

Exmos. Senhores

Junto se envia apreciação da Confederação do Comércio e Serviços de Portugal, CCP ao Projecto de lei n.º 941/XIV/3ª (do PCP), que elimina a caducidade dos contratos colectivos de trabalho e repõe o princípio do tratamento mais favorável.

Com os melhores cumprimentos,

Ana Vieira  
Secretária Geral



CCP – CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL  
Av. D. Vasco da Gama, 29, 1449-032 Lisboa  
T. +351 213 031 380  
[ccp@ccp.pt](mailto:ccp@ccp.pt)  
[www.ccp.pt](http://www.ccp.pt)

## PARECER

**Assunto: Projecto de lei n.º 941/XIV/3ª (do PCP), que elimina a caducidade dos contratos colectivos de trabalho e repõe o princípio do tratamento mais favorável**

### **I) Eliminação da caducidade dos contratos colectivos de trabalho**

#### **Em geral**

**Pelo seu significado e teor, reproduzimos em excerto o trecho da “Nota explicativa” do Projecto de lei em epígrafe (doravante PL) referente a esta matéria:**

«A caducidade significa que em cada negociação, foi dada a possibilidade às associações patronais de, recusando-se a negociar, fazerem caducar os contratos coletivos de trabalho para pôr em causa os direitos que estes consagram. Foi-lhes dada a possibilidade de fazerem chantagem sobre os trabalhadores e os seus sindicatos, colocando-os perante a falsa alternativa entre a caducidade ou o acordo para a redução de direitos.

Foi afirmado que estas normas iriam dinamizar a contratação coletiva, mas a realidade é o contrário: menos contratos, menos trabalhadores envolvidos. Passaram 16 anos e nunca mais a contratação coletiva atingiu os níveis existentes antes destas normas gravosas do Código do Trabalho terem sido impostas.

Foi publicada a declaração de caducidade de dezenas de convenções coletivas, mas as consequências nefastas não ficaram por aí porque em contratos negociados e publicados foram condicionados e amputados direitos. E o problema não ficou lá atrás no tempo, todos os anos se repete a chantagem das associações patronais.»

[...]

A última alteração ao Código do Trabalho juntou à causa de caducidade a possibilidade da mesma se verificar aquando da extinção de uma associação sindical ou de uma associação patronal outorgante de uma convenção coletiva, excetuando-se os casos em que a extinção de associação patronal ou de associação sindical seja voluntária e com o intuito de fazer caducar a convenção coletiva.

[...]

«Para além disto, a referida alteração ao Código do Trabalho deixou fixado o presente envenenado da arbitragem obrigatória, mas os direitos dos trabalhadores não podem ficar sujeitos à discricionariedade da decisão de colégios arbitrais. A solução exige o fim da caducidade, assegurar que um contrato só seja substituído por outro contrato livremente negociado. É isso que o PCP propõe com esta iniciativa legislativa.»

### **Comentário da CCP:**

I. A Confederação do Comércio e Serviços de Portugal – CCP foi, em sede de Concertação Social e junto dos Senhores Deputados na Assembleia da República, uma das entidades que sustentou a necessidade de instituir um *princípio de caducidade das convenções colectivas de trabalho após tentativas goradas para a sua revisão e após denúncia unilateral por uma das partes outorgantes*. Continua a entender-se esta como uma medida, mais do que recomendável, muito favorável à dinamização da contratação colectiva de trabalho.

A grande maior parte das convenções colectivas de trabalho existentes em Portugal à data da entrada em vigor dos Códigos do Trabalho de 2003 e de 2009 e das decisivas alterações introduzidas em 2012 era datada, antiga de trinta anos, negociada sob pressão da conjuntura vigente durante o PREC em 1975, consagradora de soluções de regulamentação colectiva do trabalho que retratavam regimes já desenquadrados até da regulação legal vigente naquelas datas.

A revisão das convenções colectivas de trabalho era, pois, mais do que conveniente, premente. No entanto, a inércia sindical, apoiada nas hipotéticas vantagens da consagração de regimes que já não reflectiam, sequer, o texto das leis vigentes, paralisava qualquer hipótese de reexame – sempre pela via da negociação colectiva – dos regimes convencionais colectivos. O que se pedia – e continua a pedir – é permitir às partes outorgantes, sindicatos e associações de empregadores, a possibilidade de reanálise e eventual revisão dos textos convencionais colectivos.

Note-se que favorecer a negociação colectiva após denúncia de uma convenção colectiva de trabalho obsoleta não equivale a impor uma dada solução regulamentar: todas as alterações às convenções têm de resultar de acordo, não de imposição de qualquer tipo de uma das partes.

II. O texto da “Nota explicativa” do PL em apreço acima transcrito em excerto insinua que uma associação de empregadores pode recorrer ao expediente de se dissolver unicamente com o fito de provocar a caducidade de uma convenção colectiva que lhe seja aplicável. É implausível. De qualquer modo, a lei já o previne, consagrando a ineficácia dessa dissolução quando se demonstre ser esse desígnio perverso a razão principal da dissolução da associação.

III. O texto da “Nota explicativa” do PL em apreço acima transcrito em excerto execra a arbitragem como meio de resolução de conflitos e outras divergências na negociação colectiva de trabalho. É uma avaliação errada e profundamente injusta.

A arbitragem de conflitos laborais colectivos é uma solução para evitar a conflitualidade social e laboral extremada em acções não conciliatórias, de ruptura, como as paralisações e as greves.

A arbitragem obrigatória não preclude o recurso à greve, o direito de greve não fica minimamente beliscado. Apenas o previne. Pela arbitragem, ambas as partes em dissenso estão representadas num colégio arbitral em que podem sustentar e fazer valer as suas posições em pé de igualdade. Simplesmente, em caso de existirem posições extremadas que permaneçam inconciliáveis, entrega-se a decisão a um árbitro presidente escolhido pelas partes ou emanado de um elenco escolhido por consenso patronal e sindical. Só a aposta na conflitualidade social pela conflitualidade permite desdenhar esta forma não litigiosa de dirimir divergências insanáveis pela negociação livre.

### **Em especial**

**Reproduzimos o trecho do articulado do Projecto de lei em epígrafe (doravante PL) referente a esta matéria:**

«Artigo 500º

Denúncia de convenção coletiva

Qualquer das partes pode denunciar a convenção coletiva com efeitos no termo de cada período de vigência, mediante comunicação dirigida à outra parte, acompanhada da respetiva proposta negocial.»

«Artigo 502.º

Cessação da vigência de convenção coletiva

- 1 - A convenção coletiva apenas pode cessar mediante revogação por acordo das partes.
- 2 – Revogado.
- 3 – Revogado.
- 4 - Aplicam-se à revogação as regras referentes ao depósito e à publicação de convenção coletiva.
- 5 – A revogação não prejudica os direitos decorrentes da convenção, continuando o respetivo regime a aplicar-se aos contratos individuais de trabalho anteriormente celebrados e às respetivas renovações.
- 6 – Revogado.
- 7 – Revogado.»

### **Comentário da CCP:**

Como se anunciava pela exposição contida na “Nota explicativa” do PL que comentámos, revoga-se toda e qualquer possibilidade de denúncia antecipada da convenção colectiva motivada pela necessidade e propósito da sua revisão. É inaceitável. Nas convenções colectivas desactualizadas deixa de existir um incentivo à sua negociação, sendo certo que o regime actual não permite impor uma dada proposta negocial, mas apenas abrir a tão necessária negociação em revisão. Com este articulado, pura e simplesmente voltam a cristalizar-se, anquilosados, articulados que em nada reflectem já, sequer, o actual texto das leis vigentes.

## **II) Reposição do princípio do tratamento mais favorável aos trabalhadores**

### **Em geral**

**Pelo seu significado e teor, reproduzimos em excerto o trecho da “Nota explicativa” do Projecto de lei em epígrafe (doravante PL) referente a esta matéria:**

«Os direitos dos trabalhadores, a valorização do trabalho e dos trabalhadores, representam uma dimensão essencial para o desenvolvimento e o futuro do país. Se há lição que se tira dos últimos anos é a de que a defesa, reposição e conquista de direitos, indispensável para a melhoria das condições de vida dos trabalhadores e do povo constitui ao mesmo tempo um fator decisivo para o crescimento económico e a criação de emprego.

Se há lição que se pode tirar é que a política de agravamento da exploração e empobrecimento, de cortes de salários, de pensões e de outros direitos sociais foi, não só uma política de injustiça social, mas também de recessão, desemprego e afundamento do País.

Urge por isso, a rejeição total desse caminho e a revogação dessas medidas. Pelos direitos dos trabalhadores, para distribuir a riqueza criada de forma mais justa, mas também para criar mais emprego, para estimular o desenvolvimento económico é preciso revogar as normas gravosas da legislação laboral.

Por isso mesmo, neste projeto de lei o PCP propõe a reposição do princípio do tratamento mais favorável e a proibição da caducidade dos contratos coletivos de trabalho.»

### **Comentário da CCP:**

Sem apresentar qualquer razão *concreta e específica* para a medida proposta, o PL vem reinstaurar o chamado *princípio do tratamento mais favorável aos trabalhadores*, que vigorou com carácter genérico até 2003. Formulado como está no PL, o princípio não faz hoje sentido.

Na verdade, o “princípio do tratamento mais favorável aos trabalhadores” vigora ainda hoje na nossa lei laboral, mas utilizado num sentido minimamente racional:

- a) nas normas injuntivas, aquelas que o legislador, soberano, entendeu que não podem ser derogadas seja em que sentido for, a lei prevalece sobre qualquer convenção colectiva de trabalho ou contrato individual;
- b) nas normas que podem ser parcialmente derogadas, isto é, que a lei, sempre soberana, deixa ser derogadas apenas no sentido que prescreve, seja este mais ou menos favorável aos trabalhadores, é só esse o sentido da derrogação admissível;

c) nos demais casos, em que o legislador, soberano, admite a derrogação da norma legal sem indicar em que sentido tal pode ser feito, toda a convenção pode afastá-las, *excepto no caso de um (longo) elenco de matérias essenciais que a própria lei só admite serem derogadas em sentido mais favorável aos trabalhadores.*

E é isto que é razoável, que a lei, soberana, escolha as matérias inderrogáveis e selecione também as que só podem ser derogadas em sentido mais favorável aos trabalhadores.

### **Em especial**

**Reproduzimos o trecho do articulado do Projecto de lei em epígrafe (doravante PL) referente a esta matéria:**

«Artigo 3.º

(...)

1 - Aos contratos de trabalho aplicam-se:

- a) As normas legais sobre regulamentação de trabalho;
- b) Os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho;
- c) Os usos laborais que não contrariem a lei e os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho;
- d) O princípio da boa-fé.

2 - As fontes de direito superiores prevalecem sempre sobre as fontes de direito inferiores, salvo na parte em que estas estabeleçam tratamento mais favorável para o trabalhador.

3 – As normas legais sobre regulamentação de trabalho podem ser afastadas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, quando este estabeleça condições mais favoráveis para o trabalhador, salvo quando delas resultar o contrário.

4 - As normas legais sobre regulamentação de trabalho só podem ser afastadas por contrato individual de trabalho quando este estabeleça condições mais favoráveis para o trabalhador, se delas não resultar o contrário.

5 – As normas legais reguladoras de contrato de trabalho não podem ser afastadas por portaria de condições de trabalho.

6 – As normas dos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho só podem ser afastadas por contrato de trabalho quando este estabeleça condições mais favoráveis para o trabalhador.»

«Artigo 476.º

(...)

As fontes de direito superiores prevalecem sobre as fontes inferiores salvo na parte em que estas, sem oposição daquelas, estabeleçam um tratamento mais favorável para o trabalhador.»

### **Comentário da CCP:**

A reinstituição de um princípio *genérico* de tratamento mais favorável aos trabalhadores nestes termos não faz sentido, porquanto é falho de critério, equiparando matérias em que a lei é inderrogável ou só derogável em sentido mais favorável aos trabalhadores com outras que não merecem esse tratamento, tudo equiparando, tudo misturando.