

**À  
Comissão Parlamentar de Trabalho e Segurança Social**

Exmos. Senhores,

Junto se remete, a apreciação da CGTP-IN da Proposta de Lei nº 63/XIV/2.<sup>a</sup>, juntamente com ofício e o respectivo impresso.

Com os melhores cumprimentos,



**Paula Sousa**

*CGTP-IN / Gabinete de Estudos*  
Rua Vitor Cordon, n.º 1 – 2.º | 1249-102 Lisboa  
Tel.: (+351) 21 323 66 38 | Tlm: (+351) 961 069 392  
[www.cgtp.pt](http://www.cgtp.pt)

## APRECIÇÃO PÚBLICA

Diploma:

**Proposta de Lei n.º 63/XIV/2ª – Procede à suspensão excepcional de prazos associados à sobrevivência e caducidade de convenção colectiva de trabalho**

Identificação do sujeito ou entidade (a)

**Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses – Intersindical Nacional**

Morada ou Sede:

**Rua Victor Cordon, n.º 1**

Local:

**Lisboa**

Código Postal

**1249-102 Lisboa**

Endereço Electrónico:

**cgtp@cgtp.pt**

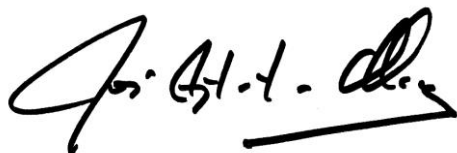
Contributo:

**Em anexo**

Data

**Lisboa, 4 de Dezembro de 2020**

Assinatura



---

(a) Comissão de trabalhadores, comissão coordenadora, associação sindical, ou associação de empregadores, etc.

Comissão Parlamentar de Trabalho e Segurança Social  
Palácio de S. Bento  
1249-068 Lisboa

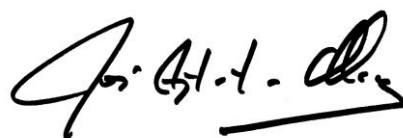
N/Ref. 630/GES/PS/Lisboa, 04.12.20

**Assunto: Apreciação da Proposta de Lei nº 63/XIV - Procede à suspensão excepcional de prazos associados à sobrevivência e caducidade de convenção colectiva de trabalho**

Nos termos legais, junto se envia o parecer da CGTP-IN da Proposta de Lei em referência.

Com os melhores cumprimentos,

Pe'l'A Comissão Executiva  
do Conselho Nacional da CGTP-IN



(José Augusto Oliveira)

Anexo: O citado no texto





## **Proposta de Lei nº 63/XIV**

### **Procede à suspensão excepcional de prazos associados à sobrevivência e caducidade de convenção colectiva de trabalho**

**(Separata nº 38, DAR, de 14 de Novembro de 2020)**

#### **APRECIÇÃO DA CGTP-IN**

Através da presente proposta da lei, o governo vem propor a suspensão, por 24 meses, dos prazos constante do artigo 501.º do Código do Trabalho, concretamente, os que se referem à sobrevivência e caducidade das convenções colectivas, após denúncia por uma das partes.

Não sendo a primeira vez que o governo recorre a um mecanismo desta natureza, é, contudo, a primeira vez que o faz através da publicação de uma lei, uma vez que em 2017, na sequência de um compromisso assumido pelo então Ministro do Trabalho, da Solidariedade e da Segurança Social, procedeu-se à suspensão da publicação dos avisos de caducidade a executar pela DGERT.

O regime de sobrevivência e caducidade, instituído a partir de 2003, através do Código do Trabalho, obra de uma governação PSD/CDS, a qual os sucessivos governos PS não apenas reafirmaram, como inclusive, foram afinando sucessivamente o mecanismo de forma a torna-lo mais apto a produzir os efeitos pretendidos, efeitos esses que se foram verificando com toda a veemência e que resultaram, como é inegável, na destruição de parte do edifício contratual colectivo em vigor à data, com grande dano para as condições de trabalho de centenas de milhares de trabalhadores.

Com efeito, as revisões posteriores do Código do Trabalho, incluindo as da responsabilidade do PS, não só não alteraram, no essencial, as normas em causa, como criaram mesmo novos motivos de caducidade, como foi o caso da última delas, de 2019, na qual se instituiu a cessação dos efeitos de convenção colectiva por motivo de extinção de associação patronal ou sindical outorgante.

O facto é que, como demonstram os dados publicados pela DGERT, o resultado da introdução do mecanismo de sobrevivência e caducidade das convenções colectivas não apenas resultou numa diminuição drástica da cobertura – descendo de 1.512.200 milhões de trabalhadores abrangidos para um mínimo de 241.500 em 2013 – como representou uma subversão do princípio segundo o qual a contratação colectiva constitui um importante meio de promoção do progresso social e económico, razão pela qual o exercício deste direito, reconhecido na Constituição da República às associações sindicais, deve ser fomentado.

Também factual é que, como a CGTP-IN sempre denunciou, o número de convenções colectivas de trabalho publicadas baixou, não se voltando a atingir os níveis anteriores à publicação do Código de Trabalho de 2003; a cobertura, medida pelo número de trabalhadores abrangidos

relativamente ao universo de trabalhadores, comparável, teve uma forte diminuição; ocorreu um elevado número de processos de caducidade de convenções no período de 2005 a 2019, estando em causa convenções relativas a importantes sectores de actividade económica, considerando o número de trabalhadores em causa; a taxa de cobertura das convenções, medida pelo indicador das convenções em vigor, também diminuiu, ainda que de modo menos acentuado. Acresce ainda que o Governo retomou, no ano de 2019, a publicação de avisos de cessação de vigência.

Por outro lado, as questões relativas ao direito de contratação colectiva, em particular no que concerne à caducidade e ao princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador, foram várias vezes debatidas na Assembleia da República, sem que até hoje se alcançasse uma solução para um problema que remonta ao Código de Trabalho de 2003.

Como o próprio governo sublinha na exposição de motivos da proposta de lei em análise, o direito de contratação colectiva constitui um direito fundamental, inscrito no capítulo constitucional dos direitos, liberdades e garantias.

Transparece também da exposição e motivos que o governo receia, de alguma forma, um recurso massivo, por parte das associações patronais, à caducidade das convenções em vigor, como forma de resposta à crise por que o país passa, no âmbito da pandemia de Covid-19.

Neste sentido, a proposta de introdução de uma norma com o conteúdo proposto, que suspende os prazos já a decorrer, bem como os que possam vir a sê-lo por força dos pedidos de caducidade que possam ser requeridos, não é mais do que um reconhecimento, mesmo que indirecto de que o que está verdadeiramente errado é o próprio regime imposto pelo artigo 501.º do Código do Trabalho

Efectivamente, não haveria a necessidade de suspensão, hoje como no passado, se os trabalhadores não fossem lesados, assumo-o ou não o Governo que, no caso, invoca o recurso a uma medida extraordinária suscitada pela presente crise sanitária.

Ora, tal proposta de suspensão, longe de resolver o problema suscitado a partir de 2003, apenas defere os seus efeitos para um período no futuro, deixando o governo sem resposta se, nesse futuro, já considerará aceitável a produção de efeitos que o próprio governo diz temer agora durante a actual pandemia e que, nas suas próprias palavras, poderiam colocar em causa a função de “salvaguarda dos direitos dos trabalhadores e da coesão social” que a contratação colectiva assume.

Se durante a actual crise, o governo fundamenta a proposta de suspensão dos prazos em causa, com a necessidade de proteger o direito fundamental de contratação colectiva, e o papel que assume no “salvaguarda dos direitos dos trabalhadores e da coesão social”, bem como a sua importância para a “manutenção e criação e emprego”, tal discurso e proposta levam a CGTP-IN a presumir que, acabada a crise, já não mais estas funções do direito de contratação colectiva são importantes. Em suma, para o actual governo, em períodos de crescimento económico, o país pode dar-se ao luxo de manter em vigor um regime jurídico que, ele próprio reconhece, durante a crise, enfraquecer o papel que a contratação colectiva tem na promoção do crescimento e desenvolvimento social e económico do país.

A CGTP-IN não pode deixar de discordar profundamente desta perspectiva, na medida em que o exercício de direitos fundamentais, como o que está aqui em causa, não apenas é importante durante as crises, como durante os períodos de crescimento, não sendo o quadro económico em que vivemos que altera a natureza e conteúdo desses direitos. São direitos fundamentais,

precisamente porque são estes direitos que dão corpo e forma ao que designamos como estado democrático de direito. É por causa da estabilidade do seu conteúdo que estes direitos se encontram previstos na Constituição, para que não possam ser desvirtuados ao sabor de perspectivas de governação muito pouco defensoras dos princípios constitucionais.

Assim, seja durante este período, seja no futuro, qualquer que seja o enquadramento, o direito de contratação colectiva é e será um direito fundamental para o desenvolvimento social e económico do país. É com base nesta perspectiva que a CGTP-IN defende que a única forma de proteger este direito é através da revogação do regime previsto no artigo 501.º do Código do Trabalho, a par da instituição plena do princípio do tratamento mais favorável para o trabalhador.

O que o governo falha também, na exposição de motivos, é em identificar a influência que a revogação do princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador teve sobre o dinamismo da contratação colectiva. É que, se até 2003, fruto deste princípio, eram as associações patronais e empresas que tinham interesse directo na celebração e convenções colectivas que se adequassem mais às suas pretensões, a partir de 2003, com a revogação do princípio do tratamento mais favorável, o legislador inverteu os papéis, colocando os sindicatos numa situação extremamente difícil, em que, para negociarem convenções colectivas teriam de aceitar a redução e degradação dos direitos dos trabalhadores que representavam.

Em suma, o que os sucessivos governos PS, PSD e CDS foram fazendo foi destruir os instrumentos práticos que o direito do trabalho utilizava, no sentido de contribuir para o equilíbrio da relação de poder entre empregador e trabalhador, assumindo uma maior protecção deste último através da previsão de condições mínimas de trabalho apenas derrogáveis por condições mais favoráveis para os trabalhadores abrangidos, contribuindo para a destruição e descaracterização do próprio direito do trabalho, do qual o direito de contratação colectiva é base fundamental.

Por outro lado, a CGTP-IN aproveita também para chamar à atenção para o carácter economicista da argumentação utilizada na exposição e motivos, o que denuncia, por si só, uma chocante visão redutora dum direito fundamental, deste logo porque a contratação colectiva não se resume aos seus efeitos sobre a economia, mais relacionada com os salários, mas abrangendo também as restantes vertentes sociais da prestação de trabalho e sendo um modo de participação democrática dos trabalhadores na determinação das suas condições de trabalho.

Sem renegar a importância do quadro legal para o dinamismo da contratação colectiva, o governo continua a colocar a tónica nos efeitos que as crises económicas possuem neste mesmo dinamismo, sem contudo explicar, por que motivo, então, após a alteração do quadro legal em 2003, com a instituição do regime cujos efeitos que ora se pretendem suspender, nunca mais se tenham recuperado os índices de cobertura por IRCT que até então se verificavam.

Não se negando que as recessões possam ter efeitos no dinamismo da contratação colectiva, o que é evidente, contudo, é que o quadro legal contribui de forma decisiva para esse efeito, sendo absolutamente transparente que, na raiz dos problemas relacionados com esta matéria, estejam estas as alterações ao direito de contratação colectiva introduzidas pelo Código do Trabalho.

Estas alterações geraram grande controvérsia na sociedade e no debate a Assembleia da República. Recordamos que na época os partidos na oposição, incluindo o Partido Socialista (PS), foram muito críticos em relação ao conteúdo do CT, nele compreendendo o direito de contratação colectiva, com relevo para o argumento de que os direitos individuais e colectivos dos trabalhadores não deveriam ficar sujeitos a concepções, restritivas por definição, de competitividade-custo das empresas e de que o objectivo não era o suposto dinamismo da contratação colectiva, mas o enfraquecimento dos direitos dos trabalhadores.

Apesar disso, as revisões posteriores do CT, não só não alteraram no essencial estas normas como introduziram novos motivos de caducidade, sendo de destacar a revisão de 2009. De notar também que essas alterações se verificaram em diferentes conjunturas económicas e que a última ocorreu em 2019, a qual manteve os aspectos nucleares do CT em relação ao direito de contratação colectiva e introduziu mesmo uma nova forma de caducidade, a decorrente da extinção de associação patronal ou sindical outorgantes.

Hoje em dia, resultado das opções legislativas antes referidas, o patronato passou a contar com a liberdade de fazer caducar uma convenção se o entender. Basta não negociar, de facto, e usar os recursos que a lei lhe permite. Recorde-se o argumento do Presidente da República em 2003 invocando a inconstitucionalidade do Código de Trabalho: “quando se impõe a caducidade das convenções colectivas em vigor sem que esteja assegurada a entrada em vigor das novas, o legislador ordinário pode estar a determinar a criação, a curto prazo, de um extenso vazio contratual – para tanto *bastando que uma das partes outorgante oriente intencional e sistematicamente a sua acção nesse sentido*”.<sup>1</sup>

A questão de fundo é então esta: terminar uma só convenção por vontade unilateral do patronato constitui uma subversão de um direito fundamental. Um direito cuja titularidade, estabelecida pela Constituição, é atribuída aos trabalhadores e cujo exercício é atribuído às associações sindicais.

Assim, em face do exposto, a CGTP-IN reafirma que, mais do que suspender os prazos de sobrevivência e caducidade, urge a repor a possibilidade de exercício pleno do direito fundamental de contratação colectiva, o que implica a revogação das normas do Código de Trabalho que fragilizaram este direito, nomeadamente as respeitantes à caducidade e a reintrodução do princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador.

Lisboa, 4 de Dezembro de 2020

---

<sup>1</sup> Acórdão do Tribunal Constitucional nº 306/2003, sublinhado da CGTP-IN.