



COMENTÁRIOS DA UGT

SOBRE AS PROPOSTAS DE ALTERAÇÃO À LEGISLAÇÃO LABORAL

I. UGT REJEITA EM GERAL AS PROPOSTAS DO GOVERNO AOS GRUPOS DE TRABALHO DO COMPROMISSO PARA O CRESCIMENTO, COMPETITIVIDADE E EMPREGO

A UGT considera que, no decurso dos trabalhos realizados nos Grupos de Trabalho a decorrer na CPCS, o Governo não apresenta medidas concretas em áreas essenciais e não responde às propostas que são avançadas pela UGT e pelos restantes Parceiros Sociais.

A UGT não pode deixar de registar a ausência de propostas concretas em áreas centrais para afrontar os problemas prioritários do nosso País - o Crescimento e o Emprego – não retomando sequer as discussões em torno das medidas consensualizadas no Acordo Tripartido para a Competitividade e Emprego, de 22 de Março de 2011.

A omissão de medidas concretas é quase total no que concerne às políticas activas de emprego, no combate à economia informal ou quanto ao financiamento das empresas, verdadeiros constrangimentos e obstáculos a que Portugal retome uma trajectória de crescimento e enfrente o aumento continuado do desemprego, da pobreza e da exclusão sociais.

Com efeito, apenas na área da legislação laboral os documentos apresentados para discussão contêm propostas mais concretas, sobretudo fundadas no conteúdo, há muito conhecido, do Memorando da Troika.

Mas deve dizer-se que, quando o Governo se afasta do referido Memorando, o faz invariavelmente em sentido mais desfavorável aos trabalhadores, ora enveredando por caminhos que, se concretizados, poderão colocar em causa princípios constitucionais, ora estabelecendo condições que resultarão em prejuízo claro da negociação colectiva, ao afastar a contratação livre e fundamentada realizada pelos sindicatos.

A UGT deve aliás frisar que as propostas em matéria de negociação colectiva se afastam claramente do Acordo Tripartido de 22 de Março e do Memorando da Troika, que para aquele remete, sendo claramente inaceitáveis pelos impactos extremamente negativos que teriam sobre a negociação colectiva. A UGT não estará disponível para um qualquer compromisso tripartido que contemple tais alterações.

Mais, ao abrigo de potenciais aumentos de competitividade para as empresas, o Governo avança ainda com propostas de alteração ao Código do Trabalho, nomeadamente de supressão de comunicações à Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT). Não apenas tais supressões não nos parecem contribuir para qualquer reforço de competitividade como poderão na prática dificultar a acção inspectiva e colocar em causa a protecção dos trabalhadores.

Nesse contexto, não pode deixar a UGT não apenas de manifestar a sua profunda apreensão face à forma como têm decorrido os trabalhos em sede dos Grupos de Trabalho, como rejeitar o profundo desequilíbrio das propostas avançadas pelo Governo, as quais parecem encaminhar-se apenas e só no sentido de facilitar os despedimentos e, em geral, de desregular as relações de trabalho.

II. A POSIÇÃO DA UGT FACE ÀS VÁRIAS PROPOSTAS DE ALTERAÇÃO À LEGISLAÇÃO LABORAL

1. DESPEDIMENTOS

Numa apreciação na generalidade das propostas apresentadas em matéria de despedimentos, a UGT deve desde já salientar que considera que as mesmas são fortemente prejudiciais aos trabalhadores.

Mais do que discutir nesta fase princípios gerais já definidos no Memorando da Troika, e que o Governo agora retoma, importaria discutir um texto concreto de alteração legislativa, de forma a entender plenamente o alcance das propostas avançadas.

Tal necessidade resulta inclusivamente dos perigos para que o próprio Governo alerta no seu documento, nomeadamente ao salientar que algumas alterações não podem pôr em causa a exigência de justa causa para a cessação do contrato, colidindo com a protecção constitucional garantida aos trabalhadores.

Mais, parece-nos que, mais importante do que atender ao sentido estrito das medidas constantes do Memorando, importaria discutir as margens de manobra que o mesmo disponibiliza, designadamente reforçando o papel central que a negociação colectiva tem na regulação da relação de trabalho.

A UGT, em matéria de despedimentos, deve aqui reiterar uma posição há muito assumida em sede de CPCS.

Com efeito, sempre verificámos que, no seu essencial, a legislação portuguesa não difere significativamente da de outros países europeus.

Nesse quadro, e nomeadamente face à reduzida utilização de algumas modalidades de despedimento, a UGT sempre manifestou que, mais importante que alterar os regimes estabelecidos, seria a eventual

concretização de alguns dos conceitos – abertos e, por vezes, equívocos - que constam da nossa legislação. Esta é uma discussão para a qual manifesta a sua abertura.

No entanto, a UGT deve deixar claro que rejeitará qualquer alteração legislativa e, conseqüentemente, qualquer compromisso tripartido em que sejam realizadas propostas que colidam com a protecção constitucional conferida pelo artº 53º CRP.

A UGT não assinou o Memorando da Troika nem considera que o mesmo deve ser respeitado na íntegra. Consideramos importante cumprir os seus objectivos centrais, mas há um equilíbrio geral a respeitar, que leva a que tenham de ser feitas alterações de medidas específicas, como está a acontecer com a TSU, e a utilizar os graus de liberdade que o Memorando permite.

É neste quadro que a UGT tem uma posição extremamente negativa no que diz respeito ao conjunto das medidas apresentadas relativas à legislação laboral.

1.1. Conceito de despedimento – despedimento por inadaptação

A UGT não pode desde logo deixar de registar negativamente que o Governo, mesmo numa matéria em que o Memorando da Troika estabelece os princípios que deverão estar presentes numa possível alteração legislativa, não apenas não concretize algumas das suas propostas como avance com sugestões cuja operacionalidade está longe de ser concretizada.

Desde logo, não é compreensível que o documento apresentado, ao avançar com uma suposta nova causa justificativa de cessação – o cumprimento de objectivos – não avance desde já com elementos mais concretos.

Que tipo de objectivos estamos a falar? Que limites terá a sua fixação? Qual o período em que o seu cumprimento poderá ser aferido? Como se aferirá do seu cumprimento?

Temos de ter presente que a fixação de objectivos existe hoje na lei apenas para os cargos de complexidade técnica ou de direcção, ou seja, para cargos em que o grau de autonomia no desempenho das funções é extremamente elevado.

Será necessário clarificar se o que se pretende é alargar tal regime a todos os trabalhadores, o que não faz qualquer sentido, na medida em que estaríamos perante um regime legal que poderá originar frequentes abusos e distorções, com a consequência gravosa para o trabalhador de ter irremediavelmente prejudicada a segurança no emprego, que o próprio Governo admite no seu documento.

A UGT rejeita claramente a introdução de uma causa de despedimento que se encaminhe nesse sentido.

Esclarecemos que conceitos como o de redução de produtividade constam já hoje do Código do Trabalho para o despedimento por inadaptação, não se vislumbrando que tenhamos de operar a introdução de uma qualquer nova causa de despedimento, antes sendo porventura necessária uma clarificação desses mesmos conceitos. Nessa concretização, e atendendo à natureza específica de cada sector, a negociação colectiva poderia ter um papel relevante.

Mais, lamentamos que o Governo omita que, num despedimento desta natureza, o mesmo apenas poderia ser possível se o incumprimento for da exclusiva responsabilidade do trabalhador. Este aspecto consta claramente do Memorando da Troika.

1.2. Critérios de selecção aplicáveis ao despedimento por extinção do posto de trabalho

A proposta do Governo limita-se a reproduzir, em termos gerais, o que consta do Memorando da Troika.

Conforme já acima defendemos, a UGT entende que a negociação colectiva poderia ter aqui um papel relevante na definição de critérios possíveis.

Salientamos que o paralelismo estabelecido com o regime do despedimento colectivo em matéria de liberdade de fixação de critérios parece esquecer um factor determinante para a actual diferença de regimes.

Com efeito, no despedimento colectivo, o empregador deve comunicar às estruturas representativas dos trabalhadores – ou, na falta destas, a uma comissão representativa dos mesmos - os critérios utilizados na selecção dos trabalhadores, permitindo aferir da não discricionariedade dos mesmos.

Não existindo qualquer constrangimento quanto a esta possibilidade, parece-nos que uma proposta de alteração desta natureza, deveria contemplar que, nos casos em que o empregador pretenda utilizar critérios diversos dos legalmente estabelecidos, um procedimento idêntico de comunicação deverá ser estabelecido, o que se afigura tão mais pertinente se tivermos presente que estamos perante um despedimento que abrange um único trabalhador.

1.3. Eliminação da possibilidade de colocação do trabalhador num posto de trabalho compatível

A UGT considera que se tirem as devidas consequências do facto de que, se existirem postos de trabalho disponíveis e compatíveis com as qualificações do trabalhador, o despedimento deve ser evitado.

Seria porém importante a realização de propostas concretas que permitissem o pleno entendimento sobre a forma como tal regra se harmoniza com a eliminação da possibilidade de colocação do trabalhador num posto de trabalho compatível.

2. ORGANIZAÇÃO DO TEMPO DE TRABALHO E REMUNERAÇÃO DO TRABALHO EXTRAORDINÁRIO

2.1. Flexibilização do tempo de trabalho – Banco de horas

A UGT sempre defendeu que a matéria da organização do tempo de trabalho deve ser preferencialmente regulada por via da negociação colectiva, na medida em que será sempre por esta via que se obterá um real ajustamento às realidades concretas dos sectores e empresas.

A UGT regista que o Governo avance com uma proposta de um regime semelhante ao hoje existente para a adaptabilidade dos horários de trabalho, com a criação de um banco de horas individual, grupal e por negociação colectiva.

No entanto, devemos salientar que o Memorando da Troika refere que *“O Governo irá elaborar uma avaliação relativa à utilização dada ao aumento dos elementos de flexibilidade pelos parceiros sociais, associados à revisão do Código do Trabalho de 2009 e preparar um plano de acção para promover a flexibilidade dos tempos de trabalho, incluindo as modalidades que permitam a adopção do regime laboral do “banco de horas”, por acordo mútuo entre empregadores e trabalhadores negociado ao nível da empresa.”*

Desde logo, desconhecemos qualquer avaliação realizada pelo Governo relativamente à utilização dos elementos de flexibilidade.

A UGT deve salientar que o banco de horas é um mecanismo que tem conhecido uma implementação crescente na negociação colectiva, não obstante a sua consagração legal apenas se ter verificado com a revisão do Código do Trabalho de 2009.

Mais, a realização de um plano de acção para promover um banco de horas por acordo individual entre empregadores e trabalhadores não passa necessariamente pela solução do Governo.

Com efeito, nada obsta a que a instituição de um banco de horas individual não possa ele próprio ter o seu quadro definido por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

Para a UGT qualquer regime concreto que venha a ser estabelecido deverá sempre consagrar a possibilidade de regulação por via da contratação colectiva em termos substancialmente mais amplos que os definidos para um eventual banco de horas individual.

2.2. Alteração do regime de duração do período normal de trabalho e de suspensão do contrato de trabalho por motivos de crise empresarial

Esta matéria foi objecto do Acordo Tripartido de 22 de Março de 2011, não se tendo verificado alterações que justifiquem a sua regulação em termos diversos ao aí estipulado, devendo ser plenamente respeitado o equilíbrio entre a simplificação de procedimentos e o reforço do acesso à informação por parte dos representantes dos trabalhadores.

A UGT regista negativamente que o documento do Governo seja omissivo no que respeita a um ponto do referido Acordo, propondo somente a inserção do direito à consulta dos documentos contabilísticos e financeiro que suportam a alegação da situação de crise empresarial, mas deixando de fora que tal direito se deve plasmar em 3 fases: de comunicações, informações e negociação.

2.3. Retribuição do trabalho suplementar

A UGT considera que a proposta de redução da retribuição do trabalho suplementar e da supressão do descanso compensatório é inaceitável.

A UGT regista positivamente a salvaguarda, expressa agora no documento apresentado, de respeito pelos limites estabelecidos pela Directiva do Tempo de Trabalho.

A UGT deve porém referir que uma qualquer alteração a este regime não deverá ser imperativa, devendo estabelecer-se a sua possibilidade de regulação por via da negociação colectiva.

Mais, parece-nos que um problema central em matéria de trabalho suplementar não é abordado. Com efeito, seria positivo que, face a uma proposta que visa sobretudo tornar mais barato o trabalho suplementar, existissem medidas concretas com o objectivo de combater o trabalho suplementar ilegal.

3. NEGOCIAÇÃO COLECTIVA

3.1. Portarias de Extensão

A UGT regista a intenção do Governo de realizar alterações aos critérios de extensão das convenções colectivas.

Importa porém ter presente que, no quadro do Memorando da Troika, a representatividade das partes e as implicações da extensão para a competitividade das empresas são avançados como critérios de extensão, estabelecendo como prazo para esta discussão o 2º trimestre de 2012.

Estas são questões que exigem uma discussão aprofundada e séria por parte dos parceiros sociais, entendendo a UGT que as mesmas não deverão integrar o Compromisso Tripartido, antes devendo ser utilizado o prazo dado para permitir que tal discussão se verifique.

3.2. Intervenção das Comissões de Trabalhadores

A UGT deve rejeitar aqui liminarmente as propostas apresentadas pelo Governo, as quais apontam no sentido de uma abertura total da negociação colectiva às Comissões de Trabalhadores, conforme o indicia o próprio título escolhido para estas propostas.

A UGT deve recordar que, no Acordo Tripartido de 22 de Março de 2011, foi acordado o mecanismo da designada “descentralização organizada” nos seguintes termos:

“a) Nos contratos colectivos de trabalho sectoriais de que são autores e outorgantes, possibilitem a negociação e desenvolvimento das soluções neles constantes, nomeadamente, em domínios como a mobilidade geográfica e funcional e a organização e gestão dos tempos de trabalho, por estruturas representativas dos trabalhadores na empresa, incluindo as comissões de trabalhadores e as comissões sindicais, mediante a definição dos termos e condições em que tal se pode verificar;

b) O acordo que resultar destas negociações deve ser sujeito a procedimento de depósito e a publicação obrigatória no Boletim do Trabalho e Emprego;

c) Além disso, o Governo e os Parceiros Sociais entendem que se deve alargar a possibilidade de a associação sindical delegar noutras associações sindicais ou em estruturas de representação colectiva de trabalhadores na empresa poderes para, relativamente aos seus associados, contratar com empresa com, pelo menos, 250 trabalhadores;”

O Memorando da Troika, no seu ponto 4.8., refere que o Governo irá *“aplicar os compromissos assumidos no Acordo Tripartido de Março de 2011 respeitante à ‘descentralização organizada’”*.

O documento do Governo viola claramente o Acordo Tripartido e o Memorando, avançando com a implementação de “acordos gerais de empresa”, figura hoje desconhecida no Código do Trabalho, pela qual se parece querer impor a possibilidade das comissões de trabalhadores negociarem certas matérias, mesmo quando tal seja previsto por negociação colectiva sectorial.

O documento do Governo viola ainda claramente o Acordo Tripartido e o Memorando ao prever que a delegação de poderes negociais se possa fazer em empresas com qualquer dimensão e não apenas nas empresas com um mínimo de 250 trabalhadores.

Com as propostas apresentadas, o Governo viola a Constituição da República Portuguesa, na medida em que a interpretação do artº 56º aponta claramente para o exclusivo dos sindicatos no exercício do direito à negociação colectiva.

Mais, o Governo coloca claramente em causa a própria negociação colectiva pelas estruturas que se pautam pela sua independência face ao empregador e pela sua capacidade negocial: os sindicatos.

A UGT considera absolutamente inaceitáveis as propostas apresentadas, devendo reafirmar aqui que devem ser respeitados o Acordo Tripartido de 22 de Março de 2011 e o Memorando da Troika nesta matéria.

A UGT não pode ainda deixar de reafirmar que não estará disponível para subscrever qualquer compromisso que contemple as medidas agora propostas pelo Governo.

4. REGIME DE PROTECÇÃO NO DESEMPREGO

O Governo, no seu documento, limita-se a reproduzir, nesta matéria, as medidas já conhecidas a aplicar aos futuros desempregados:

- Redução da duração máxima do subsídio de desemprego para 18 meses;
- Redução do texto máximo do subsídio de desemprego de 3 IAS para 2,5 IAS, com uma redução de 10% do subsídio após 6 meses de desemprego;
- Redução do período de garantia para acesso ao subsídio de desemprego de 15 para 12 meses;

- Alargamento da atribuição de subsídio de desemprego a certas categorias de trabalhadores independentes.

A UGT não pode deixar de considerar que as alterações propostas são, na sua generalidade, negativas, sobretudo num contexto de previsível aumento do desemprego, sobretudo entre certos grupos de trabalhadores, como os jovens e os desempregados de longa duração.

Particularmente negativa é a diminuição do prazo de atribuição do subsídio, pretendendo-se limitá-lo a 18 meses, quando actualmente este poderá, em certas circunstâncias atingir os 900 dias (cerca de 30 meses).

Ora, a evolução dos DLD tem feito com que um número cada vez maior de pessoas perca direito ao subsídio de desemprego, ficando sem qualquer protecção social (salvo nos casos de carência económica). Com esta redução de prazo, a situação irá conhecer um agravamento substancial, colocando muitos desempregados em risco de pobreza.

A UGT deve porém registar como aspecto positivo a redução de 15 para 12 meses do período de garantia, atendendo a que, num quadro em que o número de inscritos nos Centros de Emprego por não renovação dos contratos a termo vem aumentando, tal reforçará a protecção desses trabalhadores.

Mais, no que concerne ao alargamento da atribuição do subsídio de desemprego a certas categorias de trabalhadores independentes, a UGT nada tem a obstar. Esta medida consta já do Acordo Tripartido de 22 de Março.

A UGT deve porém sublinhar que, mesmo num quadro de respeito pelos compromissos da Troika, haverá que usar a margem de manobra existente para encontrar soluções inteligentes e equilibradas, que asseguram protecção adequada e um quadro de maior justiça social, não devendo ser esquecido que muitos desempregados se encontram hoje em risco de pobreza.

Assim, será necessária uma estreita articulação desta medida com o reforço das políticas activas de emprego, com a melhoria das respostas dos Centros de Emprego e até com outras políticas de apoio social, nomeadamente o subsídio social de desemprego, com as quais o Governo tarda em concretizar e avançar.

No que respeita ao subsídio social de desemprego, nomeadamente o subsequente, há que lembrar que, a não haver agora alteração legal, também conhecerá um corte na sua duração, na medida em

que a sua duração é metade da do subsídio de desemprego. Esta é uma questão em que existe um claro grau de liberdade e que importa discutir.

A UGT deve registar negativamente que, mesmo medidas já anunciadas pelo Governo, como a majoração do subsídio de desemprego para os casais com filhos a cargo, não sejam agora referidas.

Nesse quadro, a UGT deve registar que, também nesta matéria, o Governo apresente como objectivo central a redução de custos, não apresentando medidas que, articuladas com esta redução do subsídio de desemprego, reforcem a empregabilidade.

5. ALTERAÇÕES DE PROCEDIMENTOS E OBRIGAÇÕES

O Governo, após uma intervenção inicial sobre Competitividade e Crescimento em que apenas enunciou princípios genéricos em algumas grandes áreas, não sendo sequer exaustivo na enunciação das mesmas, apresenta um novo documento com o qual a UGT não pode deixar de manifestar, por um lado, a sua estranheza e, por outro, a sua total rejeição.

A UGT deve manifestar a sua estranheza pelo facto de, após uma reunião do Grupo de Trabalho e a entrega de documentos por parte dos Parceiros Sociais, o Governo ignorar completamente os contributos por aqueles realizados. A UGT foi aliás o primeiro Parceiro Social a entregar as suas propostas, em documento dirigido ao Governo e aos restantes parceiros, conforme o acordado em CPCS, a 19 de Setembro de 2011.

A UGT deve manifestar a sua total rejeição face a este segundo documento apresentado, uma vez que o mesmo se limita a apresentar alterações a um conjunto de procedimentos estabelecidos no Código do Trabalho, sustentando que estas propostas encontram fundamento numa agilização do trabalho da ACT e na redução de encargos económicos e burocráticos para as empresas.

A UGT não pode deixar de se opor a esta abordagem do Governo, o qual se afasta mais uma vez do que são os reais constrangimentos das empresas e dos trabalhadores, canalizando as suas propostas para alterações ao quadro da legislação laboral, neste caso sem que se verifique qualquer compromisso assumido ou qualquer reivindicação nesse sentido e sem que os reais custos sejam avaliados.

Mais, entendemos que as medidas preconizadas não contribuem, ao contrário do defendido pelo Governo, para reforçar a acção da ACT, antes contribuindo para um agravamento das dificuldades das acções inspectivas.

Com efeito, o Governo vem eliminar um conjunto de obrigações de comunicação à ACT (envio de regulamento interno da empresa, comunicação dos elementos relativos à empresa antes do início de actividade e das alterações, envio do mapa de horário de trabalho, comunicação e envio do acordo de isenção de horário, comunicação dos elementos relativos aos trabalhadores no domicílio), os quais permitem àquela entidade estar, no momento da acção inspectiva, na posse de elementos que apenas terá de verificar.

A serem retiradas tais comunicações, apenas se dificulta a acção inspectiva, a qual terá de averiguar no momento da mesma se houve ou não cumprimento das obrigações legais a ela associadas ao longo de um determinado período de tempo, o que se afigura difícil.

Mais gravoso é porém que, com estas alterações, se venha a permitir que, na prática, o empregador possa vir a alterar, de forma constante e aleatória, as regras de funcionamento interno da empresa ou os horários de trabalho, em prejuízo das condições de trabalho.

No caso da comunicação dos mapas de horário de trabalho, tal é claro. A sua comunicação e envio à ACT tem um efeito de sedimentação de um regime legal aplicável à empresa, o qual deve ser respeitado e não pode ser confundido com a necessidade de publicidade ao trabalhador.

Idêntico raciocínio se aplica aliás à isenção de horário de trabalho. O quadro legislativo da isenção já foi atenuado nas suas exigências ao ser suprimida a obrigação de autorização da ACT, devendo salientar-se que esta é porventura a mais exigente forma de organização do trabalho, com particulares cautelas no que concerne à segurança e saúde do trabalhador.

No que respeita ao dever de comunicar actos relativos à actividade da empresa, o Governo refere que tal obrigação se encontra suprida com o registo e publicação de actos societários. À ACT interessará, para a sua actuação, ter conhecimento dos locais de trabalho e comprovar *ab initio* a existência de seguros de acidente de trabalho, entre outros elementos. Os mesmos não são fornecidos nos actos societários.

No caso da autorização para redução ou exclusão do intervalo de descanso, devemos salientar que esta figura teve sempre um carácter excepcional, sendo apenas admitida quando seja favorável ao interesse do trabalhador e atendendo às condições particulares de certas actividades. É precisamente a sua excepcionalidade que justifica o controlo prévio por parte da ACT.

Ainda a título de exemplo, e no que concerne à comunicação de elementos sobre trabalhadores no domicílio, não pode deixar de ser referido que esta comunicação, entre outras medidas, permitiu à

ACT uma actuação mais eficaz no combate à especial desprotecção a que estes trabalhadores estão sujeitos e, em especial, no combate a realidades a ela a associadas, como é o caso do trabalho infantil. A ausência de conhecimento por parte da ACT impossibilitará nomeadamente acções inspectivas que não sejam do conhecimento prévio da empresa e poderá significar um retrocesso social no nosso País, ainda hoje dado como uma referência de boa prática na área do trabalho infantil.

Face a tudo o exposto, a UGT não pode deixar de referir que sempre manifestou o seu empenho nos vários processos de simplificação que foram realizados nos últimos anos.

No entanto, tais processos não devem ser realizados sem atender às finalidades específicas de cada norma, sobretudo numa área sensível como é a da legislação laboral. Com efeito, simplificação não pode significar uma desoneração de obrigações que fazem todo o sentido e cuja alteração ou supressão pode contribuir para uma desregulação efectiva das condições de trabalho e se traduz num prejuízo efectivo da própria saúde e segurança dos trabalhadores.

29 Set. 11