



Senhor Ministro da Economia e do Emprego

Excelência,

A FEPICOP – Federação Portuguesa da Indústria da Construção e Obras Públicas, com sede na Praça de Alvalade, 6, 6º andar em 1700-036 Lisboa, vem, respeitosamente, junto de Vossa Excelência expor e requerer o seguinte:

As alterações à legislação laboral, que resultam do acordo da Troika e do Programa do Governo, preconizam uma maior flexibilidade nas relações laborais, com a qual se está inquestionavelmente de acordo, sobretudo tendo presente que subjacentes às mesmas está, sob pena de total perda do seu efeito útil, o princípio da sua aplicabilidade, de uma forma geral e sem condicionalismos, às relações laborais futuras, sobrepondo-se, assim, a quaisquer enunciados sectorialmente negociados, mesmo que, por força das referidas alterações, os Instrumentos de Regulamentação Colectiva de Trabalho passem a consubstanciar, em concreto, um regime mais favorável para os trabalhadores.

Esta é para nós uma certeza que se retira, não só das razões invocadas pelo Governo, mas, de igual modo, dos objectivos estabelecidos no Memorando de Entendimento sobre as Condicionalidades de Política Económica, que em particular fundamentam as mencionadas alterações legais.

Todavia, sem pôr em causa o referido âmbito de aplicabilidade, não podemos deixar de transmitir a Vossa Excelência a nossa profunda preocupação pelo facto de, em particular no que se refere à Lei n.º 53/2011, de 14 de Outubro, este aspecto, por via das relações entre fontes de regulação, previstas no



artigo 3º do Código do Trabalho, não ter sido devidamente acautelado, colocando-se desta forma em causa a necessária certeza e segurança jurídicas que terão de presidir à interpretação e aplicação de qualquer normativo legal.

Na verdade e atendendo ao facto das normas legais de âmbito laboral, exceptuando as imperativas, poderem ser afastadas por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, constata-se a existência, hoje em dia, de uma realidade laboral profundamente diversificada em termos do seu conteúdo e isto por força dos vários instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho em vigor. É o que se verifica no Sector da Construção cujo contrato colectivo de trabalho (CCT) se encontra publicado no BTE n.º 29, de 8/8/2011.

Face ao exposto é a nosso ver fundamental que as alterações legislativas de âmbito geral introduzidas no Código do Trabalho tenham presente a imperatividade das normas alteradas e, para que não subsistam quaisquer dúvidas, se reportem expressamente, em sede de disposições transitórias, aos regimes constantes das convenções colectivas em vigor. Isto, aliás, à semelhança do já adoptado em alterações legislativas passadas, tendo em vista conferir à nova lei a garantia da sua efectiva e plena aplicabilidade a todas as situações, como terá de ser o caso. É o que se verifica, aliás, no nº 3 do artigo 25º (“pagamento do trabalho extraordinário”) e no nº 3 do artigo 26º (“descanso compensatório”) da proposta de lei do Orçamento do Estado para 2012, com aplicação limitada aos titulares dos cargos públicos identificados no n.º 9 do artigo 19.º da Lei n.º 55-A / 2010, de 31 de Dezembro.

Ora é precisamente por não existir, como já referimos, no âmbito da recentemente publicada Lei nº 53/2011, de 14 de Outubro, qualquer previsão específica sobre a imperatividade das normas ou a sua prevalência relativamente ao previsto nas convenções colectivas, que nos dirigimos a Vossa Excelência, solicitando uma urgente clarificação oficial deste aspecto.

Como é sabido, a recente alteração ao Código do Trabalho estabelece, designadamente e para novos contratos de trabalho celebrados a partir do



próximo dia 1 de Novembro, um novo sistema de compensação em diversas modalidades de cessação do contrato de trabalho, das quais se exclui o despedimento com justa causa e a resolução por iniciativa do trabalhador.

Sucedem-se tendo por base o que por via convencional se encontra regulado e em vigor para o sector da Construção relativamente à compensação por caducidade de contratos a termo por iniciativa do empregador, constata-se existir uma divergência face ao ora previsto.

Na verdade, a cláusula 60ª do CCT aplicável à indústria da construção civil e obras públicas prevê que aquela caducidade *“confere ao trabalhador o direito a uma compensação correspondente a três ou dois dias de retribuição base proporcional ao tempo de serviço efectivamente prestado, consoante o contrato tenha durado por um período que, respectivamente, não exceda ou seja superior a seis meses”*. Diversamente, da alteração agora publicada decorre que o trabalhador tem direito a compensação correspondente a 20 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade.

A este respeito e a nosso ver impõe-se esclarecer que as alterações agora publicadas, concretamente as referentes à compensação por caducidade de contratos a termo (cf. Artigos 344.º e 345.º da Lei n.º 53/2011), são imperativas, sobrepondo a sua observância às normas sectoriais pré-existentes.

Salienta-se ainda que as considerações tecidas são igualmente relevantes e carecem de ser acauteladas relativamente a outras temáticas laborais cujas alterações têm sido anunciadas, designadamente quanto ao trabalho suplementar, relativamente ao qual se prevê reduzir os valores de acréscimo de retribuição e eliminando-se descansos compensatórios, e as relativas ao aumento em meia hora do tempo de trabalho, atendendo especificamente ao seu âmbito de aplicabilidade para o sector privado.

Na verdade, o pagamento do trabalho suplementar não é imperativo, podendo ser regulado por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, o que se verifica na esmagadora maioria dos instrumentos de regulamentação



colectiva de trabalho e concretamente no da Construção (cf. n.º 3 do artigo 268.º do Código do Trabalho e cláusula 15ª do CCT).

O mesmo se dirá sobre o aumento do tempo de trabalho, que apesar de só poder ser afastado por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho em sentido mais favorável para o trabalhador, consta também da maioria das convenções colectivas e concretamente no da Construção (cf. cláusula 8ª do CCT).

Em conclusão, a FEPICOP permite-se solicitar uma posição inequívoca sobre o alcance de todas estas normas face a disposições sectoriais diversas e alertar para a necessidade das alterações ao Código do Trabalho que se perspectivam virem a incluir normas expressas sobre os seus efeitos relativamente aos instrumentos de regulamentação colectiva celebrados antes da respectiva entrada em vigor, sob pena de não serem alcançados os objectivos pretendidos pelas novas medidas de flexibilização do mercado.

Convictos de que à solicitação apresentada será prestada a atenção que o assunto se nos afigura merecer, apresentamos a Vossa Excelência os nossos mais respeitosos cumprimentos

O Presidente da Direcção

(Ricardo Pedrosa Gomes)

S/0130/2011-26.10.2011