

PARECER DA UGT
SOBRE A PROPOSTA DE LEI 46/XII
QUE APROVA A REVISÃO DO CÓDIGO DO TRABALHO

I. O CONTEXTO DA REVISÃO DA LEGISLAÇÃO LABORAL

1. Os compromissos internacionais – o Memorando de Entendimento

Portugal atravessa hoje uma grave crise, condicionada pela situação nacional e internacional, que obrigou o Governo anterior a pedir apoio financeiro internacional e, conseqüentemente, a subscrever um Memorando de Entendimento com a Troika (Comissão Europeia, Banco Central Europeu e Fundo Monetário Internacional). Sem este apoio e os conseqüentes compromissos o nosso País estaria hoje com graves problemas e em muito pior situação económica e social.

A UGT sempre deixou claro que não foi parte da negociação do Memorando de Entendimento com a Troika, não o tendo subscrito ou apoiado, mas não pode deixar de ter presente que este Memorando constitui um compromisso internacional, cujo cumprimento é apoiado por uma larga maioria na Assembleia da República.

A posição da UGT sobre o Memorando foi sempre a mesma e foi claramente expressa.

A UGT reconhece a necessidade de Portugal fazer ao défice orçamental e ao desequilíbrio das contas externas, sob pena de arrastar o País para uma situação financeira insustentável. No entanto, e sendo necessário cumprir os objetivos fundamentais do Memorando, as medidas e políticas que os prossigam devem ser discutidas e implementadas com a devida flexibilidade, aproveitando as margens de liberdade que o próprio deixa.

Na área laboral, o Memorando negociado com a Troika é altamente negativo para os trabalhadores: as medidas acordadas conduziram à flexibilização dos despedimentos, à destruição da negociação colectiva e são altamente penalizadoras com a redução das compensações por despedimento e com a redução para metade, com carácter imperativo inclusivamente sobre a negociação colectiva, da remuneração do trabalho extraordinário.

Com efeito, não há no Memorando nenhuma medida positiva face à legislação em vigor, salvo as diretamente resultantes do Acordo Tripartido de 22 de Março de 2011 (caso do Lay off).

2. O Acordo Tripartido de 22 de Março de 2011

A UGT deve salientar que, quer no quadro da negociação do Memorando de Entendimento quer do processo de concertação social que culminou com a assinatura do Compromisso para o Crescimento, Competitividade e Emprego, o Acordo Tripartido de 22 de Março de 2011 desempenhou um papel importante.

Desde logo, não pode ser esquecido que o Memorando de Entendimento integrou muitas das medidas previstas naquele acordo tripartido, obstando a eventuais propostas que poderiam ser impostas pela Troika e que poderiam assumir um carácter ainda mais penalizador para os trabalhadores.

O Acordo Tripartido de 22 de Março continha já medidas duras na área laboral (em matéria de negociação colectiva de trabalho – em que se conteve porém uma tentativa de grande desregulação – e de compensações por despedimento para os novos contratos – em que se acordaram as medidas actualmente em vigor), mas continha igualmente pontos positivos, nomeadamente o reforço dos mecanismos de informação e consulta com as organizações representativas dos trabalhadores no lay off.

No entanto, tal acordo tripartido não apenas evitou, como já referimos, medidas mais gravosas, como contemplou um conjunto de medidas importantes de Crescimento e Emprego e evitou uma desregulação da Negociação Colectiva, constituindo um enquadramento importante no processo de concertação social que culminou no Acordo Tripartido de 18 de Janeiro de 2012 e, conseqüentemente, na presente revisão da legislação laboral.

3. As propostas do Governo e a meia hora

As propostas constantes do Programa do actual Governo ultrapassavam, em muitas áreas, o que está acordado no Memorando e continham uma visão ainda mais desreguladora das relações laborais.

A UGT não pode deixar de referir ainda que, com essa mesma visão e num contexto em que decorria um processo negocial em sede de Concertação Social, o Governo apresentou, em alternativa à diminuição da Taxa Social Única para os empregadores, a proposta de aumento de meia hora de trabalho diário, tendo a respectiva proposta de lei sido entregue na Assembleia da República a 14 de Dezembro de 2011.

Esta foi uma proposta que a UGT rejeitou desde a primeira hora e que esteve, em grande parte e paralelamente com a necessidade de ser retomado um efectivo diálogo social, na origem da Greve Geral de 24 de Novembro de 2011.

Esta medida não apenas significaria um retrocesso social e laboral sem precedentes como contribuiria para um maior aumento do desemprego, introduziria uma profunda desregulação

da vida profissional, pessoal e familiar dos/das trabalhadores/as, poria em causa o horário máximo diário e semanal de 8 e 40 horas, embarateceria os custos salariais à custa dos trabalhadores, por via da diminuição da remuneração horária do trabalho e da redução do custo das horas extraordinárias, e originaria um clima de grande conflitualidade, empresa a empresa.

II. O COMPROMISSO PARA O CRESCIMENTO, COMPETITIVIDADE E EMPREGO E A REVISÃO DA LEGISLAÇÃO LABORAL

A UGT sempre entendeu que o diálogo social constitui uma base fundamental do Estado de Direito democrático, o qual não se pode resumir a meros procedimentos de informação e consulta, antes constituindo uma via privilegiada para a análise, discussão e procura conjunta de soluções e medidas consensuais para as problemáticas centrais para os trabalhadores e empresas.

Por isso, desde o início do processo negocial, a UGT bateu-se não apenas por um efectivo diálogo tripartido, e face à sua ausência e a medidas anunciadas fora desse quadro realizámos uma Greve Geral, como estabeleceu como condição que este acordo tripartido não se deveria cingir, como pretendia o Governo, à área da legislação laboral.

O Compromisso constitui assim um acordo global sobre Crescimento, Competitividade e Emprego, que contém um conjunto de medidas importantes que visam contribuir para uma resposta à situação dramática que vivem hoje muitas centenas de milhares de portugueses, introduzindo políticas que favorecem a atividade económica, evitando o aumento acentuado do encerramento de empresas e de redução do emprego, a criação de postos de trabalho e um reforço das políticas activas de emprego, visando uma melhor resposta em termos de empregabilidade dos desempregados, dos jovens e dos trabalhadores no ativo.

O Compromisso celebrado significa aceitar a necessidade de reformas estruturais que apostam nos trabalhadores e na melhoria das suas qualificações e em novos processos, tecnologias e inovação, bem como o papel que o diálogo social pode e deve ter para uma efetiva mobilização para a saída da crise com coesão económica e social, recusando-se uma política exclusivamente virada para a austeridade e centrada apenas no combate aos desequilíbrios orçamentais e financeiros.

Em matéria de legislação laboral, a UGT sempre teve presente que não poderiam deixar de ser levados em conta os compromissos internacionais que Portugal assumiu no quadro do Memorando da Troika, mas que deveria igualmente ser considerado, como quadro fundamental do novo acordo, o conjunto de medidas estabelecidas no Acordo Tripartido de 22 de Março de 2011, único documento que subscrevemos e que vinculava os parceiros sociais.

A UGT recusou desde sempre uma agenda de desregulação laboral como a que resultaria da imposição do aumento da meia hora de trabalho, proposta pelo Governo, ou da destruição da negociação livre e autónoma por parte dos sindicatos e da flexibilização dos despedimentos, que a implementação de algumas das medidas constantes do Memorando de Entendimento originaria.

Não pode e não deve ser esquecido que somente a unidade e firmeza da UGT impuseram ao Governo o recuo na meia hora.

Apenas a condição de que não haveria qualquer Acordo com a UGT que não estivesse associada à queda da meia hora, permitiu evitar o efeito desastroso deste aumento do horário diário dos trabalhadores, que os empregadores poderiam utilizar livremente. A UGT deve aliás registar que a retirada desta proposta de lei na Assembleia da República foi realizada no dia seguinte à assinatura do acordo em sede de concertação social.

A UGT reconhece que as medidas constantes do Compromisso para o Crescimento, Competitividade e Emprego em matéria laboral são, na sua generalidade, menos favoráveis que o constante no actual Código do Trabalho.

No entanto, ao realizar a sua análise, muitos ignoram completamente ou querem esquecer o conteúdo do Memorando e não referem minimamente as medidas do compromisso que estão incluídas no Memorando e que agora são abordadas de forma manifestamente mais favoráveis aos trabalhadores, as que não foram incluídas e as que são novas.

Por fim, e conforme já referimos, não deve ainda ser esquecido que o âmbito do Compromisso de 18 de Janeiro de 2012 ultrapassa em muito a matéria da legislação laboral, sendo nas restantes matérias claramente favorável aos trabalhadores (emprego, Administração Pública, reestruturações, combate à economia clandestina).

III. AS ALTERAÇÕES À LEGISLAÇÃO LABORAL

Exposição de motivos

A UGT tem presente que a Exposição de Motivos apresentada com a Proposta de Lei 46/XII não será parte integrante da mesma, apenas visando fundamentar as opções que são tomadas no texto legislativo.

No entanto, a UGT não pode deixar de tecer alguns comentários, na medida em que o seu conteúdo não nos parece cumprir plenamente com tal objectivo.

Desde logo, a Exposição de Motivos não realiza um efectivo enquadramento das condicionantes que assumiram um papel determinante na alteração ao Código do Trabalho,

nomeadamente os compromissos assumidos pelo Governo português no quadro do Memorando da Troika, as propostas anunciadas e apresentadas pelo Governo e as medidas constantes do Acordo Tripartido de 22 de Março de 2011.

Importaria assim que a Exposição de Motivos explicitasse de que forma tais condicionalismos determinaram as várias opções legislativas agora apresentadas, bem como a sua evolução face às propostas iniciais, nomeadamente em sede de Concertação Social, resultando no Compromisso para o Crescimento, Competitividade e Emprego.

Mais, não pode a UGT deixar de referir que são várias as considerações nas quais não nos revemos.

São exemplos disso a referência ao carácter essencial de uma legislação laboral flexível num quadro de flexissegurança (página 1, 3º parágrafo), a afirmação de que esta alteração visa resolver as principais dificuldades da nossa legislação não resolvidas por anteriores reformas (página 3, 1º parágrafo) ou melhorar a legislação laboral (página 3, 5º parágrafo, ponto i) ou mesmo a pretensão de que esta revisão é primordial para proporcionar aos trabalhadores um mercado com mais e diversificadas oportunidades (página 3, 2º parágrafo).

A presente Proposta de Lei não apenas não introduz melhorias em matéria de legislação laboral, salvo casos pontuais, tendo o consenso tripartido visado sobretudo minimizar os impactos de propostas e compromissos já existentes e afastar algumas soluções que, no nosso entender, seriam profundamente desreguladoras, nomeadamente em matéria de despedimentos e negociação colectiva, como a mesma não se traduz, para a UGT, num reconhecimento do carácter essencial desta revisão.

Nesse contexto, a Exposição de Motivos deveria, conforme já referimos, não somente deixar claro o quadro em que se opera esta alteração legislativa e a evolução verificada nas várias matérias, como ainda salientar que a mesma resulta de um compromisso tripartido que não se cinge à área laboral, contendo um vasto conjunto de medidas nas matérias do Crescimento e do Emprego, essas sim com um carácter mais determinante para o País e indubitavelmente favoráveis aos trabalhadores, como é o caso das que concernem ao combate à economia informal ou à implementação de políticas activas de emprego.

1. Tempo de Trabalho

1.1. Banco de Horas

O banco de horas, já hoje existente apenas por via da negociação colectiva, passa a ser possível por acordo individual (artº 208º-A), conforme o previsto no Memorando da Troika.

A Proposta de Lei estabelece os moldes desse regime em termos muito semelhantes aos fixados hoje para a adaptabilidade, incluindo no que concerne ao banco de horas grupal (artº 208-B), respeitando um necessário equilíbrio entre o acordo individual e a negociação colectiva.

A negociação colectiva terá assim um regime mais amplo, garantindo um espaço importante para que esta continue a ser o meio privilegiado para regular esta matéria.

Não pode ser ainda esquecido que o banco de horas, mesmo por acordo individual, não significa quaisquer horas de trabalho gratuito adicionais para os trabalhadores.

Com efeito, e não obstante se poder verificar um aumento de duas horas diárias ao período normal de trabalho, com o limite de cinquenta horas semanais e de cento e cinquenta horas anuais, as horas realizadas pelo trabalhador são compensadas em períodos em que trabalha menos horas.

Mais, o acordo entre empregador e trabalhador nesta matéria pode e deve ser realizado no interesse não apenas do empregador mas também do trabalhador.

Por fim, a UGT deve salientar que, ao contrário do que pretendia o Memorando com a Troika, não foi introduzida qualquer outra forma de flexibilização do tempo de trabalho.

1.2. Trabalho suplementar

A Proposta de Lei, na sequência do acordado em sede de concertação social, vem estabelecer que os montantes actualmente pagos por trabalho suplementar ou por trabalho normal prestado em dia feriado, fixados na lei, na negociação colectiva ou contrato de trabalho, são reduzidos em 50%.

Mais, estabelece ainda que, após um período de 2 anos em que serão aplicáveis os montantes legalmente fixados, serão aplicados os valores actuais da negociação colectiva, reduzidos em 50%, e reaberta a possibilidade da negociação colectiva regular estas matérias (artº 7º, nºs 4 e 5 PPL).

Não podemos deixar de salientar ainda que a Proposta de Lei não apenas garante como promove a negociação da matéria do trabalho suplementar durante a suspensão de 2 anos, na medida em que as alterações negociadas nesse período produzirão efeitos após o fim do mesmo.

A Proposta de Lei vai assim ao encontro do previsto no Memorando da Troika no que concerne à eliminação de descansos compensatórios, mas afasta-se claramente do mesmo quanto à imperatividade do regime de retribuição do trabalho suplementar, na medida em que o Memorando pretendia impor a todas as convenções existentes a redução para os montantes

legais do pagamento do trabalho suplementar e trabalho normal em dia feriado, fazendo letra morta da negociação colectiva existente.

Atendendo a que grande parte das convenções colectivas prevêem montantes superiores ao legalmente previsto, haverá um impacto claramente menor para os trabalhadores após o período de 2 anos em que se aplicarão os valores legalmente previstos.

A UGT tem presente que esta alteração operará uma diminuição brutal em sectores em que o trabalho suplementar assume um particular peso, como é o caso do sector dos transportes. Com efeito, o aumento do valor do trabalho suplementar foi, muitas vezes, uma contrapartida da não existência de uma adequada actualização salarial, pelo que subsistem retribuições de baixo valor, muitas vezes ao nível do salário mínimo.

Nesse contexto, a UGT não pode deixar de salientar que, em sede de negociação colectiva, não poderá deixar de ser dada a devida atenção à revisão das tabelas salariais.

2. Despedimentos

2.1. Despedimento por Extinção do Posto de Trabalho

No despedimento por extinção do posto de trabalho, a Proposta de Lei introduz a possibilidade do empregador definir outros critérios que não os actualmente previstos no Código do Trabalho (artº 368º - menor antiguidade no posto de trabalho; menor antiguidade na categoria profissional; classe inferior da mesma categoria profissional; menor antiguidade na empresa), que obrigam à escolha dos trabalhadores mais jovens.

Os critérios escolhidos pelo empregador têm, ainda assim, de ser relevantes e não discriminatórios.

Estas alterações resultam do Memorando da Troika.

A Proposta de Lei, conforme o estabelecido em concertação social, estabelece porém adicionalmente, de forma expressa, a obrigação de consultas e comunicações às estruturas representativas dos trabalhadores, contribuindo para reforçar a protecção do trabalhador.

2.2. Despedimento por Inadaptação

O despedimento por inadaptação existe há muito na nossa legislação, apenas se permitindo agora que venha a operar-se nos casos em que não tenha havido introduzidas modificações no posto de trabalho resultantes de alterações nos processos de fabrico ou de comercialização de que resultem uma redução continuada de produtividade ou de qualidade, avarias repetidas nos meios afetos ao posto de trabalho ou riscos para a segurança e saúde do trabalhador, conforme o previsto no Memorando da Troika.

Deve aliás ser salientado que o despedimento por inadaptação existe desde 1991 na legislação portuguesa, sendo uma forma de despedimento que raramente foi utilizada.

Mais, foram conseguidas salvaguardas importantes para o trabalhador, não previstas no Memorando, as quais são agora consagradas no texto legislativo.

A previsão de mecanismos de reacção do trabalhador, da necessidade de realizar formação antes de qualquer despedimento e de um período para que o trabalhador modifique a sua prestação serão fundamentais para evitar situações de abuso por parte do empregador e para facilitar a prova em Tribunal (artº 375º, nº 2).

Foi ainda alargada a possibilidade de o trabalhador denunciar o contrato de trabalho com manutenção do direito à compensação a partir do momento em que a situação de inadaptação lhe seja comunicada às situações de despedimento por inadaptação de trabalhador afecto a cargo de complexidade técnica, sem que tenha havido modificações no posto de trabalho (art.º 379º n.º 2).

Por fim, não pode ser esquecido que foi afastado o único verdadeiro novo motivo de despedimento que a Troika visava introduzir: o despedimento por objectivos para a generalidade dos trabalhadores.

Mais, verifica-se que, não obstante se permitir agora o despedimento por inadaptação por incumprimento de objectivos para os trabalhadores já hoje abrangidos por este regime, mas sem que haja modificações no posto de trabalho, é ainda salvaguardado que, para esse efeito, os objectivos terão de ser acordados com os trabalhadores após a entrada em vigor da alteração legislativa em análise (artº 5º PPL).

Em suma, não apenas em muitos aspectos se ficou aquém do que consta dos compromissos assumidos perante a Troika, como se conseguiram importantes garantias para os trabalhadores, que evitarão discricionariedade e abusos nos processos de despedimento.

2.3 Compensações por Despedimento

A redução dos montantes das compensações por cessação de contrato de trabalho resulta dos compromissos assinados pelo Estado português com a Troika, tendo sido já implementada a 1ª fase pela Lei nº 53/2011, que reduziu o montante das compensações para os contratos celebrados após 1 de Novembro de 2011.

Para os trabalhadores com contratos celebrados antes dessa data, a Proposta de Lei prevê o alinhamento das compensações com os montantes para os novos trabalhadores (30 para 20 dias), conforme o Memorando (artº 366º e artº 6º PPL).

Mais, e igualmente conforme o previsto no Memorando, a fase de alinhamento das compensações com a média europeia, deverá operar-se apenas a 1 de Novembro de 2012 (artº 6º, nºs 1 e 2 PPL).

Não deve ainda aqui ser esquecido que o acordo tripartido obriga o Governo à realização de um estudo sério sobre a regulação dos aspectos legais relacionados com as compensações, a regulação desta matéria pela negociação colectiva, pelos tribunais e sobre a prática dos vários países, de forma a garantir que o referido alinhamento com a média europeia não se fará apenas, conforme era pretendido, com base numa análise parcelar da realidade desses países. O Governo comprometeu-se a apresentar esse estudo em Março/Abril para discussão com os parceiros sociais, de modo a que a 3ª fase entre em vigor a 1 de Novembro de 2012.

A Proposta de Lei salvaguarda ainda os direitos adquiridos dos trabalhadores com contratos mais antigos, garantindo que não terão nunca uma compensação inferior à que já têm hoje direito.

Com efeito, caso excedam o tecto máximo que agora se fixa, congela a compensação para o futuro. Os que não excedam tal tecto, continuarão a acumular valor de compensação de acordo com as novas regras (a partir de 1 de Novembro de 2012) até o atingir (artº 6º PPL).

Respeita-se assim aquele que sempre foi o entendimento da UGT sobre a condição imposta no Memorando da Troika de não se vir a verificar uma redução de direitos adquiridos.

A UGT não pode ainda deixar aqui de salientar que esta matéria não pode deixar de ser analisada separadamente da criação do Fundo de Compensação, que constituirá uma salvaguarda do pagamento de 50% das compensações ao trabalhador, obstando às situações que hoje se verificam, nas quais os trabalhadores aguardam anos pelas decisões dos Tribunais, sem mesmo assim ver garantido o pagamento das suas compensações.

Nesse quadro, a UGT considera essencial que venha a ser cumprido o compromisso assumido tripartidamente, pelo qual a criação do referido Fundo se deverá realizar de forma alinhada com a redução dos montantes das compensações, devendo estar em funcionamento a 1 de Novembro de 2012 (e não em 2011 como pretendiam o Governo e a Troika).

3. Lay Off

A Proposta de Lei vem dar concretização ao previsto no Acordo Tripartido de 22 de Março de 2011, que o Memorando de Entendimento acolheu e o Compromisso para o Crescimento, Competitividade e Emprego reproduziu na íntegra.

Introduz-se uma flexibilização do regime da redução temporária do período normal de trabalho ou suspensão do contrato de trabalho (redução de prazos, agilização do procedimento de prorrogação...), a qual tem como contrapartida um reforço dos direitos de informação e

consulta das estruturas representativas dos trabalhadores, nomeadamente sobre os documentos financeiros e contabilísticos que sustentam a alegação de situação de crise empresarial (artº 299º).

As propostas potenciam assim uma mais efectiva intervenção das estruturas representativas dos trabalhadores e garantem a manutenção da condição essencial de que o lay off é utilizado apenas quando necessário para assegurar a viabilidade da empresa e a manutenção dos postos de trabalho.

4. Negociação Colectiva

A Proposta de Lei vem dar concretização ao previsto no Compromisso, o qual retoma o acordado no Acordo Tripartido de 22 de Março de 2011, relativamente à possibilidade de os contratos colectivos de trabalho sectoriais preverem matérias que outras estruturas sindicais ou outras estruturas representativas dos trabalhadores podem negociar ao nível da empresa (descentralização organizada), conforme o previsto no Memorando.

São assim afastadas medidas que teriam um efeito extremamente negativo para a negociação colectiva e de grande desregulação das relações de trabalho, quer propostas pelo Governo quer constantes do Memorando da Troika.

Desde logo, não consta desta Proposta de Lei a abertura da negociação colectiva às comissões de trabalhadores em empresas de qualquer dimensão, que o Governo pretendia, tendo sido fixado uma dimensão mínima da empresa de 150 trabalhadores (artº 491º, nº 3) para que tal se possa verificar.

Mais, foi afastada a possibilidade de redução da sobrevigência das convenções colectivas pretendida pelo Memorando, matéria que não consta da presente Proposta de Lei e que não poderá ser introduzida no futuro sem prévio acordo dos subscritores do Compromisso para o Crescimento, Competitividade e Emprego, conforme a cláusula de salvaguarda introduzida no final do mesmo.

O Memorando da Troika foi ainda afastado na matéria da definição de critérios para emissão de portarias de extensão, a qual fica igualmente excluída de alterações futuras, salvo acordo prévio dos Parceiros Sociais.

Pelo contrário, conseguiu-se, no referido acordo tripartido, um compromisso sério do Governo de dinamização da negociação colectiva no sector privado, público e empresarial do Estado e de uma utilização adequada dos mecanismos administrativos ao seu dispor, pondo fim a situações de bloqueio que se vinham verificando, o que permitirá dar um novo dinamismo à negociação colectiva.

Por fim, a UGT não pode deixar de alertar para o que se nos afigura ser um lapso. Com efeito, verificamos que, ao ser introduzido o dever de informação sobre a identificação do fundo de compensação do trabalho (alínea l) do nº 3 do artº 106º), se revoga o dever de informação ao trabalhador sobre o instrumento de regulamentação colectiva de trabalho que lhe é aplicável, caso exista.

A existência de tal dever afigura-se-nos manifestamente importante, na medida em que garante o acesso do trabalhador ao conjunto de direitos e deveres que lhe são convencionalmente aplicáveis, pelo que o mesmo deverá ser mantido e introduzir-se o dever de informação sobre o fundo de compensação na alínea m) do nº 3 do artº 106º.

5. Férias, feriados e pontes

As matérias das férias, feriados e pontes não resultam dos compromissos constantes do Memorando da Troika.

No entanto, não pode deixar de ser levado em consideração que estas medidas haviam já sido anunciadas pelo Governo, o qual, na ausência de um qualquer acordo tripartido, procederá à sua implementação.

A aceitação pela UGT das alterações legislativas em análise, constitui assim, num quadro de equilíbrio tripartido, uma contrapartida clara, pela qual o Governo se bateu, da retirada da proposta de lei que aumentaria o período normal de trabalho em meia hora, então na Assembleia da República, a qual teria efeitos manifestamente mais perversos para os trabalhadores.

5.1. Férias

A majoração das férias em até 3 dias em função da assiduidade do trabalhador, prevista no nº 3 do artº 238º, foi introduzida pelo Código do Trabalho de 2003 sem que tenha existido qualquer proposta ou reivindicação dos sindicatos.

Ainda assim, e face à proposta inicial do Governo de eliminar as majorações das férias em todos os contratos de trabalho e em todas as convenções colectivas de trabalho, o acordo tripartido de 18 de Janeiro de 2012 prevê, e agora a Proposta de Lei estabelece, que a redução da majoração apenas terá efeitos sobre os contratos e convenções colectivas que tenham introduzido majorações após 2003 e, mesmo nessas, não atingindo a parte das majorações que exceda os 3 dias (artº 7º, nº 3 PPL). É assim manifestamente mais favorável que o regime inicialmente avançado pelo Governo.

A Proposta de Lei vem ainda esclarecer a forma como a contagem dos dias de férias se realizará nos casos em que os dias de descanso semanal coincidem com dias úteis, dirimindo algumas questões práticas que se têm colocado.

5.2. Feriados, Pontes e Faltas

A legislação em vigor permite já o encerramento da empresa para férias nos casos de pontes no período entre 1 de Maio e 31 de Outubro (artº 242º), tendo apenas sido alargado o período em que tal se pode verificar. Tal abrangerá conseqüentemente um número muito reduzido de pontes.

Nos casos em que se verifique o encerramento, a compensação será feita mediante desconto no período de férias ou mediante compensação futura pelo trabalhador.

São porém introduzidas salvaguardas importantes, pelas quais a UGT se bateu e que são agora consagradas na Proposta de Lei em apreço.

O empregador não pode determinar o encerramento aleatoriamente ou comunicá-lo em qualquer momento, devendo fazê-lo até 15 de Dezembro do ano anterior, o que permitirá ao trabalhador o gozo das pontes de forma programada e com uma mais eficaz conciliação entre a vida familiar e profissional (artº 242º, nº 3).

Não é ainda excluída a possibilidade dos trabalhadores acordarem com o empregador a forma como a compensação entre pontes e férias se fará (ex. será possível trocar todas as pontes por um número inferior de dias de férias), podendo a compensação ser feita ainda em tempo de trabalho (alínea g) do nº 3 do artº 226º).

A UGT não pode ainda deixar de salientar que a análise do regime legal agora proposto não estará completa sem que se esclareça que foi assegurado o compromisso do Governo de que não poderá deslocar os feriados para a 2ª feira seguinte, como a lei actual permite e o Governo havia já adiantado como possibilidade, garantindo assim que as pontes continuarão a poder realizar-se.

No que concerne aos feriados, e tendo sido há muito anunciada a intenção de “cortar” 2 feriados civis e 2 religiosos, o Compromisso para o Crescimento, Competitividade e Emprego veio estabelecer somente que tal corte poderia ser de 3 ou 4 feriados, não especificando quais os feriados a ser eliminados.

A UGT mantém as suas reservas quanto à redução do número de feriados, devendo deixar claro que não se encontra vinculada às opções do Governo no que concerne às datas propostas no artº 234º.

Por fim, e no que se refere ao regime de faltas, a Proposta de Lei (artº 256º, nº 3) reintroduz um regime que já vigorou entre 1976 e 2003, pelo qual a falta injustificada a um ou meio período normal de trabalho diário imediatamente anterior ou posterior a dia de descanso ou a feriado implica a perda de retribuição relativamente aos dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores.

Não deve aqui ser esquecido que estamos perante casos de faltas injustificadas, sendo que a comunicação de faltas, para efeitos de poder ser considerada como justificada, deve ser feita pelo trabalhador até 5 dias antes da mesma ou, em caso de impossibilidade, assim que possível (253º).

6. Formas de Prestação de Trabalho

6.1 Contratos de Muito Curta Duração

A legislação actual prevê que os contratos de duração para actividade sazonal agrícola ou evento turístico de duração não superior a uma semana não necessitam de forma escrita, não podendo o total de contratos para o mesmo empregador exceder os 60 dias por ano.

A Proposta de Lei, na sequência dos equilíbrios obtidos no Compromisso de 18 de Janeiro de 2012, vem dispensar a forma escrita para as mesmas situações quando a actividade sazonal agrícola ou evento turístico não exceder 15 dias e permitir tal prestação em até 70 dias por ano (artº 142º).

Deve salientar-se que os contratos já eram possíveis por períodos superiores a uma semana, apenas se vindo introduzir a dispensa de forma escrita num período mais alargado e sem que se ponha em causa a obrigatoriedade de comunicação do contrato à segurança social, pela qual se garante uma efectiva segurança ao trabalhador.

6.2. Comissão de Serviço

A Proposta de Lei vem introduzir a possibilidade, e apenas por negociação colectiva, de outras funções de chefia actualmente não abrangidas (hoje aplica-se já às chefias dependentes da administração ou da direcção) poderem exercer funções em comissão de serviço (artº 161º).

Tal possibilidade alarga o âmbito da negociação colectiva e apenas se aplica a novas chefias, obstando assim claramente a que sejam prejudicados trabalhadores aos quais, pela lei actual, não era previsível que tal regime se pudesse aplicar (artº 4º PPL).

7. Comunicações à Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT)

Na sequência do acordado no Compromisso tripartido de 18 de Janeiro, a Proposta de Lei vem suprimir ou aligeirar um conjunto de obrigações de comunicação por parte das empresas à ACT: envio do regulamento de empresa (artº 99º), comunicações antes do início da atividade da empresa ou em caso de alteração (artº 127º, nº 4); deferimento tácito do requerimento de redução ou exclusão do intervalo de descanso (artº 213º, nº 4), envio do mapa de horário de trabalho (artº 216º, nº 3), envio do acordo de isenção de horário (artº 218º, nº 3).

A supressão das suprarreferidas comunicações é realizada na medida em que a informação pode ser obtida pela ACT por outros meios ou mediante queixa/denúncia do trabalhador.

Não podemos deixar de salientar que a UGT se opôs à proposta do Governo que não cumpria tal condição, a de supressão das comunicações nos casos de trabalho no domicílio, que agravaria a já particular desprotecção destes trabalhadores, bem como garantiu a inclusão, no referido Compromisso tripartido, da matéria do reforço da fiscalização pela ACT.

8. Novas Matérias

O Código do Trabalho de 2009 veio introduzir um mecanismo de apreciação da legalidade das cláusulas constantes de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho em matérias de igualdade e não discriminação.

No exercício de tal competência, conferida à CITE - Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, sempre que se verifique a existência de cláusulas discriminatórias, a apreciação fundamentada da legalidade é remetida ao Ministério Público, o qual, concordando com tal apreciação, determina a nulidade da cláusula.

Assim, vêm-se verificando casos em que tal nulidade foi determinada, provocando vazios e desequilíbrios no conteúdo das convenções colectivas, os quais se nos afiguram indesejáveis, sobretudo numa matéria importante para a protecção de trabalhadores e trabalhadoras e para uma mais efectiva conciliação entre a vida familiar, profissional e pessoal como é a da igualdade de oportunidades.

Não obstante esta matéria não ter sido objecto de qualquer discussão em sede de concertação social, parece-nos que importaria introduzir um mecanismo que não apenas obste aos efeitos indesejáveis já assinalados, colocando a negociação colectiva em causa, como privilegie essa mesma negociação e a autonomia das partes celebrantes dos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho.

Nesse contexto, a UGT entende que seria necessário um aperfeiçoamento deste regime, pelo qual se deveria, desde logo, garantir a audiência das partes subscritoras do instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, designadamente nos termos previstos no artº 100º do Código do Procedimento Administrativo, de forma a esclarecer nomeadamente qual o espírito que presidiu à cláusula ou cláusulas em análise.

Mais, e após tal audiência, e a manter-se a convicção de que tal disposição tem carácter discriminatório, deveria ser dado às partes um período razoável para que as mesmas procedessem à respectiva alteração, privilegiando assim a negociação e a vontade daquelas.

Apenas findo tal prazo sem que tal alteração se verifique, o serviço competente (CITE) procederia então ao envio para o Ministério Público.

A UGT propõe:

Apreciação relativa à igualdade e não discriminação

1 — *No prazo de 30 dias a contar da publicação de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho negocial ou decisão arbitral em processo de arbitragem obrigatória ou necessária, o serviço competente do ministério responsável pela área laboral procede à apreciação fundamentada da legalidade das suas disposições em matéria de igualdade e não discriminação e, caso **entenda existirem existam** disposições discriminatórias, **procede à audiência dos interessados prevista no artigo 100º do Código do Procedimento Administrativo.** ~~envia a apreciação ao magistrado do Ministério Público junto do tribunal competente.~~*

2 — *Se, após a audiência dos interessados, mantiver a sua convicção sobre a existência de disposições discriminatórias, o serviço competente do ministério responsável pela área laboral notifica os intervenientes nos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho que contenham aquelas disposições para, em 60 dias, procederem às respetivas alterações.*

3 — *Caso tais alterações não se verifiquem no prazo referido no número anterior, o serviço competente do ministério responsável pela área laboral envia a sua apreciação ao magistrado do Ministério Público junto do tribunal competente.*

4 — *[anterior nº 2]*

5 — *[anterior nº 3]*

6 — *[anterior nº 4]*

EM CONCLUSÃO:

O Acordo Tripartido celebrado a 18 de Janeiro de 2011 promove medidas de crescimento e emprego e de combate à desregulação laboral.

A negociação de um Acordo Tripartido implica sempre compromissos, devendo ser vantajoso para as partes que o subscrevem e para a defesa dos interesses que lhes compete defender.

Na análise da UGT, este Acordo traduz vantagens para os trabalhadores, face às mudanças incluídas no Memorando com a Troika, que é um compromisso internacional que vincula o Governo e a clara maioria da Assembleia da República (PSD, CDS e PS).

Além de medidas importantes nas áreas do Crescimento e do Emprego, são de destacar, em matéria de legislação laboral, os seguintes resultados:

- Evitou-se a flexibilização dos despedimentos, incluindo a introdução de um novo motivo de despedimento;
- Impediu-se que fosse posto em causa o direito à negociação colectiva, com consequências profundamente negativas na atividade sindical;

- Travou-se a desregulação laboral;
- Derrotou-se o aumento de trabalho da meia hora e a consequente desregulação do tempo de trabalho e conflitualidade social que daí resultaria.

A UGT reconhece que não conseguiu introduzir neste acordo tripartido e em matéria de legislação laboral todas as alterações que gostaria, sendo claras as cedências que tiveram de ser realizadas, desde logo a aceitação em discutir as medidas laborais constantes do Memorando da Troika ou a aceitação da redução dos feriados, a anulação da majoração das férias.

Como é evidente, as Confederações Patronais também fizeram fortes cedências, quer relativamente às suas propostas, quer no recuo face ao conteúdo do Memorando e às pretensões desreguladoras do Governo.

Estamos conscientes que esta alteração legislativa não introduz, na maior parte das matérias, melhorias face à legislação actual. No entanto, com este acordo, a UGT conseguiu introduzir melhorias na generalidade das medidas laborais do Memorando da Troika, conforme se verificou na análise realizada do texto da Proposta de Lei.

Em caso algum há medidas piores do que as constantes no Memorando.

Mais, foram afastadas algumas medidas constantes daquele, na medida em que o Governo aceitou a proposta da UGT de inclusão de uma cláusula de que não haverá alterações na legislação laboral que não sejam acordadas tripartidamente.

Face ao exposto, perante um acordo tripartido globalmente positivo para os trabalhadores e atendendo às condicionantes com que o País se confronta, bem como a que a Proposta de Lei respeita na generalidade o referido acordo tripartido, a UGT nada tem a observar quanto às alterações apresentadas.

05-03-2012