



## **CONTRIBUTOS DA UGT**

### **SOBRE O DOCUMENTO “AGENDA DO TRABALHO DIGNO E DE VALORIZAÇÃO DOS JOVENS NO MERCADO DE TRABALHO - CPCS 11 DE MAIO DE 2022”**

A UGT regista a entrega, na reunião de concertação social realizada em 11 de Maio de 2022, de um novo documento relativo à “Agenda do Trabalho Digno e de Valorização dos Jovens no Mercado de Trabalho”, que vem complementar as medidas e linhas de intervenção anteriormente objecto de apreciação.

Face a tal documento, a UGT deve, antes de mais, saudar a apresentação pelo Governo em sede de CPCS das propostas nele vertidas, mesmo quando são já do conhecimento público, na medida em que tal, ainda que tardiamente, vem permitir a sua apreciação e discussão pelos parceiros sociais.

Mais, a UGT não pode ainda deixar de considerar manifestamente positivo o compromisso do Governo relativamente ao processo de concertação social já realizado, e que – ainda que sem acordo – culminou na publicação em BTE de um projecto de proposta de lei, em 29 de Outubro de 2021, e à correspondente apreciação pública, assumindo de forma clara a não reabertura de discussões já realizadas.

Devemos lembrar que a UGT, em face das propostas anteriormente veiculadas, se mostrou globalmente favorável ao sentido das mesmas, considerando que poderiam dar um contributo relevante para os objectivos que se visam prosseguir de dignificação do trabalho e de valorização dos jovens no mercado de trabalho.

Com efeito, em matérias como a restrição do trabalho precário legal, o combate ao trabalho precário ilegal, o alargamento da cobertura da negociação colectiva a novos grupos de trabalhadores, a valorização da negociação colectiva como critério de acesso a apoios públicos e contratação pública, a melhoria da conciliação entre vidas pessoal, familiar e profissional ou o reforço dos serviços da administração do trabalho são dados passos que se afiguram positivos, ainda que, conforme referimos em momentos anteriores, sejam ainda possíveis diversos aperfeiçoamentos.

Mais, e nesse mesmo sentido, a UGT sempre assinalou que uma verdadeira Agenda do Trabalho Digno deveria contemplar e articular um conjunto mais vasto de áreas, desde a adequação dos regimes de protecção social à redução da jornada de trabalho e dos tempos de trabalho, da reversão de medidas da Troika como o regime dos despedimentos ou a reposição do regime de férias, não esquecendo as matérias mais associadas ao futuro do trabalho e o cumprimento de compromissos anteriormente acordados e que concorrem para o mesmo fim, como a concretização da taxa por rotatividade excessiva de contratação precária.

Naturalmente, não poderá igualmente deixar de estar presente a discussão relativa à valorização dos salários e rendimentos do trabalho, dimensão essencial do trabalho digno, e cujo reinício de discussão em CPCS, após um período de interrupção já injustificadamente longo, não podemos deixar de saudar.

Num momento em que, com a apresentação do documento agora em análise e com as propostas agora apresentadas, se encerra previsivelmente uma fase da discussão desta Agenda, deve a UGT reiterar a sua disponibilidade para continuar, em sede de concertação social, a aprofundar o caminho de concretização do trabalho digno em Portugal, o qual não se esgota - e transcende em muito - o que pode ser realizado por meio de alterações legislativas.

No que concerne especificamente ao documento apresentado, devemos, antes de mais, assinalar a nossa concordância, na generalidade, com a introdução realizada, a qual retoma reflexões anteriores sobre os problemas estruturais do nosso mercado de trabalho que se visam afrontar agora com um conjunto de 3 novas (em sede de concertação social) medidas.

No entanto, a UGT deve assinalar que, ao contrário do Governo, não partilha integralmente do optimismo relativamente a algumas das recentes evoluções, nomeadamente no que concerne ao peso da contratação precária.

Com efeito, a redução desse peso na contratação global, e ainda que se registe uma evolução positiva nas novas contratações, deve-se, em grande parte, ao facto de os trabalhadores precários terem sido, à semelhança do que se verificou em anteriores crises, os primeiros grandes afectados pela pandemia, como se viu com a destruição massiva de postos de trabalho.

A UGT salienta assim que tal apenas reforça a pertinência desta Agenda do Trabalho Digno e a necessidade de manter o imperativo de aprofundar as medidas de restrição do trabalho precário legal e de combate ao trabalho precário ilegal.

## **1. Alargamento da compensação para 24 dias em caso de cessação de contrato de trabalho a termo (certo ou incerto)**

A UGT sempre defendeu a necessidade de se rediscutirem e reverterem algumas medidas introduzidas durante o período de intervenção da Troika, as quais não encontravam fundamentação bastante na realidade do nosso mercado de trabalho e/ou que nunca se revelaram ajustadas para resolver os problemas que se pretendiam enfrentar.

Nesse âmbito, a UGT nunca deixou de considerar que a redução do valor das compensações por cessação de contrato de trabalho visava mais operar uma redução do custo do trabalho do que afrontar de facto problemas do nosso mercado de trabalho, nomeadamente o da excessiva segmentação, o que se tornou bem claro pela perpetuação dos elevados níveis de precariedade do nosso País.

Assim, a proposta de “alargamento” do valor das compensações em caso de cessação de contrato de trabalho a termo não pode deixar de ser visto como um passo positivo, não apenas pela protecção adicional que confere a um grupo de trabalhadores particularmente vulnerável, mas igualmente pelo facto de, pela diferenciação que encerra, poder constituir um elemento adicional/complementar de potencial dissuasão de utilização desta forma contratual.

A UGT deve, porém, registar que esta proposta não repõe ainda os valores já vigentes no passado e reiterar que considera que, mesmo que articulada com outras medidas de redução da contratação precária e mesmo que diferenciando positivamente a cessação de contratos a termo, se pode revelar insuficiente para lograr uma redução do recurso, muitas vezes abusivo, ao contrato a termo.

Por outro lado, e não sendo esta proposta acompanhada de uma alteração dos valores de compensação para as situações de cessação de outros vínculos contratuais, podemos estar a criar uma condição adicional para potenciar o “desvio” dos empregadores para o recurso a outras formas de contratação precária.

## **2. Alteração dos valores de pagamento do trabalho suplementar a partir das 120 horas**

A alteração do regime do trabalho suplementar operado no tempo da Troika foi, porventura, daquelas que impacto mais directo teve na redução dos custos do trabalho que se visava então operar e que, sobretudo em alguns sectores, maior impacto tiveram na redução dos

rendimentos dos trabalhadores. Um impacto que, diga-se, só não foi mais gravoso na medida em que a intervenção do Tribunal Constitucional salvaguardou os valores estabelecidos na negociação colectiva.

A UGT, e uma vez findo o período de excepcionalidade do Programa de Assistência Económica e Financeira, defendeu a necessidade de repor os valores de pagamento do trabalho suplementar.

Tal assume particular relevância num País em que o número de horas trabalhadas sempre se situou acima da média europeia (39,9 horas/semana contra 37,2 horas/semana em 2021), nomeadamente em virtude de um tradicionalmente elevado volume de trabalho suplementar irregular/não declarado.

Não sendo clara a fundamentação que está na origem do estabelecimento de um patamar diferenciado acima das 120 horas de trabalho suplementar, sabendo-se que acima das 150 horas apenas é possível realizar trabalho suplementar sob a protecção do regime estabelecido num instrumento de regulamentação colectiva de trabalho e mesmo não se repondo o regime de descanso compensatório vigente no passado, ainda assim entendemos que esta alteração vem inquestionavelmente aproximar o regime legal de uma situação de maior justiça.

No entanto, deve a UGT realizar duas notas adicionais.

Desde logo, uma primeira associada ao pagamento do trabalho suplementar nos dias de descanso e feriados.

Sem descurar a relevância e os impactos do trabalho suplementar prestado em dias úteis, parece-nos que, num momento em que muitos parecem querer forçar o esbatimento das fronteiras entre trabalho e vida pessoal e atendendo a que, nestes casos, se associa o trabalho suplementar a uma interrupção do descanso do trabalhador, seria importante que se retomasse o pagamento a 100% desde a primeira hora naqueles dias.

A segunda nota concerne ao facto de ser essencial salvaguardar nesta matéria, como noutras, de forma clara e indubitável, os regimes mais favoráveis estabelecidos por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

### **3. Reforço do papel da admissibilidade da arbitragem necessária na prevenção de vazios de cobertura da negociação colectiva**

A UGT sempre defendeu, como elemento central para um sistema de relações de trabalho pautado por um verdadeiro equilíbrio negocial entre as partes envolvidas na negociação colectiva e por uma real dinamização dos processos negociais, que se visasse obstar, antes de mais, à existência de vazios negociais.

Foi nesse sentido que a UGT defendeu a criação da arbitragem necessária e foi nesse sentido que, em oposição a um regime de caducidade em que o mero decurso do tempo é condição suficiente para que uma das partes envolvidas na negociação possa fazer cair um instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, defendemos a necessidade de a denúncia com vista à caducidade de uma convenção colectiva ser fundamentada e de se instituir um procedimento de apreciação dos fundamentos apresentados, impedindo a caducidade sempre que os mesmos se revelassem improcedentes.

Tendo a posição da UGT sido acolhida, no acordo tripartido de 2018, no que concerne à necessidade de fundamentação da denúncia, contribuindo para um escrutínio e uma moralização acrescidas do recurso a este mecanismo, ainda assim o regime continua a revelar-se pouco ou nada consequente e, logo, de uma reduzida eficácia.

Tal quadro aconselha assim à instituição de novos instrumentos que assegurem a efectividade dos processos negociais, obstem à existência de vazios negociais e reforcem a salvaguarda do acervo relevante de direitos consagrados nas convenções colectivas, garantindo a manutenção de uma efectiva regulação das condições de trabalho e uma real protecção dos trabalhadores.

A UGT continua a defender que seriam de privilegiar soluções legislativas que complementassem e tornassem mais efectivos os avanços tripartidamente consensualizados em 2018, e vigentes desde 2019, instituindo a possibilidade de uma das partes poder suscitar a apreciação (porventura por um tribunal arbitral) dos fundamentos deduzidos para a denúncia de um instrumento de regulamentação colectiva de trabalho e impedir a caducidade em caso de improcedência dos mesmos, salvaguardando a integralidade do instrumento negociado.

Ainda assim, a UGT não deixa de reconhecer os méritos da proposta agora apresentada pelo Governo, com uma arbitragem necessária (esta de carácter preventivo) que poderá contribuir para potenciar a negociação e a obtenção de um acordo entre as partes, considerando porém

necessário que se introduzam aperfeiçoamentos que tornem mais claro o regime quando ao âmbito desta arbitragem e à natureza e amplitude da decisão a proferir.

Face a tudo o exposto, e atendendo ao conjunto das propostas e medidas apresentadas no âmbito das discussões realizadas em CPCS relativas à “Agenda do Trabalho Digno e de Valorização dos Jovens no Mercado de Trabalho”, incluindo as constantes do documento agora apresentado, deve a UGT reafirmar que considera que, na generalidade e não obstante a necessidade de se aprofundarem e aperfeiçoarem alguns instrumentos, o mesmo dará um contributo positivo para uma mais efectiva regulação do mercado de trabalho, para a dinamização da negociação colectiva e para a dignificação do trabalho, sobretudo dos mais jovens.

Nesse sentido, não deixará a UGT de, em sede parlamentar, contribuir activamente para a concretização e aperfeiçoamento destas medidas.

Mais, reiteramos que a concretização de uma verdadeira Agenda do Trabalho Digno não se esgota nas propostas já discutidas ou em alterações de natureza somente legislativa, devendo a sua discussão continuar a ser parte da agenda da concertação social, integrando o conjunto vasto de matérias – e de que acima já elencámos algumas - que podem concorrer para um mercado de trabalho mais justo, inclusivo e equitativo.

Cumpramos à UGT realizar ainda uma nota final, de natureza metodológica.

No início desta legislatura, optou o Governo por retomar o procedimento que vinha sendo habitual, pelo qual procede à entrega de documentos apenas no decurso das reuniões de concertação social.

A UGT, à semelhança do que já fez no passado, deve alertar para o facto de que esta metodologia não potencia a celeridade e a eficácia dos processos de concertação nem promove o diálogo efectivo e a construção de consensos entre os parceiros sociais, pelo que continuamos a defender que seria proveitoso retomar a prática de envio antecipado (e com antecipação suficiente para a apreciação) da documentação relativa à ordem de trabalhos de cada reunião.

20-05-2022