

**SINDICATO DOS QUADROS TÉCNICOS DO ESTADO
E ENTIDADES COM FINS PÚBLICOS**

Rua Braamcamp, 88 - 2.º Dto. 1269-111 Lisboa
Tel. 21 386 00 55 / Fax 21 386 07 85
www.ste.pt ste@ste.pt



Exmo. Senhor Presidente

Comissão Parlamentar de Trabalho e
Segurança Social

Assembleia da República - Palácio de São Bento
1249-068, Lisboa

Email: 10ctss@ar.parlamento.pt

0819/2018

2018-07-12

Assunto: Pronúncia pública

Exmo. Senhor Presidente,

Relativamente ao assunto acima referenciado, no âmbito dos procedimentos de consulta pública em curso, cumpre referir que **este Sindicato concorda, por corresponderem a uma salvaguarda da posição dos trabalhadores, com os seguintes projetos:**

- Projeto de lei n.º 912/XIII (3.ª) – PCP
- Projeto de lei n.º 897/XIII (3.ª) – PAN
- Projeto de lei n.º 898/XIII (3.ª) – PAN
- Projeto de lei n.º 900/XIII (3.ª) – Os Verdes
- Projeto de lei n.º 901/XIII (3.ª) – Os Verdes
- Projeto de lei n.º 902/XIII (3.ª) – BE
- Projeto de lei n.º 904/XIII (3.ª) – BE
- Projeto de lei n.º 905/XIII (3.ª) – BE
- Projeto de lei n.º 907/XIII (3.ª) – PCP
- Projeto de lei n.º 909/XIII (3.ª) – Os Verdes
- Projeto de lei n.º 903/XIII (3.ª) - BE
- Projeto de lei n.º 917/XIII (3.ª) – Os Verdes



Especificamente quanto a alguns dos projetos cumpre referir:

1. **Projeto de lei n.º 897/XIII (3.ª)** – Altera o Código do Trabalho, reconhecendo o direito a 25 dias úteis de férias (PAN), **Projeto de lei n.º 898/XIII (3.ª)** – Altera a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, reconhecendo o direito a 25 dias úteis de férias (PAN), **Projeto de lei n.º 909/XIII (3.ª)** – Consagra o direito a 25 dias de férias anuais (décima alteração ao Código do Trabalho) (Os Verdes) e **Projeto de Lei n.º 917/XIII (3.ª)** – Procede à reposição do regime de férias da função pública, consagrando o direito a 25 dias úteis de férias e as majorações em função da idade (Os verdes)
 - a) Ao longo dos anos, quer o regime jurídico laboral público quer o regime jurídico laboral privado foram alvo de sucessivas alterações, a maioria com forte oposição por parte do STE, por se traduzirem na degradação das condições laborais dos trabalhadores.
 - b) Entre as inúmeras matérias alvo de alterações prejudiciais para os trabalhadores, interessa destacar o aumento do período normal de trabalho, a redução do direito a férias e dos feriados, que, sob falsos pretextos, visava alongar os tempos de trabalho com vista a alcançar um aumento da produtividade.
 - c) Tais medidas associadas às políticas de austeridade têm sido fortemente contrariadas pela literatura científica, que tem demonstrado que um menor número de horas de trabalho está diretamente relacionado com um aumento de produtividade (a título de exemplo, *The effects of working time on productivity and firm performance: a research synthesis paper*, de autoria de Lonnie Golden, de 2012).
 - d) O direito a férias constitui um direito consagrado constitucionalmente na alínea d) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, visando proporcionar ao



trabalhador não só a sua recuperação física e psíquica, como também momentos de lazer.

- e) Não só está demonstrado que o aumento do tempo de trabalho em nada contribui para a produtividade laboral, como os atuais 22 dias úteis de férias encontram-se muito abaixo da média europeia, que apesar de instituir o mínimo de 20 dias remunerados por imposição da Diretiva n.º 2003/88/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 4 de Novembro de 2003, apresenta uma média anual de 25 dias (dados da Eurostat, referentes ao ano de 2014). Mais uma vez, constata-se que Portugal não acompanha a tendência positiva que se têm observado na UE.
- f) Pelo exposto, **este Sindicato considera da mais elementar justiça o aumento do número de dias de férias e, em particular o previsto no Projeto de Lei n.º 917/XIII (3.ª), que prevê a reposição do regime anteriormente em vigor na Administração Pública, por representar um verdadeiro direito adquirido dos trabalhadores** (cfr. artigo 173.º do Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas).
- g) De resto, cumpre referir que o STE considera bastante positiva a alteração que também se vier a fazer no Código de Trabalho, uma vez que o anterior sistema de acréscimo de férias como recompensa da assiduidade apresentou-se desvantajoso para os trabalhadores, fruto das interpretações abusivas dos empregadores que restringiam o acesso à majoração do direito a férias.

2. Projeto de Lei n.º 907/XIII (3.ª) – Reforço de direitos e condições de acompanhamento de filhos (PCP)

O STE congratula-se com todos os projetos que visem o reforço dos direitos de maternidade e paternidade. Aprofundar a proteção das crianças, em particular nas



situações de doença grave ou crónica, a proteção das famílias e promoção da natalidade, devem ser prioridades de qualquer força política.

3. Projeto de Lei n.º 902/XIII (3.ª) – Reforça a negociação coletiva, o respeito pela filiação sindical e repõe o princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador (BE)

- a) As sucessivas alterações ao Código do Trabalho feitas nos últimos anos, às quais o STE sempre se opôs, foram feitas com o argumento de estimular a contratação coletiva, no entanto, a realidade demonstra que o resultado tem sido o inverso, verificando-se cada vez mais a fragilidade da representação coletiva nas relações de trabalho. Conforme se refere na justificação de motivos do diploma: *“Em 2011 havia mais de 1 milhão e 200 mil trabalhadores abrangidos por convenções coletivas de trabalho. E, 2014, passaram a ser menos de 250 mil.”*
- b) No que concerne à caducidade das convenções coletivas, as sucessivas alterações ao Código do Trabalho visaram não só conferir às entidades patronais a possibilidade de caducidade das convenções coletivas de trabalho sem a sua substituição por outro ACT, como ainda agilizaram e facilitaram o processo para as entidades patronais.

Questionamo-nos quais foram os benefícios ou de que forma foi maximizada a negociação coletiva, já que a realidade tem demonstrado a inexistência de negociações após a caducidade dos ACT por vontade das entidades empregadoras.

De resto, importa realçar que estas alterações consubstanciaram mais uma perda de garantias dos direitos dos trabalhadores, sendo posta em causa a estabilidade dos seus direitos negociais constantes das convenções coletivas e atentaram contra um dos princípios fundamentais do Estado de Direito Democrático, nomeadamente o princípio da segurança jurídica.

- c) Nesta medida, concordamos com as alterações propostas, nomeadamente o previsto no art. 499.º.



Consideramos, no entanto, que é necessário estas alterações devem também ocorrer na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, sob pena de o regime de contratação coletiva continuar a ser desvantajoso para os trabalhadores da Administração Pública.

d) Quanto ao princípio do tratamento mais favorável, o Código do Trabalho ao estabelecer que as normas legais poderiam ser afastadas por IRCT em sentido menos favorável, assinalando exceções relativamente a algumas matérias que só poderiam ser reguladas em sentido mais favorável (artigo 3.º, n.º 3 do Código do Trabalho).

e) Relembramos que o princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador constitui um princípio basilar para a garantia de um maior equilíbrio no quadro das relações laborais, por permitir a escolha, de entre as várias normas reguladoras de uma relação laboral, daquela que estabeleça as condições mais favoráveis ao trabalhador, ainda que se trate de uma norma de hierarquia inferior, como é o caso dos ACT.

Deste modo, o princípio do tratamento mais favorável impõe que os ACT não possam implicar um tratamento menos favorável ao estipulado na lei, só a fixação de melhores condições de trabalho é que poderá sobrepor-se às normas legais, só assim é possível a garantia de reequilíbrio das posições dos sujeitos do contrato de trabalho.

f) Assim, não podemos deixar de concordar com a redação proposta para o art. 476.º Código do Trabalho que torna claro **que os instrumentos de regulamentação coletiva não podem implica rum tratamento menos favorável do que o estipulado na lei e que só podem ser substituídos por outro com carácter globalmente mais favorável.** De facto, só estas duas vertentes permitem salvaguardar o direito dos trabalhadores, respeitando a proibição do retrocesso social.

À semelhança do que se disse anteriormente, **consideramos ainda essencial que se salvaguarde de forma clara que este princípio, nas suas duas vertentes, é também**



aplicável à contratação coletiva celebrada no âmbito da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.

4. **Projeto de Lei n.º 903/XIII (3.ª)** – Reverte os cortes introduzidos nos dias de férias, no descanso compensatório, no acréscimo remuneratório devido por trabalho suplementar e consagra a terça-feira de Carnaval como feriado obrigatório (décima quarta alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro) (BE)
- a) O que agora se propõe é a retoma do regime que vigorava para os trabalhadores do privado, até 2012. Corresponde a um reforço dos direitos do trabalhadores, facto com o qual não podemos deixar de concordar.
- b) Quanto ao acréscimo do número de dias de férias remete-se para o já referido *supra*. **É, no entanto, essencial que concomitantemente com o direito a férias no Código do Trabalho se reveja o direito a férias na Administração Pública**, conforme resulta dos Projetos de Lei n.º 898/XIII e 917/XIII, apresentados respetivamente pelo PAN e os Verdes.
- c) Quanto à alteração prevista ao art. 268.º do Código do Trabalho referente ao **pagamento do trabalho suplementar, é essencial que se preveja idêntica alteração ao art. 162.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas**. A não ser assim criar-se à uma inadmissível discriminação entre trabalhadores públicos e privados, violadora do princípio da igualdade objeto de consagração constitucional.

Com os melhores cumprimentos,

Pela Direção

(Maria Helena Rodrigues)