

APRECIACÃO PÚBLICA

- (a) **PROJECTO DE LEI Nº 169/XIII (1.^a) – repõe o princípio do tratamento mais favorável e regula a sucessão de convenções colectivas de trabalho (PCP)**
(Separata nº 21, DAR, de 23 de Abril de 2016)

- (b) **Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Centro**

Sede: Av. Fernão de Magalhães, 642-R/Ch, Apartado 455, 3001-906 Coimbra

Trabalhadores representados pela organização que se pronuncia: **Trabalhadores que exercem a sua atividade profissional na Administração Pública, IPSS, Misericórdias e Mutualidades**

- (c) Forma de consulta adotada **Reunião de Direção**

- (d) Contributo:

Projecto de Lei n.º 163/XIII (1.^a) - repõe o princípio do tratamento mais favorável (BE)

Projecto de Lei n.º 169/XIII (1.^a) - repõe o princípio do tratamento mais favorável e regula a sucessão de convenções colectivas de trabalho (PCP)

Ambos os projectos de lei visam contribuir para a consagração do Direito de Trabalho como um direito de protecção do trabalhador, especialmente, mediante a reposição do princípio do tratamento mais favorável.

Enquanto o Projecto de Lei n.º 163/XIII procede também à regulamentação dos limites do conteúdo de instrumentos de regulamentação colectiva e das questões de concorrência, quer no âmbito dos instrumentos de regulamentação colectiva negociais quer dos não negociais, deixando as questões relativas à caducidade das convenções colectivas de trabalho para uma próxima iniciativa legislativa própria; o Projecto de Lei n.º 169/XIII trata, desde já, as questões relativas à denúncia e à cessação de vigência das convenções colectivas, pelo que poderemos entender que estes dois projectos concorrentes, se completam entre si.

Princípio do tratamento mais favorável

Os princípios fundamentais do Direito do Trabalho consignados na Constituição da República Portuguesa acolhem um conceito de Direito do Trabalho como um direito de compensação e de protecção do trabalhador, enquanto contraente mais débil na relação de trabalho, reconhecendo o manifesto desequilíbrio entre os poderes do empregador e do trabalhador e a inferioridade substancial da posição deste.

Neste contexto, a conformidade das leis de trabalho à Constituição, ou ao conceito constitucional do direito do trabalho enquanto direito de protecção do trabalhador, traduz-se necessariamente no respeito pelos direitos fundamentais especificamente laborais, em especial dos direitos colectivos, que consubstanciam a dimensão colectiva da relação de trabalho e na imposição de limites aos poderes patronais em nome dos direitos fundamentais dos trabalhadores, enquanto pessoas.

O princípio do tratamento mais favorável é assim um princípio basilar do direito do trabalho, enquanto direito de protecção do trabalhador, que se traduz na prevalência da lei sobre a contratação colectiva, no sentido de impedir retrocessos sociais (garantia de direitos mínimos)

e na prevalência da contratação colectiva sobre a lei, no sentido de possibilitar avanços sociais (convenções colectivas de trabalho como instrumentos de progresso).

Nestes termos, o princípio do tratamento mais favorável, radica na ideia de que o direito do trabalho surge e se desenvolve para proteger o trabalhador, postulando soluções sempre mais favoráveis aos vários níveis de regulamentação.

De acordo com esta ideia e à luz da lei actual, o princípio do tratamento mais favorável implica que nem o instrumento de regulamentação colectiva nem o contrato de trabalho individual podem prever condições menos favoráveis que a lei e que, por sua vez, o contrato individual não pode prever condições menos favoráveis que o instrumento de regulamentação colectiva.

Com os Códigos do Trabalho de 2003 e de 2009, o princípio do tratamento mais favorável deixou de estar plenamente assegurado, em particular no que respeita à relação entre a lei e o instrumento de regulamentação colectiva, admitindo-se que este possa dispor em sentido menos favorável que a lei.

Do exposto resulta a importância de que se reveste a reposição do princípio do tratamento mais favorável, afastando as actuais deturpações deste princípio, no âmbito dos quais a lei laboral deixou de ser consagrada como um imperativo mínimo, abaixo do qual não é possível negociar e sendo apenas susceptível de ser melhorada pelos contratos de trabalho colectivo e individual.

Por sua vez as alterações ao Código do Trabalho, relativas aos limites do conteúdo dos instrumentos de regulamentação colectiva negociais (art.º 478.º), aos critérios de prevalência entre instrumentos concorrentes de regulamentação colectiva de trabalho negociais (art.º 482.º) e entre instrumentos concorrentes de regulamentação colectiva de trabalho não negociais (art.º 483.º), e que repõem a definição do instrumento considerado mais favorável por parte do sindicato representativo do maior número dos trabalhadores na empresa, em relação aos quais se verifica a concorrência destes instrumentos, não só reforça a posição dos sindicatos nesta matéria, como, ao garantir que a convenção escolhida é de facto a convenção mais favorável àqueles trabalhadores, reforça também a concretização do princípio do tratamento mais favorável.

Escolha da convenção aplicável (art.º 497.º)

Com a CGTP-IN, esta organização tem vindo a reivindicar a revogação deste artigo desde a sua inclusão no Código do Trabalho de 2009. Trata-se de uma medida que permite que o trabalhador, que voluntariamente optou por não ser sindicalizado, possa aderir a uma convenção colectiva aplicável na sua empresa e que considere mais favorável, em substituição da filiação no sindicato que tenha outorgado tal convenção. Criou-se assim um mecanismo que pode incentivar a não filiação sindical e a própria desfiliação e que, conseqüentemente, determinará o enfraquecimento dos sindicatos.

Pode permitir ainda, dada a subordinação e dependência económica do trabalhador ao empregador, que este influencie a escolha do trabalhador e mesmo a sua desfiliação do sindicato em que esteja filiado, se este não for do seu agrado.

Por outro lado, esta norma que privilegia o trabalhador não sindicalizado, permite-lhe, contrariamente com o que sucede com o trabalhador sindicalizado, escolher a convenção colectiva que considere mais vantajosa, colocando-o assim numa situação mais favorável que o trabalhador sindicalizado.

As situações referidas consubstanciam a natureza anti-sindical da medida, pelo que entendemos dever ser definitivamente eliminada.

Caducidade das convenções (art.º 501.º)

O direito de contratação colectiva resulta de um poder próprio, constitucionalmente reconhecido às associações sindicais.

Por sua vez, a convenção colectiva constitui um direito autónomo, criado ao abrigo de uma competência própria, que ao Estado cabe garantir.

Assim, prescrever legalmente a caducidade das convenções colectivas no termo do chamado “período de sobrevivência”, contra uma fonte de direito derivada da vontade dos sujeitos colectivos, é atentar contra o dever do Estado de garantir o sistema de contratação e de não interferir num domínio, que é próprio dos actores laborais.

Com efeito, ao impor a caducidade das convenções colectivas de trabalho em vigor, sem assegurar simultaneamente a vigência de outras convenções que as substituam, o Estado contribuiu, não para a promoção da negociação colectiva, mas para que cada vez um maior número de trabalhadores fique sem regulamentação colectiva.

Como sempre afirmámos e a realidade dos dias de hoje nos mostra, a previsão legal da caducidade das convenções não só não combate a estagnação da contratação como, pelo contrário, contribui para a diminuição do número de convenções e de trabalhadores abrangidos por regulamentação colectiva de trabalho.

A caducidade da convenção dificulta também a negociação de nova convenção colectiva de trabalho, nos mesmos âmbitos subjectivo e objectivo, na medida em que obriga as associações sindicais a negociar a partir do nada, da estaca “Zero”, sem aproveitar o acervo de direitos conquistados ao longo dos anos e que constituem uma plataforma mínima garantida, abaixo da qual não é possível negociar.

Concordamos, assim, com a eliminação do presente artigo.

Em conclusão, esta organização sindical considera que a aprovação dos Projectos de Lei n.º 163 e 169/XIII (1.ª) permitirá a reposição do direito do trabalho como um direito de protecção do trabalhador, bem como a reposição do direito de contratação colectiva e o consequente fortalecimento dos direitos dos trabalhadores, pelo que lhes dá o seu pleno acordo.

Coimbra, 23 de Maio de 2016

(e)  

- (a) Identificação do projeto de diploma: projecto de lei n.º..., projecto de decreto-lei n.º..., projecto ou proposta de decreto regional n.º..., seguido da indicação da respectiva matéria, como for anunciada.
- (b) Comissão de trabalhadores ou comissão coordenadora, associação sindical.
- (c) Assembleia-geral de associados, reunião geral de delegados sindicais ou de comissões sindicais, reunião de direcção, de comissão de trabalhadores ou de comissão coordenadora, plenário de trabalhadores etc.
- (d) Se necessário, utilizar folhas anexas do formato A4, devidamente numeradas e rubricadas.
- (e) Assinatura de quem legalmente representa a organização de trabalhadores que se pronuncia ou de todos os seus membros.

(Formato A4 – 210 mm x 297 mm)

