PROJETO DE LEI N.º 792/XIII/3.ª

PROMOVE A CONTRATAÇÃO COLETIVA, PROCEDENDO À 14.ª ALTERAÇÃO AO CÓDIGO DO TRABALHO, APROVADO PELA LEI N.º 7/2009, DE 12 DE FEVEREIRO

Exposição de motivos

O esvaziamento da contratação coletiva é um ataque à democracia. Sem negociação coletiva, os trabalhadores são colocados numa relação de total fragilidade em relação aos empregadores. Ora, o atual Código do Trabalho favorece escandalosamente a parte mais forte na relação laboral, nomeadamente no que à contratação coletiva diz respeito.

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? Entre outras coisas, porque a lei, ao contrário do que sucedia no passado, permite que as convenções coletivas caduquem por decisão unilateral e que lhes suceda o vazio. Esta instituição de um processo mais rápido e fácil para as entidades patronais determinarem a caducidade das convenções coletivas, bem como as alterações feitas em 2012 às regras das portarias de extensão, desequilibraram profundamente as relações laborais, instituíram uma dinâmica de chantagem nas negociações, contribuíram para degradar o conteúdo das novas convenções e limitaram o número de trabalhadores protegidos pela contratação coletiva.

É certo que tem havido um progresso quantitativo muito relevante ao nível do emprego, resultante do crescimento económico e da estratégia de recuperação de rendimentos da atual maioria. Contudo, a proporção de contratos a prazo, por exemplo, mantém-se no essencial. Além disso, apesar do aumento do número de convenções publicadas em 2017 – cerca de 208 convenções coletivas com uma cobertura potencial superior a 820 mil trabalhadores – o acréscimo mais significado verificou-se ao nível dos acordos de empresa, sendo certo que o volume de trabalhadores abrangidos, segundo resulta dos dados da DGERT-MTSSS, está longe dos cerca de dois milhões anuais que se chegou a atingir. Por outro lado, não está afastado o risco de uma degradação dos conteúdos de convenções negociadas em condições de profundo desequilíbrio, além de que a tendência de diminuição da cobertura de trabalhadores por convenções vigentes, com algumas oscilações, merece preocupação, sobretudo atento o aumento da publicação de portarias de extensão, em particular em 2017.

Na ausência de contratação coletiva, os novos trabalhadores contratados posteriormente ficam abrangidos pelo contrato individual de trabalho. Ora, nos termos do n.º 8 do artigo 501.º, após a caducidade e até à entrada em vigor de outra convenção ou decisão arbitral, mantêm-se os efeitos acordados pelas partes ou, na sua falta, os já produzidos pela convenção nos contratos individuais de trabalho em algumas matérias como a retribuição, a duração do tempo de trabalho, a categoria profissional e respetiva definição. No entanto, a convenção coletiva de trabalho não é constitucionalmente desenhada para ser funcionalizada em ordem a ser incorporada nos contratos individuais.

É necessário tomar medidas urgentes com vista à revitalização da contratação coletiva. O reconhecimento do abuso por parte das entidades patronais da figura da caducidade foi reconhecido pelo próprio Governo, quando propôs no ano passado, em sede de Comissão Permanente de Concertação Social, que se acordasse uma moratória à utilização desse instrumento.

Contudo, esse abuso não é apenas resultado de uma prática errada: é autorizado pela lei. Com efeito, a Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprovou o Código de Trabalho de 2009, já tinha consubstanciado um retrocesso nos direitos laborais. As alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, agudizaram violentamente esse processo. Um dos principais alvos deste ataque a direitos fundamentais, consagrados na

Constituição da República Portuguesa, foi justamente o direito à contratação coletiva, plasmado no artigo 56.º. 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.

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. O n.º 2 do artigo 10.º fez operar, à data da sua entrada em vigor, ainda que de forma condicionada, isto é, verificados determinados factos, a caducidade de convenções coletivas.

O Memorando da Troika e o Acordo da Comissão Permanente de Concertação Social, que mereceu forte oposição da CGTP, vieram acentuar a desigualdade própria das relações laborais, esvaziar o poder negocial dos sindicatos e congelar a publicação de portarias de extensão, contribuindo para a individualização das relações laborais. Posteriormente ao Memorando, e sempre no mesmo sentido, foi apresentado um conjunto de iniciativas legislativas: a Resolução Conselho de Ministros n.º 90/2012, de 31 de outubro; e a Resolução Conselho de Ministros n.º 43/2014, de 27 de junho e a Lei n.º 55/2014, de 25 de agosto. Aquelas duas resoluções, cujas consequências foram graves e cuja constitucionalidade era duvidosa, foram entretanto revogadas no verão de 2017.

Por seu turno, a Lei n.º 55/2014 de 25 de agosto veio estabelecer duas outras regras. Primeiro, estabeleceu a caducidade, decorridos três anos (onde anteriormente eram cinco), da cláusula de convenção que faça depender a cessação de vigência desta pela substituição por outro IRCT. No caso de denúncia, estabeleceu a manutenção da convenção em regime de sobrevigência durante o período de negociação, num mínimo de 12 meses. A interrupção da negociação por um período superior a 30 dias implica a suspensão do prazo de sobrevigência. O período de negociação, com suspensão, não pode exceder os 18 meses. Segundo, determinou que a convenção coletiva, ou parte desta, pode ser suspensa temporariamente, por acordo escrito entre as associações de empregadores e sindicais, na observância das seguintes situações: crise empresarial por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos, catástrofes ou outras ocorrências com impacto na atividade normal da empresa.

O resultado da conjugação destes instrumentos foi minar uma das traves mestras das relações de trabalho: a confiança entre as partes. Consequentemente, assistiu-se à diminuição das atualizações das convenções, à degradação do sistema de relações de trabalho e ao ataque direto aos sindicatos, a quem a Constituição atribui o exclusivo direito de contratação coletiva.

O Grupo Parlamentar do Bloco de Esquerda tem-se oposto, desde sempre, às normas que preveem a caducidade das convenções coletivas sem assegurar a sua substituição, o que arrasa a dimensão e representação coletiva das relações de trabalho.

No novo ciclo político, é prioritário corrigir um dos aspetos mais conservadores das reformas laborais e reforçar a negociação coletiva, nomeadamente quanto à reposição do tratamento mais favorável para o trabalhador (objeto de uma outra iniciativa legislativa do Bloco de Esquerda) e quanto ao fim da caducidade das convenções coletivas de trabalho. Para isso, é preciso intervir em dois sentidos: permitir a manutenção dos direitos dos trabalhadores, até nova convenção; e revogar a Lei n.º 55/2014, de 25 de agosto, que prevê a diminuição dos prazos de vigência, sobrevigência e caducidade das convenções coletivas, bem como a possibilidade da sua suspensão temporária. Manter, neste novo ciclo político, as alterações à legislação laboral da autoria do PSD e do CDS seria uma escolha de continuísmo contraditória com as expectativas geradas pela solução política que vigora no país desde novembro de 2015. Assim, o objetivo do presente projeto de lei do Bloco de Esquerda é simples: reequilibrar as relações de trabalho como condição de maior justiça e de promoção da negociação coletiva.

Assim, nos termos constitucionais e regimentais aplicáveis, as Deputadas e os Deputados do Grupo Parlamentar do Bloco de Esquerda apresentam o seguinte Projeto de Lei:

Artigo 1º

Objeto

A presente Lei procede à alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, incrementando a negociação e a contratação coletiva, impedindo a caducidade das convenções coletivas e procedendo à revogação da Lei n.º 55/2014, de 25 de agosto.

Artigo 2º

Alteração ao Código do Trabalho

Os artigos 486.º, 493.º, 498.º, 499.º, 500.º, 501.º, 502.º e 505.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, passam a ter a seguinte redação:

«Artigo 486.º

Proposta negocial

1 - (...).

2 - (...):

a) (...);

b) (...);

c) (Revogado).

3 - A proposta deve ser apresentada na data da denúncia da convenção em vigor, sob pena de esta não ter validade.

4 - Das propostas, bem como da documentação que deve acompanhá-las, nomeadamente, a fundamentação económica, são enviadas cópias ao Ministério que tutela a área laboral.

Artigo 493.º

Comissão Paritária

1 - (...).

2 - (...).

3 - (...).

4 - (...).

5 - A pedido da comissão, pode participar nas reuniões, sem direito a voto, um representante do Ministério que tutela a área laboral.

Artigo 498.º

Aplicação da convenção em caso de transmissão de empresa ou estabelecimento

1 - Em caso de transmissão, por qualquer título, da titularidade da empresa, do estabelecimento ou de parte de empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica, o instrumento de regulamentação coletiva de trabalho que vincula o transmitente é aplicável ao adquirente, salvo se, entretanto, outro instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial passar a aplicar-se ao adquirente.

2 - (...).

Artigo 499.º

Vigência e renovação da convenção coletiva

1 - A convenção coletiva vigora pelo prazo que delas constar expressamente.

2 - A convenção coletiva mantêm-se em vigor enquanto não forem substituídas por outro instrumento de regulamentação coletiva.

Artigo 500.º

Denúncia de convenção coletiva

1 - A convenção coletiva pode ser denunciada, no todo ou em parte, por qualquer das entidades que a subscreveram, mediante comunicação escrita dirigida à outra parte, desde que seja acompanhada de uma proposta negocial.

2 - As convenções coletivas não podem ser denunciadas antes de decorridos dez meses após a data da sua entrada em vigor.

3 - A denúncia pode ser feita a todo o tempo quando:

a) As partes outorgantes acordem no princípio da celebração da convenção substitutiva, em caso de cessão total ou parcial, de uma empresa ou estabelecimento;

b) As partes outorgantes acordem na negociação simultânea da redução da duração e da adaptação da organização do tempo de trabalho.

Artigo 501.º

Sobrevigência

Decorrido o prazo de vigência, e desde que o preveja expressamente, a convenção renova-se sucessivamente por iguais períodos.

Artigo 502.º

Cessação e suspensão da vigência de convenção coletiva

1 - A convenção coletiva apenas pode cessar mediante revogação por acordo das partes.

2 - Aplicam-se à revogação as regras referentes ao depósito e à publicação de convenção coletiva.

3 - A revogação prejudica os direitos decorrentes da convenção, salvo se na mesma forem expressamente ressalvados pelas partes.

4 - O serviço competente do ministério responsável pela área laboral procede à publicação no Boletim do Trabalho e Emprego de aviso sobre a data da cessação da vigência de convenção coletiva, nos termos do artigo anterior.

Artigo 505.º

Disposições comuns sobre arbitragem de conflitos coletivos de trabalho

1 - (...).

2 - (...).

3 - A decisão arbitral produz os efeitos da convenção coletiva, vigora pelo prazo que dela constar expressamente e mantêm-se em vigor enquanto não for substituída por outro

instrumento de regulamentação coletiva.

4 - (...).»

Artigo 3º

Norma revogatória

1 - São revogados os artigos 5.º e 10.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova a revisão do Código do Trabalho.

2 - São revogados a alínea c), do n.º 2, do artigo 486.º, os n.ºs 3 e 4 do artigo 491.º, a alínea h), do n.º 2, do artigo 492.º, o artigo 497º, bem como os artigos 508.º a 513.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

3 - É revogada a Lei n.º 55/2014 de 25 de agosto.

Artigo 4.º

Entrada em vigor

A presente lei entra em vigor 30 dias após a sua publicação.

Assembleia da República, 2 de março de 2018.

As Deputadas e os Deputados do Bloco de Esquerda,