



PARECER DA UGT

SOBRE A PROPOSTA DE LEI Nº 136/XIII – ALTERA O CÓDIGO DO TRABALHO, E RESPECTIVA REGULAMENTAÇÃO, E O CÓDIGO DOS REGIMES CONTRIBUTIVOS DO SISTEMA PREVIDENCIAL DE SEGURANÇA SOCIAL

I. OS ANTECEDENTES DAS ALTERAÇÕES LEGISLATIVAS

O Memorando de Entendimento com a Troika e as demais medidas impostas durante o período de ajustamento vieram introduzir um conjunto de alterações em matéria de legislação laboral e de protecção social com efeitos gravosos para os trabalhadores, mediante uma redução de direitos em áreas importantes – despedimentos, contratação colectiva, tempo de trabalho, prestações sociais – e que tiveram como principal objectivo a redução dos custos de trabalho.

Não obstante o Compromisso para o Crescimento, Competitividade e Emprego – acordo tripartido celebrado em sede de concertação social em 2012 - ter minimizado e evitado efeitos negativos de muitas das medidas propostas pela Troika e pelo anterior Governo (aumento do período normal de trabalho em meia-hora, liberalização dos despedimentos resultante da generalização do despedimento por incumprimento de objectivos, perda de direitos adquiridos nas compensações por despedimento, retirada do poder dos sindicatos na negociação colectiva), no quadro de um acordo global que continha medidas de promoção do crescimento e do emprego, a imposição de muitas das medidas constantes do Memorando de Entendimento não deixou de agravar alguns profundos desequilíbrios da regulação do nosso mercado de trabalho.

Nesse contexto, a UGT sempre teve o entendimento de que muitas das alterações introduzidas no nosso ordenamento jurídico não poderiam deixar de ter um carácter meramente transitório, defendendo a necessidade de proceder a ajustamentos para corrigir algumas das situações de flagrante injustiça que foram criadas e para remover insustentáveis bloqueios ao normal decurso das relações laborais, como os que se verificaram relativamente à negociação colectiva.

Mais se diga que tal posição saiu reforçada com os profundos desequilíbrios de implementação do acordo tripartido, a qual deu prioridade e se centrou, em primeira linha, nas alterações à legislação laboral.

O importante diagnóstico que constituiu o Livro Verde sobre as Relações Laborais 2016 (LVRL), publicado pelo Governo em Dezembro de 2016, apenas veio confirmar mais uma vez o que a UGT há muito afirmava, deixando claro que os problemas estruturais do nosso mercado de trabalho se mantinham e exigiam uma intervenção correctiva.

Com efeito, verificou-se nomeadamente que a redução dos direitos dos trabalhadores permanentes não contribuiu para inverter a lógica de recurso abusivo à contratação precária, a qual retomou rapidamente níveis superiores ao do período pré-crise, ou que as medidas assumidas em matéria de negociação colectiva (obstáculos à emissão de portarias de extensão, individualização da regulação de certos aspectos da relação de trabalho) tiveram impactos negativos nos processos negociais, verificando-se uma redução do número de convenções celebradas e do número de trabalhadores abrangidos anualmente pela normal dinâmica da negociação colectiva.

Devendo assinalar-se como positivos os esforços entretanto já realizados no sentido de reverter alguns dos efeitos gravosos do Memorando de Entendimento, nomeadamente no seio da concertação social, como se verificou com a revisão do quadro de emissão de portarias de extensão ou mesmo com o reforço da protecção social dos trabalhadores independentes, importava ir mais longe e dar uma resposta incisiva aos problemas mais prementes com que se debate o nosso mercado de trabalho.

II. O ACORDO TRIPARTIDO “COMBATER A PRECARIIDADE E REDUZIR A SEGMENTAÇÃO LABORAL E PROMOVER UM MAIOR DINAMISMO DA NEGOCIAÇÃO COLECTIVA”

O lançamento do LVRL e os dados dele constantes deixaram claro que as discussões em sede de concertação social deveriam assumir como prioritárias duas matérias estruturantes para as relações laborais: o combate à precariedade e a dinamização da negociação colectiva.

Com efeito, verificou-se que, conforme já referimos, as medidas assumidas durante o período da Troika não tiveram qualquer contributo para a redução da precariedade legal ou para o combate à precariedade ilegal e abusiva, constatando-se que, com o aumento do ritmo do crescimento e da criação de emprego, a contratação precária assumiu uma forte preponderância (chegou a atingir

80% da nova contratação) e que o seu nível tenderia a situar-se perto dos insustentáveis níveis pré-crise.

Portugal continuou a apresentar o 3º nível de precariedade mais elevado da União Europeia, valor que encontra fundamento não apenas numa legislação excessivamente permissiva no recurso a tais formas de contratação mas igualmente num recurso abusivo às mesmas por parte das entidades empregadoras.

Tal contexto, e sendo conhecidos os efeitos negativos de uma excessiva segmentação do mercado de trabalho (salários mais baixos, maior risco de pobreza, menor natalidade, menores níveis de qualificações, menor sustentabilidade da segurança social, impossibilidade de concretização de projectos de vida profissional, familiar e pessoal e riscos de emigração de jovens altamente qualificados), tornavam urgente e prioritária uma intervenção integrada e transversal que permita inverter a tendência que há muito se verifica no nosso País e associar à criação de emprego a promoção da sua qualidade.

Por outro lado, não podia deixar de ser considerada uma prioridade a dinamização da negociação colectiva, atento a relevância ímpar que tem na regulação das relações de trabalho e da sua adequação às realidades específicas dos trabalhadores, dos sectores e das empresas, a qual, apesar de se constatar uma recuperação desde 2014, continua longe de atingir os valores do passado.

O número de convenções celebradas anualmente e o número de trabalhadores abrangidos pelas renovações anuais dos instrumentos de regulamentação colectiva, bem como a tendência para uma diminuição sustentada (e apenas aparentemente pouco relevante) do total de trabalhadores cobertos pela negociação colectiva, são inegáveis e demonstram a necessidade de um novo quadro regulamentar que reequilibre das posições das partes nos processos negociais, que não se revele premiado de quem não tem real vontade negocial e garanta uma mais eficaz intervenção da administração do trabalho, salvaguardando nomeadamente a existência de indesejáveis vazios negociais.

As posições da UGT em ambas as matérias sempre foram claras e há muito que são conhecidas, tendo sido reafirmadas ao longo de todo o processo negocial em sede de concertação social.

Em matéria de precariedade, a UGT sempre defendeu a necessidade de uma estratégia integrada e transversal, que optasse por uma lógica que afrontasse directamente o problema da segmentação do mercado de trabalho, por via de uma redução da precariedade legal, do combate firme à precariedade abusiva e que reforçasse a protecção dos trabalhadores com vínculos atípicos.

A redução da duração máxima dos contratos a termo e dos contratos de trabalho temporário, a eliminação ou limitação de motivos justificativos da celebração de contratos precários que não correspondam a necessidades temporárias das empresas, o reforço da protecção social dos trabalhadores independentes, a criação de regras limitadoras da rotatividade abusiva entre formas contratuais e entre empregadores, a concentração de apoios à criação de emprego permanente e a intensificação da actividade dos serviços inspectivos – sobretudo da ACT – são reivindicações de longa data da UGT.

Em matéria de negociação colectiva, a UGT há muito que vem defendendo a necessidade de introdução de alterações ao nosso ordenamento jurídico que garantissem um maior equilíbrio das partes nos processos negociais e um reforço das matérias que deveriam ser reguladas, em primeira linha, por instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho.

Nesse sentido, sempre defendemos a necessidade de reforçar o leque de matérias que constituem um mínimo legal para a negociação, a necessidade de pôr termo a uma caducidade que se possa verificar por mera vontade de uma das partes e mero decurso do tempo, a necessidade de criar um espaço acrescido de intervenção da negociação colectiva em matérias cuja regulação por esta via deve ser privilegiada (como a organização do tempo de trabalho) e o reforço dos direitos dos trabalhadores em caso de caducidade de convenção colectiva.

Devemos frisar que, também nesta matéria, o Acordo tripartido “Combater a precariedade e reduzir a Segmentação Laboral e promover um maior dinamismo da Negociação Colectiva” veio dar resposta a muitas das posições assumidas pela UGT, encontrando-se espelhadas nos consensos assumidos pelos parceiros sociais.

A UGT deve reconhecer que considera que teria sido importante e desejável ir mais longe.

Em matéria de precariedade, e a título exemplificativo, não foi possível afrontar um dos principais fundamentos de contratação abusiva no nosso País, o acréscimo excepcional de actividade, o qual,

sendo o motivo por excelência que deveria justificar a celebração de contratos precários, não deixa de ser dificilmente aferível pelas entidades inspectivas e tem uma duração máxima, mesmo com as alterações agora introduzidas, excessiva.

No que concerne à negociação colectiva, e registando-se como muito significativo o avanço registado com a necessidade de fundamentação da denúncia com vista à caducidade de uma convenção, que irá decerto contribuir para a moralização da utilização desta figura e para um maior equilíbrio das partes nos processos negociais, consideramos que teria sido importante que essa fundamentação fosse objecto de uma apreciação que não se cingisse a uma arbitragem e a uma mediação que não têm como efeito obstar à verificação da caducidade.

No entanto, a UGT considera que as alterações preconizadas no Acordo constituem um passo fundamental para, nomeadamente por via das alterações à legislação laboral, contribuir para uma alteração de paradigma naquelas duas áreas centrais do mercado de trabalho, para a sua mais adequada regulação e para um reforço indubitável dos direitos dos trabalhadores.

Mais se diga que tal se revela tão mais importante se considerarmos que o Acordo tripartido celebrado não se cinge a alterações à legislação laboral, antes realizando uma abordagem integrada na intervenção quanto à precariedade e à negociação colectiva, prevendo alterações em matérias como as políticas activas de emprego, acesso a protecção social e o reforço da administração do trabalho (DGERT E ACT), contribuindo potencialmente para o reforço da efectividade da lei, área em que Portugal é particularmente deficitário.

Tais medidas encontram-se aliás já espelhadas na Resolução do Conselho de Ministros nº 72/2018, que aprova o “Programa de Ação para combater a Precariedade e promover a Negociação Colectiva”.

Face a tudo o exposto, a UGT não pode deixar de concluir que, na sua globalidade, estamos perante um acordo tripartido extremamente positivo, com medidas que contribuirão indubitavelmente para a construção de um mercado de trabalho mais dinâmico e mais justo, e que constitui um sinal claro e um passo fundamental para, num clima de paz e coesão sociais, a reversão de uma tendência – que imperou durante a crise – de ganhos de competitividade à custa da redução dos custos do trabalho e dos direitos dos trabalhadores.

A posição da UGT relativamente ao acordo tripartido celebrado ficou bem patente na Resolução aprovada por unanimidade no Secretariado Nacional de 20 de Junho de 2018 e que abaixo transcrevemos:

“Este é um acordo importante para os trabalhadores, na medida em que contém um conjunto de medidas fulcrais para afrontar os principais problemas do nosso mercado de trabalho e para reverter algumas das injustificadas alterações que foram assumidas durante o período da crise, garantindo condições acrescidas para que o caminho do crescimento possa ser mais justo e inclusivo, com uma mais efectiva regulação das condições de vida e de trabalho e com emprego de qualidade.

Este é um acordo importante para o País, na medida em que garante que as alterações preconizadas se poderão realizar num sempre desejável clima de estabilidade, paz e coesão sociais.

A UGT apela agora a todos os responsáveis políticos, nomeadamente em sede parlamentar, e sobretudo aqueles que têm na sua matriz o respeito pelo diálogo social, para que reconheçam, valorizem e viabilizem os consensos obtidos em sede de concertação social, no pleno respeito pela legitimidade dos parceiros sociais e do papel que estes podem e devem ter, especialmente quando estão em causa matérias que a eles, em primeira linha, dizem respeito.”

III. A PROPOSTA DE LEI

1. APRECIÇÃO NA GENERALIDADE

A Proposta de Lei nº 136/XIII, apresentada pelo Governo na sequência do Acordo Tripartido “Combater a precariedade e reduzir a Segmentação Laboral e promover um maior dinamismo da Negociação Colectiva” e da aprovação do respectivo Programa de Acção por via da Resolução do Conselho de Ministros nº 72/2018, vem dar concretização às medidas daqueles constantes que se traduzem em alterações à legislação laboral e em matéria de protecção social.

A UGT considera que as propostas de alteração apresentadas respeitam, na generalidade, a letra e o espírito dos compromissos assumidos pelo Governo com os Parceiros Sociais, merecendo, atentos os equilíbrios atingidos, a nossa não objecção e mesmo a nossa concordância.

Conforme já salientámos, medidas como a redução da duração máxima dos contratos a termo e das suas renovações, a limitação dos motivos justificativos da sua celebração, a maior segurança jurídica conferida ao regime, a penalização das empresas com elevadas taxas de rotatividade de trabalhadores precários, a introdução de limites à renovação de contratos temporários e o reforço da responsabilidade das empresas utilizadoras, a aplicação desde o primeiro dia de contrato de trabalho temporário da contratação colectiva aplicável aos demais trabalhadores, contribuirão para o que sempre se nos afiguraram ser os objectivos prioritários em matéria de precariedade: redução da precariedade legal, combate à precariedade ilegal e reforço da protecção social dos trabalhadores atípicos.

Por outro lado, o reforço das matérias estabelecidas como mínimo para a negociação colectiva (com a inclusão do pagamento do trabalho suplementar, obstando à sua utilização pelos empregadores como “moeda de troca” para a redução de outros direitos constantes das convenções), o maior equilíbrio de forças no processo negocial (pela fundamentação da denúncia, pela apreciação realizada num novo momento por um tribunal arbitral) e o alargamento dos efeitos que revertem para a esfera do contrato individual de trabalho em caso de caducidade de convenção colectiva (em áreas estruturantes para as condições de trabalho e para responder a desafios de política pública, como a segurança e saúde no trabalho e a parentalidade), são avanços que se nos afiguram centrais para lograr conseguir um reforço dos direitos salvaguardados aos trabalhadores, um maior equilíbrio negocial entre as partes e um maior dinamismo da negociação colectiva.

No entanto, devemos salientar que algumas das propostas em análise carecem ainda de aperfeiçoamento – nomeadamente o regime estabelecido para o banco de horas por acordo de grupo – e outras, pela sua maior sensibilidade – como o alargamento do período experimental ou as alterações aos regimes dos contratos intermitentes e de muito curta duração -, não deixam de ser merecedoras de uma reflexão adicional sobre a sua introdução.

2. APRECIÇÃO NA ESPECIALIDADE

2.1. ALTERAÇÕES AO CÓDIGO DO TRABALHO

Artigo 112º - Duração do período experimental

O alargamento do período experimental para trabalhadores à procura de primeiro emprego e desempregados de longa duração, que a proposta preconiza, constitui uma medida que visa promover, num quadro de eliminação da possibilidade de contratação a termo destes trabalhadores simplesmente por terem aquele estatuto, a sua contratação permanente.

A UGT tem presente que o alargamento do período experimental não deixa de ter implicações de carácter constitucional (veja-se o Acórdão do TC nº 632/2008), mas temos presente que as condições deste alargamento são bem diversas das de propostas apresentadas no passado.

Em primeiro lugar, e numa apreciação da proporcionalidade em sentido estrito desta medida, não poderá deixar de ser considerado que a mesma não se verifica para a generalidade dos trabalhadores ou mesmo para a generalidade daqueles trabalhadores, muito dos quais, atentas as funções que irão desempenhar, estarão já sujeitos a um período experimental alargado, bem como que a redução do período de 180 dias não deixa de ser reduzida por um novo motivo, a realização de anterior estágio.

Por outro lado, a reduzida experiência e o afastamento do mercado de trabalho serão condições objectivas que poderão eventualmente fundamentar um período experimental mais alargado nestas situações.

Por fim, e num quadro que extrapola porventura a análise constitucional, a UGT deve sublinhar que, numa apreciação global das medidas respeitantes aos trabalhadores à procura de primeiro emprego e desempregados de longa duração, se nos afigura ser uma solução mais benéfica que a continuação da admissão destes trabalhadores por via de contrato a termo, independentemente da existência de uma qualquer necessidade temporária do empregador, na medida em que o trabalhador é contratado sem termo, o que, prática, vem garantir uma real excepcionalidade da contratação precária e reforçar a segurança no emprego.

A UGT deve porém alertar para o facto de que uma medida desta natureza exigirá porventura a introdução de salvaguardas que obstem ao recurso abusivo à cessação do contrato de trabalho

durante o período experimental, de forma a evitar na prática a criação de uma nova “modalidade” de rotatividade de trabalhadores.

Nesse sentido, consideramos importante que seja ponderada uma efectiva e adequada articulação desta norma com regras limitativas da sucessão de contratos para um mesmo posto de trabalho e com a aplicação da nova contribuição adicional por rotatividade excessiva.

Artigo 139º - Regime do termo resolutivo

A UGT sempre defendeu a necessidade de promover, por via legislativa, espaços de regulação por via da negociação colectiva.

No entanto, tais espaços de regulação não podem deixar de conhecer limitações, nomeadamente em virtude da necessidade de imposição de regras de segurança jurídica em matérias centrais para a regulação do mercado de trabalho e para a protecção dos trabalhadores.

Num quadro em que a presente proposta de lei opera um conjunto de alterações que vêm restringir a possibilidade de contratação a termo, atenta a situação gravosa de abuso da contratação precária no nosso País, a UGT não tem objecção à imposição de uma lógica de imperatividade absoluta do regime da contratação a termo.

A UGT deve porém considerar como negativa a exclusão dessa lógica no que concerne ao Artº 145º (Preferência na admissão), na medida em que o regime existente, em conjugação com outras medidas agora propostas, se reveste de um carácter fundamental para obstar a uma indesejada rotatividade de trabalhadores num mesmo posto de trabalho.

Artigo 142º - Casos especiais de contratos de muito curta duração

A proposta de lei agora apresentada vem introduzir um alargamento das actividades que podem constituir fundamento para a celebração de contrato de muito curta duração e da duração da actividade e total de tais contratos.

Atenta a globalidade da proposta legislativa, com propostas – que já assinalámos – de redução das duração e motivos que podem fundamentar a contratação precária, bem como a não subversão da lógica, que deve sempre imperar, de fazer depender a contratação precária da existência de uma necessidade temporária do empregador e o facto do alargamento preconizado poder potencialmente obstar ao recurso (que hoje se verifica) a outras formas de contratação ainda mais

precárias (como o trabalho temporário ou mesmo a prestação de serviço), a UGT manifesta a sua não objecção à proposta apresentada.

Artigo 159º - Período de prestação de trabalho (trabalho intermitente)

A alteração ao presente artigo vem introduzir alterações aos períodos em que se pode verificar a prestação de trabalho nos contratos de trabalho intermitente, alargando o período total anual e reduzindo a duração dos períodos parcelares de prestação de trabalho daqueles contratos.

A UGT não tem objecções a esta proposta, a qual, de forma articulada com outras alterações legislativas preconizadas, poderá potenciar a maior utilização desta forma de contratação, a qual, não deve ser esquecido, se trata de contratação de trabalhadores sem termo.

Artigo 181º - Forma e conteúdo do contrato de trabalho temporário

A UGT considera extremamente relevante que, no quadro das alterações preconizadas para o regime do contrato de trabalho temporário, se venha, em linha com o que sempre defendemos, alargar o conteúdo daqueles contratos e, nomeadamente, sobre o aspecto fundamental que justifica a sua celebração: o contrato de utilização de utilização de trabalho temporário.

Não deixando de concordar, em linha com o que está previsto no acordo tripartido celebrado em sede de concertação social, que a informação a constar do contrato deve respeitar “conteúdos confidenciais previstos no Código do Trabalho”, a UGT entende porém que devem ser garantidas condições para que tal alteração não seja esvaziada de conteúdo prático.

Assim, defendemos que, caso o empregador utilize a salvaguarda de informações confidenciais como motivo para obstar, de forma injustificada, a uma fundamentação adequada do contrato de trabalho temporário, tal deverá ser considerado como uma contra-ordenação muito grave.

Artigo 208º-B – Banco de horas grupal

A UGT sempre defendeu a necessidade de reversão de muitas das medidas impostas durante o período da Troika, nomeadamente aquelas que potenciavam uma maior individualização da relação de trabalho e o não privilégio da negociação colectiva enquanto instrumento fundamental para a regulação mais efectiva e adequada de aspectos centrais da relação de trabalho, como a organização do tempo de trabalho.

Nesse sentido, a UGT considera positiva a eliminação do banco de horas individual e a introdução de um banco de horas fundado em acordo de grupo, conforme há muito estava preconizado no programa do Governo.

Este novo banco de horas vem, pelos factos de se exigir a manifestação de vontade de todos os trabalhadores, de garantir o envolvimento dos representantes dos trabalhadores e mesmo da ACT, de estabelecer a sua limitação no tempo e a possibilidade de oposição ao fim de um período mínimo de aplicação, garantir que a pressão das entidades empregadoras sobre os trabalhadores seja menor e, conseqüentemente, a aceitação deste regime de tempo de trabalho seja real e efectiva.

A UGT considera porém que o regime estabelecido no presente artigo carece de aperfeiçoamentos vários.

Desde logo, não compreendemos a omissão, no nº 4, de uma informação que se nos afigura ser regulada no projecto de regime da banco de horas: a data de início da sua aplicação.

Tal aspecto apenas se nos afigura poder ser omisso nesta fase no que concerne às microempresas, cuja “dependência” da ACT para a realização do referendo poderá obstar à sua definição imediata.

A UGT deve ainda alertar para o facto de o nº 10 do artigo em análise não respeitar integralmente os compromissos do Governo com os parceiros sociais, assumidos no Acordo “Combater a precariedade e reduzir a Segmentação Laboral e promover um maior dinamismo da Negociação Colectiva”.

Com efeito, o referido Acordo prevê que *“O regime de banco de horas implementado nesta modalidade será válido pelo período máximo de quatro anos, podendo, ainda assim, 1/3 dos trabalhadores abrangidos solicitar a realização de nova consulta, decorrido metade do período estabelecido”*.

Ora a proposta em apreço vem apenas estabelecer tal possibilidade de nova consulta ao fim de dois anos de aplicação, devendo ser alterado em conformidade, estabelecendo que *“a aplicação do regime do banco de horas cessa se, decorrido metade do período de aplicação, um terço dos trabalhadores abrangidos solicitar ao empregador novo referendo (...)”*.

Artigo 497º - Escolha de convenção aplicável

A UGT manifesta a sua concordância com a proposta de alteração ao regime de adesão individual de trabalhadores não filiados a convenções colectivas, na medida em que, garantindo a liberdade sindical negativa e potenciando a maior cobertura dos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, não deixa, ainda assim, de estabelecer limitações que podem ser relevantes para a promoção da sindicalização e, conseqüentemente, dos direitos dos trabalhadores.

A UGT não pode porém deixar de questionar se o limite máximo de um ano estabelecido no nº 2 não será excessivo, sobretudo atendendo à “escolha única” preconizada no nº 5. Tal solução merece aliás especial ponderação num quadro em que as próprias convenções colectivas estabeleçam, conforme é sua prerrogativa, condições particulares de adesão.

Artigo 500º - Denúncia de convenção colectiva

A UGT entende que o artigo em análise, em conjugação com o reforço das matérias integradas na elencagem de mínimos para a negociação colectiva e nos efeitos da caducidade, constitui um dos pontos centrais da proposta de lei em análise.

Com efeito, a necessidade de fundamentação da denúncia, não obstante não poder ter o efeito final de poder afastar – em caso de ser injustificada – a caducidade da convenção, conforme sempre defendemos, não deixa ainda assim de constituir um elemento fundamental para uma maior moralização da utilização daquela figura, obrigando a uma reflexão – e mesmo a uma exposição pública – de motivos objectivos e suficientes para acarretar a eventual caducidade de um instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

Mais se diga que, embora tal não esteja expressamente referido no novo Artº 501º-A, que agora se propõe aditar, a arbitragem e mediação realizadas naquele momento não deixarão de relevar os motivos aduzidos por quem denuncia, contribuindo para o reforço do papel da presente alteração legislativa.

A UGT deve porém assinalar que o nº 2 do presente artigo necessita de clarificação, na medida em que nos parece fundamental ficar expresso que a parte autora da denúncia deve remeter ao serviço responsável do ministério responsável pela área laboral não apenas cópia da denúncia e da proposta negocial global mas igualmente da fundamentação referida no nº 2.

Apenas assim consideramos que se cumprirá plenamente uma das finalidades desta norma, e que o Acordo Tripartido bem refere, que é a de criar *“condições para um acompanhamento preventivo de situações de insucesso negocial e posterior vazio negocial”*.

Artigo 501º - Sobrevigência e caducidade de convenção colectiva

A UGT deve saudar como extremamente positivo o alargamento da elencagem de efeitos que revertem para a esfera do contrato individual de trabalho após a caducidade de um instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, salvaguardando direitos em duas áreas que são centrais para os trabalhadores: a segurança e saúde no trabalho e a parentalidade.

Artigo 502º - Cessação e suspensão da vigência de convenção colectiva

As principais alterações ao presente artigo têm por finalidade dar concretização a um princípio enunciado no Acordo Tripartido celebrado em sede de concertação social e pelo qual se pretende obstar a que haja utilização indevida de mecanismos de extinção voluntária de associações para promover, por essa via, a caducidade de convenções colectivas.

A UGT subscreve este princípio, entendendo porém que a solução preconizada para o atingir carecerá de aperfeiçoamentos.

Com efeito, e desde logo no que concerne à alínea a) do nº 7, a UGT entende a conversão de contratos colectivos em acordos de empresa nas situações em análise, mas a mesma não deixará de exigir algumas salvaguardas.

A não ser assim, poderemos ter como potenciais efeitos movimentos de desfiliação patronal - com a conseqüente perda de protecção de inúmeros trabalhadores -, a colocação dos sindicatos na necessidade de negociar com centenas ou milhares de empresas – cuja capacidade negocial será frequentemente reduzida - ou mesmo a uma massificação da caducidade de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho.

Nesse contexto, consideramos necessária a introdução de normas que estabeleçam um regime específico e obstem a esses efeitos, nomeadamente por via de regras de vigência e de denúncia próprias.

Por outro lado, a alteração da natureza do IRCT terá impactos nas associações sindicais que não poderão igualmente deixar de ser acautelados, devendo ser expressamente previsto que as

associações representadas apenas poderão assumir-se como parte no novo acordo de empresa dentro do seu âmbito específico.

Artigo 501º-A – Arbitragem para a suspensão do período de sobrevivência e mediação (Aditamento)

A UGT concorda com a alteração preconizada, a qual – apesar de não conferir o efeito que sempre pretendemos de poder determinar a não caducidade de uma convenção colectiva por ausência de uma fundamentação devidamente sustentada – contribui para a introdução de dois novos momentos (intervenção de tribunal arbitral e mediação) nos quais, por iniciativa de qualquer das partes e por uma via alternativa ao actual quadro da resolução de conflitos, se potenciará o acordo entre aquelas e a redução do risco de existência de vazios negociais.

Mais, conforme acima referimos, o quadro estabelecido não deixará de assegurar uma apreciação da fundamentação apresentada pela parte autora da denúncia, a qual terá necessariamente reflexos na decisão do tribunal arbitral e nas propostas a apresentar pelo mediador, contribuindo para obstaculizar a práticas empresariais de utilização absolutamente infundada da figura da denúncia, com o propósito exclusivo de colocar os sindicatos num estado de necessidade no processo negocial.

2.2. ADITAMENTO AO CÓDIGO DOS REGIMES CONTRIBUTIVOS

Artigo 55º-A - Contribuição Adicional por Rotatividade Excessiva

A UGT sempre assumiu uma posição favorável à introdução de uma lógica de penalização do recurso à contratação precária como forma de contribuir para a redução de um fenómeno que, conforme já referimos, assume proporções em Portugal que encontram o seu fundamento não apenas na excessiva flexibilidade dos regimes de contratação – que agora se pretende corrigir – mas igualmente numa reduzida efectividade da lei, que origina o recurso abusivo e impune aos contratos atípicos.

Nesse sentido, a UGT manifesta com a sua concordância com a proposta agora apresentada, a qual poderá contribuir para a redução dos insustentáveis níveis de contratos precários, sobretudo

de contratos a termo, ao induzir uma alteração de mentalidade e comportamento dos empregadores.

Mais se diga que a UGT não subscreve o entendimento de que a presente proposta vem, de alguma forma, legalizar e legitimar o recurso abusivo a contratos a termo por parte das empresas, na medida em que não apenas a mesma não permite ou sanciona qualquer contratação fora dos motivos legais para a mesma como, inclusivamente, a proposta de lei em apreço vem determinar a limitação e a eliminação de fundamentos e reduzir a duração dos contratos a termo, centrando-os na existência de necessidades temporárias das empresas e estreitando o entendimento do que são essas mesmas necessidades temporárias.

2.3. ADITAMENTO À LEI Nº 105/2009 (REGULAMENTAÇÃO DO CÓDIGO DO TRABALHO)

Artigo 32º-A – Convocação, informações e questão a referendar

ARTIGO 32º-B – Procedimento em caso de microempresa

Os artigos em análise visam regulamentar o novo banco de horas por acordo grupal, estabelecendo os moldes em que se devem processar a consulta aos trabalhadores, o acompanhamento pelos seus representantes e pela ACT, de forma a garantir a transparência do processo e a formação livre da vontade dos trabalhadores.

A UGT, concordando na generalidade com as propostas apresentadas, deve porém salientar que existem aspectos importantes que nos parecem dever ser aprofundados e mesmo corrigidos.

Um primeiro aspecto que nos merece um reparo crítico concerne ao acompanhamento da votação do referendo que se pretende instituir por parte dos representantes dos trabalhadores.

A garantia desse acompanhamento, essencial para a salvaguarda dos direitos dos trabalhadores e constante do Acordo Tripartido assinado pelo Governo e pelos parceiros sociais, é assegurada, de forma incompreensível, apenas para os procedimentos em microempresas (nº 4 do Artº 32º-B), devendo ser estabelecido para todos os referendos a realizar, na medida em que está longe de esgotar no mero procedimento de informação constante do nº 1 do Artº 31º-B.

Mais, a UGT considera igualmente que a redacção proposta para o nº 1 do Artº 32º-B não corresponde igualmente na íntegra ao espírito dos compromissos assumidos em sede de concertação social.

Com efeito, o referido Acordo estabelece que *“Caso o número de trabalhadores a abranger seja inferior a 10, o referendo é realizado sob a supervisão da Autoridade para as Condições de Trabalho”*, sem admitir qualquer excepção. Este é um princípio que se deverá manter.

A UGT deve ainda manifestar a sua estranheza e total incompreensão pelo facto da norma constante do nº 6 do Artº 32º-B, referente à publicitação dos resultados do referendo e conhecimento da data de aplicação do regime de banco de horas, se aprovado, apenas ter aplicação a microempresas.

Por fim, devemos considerar que o prazo de 5 dias úteis de antecedência para a publicitação face ao dia em que se inicia a aplicação do banco de horas é manifestamente insuficiente.

Mais se diga que um prazo reduzido como o proposto apenas se afigurará razoável nos casos em que, conforme a UGT propõe para o Artº 208º-B CT, seja introduzida a obrigação de o projecto de regime de banco de horas a submeter a referendo, estabeleça *ab initio* a data do início do período de aplicação.

12-07-2018