



PARECER DA UGT
SOBRE O PROJECTO DE DIPLOMA ORGÂNICO
DO CENTRO DE RELAÇÕES LABORAIS

Desde há muito que a UGT vem reclamando a criação e operacionalização do Centro de Relações Laborais (CRL), o qual, devemos recordar, foi já objecto de vários acordos tripartidos.

O Acordo de Concertação Estratégica de 1996/1999 refere pela primeira vez a necessidade de criação de uma estrutura desta natureza, o que faz nos seguintes termos: *“Criação de um Centro de Relações de Trabalho, de iniciativa e gestão tripartidas, para o apoio e a promoção do diálogo social, quer nas vertentes da informação sócio-económica e da formação de negociadores, quer no domínio da análise de conteúdos negociais e da promoção de mecanismos de resolução de conflitos.”*

Mais, o Acordo Tripartido para a Competitividade e Emprego, celebrado a 22 de Março de 2011, reafirmou o compromisso no sentido da *“criação do Centro de Relações Laborais, órgão de natureza tripartida, com a missão de apoiar o diálogo social, nas suas vertentes da informação socioeconómica e da formação de negociadores, bem como nas de análise de conteúdos negociais;”*.

Por último, também o Compromisso para o Crescimento, Competitividade e Emprego, de 18 de janeiro de 2012 aborda a urgência e importância da criação e operacionalização do CRL afirmando que *“O projeto de diploma legal deverá ser discutido com os parceiros sociais em CPCS até final de fevereiro, visando a obtenção de um amplo consenso.”*

A UGT não pode ainda deixar de referir que, no quadro do PREMAC, a ideia de um CRL ligado a qualquer outra sede, como seria o Conselho Económico e Social, é afastada, sendo o mesmo claramente apontado como um organismo do Ministério da Economia e do Emprego, quadro que consequentemente conforma e condiciona o presente parecer da UGT.

A UGT deve salientar que concebe o CRL como um pequeno organismo, ao qual deve caber um importante papel estratégico na área do diálogo e da negociação colectiva.

Passando à análise da proposta de diploma, não podemos deixar de reiterar aqui algumas das preocupações já expressas aquando da análise do Projecto datado de Dezembro de 2011 e que

se nos afigura deverem constituir as grandes linhas de orientação que devem presidir à criação do CRL.

Em primeiro lugar, para a UGT, é fundamental que a estrutura do CRL se encontre efectivamente definida e clarificada neste diploma orgânico.

Desde logo, deve definir-se o que é o próprio CRL, enquanto organismo ao qual caberá como finalidade a promoção da negociação colectiva.

Mais, deverão ser definidos os órgãos deste organismo, entendendo a UGT que o CRL deverá ter uma estrutura similar à que se encontra consagrada para o IEPF, devendo ser criado um Conselho de Administração (de composição tripartida e equilátera), o qual deve assumir genericamente as tarefas que, no projecto de diploma, aparecem consagradas como competências do CRL (artº 2º).

A responsabilidade executiva do organismo deverá caber a um Director-Geral, ou cargo equiparado a este, ao qual caberão as tarefas de gestão do CRL, em estreita articulação com as deliberações tomadas pelo Conselho de Administração.

Uma segunda questão que não podemos deixar de suscitar refere-se às competências que devem estar cometidas ao Conselho de Administração. Com efeito, não podemos deixar aqui de reiterar a posição já assumida em parecer datado de 7 de Dezembro de 2011, nos termos da qual, para a UGT, as competências deverão centrar-se no apoio à negociação colectiva, conforme sempre foi preconizado.

Não obstante podermos aceitar que o CRL possa integrar competências na área do acompanhamento do emprego e da formação profissional, as mesmas devem ser desenvolvidas no quadro do apoio à negociação colectiva. Esta é uma questão que deverá ser esclarecida no artº 2º do projecto de diploma.

Para a UGT, é ainda essencial assegurar que não se verifiquem ingerências do CRL nas competências da CPCS. Para esse efeito, parece-nos que as competências do Conselho de Administração de acompanhamento de Acordos Tripartidos (alínea b) do nº 2 do artº 2º) não podem deixar de ser restringidas ao que, no seu conteúdo, se referir aos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho.

A UGT entende ainda que será importante não excluir as possibilidades de, mediante decisão do Conselho de Administração, o CRL poder vir a desenvolver acções de formação próprias ou a integrar futuramente novas competências.

Por fim, a redacção proposta para o artigo 5º suscita-nos dúvidas relativamente à forma de designação do Coordenador Executivo. Ao contrário do que sucedia na proposta anteriormente apresentada, nos termos da qual a figura do Coordenador Executivo dependia de nomeação por despacho ministerial, solução com a qual desde logo discordámos, o actual projecto é totalmente omissivo nesta sede.

Para a UGT, a nomeação do Coordenador Executivo não pode ser da exclusiva competência do Ministro responsável pela área laboral, devendo antes ser introduzido um mecanismo que viabilize um consenso alargado quanto à sua nomeação e que, conseqüentemente, deverá passar por uma deliberação do Conselho de Administração.

22-02-2012