



**PARECER DA UGT**  
**SOBRE O PROJECTO DE DECRETO-LEI QUE ESTABELECE UM REGIME EXCEPCIONAL**  
**DE REORGANIZAÇÃO DO TRABALHO**

A UGT regista o pedido de emissão de parecer sobre o regime excepcional de reorganização de tempo de trabalho que o Governo aprovou em Conselho de Ministros do passado dia 10 de Setembro.

Antes de mais, a UGT não pode deixar de contestar a forma como se encontra a ser realizada esta consulta.

Uma consulta que é realizada apenas após a aprovação “na generalidade” do diploma em Conselho de Ministros, numa prática pouco habitual.

Uma consulta que é realizada com um prazo curto para emissão de parecer, numa matéria em que o Governo anunciou que iria fazer alterações no início do mês de Setembro e que há muito era antecipável.

Por esses motivos, a UGT não pode deixar de considerar que o direito à participação na elaboração da legislação laboral, consagrado para as associações sindicais no Artigo 56.º da Constituição da República Portuguesa, se encontra colocado em causa.

A mera auscultação, com prazos que comprometem a análise e a discussão, bem como os efeitos práticos da intervenção das associações sindicais, é uma prática que tem vindo a agravar-se e face à qual devemos manifestar a nossa total oposição.

Uma oposição que manifestámos já durante o Estado de Emergência, em que suspenderam tal direito e/ou o tentaram “aligeirar” com procedimentos que, na prática, já o ofendiam.

Mas uma oposição que deve ser total e absoluta num momento em que não existe um qualquer estado no País que dê ao Governo a legitimidade, a capacidade ou a competência para ofender os direitos, liberdades e garantias estabelecidas no nosso Texto Fundamental.

O pleno respeito dos direitos constitucionalmente consagrados não é compatível com o cumprimento meramente formal de procedimentos, os quais sabemos – até pelo tempo disponível – que terão pouco ou nenhum efeito prático.

E a UGT regista que mesmo a reunião de concertação social agendada para 16 de Setembro e em que esta legislação poderia e deveria ser debatida, tenha sido adiada para final de Setembro, revelando uma manifesta falta de vontade de diálogo.

E tal é apenas tão mais gravoso quando o que está em causa é a vida e os direitos dos trabalhadores numa área sensível como é a da organização do tempo de trabalho, visando alterar e incentivar os empregadores a alterarem horários de forma unilateral, potenciando uma forte desregulação.

No que concerne ao conteúdo do projecto de diploma agora submetido a apreciação, a UGT não pode deixar de manifestar fortes reservas face a um regime que se nos afigura ser pautado pela indeterminação, pela excessiva amplitude dos poderes conferidos aos empregadores, pelo afastamento das regras legais e estabelecidas ao longo de anos na negociação colectiva e pela dificuldade de fiscalização que se colocará para aferir do cumprimento de quaisquer regras, colocando os trabalhadores num estado de permanente incerteza e na dependência da vontade do empregador.

Com efeito, o que o Governo nos apresenta é um diploma que estabelece que, além do desfasamento de entradas e saídas, o empregador deve adoptar medidas como a constituição de equipas, a alternância de pausas para descanso ou a prestação de trabalho em turnos.

Medidas que, pela sua imprecisão, potenciam uma forte desregulação. Em última instância, permitem inclusivamente que trabalhadores que nunca trabalharam por turnos possam passar a fazê-lo, incluindo em trabalho nocturno.

O teletrabalho (ou trabalho à distância) não é solução para tudo e necessita de uma regulação adequada, mas não se entende que, nesta fase, não conheça um maior incentivo por parte do Governo, assim como as soluções de base negociada e acordada com os trabalhadores e seus representantes.

E os únicos trabalhadores realmente dispensados da quase onipotência patronal conferida por esta legislação são os trabalhadores com filhos até 12 anos, como não poderiam aliás deixar de o ser.

Mas tal possibilidade nem sequer é estendida a outros casos habitualmente equiparados a este, como é o dos progenitores de filhos com deficiência ou doença crónica.

Não é igualmente aceitável que até trabalhadores especialmente vulneráveis – incluindo grávidas, menores, deficientes – que, pela sua situação, são objecto de protecção específica em convenções internacionais e dispensados ou proibidos de determinadas formas de prestação de trabalho (suplementar, nocturno, turnos, adaptabilidade), se vejam agora sujeitos a este novo poder patronal, excepto “quando puder prejudicar a sua saúde ou segurança no trabalho”.

Pois se são precisamente as suas segurança e saúde que justificam a sua exclusão ou dispensa de determinadas formas de prestação de trabalho, terão agora de alegar e/ou fundamentar a sua pretensão de não aplicação deste regime especial?

Tal afigura-se inaceitável e apenas suscita tão mais apreensão quando nem sequer se regula como ou junto de quem esta faculdade pode ser exercida ou recusada.

Não entendível é igualmente que não sejam contempladas quaisquer outras situações (cuidado de idosos, monoparentalidade, prestação de trabalho de vários membros do agregado na mesma entidade, etc.) que, mesmo que não possam ser usadas como fundamento para a não aceitação de alteração de horário (o que defendemos), deveriam, no mínimo, constituir um critério de prioridade para a exclusão de aplicação deste regime.

Diga-se, aliás, que a indeterminação do diploma não é única e é visível em múltiplos aspectos.

Desde logo no que concerne às regras de constituição de equipas ou de pausas para descanso.

Como serão constituídas as equipas? Por quanto tempo se devem manter? Qual a sua dimensão máxima?

Como podem ser organizados os horários de refeição? Poderão trabalhadores estar obrigados a estar longas horas sem qualquer pausa, enquanto outros fazem a sua refeição?

Mas a maior indeterminação coloca-se quanto à possibilidade do empregador alterar o horário de trabalho, “salvo se tal alteração causar prejuízo sério ao trabalhador”.

O conceito de prejuízo sério é um conceito indeterminado - já existente na lei, é um facto - mas cujo exacto apuramento obriga frequentemente a longos anos de processo judicial.

E se, numa situação de normalidade, tal conceito comporta já múltiplos problemas, numa situação supostamente transitória é manifestamente desadequado.

Em última instância, o trabalhador que alegue a existência de prejuízo sério o que deverá fazer? E se o empregador não aceitar? O trabalhador não será obrigado a cumprir o horário alterado ou simplesmente arrisca-se a perder o seu posto de trabalho? E que intervenção poderá ter a ACT?

A inoperabilidade do conceito indeterminado, sobretudo numa situação transitória e de excepção, equivale à não existência da condição que o legislador pretensamente pretende introduzir para possibilitar ao trabalhador a não aceitação da alteração de horário.

E tão mais grave se tornam estas situações na ausência de uma regulação efectiva sobre aspectos como os momentos em que o empregador pode introduzir alterações aos horários de trabalho. Estamos perante a possibilidade de alterações semanais ou mesmo por períodos inferiores à semana?

Face a tudo o exposto, a UGT não pode deixar de concluir que estamos perante um regime que, ao contornar princípios basilares da organização do tempo de trabalho e ao omitir a regulação de múltiplos aspectos, pretende conferir aos empregadores um poder de enorme amplitude e discricionariedade e cuja única condição é a mera consulta prévia aos trabalhadores e às suas estruturas de representação colectiva.

Um poder que pode ignorar horários contratualmente fixados, que não tem de respeitar o disposto na contratação colectiva (indubitavelmente em termos de organização do tempo de trabalho mas, questiona-se, também em termos de pagamentos de suplementos retributivos por trabalho por turnos ou trabalho nocturno?), que não exige qualquer negociação efectiva com os representantes dos trabalhadores.

Um poder que coloca os trabalhadores, incluindo trabalhadores especialmente vulneráveis, como grávidas, menores e deficientes, numa situação de incerteza permanente e que compromete seriamente a conciliação entre as vidas profissional, familiar e pessoal.

Um poder que será inclusivamente de difícil interpretação e de difícil fiscalização pela ACT, se atendermos à amplitude dos poderes conferidos e à indeterminação de vários aspectos do regime agora proposto.

A UGT entende a necessidade de estabelecer regras específicas para responder à actual crise de saúde pública.

A UGT não entende porém que as soluções para uma situação previsível – como a do cenário actual -, que poderia há muito estar a ser preparada, passem de novo ao lado de soluções negociadas e consensualizadas com as estruturas sindicais.

Mais, não entendemos que o Governo, propositada ou inadvertidamente, mesmo numa situação excepcional e mesmo estando certos que a generalidade das empresas agirá de boa fé, se demita da sua responsabilidade na apresentação de uma regulação que se quer clara, precisa e efectiva e promotora da paz social, transferindo para as empresas o poder e o ónus de tomar decisões, com a consequência última, que consideramos inaceitável, de conferir aos empregadores poderes que poderão comprometer de forma gravosa os direitos dos trabalhadores e dos seus representantes.

16-09-2020