



GRUPO PARLAMENTAR DO BLOCO DE ESQUERDA (BE)

*PROJETO DE LEI N.º 163/XIII/1.ª*

*REPÕE O PRINCÍPIO DO TRATAMENTO MAIS FAVORÁVEL*

**Nota introdutória**

O Projecto de Lei (PL) em apreço pretende voltar a reforçar o inamovismo que caracterizou a Contratação Colectiva em Portugal e repor conceitos ideológicos, consubstanciados em letra de Lei, que fazem claramente regredir o Direito Colectivo do Trabalho em Portugal.

1

O preâmbulo do PL olvida, deliberadamente, que a criação e manutenção de empregos depende, fundamentalmente, da dinâmica da economia, nela se incluindo as condições do mercado e as condições criadas pelo nosso país para os diversos sectores de actividade em que as empresas operam.

Por outro lado, o PL esquece igualmente de mencionar que muito embora se admita que não é por via da alteração da legislação laboral que surge o verdadeiro combate ao desemprego, é, apesar de tudo, inegável que a legislação do trabalho exerce forte influência sobre o comportamento da Economia, influenciando na competitividade das empresas e, conseqüentemente, na manutenção e criação de postos de trabalho. Pelo





que, quando se tomam iniciativas com este âmbito há que olhar para os efeitos que podem advir para a sociedade em geral. Salvo melhor opinião, este PL não tem essa preocupação e potencia um agravamento do mercado de trabalho.

### Os tempos da crise vs adequação da legislação do trabalho

É importante realçar, que Portugal enfrentou a situação económica e social mais crítica da sua história económica recente. Desde o início da crise global, em 2008, perderam-se muitos postos de trabalho, porventura, uma das mais significativas deteriorações do mercado de trabalho entre os países europeus, resultado, sobretudo, do número de insolvências e encerramentos de empresas muito acima do esperado.

2

A taxa de desemprego atingiu máximos históricos de mais de 17 por cento e as condições de famílias e empresas, ressentiram-se muito negativamente.

Durante este período (leia-se da presença da “Troika” em Portugal) tanto o Governo como a maioria dos Parceiros Sociais, denotaram um grande sentido de responsabilidade, materializado pelo diálogo social, assente em princípios de diálogo e concertação, que convergiram, nomeadamente, na assinatura do Acordo Tripartido para a Competitividade e Emprego em 2011, e pelo Compromisso pelo Crescimento, Competitividade e Emprego em 2012.





Ora, em nosso entendimento, a legislação laboral em Portugal procurou adaptar-se às novas circunstâncias económico-financeiras em que o país se encontra(va) e recuperar de alguma rigidez que tem caracterizado o direito do trabalho até 2003.

O efeito recessivo sobre a economia implicou, como está ainda a implicar, o encerramento de mais empresas e conseqüente reflexos na taxa de desemprego. Por outro lado, o espartilho orçamental que resultou da imposição externa da Troika não deixou muita margem de manobra para o crescimento.

3

É necessário, por isso e ainda, encontrar a devida folga para recuperar a capacidade de crescimento sustentado e gerar, por essa via emprego.

Ao invés da flexibilização do direito do trabalho, que surge no início dos anos 80, noutros países, Portugal não se soube adequar a tempo no que concerne ao enquadramento jurídico-laboral e à realidade económica do país e da própria união europeia. Nesse sentido, a nossa base de partida era muito baixa.

Nestes últimos tempos, por força das circunstâncias, têm sido dados importantes passos nesse sentido através dos últimos acordos alcançados em concertação social no sentido de conferir uma maior competitividade à nossa economia por esta via.





Dessa forma, não é totalmente correcto dizer-se que são essas mesmas alterações que estão a contribuir para a geração de mais desemprego. Senão vejamos:

Em primeiro lugar as alterações efectuadas em matéria de legislação laboral, têm efeitos para o futuro, ou seja, apenas para novos contratos de trabalho, não afectando os que estão em vigor.

Em segundo lugar, os efeitos destas mesmas alterações só se podem sentir no futuro, caso seja de facto criado mais emprego. Na presente data é ainda muito difícil aferir o impacte destas alterações, para se poder afirmar, como se pretende induzir, que elas são por si só responsáveis por mais desemprego e por piores condições de trabalho.

4

As alterações legislativas que foram feitas são, em nossa opinião, importantes porque visaram essencialmente a instituição de uma legislação laboral melhorada e dessa forma capaz de, por um lado, salvaguardar os interesses do trabalhador e, por outro, de promover a flexibilidade interna das empresas, munindo-as de instrumentos adequados de resposta a situações de crise.





As medidas que têm estado a ser levadas a cabo no nosso país, no âmbito da legislação laboral, têm procurado, sempre com grande equilíbrio social, diríamos, responder aos desafios da crise em geral, da crise endémica do emprego e de algumas das disfuncionalidades nos sistemas clássicos do direito do trabalho. Esperamos que o caminho a seguir pelo actual Governo, seja o mesmo.

Este PL, não obstante, tem o “dom” de vir permitir uma regressão no que respeita à Contratação Colectiva.

### **A importância estratégica da Negociação colectiva**

5

A negociação colectiva é, naturalmente, fundamental para o Turismo porque permite um melhor ajuste das normas de incidência jurídico-laboral à especificidade desta actividade económica, fortemente marcada pela sazonalidade, pelos picos de negócio diferenciados ao longo do ano e pelo período de laboração contínua.

Nesse sentido, a negociação colectiva assume-se como um momento privilegiado para poderem ser ultrapassados alguns dos obstáculos – no quadro das relações laborais - verificados pelas características intrínsecas ao Turismo, numa base em que ambas as partes (empresas e trabalhadores) possam ganhar algo. Para a CTP a primazia do principio da negociação impõe-





se a qualquer tentativa de obrigar as partes a aceitar aquilo que não querem ou não podem.

Tal como num contrato no âmbito do direito privado, também no plano do direito colectivo, ninguém pode ser obrigado a aceitar (administrativamente ou por via normativa) algo que não quer.

O entendimento que a CTP faz da negociação colectiva é simples e assenta em dois objectivos permanentes da relação entre empregadores e trabalhadores:

- A dignidade do trabalho;
- A sustentabilidade das empresas.

Ora, o PL *sub judice* afronta claramente esta visão, porque não só vai permitir um enfraquecimento da dignidade do trabalho por via de um maior esvaziamento do conteúdo da contratação colectiva, com a instituição do princípio do tratamento mais favorável (e com isso maior relutância por parte das empresas em contratar), como também, pura e simplesmente não tem em consideração que quem cria emprego, são as empresas, pelo que a questão da sustentabilidade é por demais relevante.

Os padrões de negociação colectiva que actualmente vigoram assentam ainda em sistemas e modelos económicos ultrapassados, com desfasamento





da realidade económica e social. Podemos afirmar que a mudança de contexto macroeconómico e microeconómico terá necessariamente de conduzir a uma contratação colectiva diferente, de conteúdo mais inovador, mais atenta às necessidades do mercado e com capacidade de adequação.

A verdade é que nem sempre tem acontecido.

Todavia, e ao invés, este PL não pretende ajudar a criar um caminho rumo a uma negociação mais efectiva de parte a parte, mas antes, a introduzir mecanismos que forcem a efectividade da contratação colectiva.

### As propostas do PL

7

Se, em nosso entendimento, a negociação coletiva tem de acomodar e ter em linha de consideração novos custos que neste momento impendem sobre as empresas, tem de adaptar as novas estratégias organizativas e de gestão de recursos humanos e tem de saber integrar e corrigir eventuais pressões financeiras, sem perder o enfoque da segurança dos trabalhadores, mas permitindo a necessária flexibilidade, factor essencial no âmbito da negociação colectiva, como é que tal é compaginável com a introdução do principio do tratamento mais favorável?





O problema da suposta “estagnação” da Contratação Colectiva em Portugal tem a ver com questões muito específicas, já identificadas e que em nada têm a ver com as propostas constantes deste PL.

Trata-se, sobretudo, de falta de sensibilidade para os problemas que hoje atingem as economias e, muitas das vezes, por auto-impostas limitações ideológicas à liberdade negocial e pela falta de segurança (dos negociadores!?) em se partir para campos negociais onde muito há ainda por desbravar.

Para as associadas da CTP existe hoje um clima de desencanto e um preocupante nível de desinteresse sobre a negociação colectiva, a qual deveria assegurar um papel fundamental do nosso ordenamento jurídico-laboral.

8

Para a CTP, a negociação colectiva é um dos pilares basilares da nossa sociedade, é um factor de coesão social, é um importante instrumento do nosso ordenamento jurídico-social que importa manter e dinamizar, o qual deve também começar a tornar-se um elemento potenciador de maior produtividade ao nível das empresas.

Contudo, como referido, as auto-limitações negociais impostas por algumas das partes sentadas “à mesa das negociações” obstam a que possam haver







verdadeiras negociações numa base de *win-win*, com procura de novas soluções para novos problemas.

Acresce, a tal facto, as sucessivas alterações ao Código do Trabalho, que têm quebrado, em algumas situações e quadrantes negociais, valores de estabilidade e confiança, mas também com o facto de existir uma notória presunção (sensação) de desequilíbrio entre o conteúdo dos instrumentos negociais de regulamentação colectiva de trabalho e o Código do Trabalho. Estes factores impedem a negociação e tendem a querer fazer voltar um sistema antigo, do passado recente, potenciador da cristalização da contratação colectiva.

9

Facto que também não pode ser despreciando no âmbito do Direito Colectivo do Trabalho, mormente no que tem a ver com a Contratação Colectiva, é a questão da formação/preparação dos negociadores sociais.

Um dos bloqueios da negociação colectiva é, sem dúvida, e no entendimento que a CTP faz das questões em concreto, o que tem a ver com a formação de negociadores sociais.

Este facto, em muitas das vezes está intimamente ligado à idiosincrasia e ideologia que advém da entidade que o negociador representa e da qual o mesmo não se consegue libertar, mas noutros casos, justifica-se também pela falta de segurança que os negociadores têm de conceitos (jurídicos, de





gestão, outros) que leva a que os mesmos adoptem uma postura mais defensiva na “mesa negocial”.

Nesses casos, o plano mais “emocional” sobrepõe-se a um plano mais racional e objectivo, que deveria ser o mais independente possível de factores ideológicos, políticos ou outros. Para tanto, é necessário levar-se em consideração o objetivo a ser alcançado, bem como, o relacionamento com a outra parte.

A dinamização da contratação coletiva pode ser, e foi - também - comprometida devido a opções políticas, com consagração na Lei. Como tal, não podemos deixar de afirmar que a componente legislativa teve uma dimensão fundamental para que este desiderato não fosse alcançado.

10

Não obstante, há também uma dimensão, ao nível das mentalidades, que não deixa de ter a sua influência. Julgamos que nesta matéria há um trabalho a fazer, por forma a dotar os negociadores sociais (com especial incidência no âmbito sindical) de ferramentas e conhecimentos que os coloquem mais receptivos à mudança e à adequação da contratação colectiva à realidade económica vivida em cada altura da nossa sociedade.

## Conclusão





- A CTP rejeita liminarmente a proposta do Grupo Parlamentar do BE consubstanciada no Projecto de Lei n.º 163/XIII – 1.ª;
- Lembramos que, o princípio do tratamento mais favorável, não foi completamente arredado do nosso Código do Trabalho, como o PL parecer querer induzir (em erro);
- As recentes alterações efectuadas ao princípio do tratamento mais favorável, não só mereceram base de sustentação do Tribunal Constitucional, como *inter alia* é perfeitamente compatível com a Constituição da República Portuguesa;
- O princípio constitucional do reconhecimento do direito à contratação colectiva, em prol da melhoria das condições de trabalho e de vida faz-se pela via da livre instituição do princípio da negociabilidade e não, através da imposição de uma suposta negociabilidade;
- O actual quadro normativo constante do Código do Trabalho, no que concerne à contratação colectiva, está em linha e respeita incondicionalmente o ordenamento jurídico comunitário, em respeito pela autonomia colectiva;





- Este PL não pretende ajudar a criar um caminho rumo a uma negociação mais efectiva de parte a parte, mas antes, a introduzir mecanismos que forcem a efectividade da contratação colectiva, algo que é completamente inaceitável para a CTP.

Lisboa, 23 de Maio de 2016

