



CONTRIBUTOS DA UGT

SOBRE O DOCUMENTO “COMBATER A PRECARIIDADE E REDUZIR A SEGMENTAÇÃO LABORAL E PROMOVER UM MAIOR DINAMISMO DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA – PROPOSTAS DO GOVERNO”

CPCS – 23/03/2018

INTRODUÇÃO

A UGT desde sempre defendeu a necessidade de uma maior regulação do mercado de trabalho como um factor essencial não apenas para promover uma maior equidade e progresso sociais mas ainda para a promoção de um crescimento económico mais justo e sustentado.

Nesse âmbito, há muito que duas áreas se revelam como centrais para lograr tais objectivos, atendendo ao que é a realidade do nosso mercado de trabalho e do nosso tecido económico, e que, enquanto tal, não deixaram de merecer especial destaque na Resolução Programática aprovada no nosso Congresso de Março de 2017 e na Política Reivindicativa 2017-2018, aprovada em Secretariado Nacional de Setembro passado: o combate à precariedade e a dinamização da negociação colectiva.

Tais matérias foram já objecto de discussão em sede de Concertação Social em vários momentos, nomeadamente desde a apresentação do Livro Verde sobre as Relações Laborais 2016 (LVRL), tendo sido já introduzidas várias alterações, algumas das quais objecto de acordos tripartidos como o de Janeiro de 2017, que concorrem para esses fins.

Medidas como a revisão do quadro de medidas activas de emprego, a revisão do regime dos trabalhadores independentes ou a revogação dos critérios abusivos de emissão de portarias de extensão foram discutidas ou acordadas com os parceiros sociais e constituíram, como o Governo bem destaca no enquadramento do documento agora em análise, passos importantes mas ainda assim insuficientes para um melhor funcionamento do nosso mercado de trabalho.

A UGT subscreve na generalidade o diagnóstico que vem sendo realizado pelo Governo - quer no LVRL e suas actualizações, quer no documento apresentado agora à CPCS –, o qual

fundamenta não apenas a necessidade mas a urgência de uma intervenção integrada que contribua para a promoção efectiva da contratação permanente como a regra de contratação, num quadro em que o nível de precariedade se mantém o terceiro mais elevado da União Europeia, e para uma nova dinâmica de renovação das relações colectivas em Portugal, ainda em patamares muito inferiores ao do período anterior à crise.

Não deve ainda ser esquecido que tal urgência não deixa de assumir um carácter particular no caso da negociação colectiva, atento o facto de o compromisso de não denúncia de convenções colectivas por um período de 18 meses, assumido no já referido acordo tripartido de Janeiro de 2017, terminar em meados do corrente ano.

Com o documento agora apresentado, o Governo inicia a fase final das discussões realizadas sobre as matérias referidas, devendo a UGT saudar não apenas esse facto mas ainda o conjunto extenso de propostas que concorrem para os fins do combate à precariedade e da dinamização da negociação colectiva, no que deve ser considerado um avanço decisivo para a obtenção de compromissos concretos e, em última instância, para uma efectiva valorização do trabalho da concertação social.

Numa apreciação na generalidade, a UGT deve manifestar a sua concordância com as propostas apresentadas, nomeadamente as que concernem à segmentação do mercado de trabalho e à intervenção dos meios e instrumentos públicos de regulação das relações de trabalho, as quais vão ao encontro de muitas das reivindicações há muito apresentadas pela UGT.

Tal é o caso de propostas como a redução da duração máxima da contratação precária, a exclusão ou limitação de alguns dos motivos de contratação a termo, o reforço da protecção social dos trabalhadores precários, a introdução do Contrato Geração e a melhoria dos meios facilitadores da intervenção da ACT.

Temos presente que algumas das propostas avançadas poderão ser entendidas como uma “aceitação tácita” de um determinado grau de recurso abusivo à contratação precária, mas consideramos que, num quadro em que é fundamental operar uma mudança comportamental dos empregadores e em que a efectividade da lei fica aquém do desejável, poderão constituir instrumentos preventivos e punitivos importantes para operar a referida mudança.

Já no que concerne à negociação colectiva, a UGT deve referir que partilha o racional que parece subjacente às propostas do documento em análise, mas deve desde já sublinhar que as

mesmas se nos afiguram manifestamente insuficientes para lograr retomar uma dinâmica de renovação anual similar à da fase pré-crise, devendo ser esse – não obstante se verificar uma retoma do número de trabalhadores cobertos anualmente por convenções novas ou revistas – o objectivo que deve reger a intervenção da CPCS nessa matéria.

Não obstante tal apreciação positiva na generalidade, a UGT entende que várias são as propostas apresentadas nas diversas matérias que carecem ainda de aperfeiçoamento, de complementação, de esclarecimento ou que deverão, *a posteriori*, dar origem a discussões sobre outras matérias, de forma a acautelar os riscos potenciais de alterações isoladas a regimes legais.

Numa nota final, devemos ainda salientar uma área que se encontra ausente do presente documento.

Para a UGT será fundamental que os eventuais compromissos assumidos na sequência das discussões em sede de concertação social se traduzam igualmente num compromisso de discussão com os sindicatos dos sectores em que o Estado é empregador, quer no que concerne à adaptação dos regimes legais de contratação precária, complementando por essa via o trabalho já efectuado com o PREVPAP, quer quanto à criação de novas dinâmicas de efectiva negociação na Administração Pública e no Sector Empresarial do Estado.

APRECIÇÃO NA ESPECIALIDADE

I. COMBATER A PRECARIIDADE E REDUZIR A SEGMENTAÇÃO DO MERCADO DE TRABALHO

A UGT, conforme já referimos, manifesta a sua concordância na generalidade com as propostas efectuadas, as quais concorrem para a promoção da redução da segmentação do nosso mercado de trabalho pelas vias que há muito enunciamos como fundamentais: combater a precariedade ilegal, reduzir a precariedade legal e promover a protecção social dos trabalhadores atípicos.

No entanto, e sem prejuízo da análise realizada relativamente às propostas apresentadas, a UGT entende que o combate à precariedade e à segmentação do mercado de trabalho exige uma intervenção articulada e transversal e uma análise de conjunto de medidas de política pública já assumidas e a assumir, as quais não podem ser analisadas de forma isolada.

Nesse sentido, a UGT considera que, sem prejuízo das alterações legais agora apresentadas e das propostas por nós avançadas, que se nos afiguram revestir de carácter necessário e urgente, a intervenção nesta matéria exigirá – agora ou em momento posterior - compromissos noutras áreas que podem concorrer para o mesmo fim, como é o caso das medidas activas de emprego.

Para a UGT, é essencial que a discussão dessas áreas seja realizada pelo Governo com os Parceiros Sociais, em sede de concertação social, não podendo por isso deixar de manifestar, no mínimo, a sua estranheza com a recente apresentação pelo Governo de uma Proposta de Lei sobre a revisão do Estatuto dos Benefícios Fiscais, que integra alterações relevantes em termos de benefícios a conceder às empresas em casos de contratação permanente e de conversão de contratos a termo em contratos sem termo, as quais concorrem para os fins que se visam prosseguir no documento agora em apreço e que deveriam, no nosso entender, integrar o mesmo.

1. Limitar as possibilidades de uso de contratos de trabalho a termo e promover uma maior protecção dos trabalhadores

A UGT há muito que vem reivindicando a redução duração máxima da contratação a termo e a limitação dos fundamentos da contratação como factores essenciais para limitar o recurso a tal forma de contratação a situações de efectiva transitoriedade das necessidades das empresas e, por essa via, obstar ao recurso abusivo à mesma por parte dos empregadores, utilizando o contrato a termo como se de um período experimental se tratasse.

Nesse sentido, e concordando com a redução da duração geral máxima proposta, a UGT não pode ainda assim deixar de a considerar insuficiente para alguns motivos de contratação, o mesmo se verificando quanto à limitação/exclusão dos motivos de contratação agora preconizada.

Com efeito, desde logo e a título de exemplo, é amplamente reconhecido o abuso do motivo “acréscimo excepcional de actividade da empresa”, o qual, como resulta do próprio enunciado, deve ser necessariamente excepcional e, conseqüentemente, de duração extremamente limitada.

Assim, a UGT entende que poderemos encaminhar-nos no sentido de durações máximas diferenciadas quanto aos motivos de contratação estabelecidos no nº 2 do artigo 140º CT e

defende que a duração máxima daquele motivo de contratação deverá ser inferior à dos demais.

Por outro lado, devemos recordar que igualmente há muito preconizamos a necessidade de retirar do Código do Trabalho motivos de contratação que, substantiva e formalmente, se distanciam de uma regulação da relação de trabalho, antes constituindo normas que se dirigem à prossecução de objectivos de política de emprego.

Registamos que o documento avance com a eliminação da possibilidade de contratação a termo para postos de trabalho permanentes por trabalhadores à procura de primeiro emprego e que reduza tal possibilidade no caso dos DLD e nas empresas que abrem nova empresa ou estabelecimento, mas consideramos que se deve ir mais longe.

Nesse sentido, e a fim de reconduzir o Código do Trabalho à sua real finalidade e de forma a obstar à canalização de uma contratação a termo injustificada para grupos de trabalhadores diversos dos actuais, propomos que seja suprimido o motivo justificativo concernente a todos os DLD e não apenas aos trabalhadores em situação de desemprego há até 2 anos.

A alteração do regime previsto na alínea c) do número 4 do artigo 140º CT exigirá porém uma análise e rediscussão *a posteriori* das medidas activas de emprego que abranjam os trabalhadores aí referenciados.

Já no que se refere à possibilidade de contratação a termo quando da abertura de nova empresa ou estabelecimento, e não obstante registarmos positivamente a limitação de tal possibilidade para empresas ou estabelecimentos até 250 trabalhadores, entendemos que tal motivo deveria, pelas razões já acima aduzidas, ser suprimido ou, no mínimo, introduzir-se um regime diferenciado para o início de laboração de empresas em relação de grupo, de domínio ou que mantenham estruturas organizativas comuns ou para estabelecimentos pertencentes a empresas de maior dimensão.

Diga-se que tal diferenciação não é inovadora, sendo diversas as disposições do Código do Trabalho que prevêem uma abordagem similar (v.g. quanto à duração máxima e à sucessão de contratos a termo).

2. Diminuir o uso excessivo de contratos não permanentes e promover a contratação sem termo

A UGT regista a proposta do Governo no sentido introduzir uma contribuição anual adicional para a Segurança Social, penalizando a excessiva rotatividade dos seus quadros, apurada em função de uma média sectorial anualmente calculada.

Esta medida substitui, de alguma forma no imediato, a regulamentação da possibilidade de diferenciação da TSU, prevista já no Código Contributivo da Segurança Social e resultante de um acordo tripartido celebrado em 2006.

A UGT não tem objecções de fundo a uma medida de tal natureza, semelhante na sua finalidade ao princípio acordado em 2006, atendendo ao carácter desincentivador do recurso abusivo a contratação a termo por parte das empresas.

No entanto, entendemos que esta medida carece ainda de alguns aperfeiçoamentos e de clarificações, de forma a ser plenamente entendível o seu verdadeiro alcance.

Assim, a UGT defende, desde logo, que esta medida não poderá cingir-se apenas à contratação a termo, devendo ser mais clara a ideia de que deve ser contabilizada a média de toda a contratação precária/atípica num determinado sector (trabalho a termo, temporário, independente...), de forma a garantir que a mesma se possa vir a traduzir numa efectiva redução da segmentação do mercado de trabalho e não apenas numa “passagem” de trabalhadores para novas formas de contratação.

Diga-se aliás que esta deve ser uma preocupação que deve estar presente na análise de outras medidas e que nos deveria levar a analisar e discutir os motivos ou a duração máxima da contratação temporária, hoje bastante extensos quando o recurso a esta forma de contratação se deveria revestir de um carácter de maior excepcionalidade que a própria contratação a termo, ou o desincentivo ao recurso ao trabalho independente, nomeadamente por via do reforço das sanções acessórias.

Por outro lado, importará que sejam conhecidos os cenários concretos propostos para esta contribuição (valores, efeitos, médias sectoriais actuais), de forma a que a mesma se torne mais clara e possa ser construída de forma a ser efectivamente dissuasora.

Já no que concerne ao reforço e alargamento transitórios propostos para o apoio à conversão de contratos a termo em sem termo, a UGT manifesta a sua concordância na generalidade, mas importará que a discussão em concreto seja realizada em sede de concertação social,

integrada numa reanálise e rediscussão da revisão das medidas activas de emprego, a qual, conforme já referimos, deverá integrar outras alterações.

Uma nota final sobre o ponto em análise deve ir para a proposta relativa ao Contrato Geração, medida que a UGT há muito afirmou disponibilidade para discutir e relativamente à qual apresentámos já no passado propostas muito concretas, quer quanto aos seus contornos quer quanto ao papel que os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho devem aqui assumir, à semelhança do que se passa noutros países, de forma a garantir uma regulação mais efectiva e uma maior dinamização da negociação colectiva.

A UGT defende que o Contrato Geração deve assentar em alguns princípios orientadores:

- Um efectivo binómio integração por contrato permanente e a tempo completo de jovem/manutenção ou contratação de trabalhador sénior, garantindo um projecto de inserção e transmissão de saberes e competências mediante um plano de inserção/formação previamente estabelecido;
- Possibilidade de apoios e condições diferenciadas em função da dimensão da empresa e do estabelecimento de projectos desta natureza por via da contratação colectiva;
- O acesso ao apoio público por empresas de maior dimensão deve ser restringido aos casos de regulação por via da negociação colectiva.

3. Garantir uma maior protecção dos trabalhadores temporários

A UGT considera que o combate à segmentação do mercado de trabalho não pode cingir-se a uma alteração ao quadro da contratação a termo, sendo importante uma intervenção legislativa e procedimental integrada que garanta uma efectiva actuação face a todas as formas atípicas de contratação.

Esta é uma perspectiva que sabemos ser partilhada pelo Governo, o que tem ficado claro com as alterações que vêm sendo operadas a regimes legais como o dos trabalhadores independentes e que o ponto agora em análise, abordando o regime dos trabalhadores temporários, não deixa igualmente de traduzir.

A UGT concorda, na generalidade, com as propostas apresentadas, nomeadamente a introdução de um limite máximo de renovações destes contratos e a melhoria da prestação de informação ao trabalhador temporário sobre os motivos subjacentes ao contrato de utilização

de trabalho temporário, devendo saudar como muito relevante a revisão do prazo de aplicação das convenções colectivas a estes trabalhadores.

No entanto, as medidas enunciadas são apresentadas como meros princípios orientadores, importando ainda conhecer os contornos concretos que assumirão.

Por outro lado, conforme acima salientámos e atenta a particular excepcionalidade que deve revestir o recurso à contratação de trabalhadores temporários e as alterações propostas ao contrato a termo, o regime em apreço deverá ser reanalisado de forma a garantir essa maior excepcionalidade, devendo ser discutidos aspectos como a limitação dos motivos que justificam o recurso a esta forma contratual ou a duração máxima dos contratos de trabalho temporários.

4. Simplificar o processo de celebração de contrato individual de trabalho e promover a sua desmaterialização

A UGT sempre defendeu que os processos de desmaterialização e simplificação podem dar um contributo relevante para uma mais eficaz e célere relação entre a Administração Pública, os cidadãos e as instituições.

No entanto, devemos lembrar que se nos afigura importando acautelar alternativas que garantam a continuidade da relação Administração Pública/cidadãos e, no caso em particular, com os trabalhadores, de forma a que as alterações a introduzir não resultem em situações de incerteza ou desprotecção.

Tais princípios deverão estar presentes nas propostas agora em apreço, não devendo ser esquecido que a posse do contrato de trabalho constitui, muitas vezes, o mais relevante - ou mesmo o único – meio de prova a que é dado acesso ao trabalhador por parte do empregador e que o acesso à internet não é ainda generalizado.

Assim, parece-nos fundamental que este regime não apenas não prejudique efectivamente os direitos de informação e garantias de prova e de protecção do trabalhador, conforme o princípio enunciado no documento, mas que o mesmo seja objecto de aprofundamento e reflexão e de uma introdução gradual, faseada e de um período, necessariamente não muito curto, de não vinculatidade.

A UGT entende ainda que será importante, nesta fase, que o Governo concretize as propostas apresentadas, nomeadamente quanto a aspectos como os elementos que constarão da

plataforma da Segurança Social, de que forma e por quem os mesmos poderão ser acedidos e uma efectiva regulação do valor probatório de declarações/documentos obtidos por essa via.

II. PROMOVER UM MAIOR DINAMISMO DA NEGOCIAÇÃO COLECTIVA

As alterações introduzidas ao regime da negociação colectiva durante o período da crise centraram-se no forte ataque à negociação sectorial e na retirada da relevância da negociação colectiva mediante uma maior individualização da regulação de matérias como o tempo de trabalho.

Tais obstáculos a uma negociação mais rica e dinâmica vieram acrescer aos condicionalismos já anteriormente existentes, os quais deram origem não apenas à injustificada caducidade de muitas convenções colectivas mas igualmente a um insustentável condicionamento dos resultados obtidos mesmo na existência de acordo, verificando-se ainda hoje que, apesar de uma recuperação em anos mais recentes, uma forte contracção do número de convenções publicadas e do número de trabalhadores abrangidos por novas convenções face ao período anterior a 2011.

Diga-se que o diagnóstico realizado pelo LVRL, apresentado em Março de 2017, não deixa dúvidas quanto à necessidade de uma intervenção em matéria de negociação colectiva, a qual deverá ser transversal e integrada, assegurando a existência de um quadro legal adequado e promovendo uma mais efectiva intervenção nível da administração do trabalho, de forma a garantir o enriquecimento e a renovação dos conteúdos negociados, obstar a indesejáveis vazios negociais e promover uma verdadeira mudança de mentalidade, essenciais para imprimir um maior dinamismo aos processos negociais.

O “Compromisso para um Acordo de Médio Prazo”, acordo tripartido celebrado em sede de concertação social e subscrito pela UGT, colocou a dinamização da negociação coletiva na agenda prioritária daquele órgão e devem ser salientados os progressos já verificados na sequência do mesmo, como o compromisso para o “não uso da figura da denúncia de convenções coletivas de trabalho durante um período de 18 meses”, bem como a revogação da Resolução do Conselho de Ministros nº 90/2012, pondo termo aos constrangimentos existentes na emissão de portarias de extensão, que sempre afirmámos como um dos obstáculos ao normal decurso da negociação colectiva.

Nesse quadro, a UGT sempre defendeu que se impunha criar um novo equilíbrio entre as partes no decurso dos processos legais e gerar um quadro legal que seja efectivamente

incentivador da obtenção de resultados e não beneficiador daqueles que se colocam à margem de qualquer negociação.

Nesse sentido, e registando positivamente o objectivo das propostas apresentadas no documento submetido a apreciação pelos parceiros sociais, nomeadamente no sentido de combater a excessiva individualização da relação de trabalho, a UGT considera porém que, no que se refere às questões de fundo, como a necessidade de garantir uma utilização mais racional do mecanismo da caducidade de forma a reequilibrar os processos negociais, as propostas apresentadas são insuficientes, quer quanto ao seu âmbito quer quanto ao seu alcance, limitando-se a adiar o problema mais que a resolvê-lo de facto.

1. Aumentar o núcleo de matérias reservadas à esfera da negociação colectiva

A UGT regista a proposta do Governo no sentido de reservar para a negociação colectiva a adopção do banco de horas, a qual não merece a nossa objecção, na medida em que garante um espaço acrescido de regulação à negociação colectiva e reduz o poder discricionário fáctico hoje conferido ao empregador.

2. Prevenir a ocorrência de lacunas decorrentes da caducidade das convenções colectivas

A UGT regista as propostas apresentadas pelo Governo, mas deve reafirmar que considera que as mesmas são insuficientes para garantir um novo equilíbrio entre as partes nos processos negociais, única verdadeira forma de garantir não apenas uma nova dinâmica negocial – com mais e melhores convenções colectivas – como para efectivamente prevenir vazios negociais injustificados.

A proposta de criação de uma nova arbitragem nos moldes apresentados é restritiva – cinge-se apenas aos processos em que se entenda existir probabilidade séria de acordo das partes – e, na prática, terá como único efeito o adiamento da caducidade da convenção colectiva.

A proposta de evitar a utilização indevida de mecanismos de extinção da capacidade negocial com vista a lograr a caducidade é pouco clara, carecendo de esclarecimento.

A UGT entende que é necessário ir mais longe, combatendo os vazios convencionais por via de uma caducidade que não se opere pelo mero decurso do tempo e pondo fim a uma contratação colectiva a termo, a qual, na prática, constitui hoje um instrumento poderoso dos empregadores para forçar acordos que lhes sejam mais favoráveis, impondo como alternativa apenas a queda dos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho (IRCT).

A UGT não defende a eliminação da figura da caducidade dos IRCT mas entende que, de forma a promover o já mencionado equilíbrio das partes na negociação, é fundamental que a mesma só se possa vir a operar mediante a apresentação, pela parte que denuncia o IRCT com esse fim, de fundamentos objectivos que justifiquem a necessidade dessa mesma caducidade, de forma similar ao que se verifica hoje para os despedimentos colectivos ou por extinção do posto de trabalho, em que devem ser invocados motivos estruturais, tecnológicos ou de mercado que consubstanciam uma alteração relevante da situação da empresa que determinam a necessidade de cessação da relação laboral.

Mais, entendemos que deverá ser possível, a pedido de qualquer das partes subscritoras de um IRCT, a apreciação – com efeito suspensivo - dos fundamentos apresentados para a caducidade, e a decisão sobre a licitude ou não dos mesmos e da própria caducidade, por parte de um organismo independente, o qual deve ter uma composição que lhe permita cumprir cabalmente tal finalidade.

Por outro lado, importa que a valorização da negociação colectiva passe também por um reforço dos conteúdos convencionais que, após a caducidade, mantêm os seus efeitos, promovendo também por essa via um desincentivo à caducidade por motivos de mera redução de custos e aumento de lucros.

A UGT entende que as disposições relativas a igualdade, parentalidade, compensações por cessação de contrato de trabalho, duração anual das férias, feriados, regimes de protecção social complementares dos assegurados pelo regime geral de segurança social ou pelo SNS, trabalho de menores, trabalhador com capacidade de trabalho reduzida, com deficiência ou doença crónica, trabalhador-estudante, segurança e saúde no trabalho e direitos dos representantes eleitos dos trabalhadores poderão ser equacionados nesta sede.

Mais, e no sentido de promover o já referido equilíbrio negocial, há muito que defendemos a necessidade de, em certas matérias relevantes, se aprofundar o princípio do tratamento mais favorável, alargando o leque de matérias que poderão ser negociadas em IRCT apenas em sentido mais favorável.

Matérias como o pagamento do trabalho suplementar, situado hoje num patamar extremamente baixo, a mobilidade funcional, a transferência de local de trabalho ou mesmo o mínimo anual de horas de formação (já consagrado como mínimo no artigo 131º CT mas conferindo-lhe um carácter mais indelével, atendendo à própria relevância estrutural da

matéria) e a segurança e saúde no trabalho, parecem-nos dever integrar a elencagem constante do artigo 3º CT.

3. Promover a dimensão colectiva dos instrumentos de regulação do trabalho

A UGT não tem objecções à proposta do Governo, entendendo que a mesma contribuirá, conforme enunciado, para o reforço das estruturas de representação colectiva dos trabalhadores e para a valorização dos resultados da negociação colectiva, não deixando de respeitar a conformação por aquelas entidades dos mecanismos de adesão individual que visem estabelecer.

III. REFORÇAR OS MEIOS E INSTRUMENTOS PÚBLICOS DE REGULAÇÃO DAS RELAÇÕES LABORAIS

A UGT há muito que vem defendendo a necessidade de um reforço dos meios e instrumentos públicos de regulação das relações laborais individuais e colectivas, os quais têm um papel fundamental para uma maior efectividade da lei, quer nas relações individuais quer colectivas de trabalho, e para a promoção de um maior dinamismo e uma maior adequação da regulação por via da negociação colectiva.

Nesse sentido, e considerando como genericamente positivas as propostas agora avançadas, entendemos porém que as mesmas carecem de maior aprofundamento, devendo ser complementadas com outras que se nos afiguram revestir-se de particular relevância.

1. Reforçar os meios e instrumentos da Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT)

A UGT subscreve, ainda que algumas careçam de maior concretização, as propostas de reforço do número de inspectores do trabalho, completando o trabalho já iniciado com a abertura de novos concursos, de instituição de uma previsão legal que garanta que o número dos mesmos se mantenha em níveis adequados, de reforço dos mecanismos de articulação entre serviços inspectivos e de modernização dos sistemas de informação.

Mais, e tendo sempre considerado que uma maior efectividade dos serviços inspectivos e, conseqüentemente, da lei constitui um elemento fundamental para um verdadeiro combate ao fenómeno da precariedade abusiva, não podemos deixar de saudar que esse combate seja integrado expressamente como uma das atribuições da ACT.

Igualmente positivo parece-nos o estabelecimento de mecanismos formais, hoje já existentes mas insuficientes, de auscultação dos parceiros sociais para a elaboração dos planos de actividade daquela entidade.

No entanto, devemos lembrar aqui algumas das propostas da UGT relativamente a esta matéria e que se nos afigura importante retomar no quadro desta discussão.

Desde logo, a UGT deve salientar que a necessidade de reforço de meios humanos da ACT não se cinge apenas a inspectores de trabalho, sendo necessário estabelecer um plano adequado de reforço do pessoal técnico e administrativo que permita uma melhoria generalizada do funcionamento daquele organismo, garanta a libertação dos inspectores para as actividades que lhe devem estar acometidas e assegure igualmente, de forma complementar à intervenção inspectiva, uma efectiva forte aposta na área da prevenção e na segurança e saúde no trabalho.

Por outro lado, entendemos que a relevância do combate à precariedade justifica não apenas a sua inclusão como atribuição expressa da ACT, mas a sua inclusão como uma área de actuação prioritária daquele organismo.

Mais, e no sentido de garantir uma mais efectiva intervenção e actuação por parte dos parceiros sociais no âmbito da ACT, importará não apenas reforçar os mecanismos de comunicação entre quem está no terreno e quem assegura a actividade inspectiva (sobretudo em casos em que esteja em causa a violação de normas convencionais) mas ainda garantir que os parceiros sociais detenham informação adequada sobre aquela mesma actividade.

Nesse sentido, a UGT defende que deve ser retomada a prática de elaboração de relatórios periódicos, com conhecimento aos parceiros sociais, sobre matérias-chave na intervenção inspectiva, incluindo a detecção de situações de falso trabalho independente ou abusivas de contratação a termo ou de trabalho temporário.

2. Reforçar o papel da Administração do Trabalho na mediação e conciliação

A UGT concorda com as propostas apresentadas, devendo porém referir que será importante que se avance no sentido da quantificação do reforço dos meios humanos da DGERT.

Cumpre-nos ainda salientar que tal reforço de pessoal técnico e administrativo deverá ser acompanhado de um reforço da sua formação, de acordo com um plano plurianual a estabelecer, factor essencial para garantir uma maior efectividade da intervenção daquele

organismo nos processos de resolução de conflitos, a qual é ainda hoje – não obstante os progressos já verificados – excessivamente formal e, sobretudo em sede de mediação, pouco potenciadora de resultados.

Mais, há muito que defendemos que a actuação da DGERT terá reais benefícios de efectividade assim se potencie a sua maior previsibilidade, harmonização e transparência.

Para esse fim, a UGT defende que será importante a existência de um compromisso claro do Governo no sentido de se instituir a prática de elaboração de manuais de procedimentos, com a participação dos parceiros sociais, abrangendo áreas como a metodologia de intervenção nos processos de mediação e conciliação, de publicação de IRCT ou mesmo a análise e apreciação de textos estatutários.

Numa nota final, a UGT deve sublinhar que entende como fundamental uma real aposta no Centro de Relações Laborais enquanto organismo com competências técnicas de apoio à negociação colectiva, o que exigirá da parte do Governo a assunção de um compromisso de garantia da existência de recursos adequados e de supressão de constrangimentos, nomeadamente de carácter orçamental, que actualmente dificultam o normal decurso da sua actividade.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A UGT deve aqui reafirmar que considera essencial que quaisquer compromissos que venham a ser assumidos em sede de concertação social, nestas e noutras matérias, sejam acompanhados de compromissos relativos à forma e calendário do seu acompanhamento, avaliação de impacto e eventual rediscussão na mesma sede.

Relembra-se ainda a necessidade de dar cumprimento a medidas previstas em acordos e propostas de acordo anteriores, mas relativamente às quais o Governo assumiu o compromisso da sua efectivação, nomeadamente as que merecem consenso entre os parceiros sociais, como as referentes à capacitação dos parceiros sociais, como sejam o reforço das verbas afetas ao diálogo social e aos centros de formação de gestão participada.

17-05-2018