio, nas costas da mesma Concertação Social.

É uma afronta que não pode deixar de ser ressaltada.

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

18.julho.2016