



PARECER DA UGT

O LIVRO BRANCO DAS RELAÇÕES LABORAIS

Considerações Gerais

1. A revisão do Código do Trabalho encontra-se prevista desde a sua entrada em vigor em Dezembro de 2003, tendo-se desde logo previsto um prazo de 4 anos durante o qual se procederia à apreciação e avaliação do seu impacto e que, uma vez findo e com base em tal apreciação, daria início ao processo de revisão.

A Comissão do Livro Branco das Relações Laborais (CLB) apenas foi criada pela Resolução do Conselho de Ministros nº 160/2006, de 2 de Novembro, considerando a UGT que tal nomeação, a definição do seu mandato e o início dos seus trabalhos ocorreram já muito tardiamente face aos 4 anos previstos no próprio Código do Trabalho para a sua revisão.

A Comissão foi nomeada com um mandato bem claro, com objectivos que delimitavam a sua actuação e que iam desde a redefinição das relações entre a lei, as convenções colectivas de trabalho e os contratos individuais de trabalho, à promoção da flexibilidade interna das empresas e à melhoria das possibilidades de conciliação da vida profissional com a vida pessoal ou à desburocratização e simplificação do relacionamento entre as empresas e os trabalhadores, e de uns e de outros com a administração pública.

2. O Relatório de Progresso da Comissão do Livro Branco, cuja apresentação estava prevista na Resolução que criava a Comissão, foi apresentado a 31 de Maio de 2007, tendo a UGT desde logo assumido uma posição altamente crítica, manifestando a sua clara discordância, na generalidade, com as propostas, explícitas ou implícitas, contidas no mesmo.

O Relatório nas suas considerações pareceu-nos profundamente desequilibrado, com propostas que desprotegiam os trabalhadores, pondo a ênfase na flexibilidade a todo o custo das relações de trabalho e com soluções que punham em causa a parte sindical, ignorando por completo as responsabilidades patronais nos actuais impasses da negociação colectiva.

Mais, manifestámos a nossa forte apreensão face a propostas avançadas em matérias como o despedimento individual e colectivo e criticámos a ausência de conclusões claras para as problemáticas abordadas, nomeadamente para uma das questões centrais no contexto da revisão futura do Código do Trabalho: a do equilíbrio entre a lei e a negociação colectiva por via da resolução do impasse em torno do princípio do tratamento mais favorável (artigo 4º).

Não tendo sido os parceiros previamente consultados, o que desde logo criticámos, reagimos apontando os profundos desequilíbrios e as omissões, elencando prioridades e apresentando



propostas concretas, indicando as posições que entendíamos dever ser defendidas no Relatório Final e na legislação futura.

3. O Livro Branco das Relações Laborais foi apresentado publicamente a 20 de Dezembro de 2007.

O documento final da CLB ignora prioridades da UGT, nomeadamente a de uma efectiva promoção da negociação colectiva, antes incentivando um aumento da flexibilidade pela via da individualização da regulação das condições de trabalho.

É um documento que contribui para um maior desequilíbrio das relações laborais, contendo matérias em que se preconiza uma redução dos direitos e da intervenção sindical e ignorando por completo a regulação da organização sindical como essencial a um bom funcionamento do sistema de relações de trabalho.

São vias que não defendemos e que rejeitamos por contrárias aos princípios que entendemos deverem reger a futura revisão da legislação laboral.

Não obstante, o Livro apresenta avanços e aspectos positivos em diversas matérias, mas que se revelam na generalidade insuficientes para fazer face de forma eficaz e adequada às problemáticas abordadas e que não reequilibram o texto em função da salvaguarda dos direitos dos trabalhadores.

Registamos como positiva a avaliação realizada do contexto actual e que é apresentada como fundamento e ponto de partida da intervenção legislativa, aspecto que a UGT vinha reivindicando.

Não podemos ainda deixar de referir a aproximação a algumas propostas avançadas pela UGT, nomeadamente quanto à problemática central do artº 4º, e a resposta, ainda que parcial e deficiente, a preocupações por nós avançadas em matérias como o combate à precariedade ou a dos "recibos verdes" ou do reforço do Estado de Direito.

Embora não sejam matérias de carácter legislativo, a criação de meios legais que reforcem a intervenção das entidades governativas, inspectivas e judiciais, a realização de estudos que fundamentem uma actuação séria, a publicitação do registo de infracções, o reforço dos meios técnicos e humanos da Autoridade das Condições de Trabalho (ACT) e a participação dos parceiros na sua estrutura ou a disponibilização de apoio técnico aos parceiros sociais, são preocupações de longa data da UGT que vemos serem reconhecidas pela CLB.

Apesar dos aspectos mencionados, a apreciação na generalidade que fazemos do Livro Branco é manifestamente negativa.

O documento final não vai de encontro às nossas expectativas e não responde às prioridades e propostas que apresentámos, sendo muitas as críticas e as dúvidas que nos suscita e muitas as lacunas que verificamos existirem. É manifesto o insuficiente grau de avaliação em certas matérias.

Acresce que o Código em vigor, aprovado em 2003, surgiu com um Governo diverso do actual. Esperar-se-ia que agora as propostas fossem no sentido de reequilibrar o texto, tendo melhor presentes os direitos dos trabalhadores. Ora, não é isso que acontece, bem pelo contrário.

Face ao documento apresentado, não podemos deixar de considerar que o Livro Branco é, em muitas das matérias abordadas e no seu equilíbrio global, inaceitável.

A UGT considera importante uma revisão do Código do Trabalho, na medida em que o mesmo nunca foi o nosso Código por não ser a legislação que desejávamos. Consideramos que a revisão se inicia já com atraso relativamente ao que está previsto no próprio diploma preambular.

Apreciação na Especialidade

I - Sistematização e simplificação

A CLB, não obstante entender dever a estrutura formal da legislação actual ser apenas objecto de uma alteração contida dentro de estreitos limites, apresenta opções diferentes das tomadas pelo legislador anterior quanto à arrumação a dar às diferentes matérias.

A CLB opta por:

- Fundir o Código do Trabalho e a sua Regulamentação em diploma único com redução do número de artigos;
- Autonomizar várias matérias, criando as chamadas Leis Extravagantes (5 diplomas sobre SHST, Trabalho no domicílio, Fundo de Garantia Salarial e arbitragem não voluntária);
- Criar um diploma regulamentar do Código;
- Agregar e simplificar vários regimes jurídicos;
- Integrar o regime do trabalho temporário no Código do Trabalho.

A generalidade das propostas de simplificação apontadas afiguram-se-nos meritórias, estando a UGT aberta a que sejam discutidas. Defendemos porém que a mudança não deve resultar em prejuízo da segurança jurídica, ocorrer apenas para se ser diferente e que as alterações deverão ser operadas por consenso e sempre que se verifique que facilitarão a actuação das várias partes e operadores interessados, reforçando assim o acesso e a efectividade da legislação em vigor.

Não obstante a concordância na generalidade com a estrutura apresentada, são várias as reservas que nos suscitam as opções da Comissão.



A fusão do Código e sua Regulamentação

A agregação do Código e da Regulamentação, bem como uma redução substancial do número total de artigos, poderão significar uma positiva facilitação do acesso à legislação, levantando-se porém a questão de, após a recolocação de muito do normativo instrumental e sendo elaborada apenas uma elencação do destino a dar às normas da Regulamentação, saber como se operará a redução do número de artigos do Código do Trabalho e em que termos.

Para a UGT, é essencial garantir que os princípios gerais reguladores de cada matéria se mantenham no Código do Trabalho, constituindo conseqüentemente a base de todo o edifício legislativo.

A legislação avulsa ou extravagante

O Livro Branco aponta no sentido de ser extraído do Código e da sua Regulamentação um leque de matérias que passam a estar reguladas por diplomas autónomos, matéria em que desde logo devemos referir nos parece existir um lapso da CLB

Com efeito, refere-se a existência de cinco Leis Extravagantes quando são enumeradas somente quatro, sendo a confusão gerada apenas aumentada pelo facto da matéria da maternidade/paternidade, que constava do relatório de progresso como passando a lei extravagante, ser agora retirada desta listagem e igualmente extirpada das matérias constantes do anexo relativo à Regulamentação, o que faz com que se ignore o destino pretendido pela CLB para esta matéria.

Mais, do Anexo ao Livro Branco constam 6 leis extravagantes (trabalho no domicílio, shst, Fundo de Garantia Salarial, estruturas de participação e arbitragem não voluntária). Trata-se de um lapso que é necessário esclarecer.

Fortes reservas suscita a extracção do Código do Trabalho do normativo relativo à arbitragem obrigatória, a qual nos parece desadequada. Com efeito, não só entendemos não dever ser espartilhada uma matéria fundamental para as relações de trabalho, a negociação colectiva, como estaremos, do ponto de vista formal, a separar uma forma de resolução de conflitos de todas as restantes.

Mais, a criação das chamadas leis extravagantes suscita-nos desde logo a questão dos chamados contratos especiais (trabalho doméstico, marítimos), que deveriam ter sido regulados, o que nunca sucedeu. Nesse contexto, para a UGT urge esclarecer se esses regimes serão objecto de discussão e se integrarão também a elencação dos diplomas avulsos.

A agregação de regimes jurídicos

A Comissão aponta ainda no sentido das várias matérias passarem agora a ser tratadas exhaustivamente num só capítulo e não desagregadas em função do aspecto abordado.

Desde logo, as sanções passariam a estar colocadas em cada norma a que respeitam, assim como as normas procedimentais acompanhariam o conjunto de normas substantivas. No caso das várias formas de despedimento, as normas instrumentais (processo) estariam logo após as normas de fundo (requisitos e conceitos).

É uma abordagem com vantagens e desvantagens, tendo sido porém constatadas ao longo destes quatro 4 anos de vigência do Código do Trabalho dificuldades várias com a sistematização actual que parecem justificar a análise de alternativas.

A solução prefigurada parece-nos positiva na medida em que resolverá aqueles que foram os principais problemas de “manuseamento” do actual normativo laboral.

A simplificação de regimes

Dúvidas suscitam desde logo as propostas avançadas sobre a introdução de um regime simplificado para a formação profissional no caso das micro-empresas. Desde logo, teria de ser esclarecido se a simplificação apontada seria apenas procedimental ou se reflectiria igualmente num “aligeirar” das normas de fundo do regime jurídico.

Estando perante uma matéria que consideramos central e cientes da necessidade de criar condições de efectivo cumprimento da legislação nesta matéria, a UGT está aberta a que seja estudada uma simplificação ao nível dos procedimentos, desde que da mesma se verifique não poder resultar um perigar da aplicação prática do regime e, assim, obstar à desejável generalização da formação profissional e da melhoria das qualificações dos trabalhadores.

A simplificação ao nível da mudança de categoria dos trabalhadores (artº 313º CT), mantendo apenas a necessidade de autorização prévia da inspecção do trabalho apenas para os casos em que tal se traduza em diminuição de retribuição, parece-nos poder resultar em prejuízo para a carreira do trabalhador. A introduzir alterações nesse sentido, a opção do legislador deverá ser equilibrada por um reforço do controle *a posteriori* dos serviços, nomeadamente através dos relatórios anuais enviados pelas empresas.

A integração do trabalho temporário

A inclusão do regime do trabalho temporário no leque de matérias a integrar no Código do Trabalho parece-nos manifestamente positiva, atendendo à cada vez maior relevância que o recurso a esta forma de trabalho vem assumindo no contexto laboral.



Para a UGT é fundamental porém assegurar-se que, pela reordenação formal das matérias, não se opera uma “dignificação” em termos de utilização e acesso de alguns normativos, nomeadamente o do trabalho temporário, que devem continuar a ter uma aplicação subsidiária e excepcional.

A transição para os novos regimes

Um princípio fundamental que deverá reger esta simplificação será o de que a retirada de artigos não deve significar nunca uma retirada, mesmo que transitória, de direitos. Nesse contexto, importará sempre assegurar que a reestruturação do Código do Trabalho, a criação de leis extravagantes, a remissão para regulação pela negociação colectiva ou qualquer outra alteração substancial formal sejam acompanhadas do estabelecimento de normas transitórias que garantam a inexistência de vazios legais.

II – Artigo 4º - A relação entre fontes de regulação

Esta continua a ser uma das matérias centrais na discussão da revisão do Código do Trabalho, a que mais desequilíbrios originou e que mais discussão tem suscitado desde a entrada em vigor do Código do Trabalho.

O Código do Trabalho operou uma alteração final de última hora ao que estava regulado nesta matéria. No entanto, e apesar do disposto, o Código do Trabalho nunca foi visto como sendo de mínimos apenas quando tal fosse expressamente mencionado.

Na ausência de maior esclarecimento da lei e ainda de jurisprudência sobre a matéria sempre se desconhecera quais as normas que são imperativos mínimos de protecção para os trabalhadores e quais são totalmente abertas à negociação colectiva.

A UGT sempre entendeu que, nesta sede, seriam possíveis duas opções:

- retomar a redacção em vigor antes do Código, estabelecendo que a legislação do trabalho é sempre de mínimos;
- ou
- clarificar a interpretação desta norma esclarecendo, matéria a matéria, quais as disposições que poderiam ser afastadas por via da negociação colectiva e em que medida.

A relação entre a lei e a negociação colectiva

As propostas agora apresentadas vão ao encontro de algumas das preocupações manifestadas pela UGT nesta sede, optando a CLB por uma alteração legislativa que se aproxima da segunda das opções adiantadas, assegurando um núcleo essencial de protecção legal aos trabalhadores ao esclarecer um conjunto de matérias que constituiriam imperativos mínimos para a negociação colectiva.



No entanto, não podemos deixar de apontar que a elencagem de matérias que constituiriam limites mínimos para a negociação colectiva se cinge às matérias mais óbvias e consensuais, podendo haver outras matérias ou mesmo disposições em que se justifique a imposição de igual limitação.

Nesse contexto, e salvaguardando-nos diferente posição que possa resultar do decurso do processo de revisão a realizar, parece-nos que poderá ser pertinente que relativamente a disposições específicas em matéria de retribuição poderá ser igualmente pertinente estabelecer limites mínimos de protecção. Nesse âmbito, não podemos deixar de enumerar a retribuição em período de férias, em dia feriado ou o subsídio de Natal.

A relação entre a lei e o contrato individual

No que concerne à relação entre a lei e o contrato individual, a que reporta o agora proposto nº 4 do artº 4º, importa para a UGT salvaguardar que, excepto quando tal for afastado pelas próprias disposições, todo o Código do Trabalho constitui mínimo para o contrato de trabalho.

Nesse contexto, parece-nos que a proposta da CLB, encaminhando-se no sentido desejado, poderá dar azo a discricionariedades se se entender que a ponderação da existência de “condições mais favoráveis para o trabalhador” for feita por uma mera apreciação subjectiva e unilateral da globalidade do contrato. Haverá assim que esclarecer que se entende que um contrato de trabalho apenas estabelece condições mais favoráveis se todas as cláusulas do mesmo, analisadas uma a uma, são mais favoráveis que o disposto nos respectivos artigos.

A relação entre a negociação colectiva e o contrato individual

No que concerne à relação entre as convenções colectivas e o contrato de trabalho, a alteração proposta pela CLB aponta no sentido de se eliminar a possibilidade, até hoje existente no artº 531º, das partes subscritoras de uma dada convenção poderem estabelecer que uma cláusula ou conjunto de cláusulas não possam ser alteradas, mesmo que em sentido mais favorável, por contrato individual de trabalho.

A eliminação de tal possibilidade suscita algumas reservas. Com efeito, se nos parece não haver qualquer vantagem em que as partes mantenham tal prerrogativa, na medida em que o contrato deverá dispor em sentido mais favorável e ampliar a protecção do trabalhador, haverá sempre que ponderar que tal poderá constituir um entrave a uma negociação mais frutuosa.

Com efeito, se uma das partes negociar e acordar o conteúdo de uma matéria apenas e só por esta constituir contrapartida de outra, poderá desejar, uma vez que os irct conformam o conteúdo dos contratos, que as matérias negociadas não sejam alteradas em contrato individual por se alterar o equilíbrio logrado na negociação.

As vantagens e desvantagens desta proposta terão de ser ponderadas com vista a equilibrar os dois interesses em causa: o do instrumento de regulamentação colectiva de trabalho se

estabelecer em regra como mínimo de protecção e o da possibilidade de estabelecer equilíbrios que não possam ser rompidos.

III – Caracterização das situações laborais

a) Noção de contrato de trabalho – artº 10º

A noção de contrato de trabalho proposta pela CLB aponta 3 alterações distintas:

- o esclarecimento de que a obrigação de prestar trabalho recai sobre uma pessoa física;
- a introdução do elemento de que tal prestação se opera no “âmbito de organização”;
- a retirada da prestação de trabalho sob a alçada de um poder de direcção.

A clarificação de que o trabalhador é uma pessoa singular e não uma pessoa colectiva afigura-se nos razoável e justificável, não suscitando quaisquer objecções ou dúvidas.

Mais, entendemos a justificação dada pela Comissão para a clarificação de que a actividade é realizada no âmbito de uma organização se pode revelar adequada face ao que é hoje o mundo do trabalho, em que o empregador é, muitas vezes, uma entidade mais dificilmente identificável que no passado.

No entanto, parece-nos que, com a retirada da noção do poder de direcção, a Comissão esquece desde logo que o conceito vigente – *sob a direcção da entidade ou entidades empregadoras* – se encontra devidamente sedimentado e está estritamente relacionado com as ordens e direcções do empregador em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, sendo indubitável que continua a ser um elemento caracterizador da relação de trabalho.

Nesse sentido, e não obstante a Comissão reconhecer que a não referência expressa a tal poder não significa a sua supressão, a proposta da CLB não deixa de suscitar reservas, na medida em entendemos que não revela qualquer mais-valia, antes podendo constituir um elemento adicional de confusão para a posterior doutrina e para a intervenção dos Tribunais.

b) A presunção de contrato de trabalho – artº 12º

A presunção de contrato de trabalho é um elemento importante para a erradicação do falso trabalho independente, sendo que a redacção sugerida pela CLB nos parece positiva, ao reintroduzir a necessidade e verificação de índices factuais muitas das vezes usados pela jurisprudência para fazer presumir da existência ou não de uma relação de trabalho subordinado.



No entanto, e atendendo aos próprios considerandos da CLB sobre a noção de contrato de trabalho, em que relevam a integração no âmbito de uma organização, parece-nos que se poderá ir mais longe na definição dos índices factuais que podem levar a accionar esta presunção.

Assim, propomos a introdução de um novo índice factual: a inserção do prestador de trabalho na estrutura organizativa do beneficiário da actividade e sob as orientações deste.

No que concerne ao número de índices necessários para que se possa accionar a presunção de existência de contrato de trabalho, opta a CLB pela formulação “sempre que se verifiquem algumas das seguintes características”. Parece-nos que será adequado esclarecer expressamente o número mínimo de características que cumulativamente se deverá verificar, que nos parece dever ser de duas.

c) O trabalho economicamente dependente – artigo 13º

A revisão a operar nesta sede e a possibilidade de equiparação para efeitos de aplicação da lei laboral a determinadas situações não devem esquecer que a sua aplicação fora da realidade clássica do contrato de trabalho é uma necessidade no actual quadro de relações de trabalho.

São cada vez mais as formas atípicas de efectiva subordinação e dependência (sobretudo económica) exclusivamente criadas com vista a lograr uma diminuição da protecção dos trabalhadores pela exclusão da relação constituída do Direito do Trabalho, o que tem merecido debate alargado aos níveis da UE e da OIT.

É essencial assegurar que, por regra, todos aqueles que mantenham relações na sua essência equiparáveis ao contrato de trabalho continuem a merecer a protecção de um núcleo irredutível de direitos em termos semelhantes aos trabalhadores com contrato de trabalho.

Nesse sentido, parece-nos que a opção da CLB, ao substituir a aplicação de *princípios* pela aplicação das *normas* respeitantes a certas matérias, garante uma protecção mais directa e imediata, contribuindo positivamente para uma mais clara protecção dos trabalhadores abrangidos.

No entanto, parece-nos que tal opção não deverá excluir a aplicação de determinados princípios gerais de direito que, não resultando expressos de nenhuma norma, se encontram subjacentes às matérias vertidas no Código e que deverão igualmente ser de aplicar a estes contratos, garantindo-se desta forma um núcleo básico de garantias.

d) Diversificação das formas de contratação de trabalho

A UGT sempre defendeu que quaisquer alterações ao Código do Trabalho deverão ocorrer sempre no sentido de combater e garantir uma diminuição da precariedade excessiva, pelo que a introdução de novas formas de contratos de trabalho especiais seriam sempre objecto da nossa oposição.



Nos termos em que a UGT o defendeu, nomeadamente no momento em que emitiu o seu parecer sobre o relatório de progresso, veio agora a CLB assumir expressamente que a multiplicação dos modelos contratuais parece poder associar-se ao desenvolvimento da precariedade do emprego.

Nesse contexto, decidiu a CLB não avançar com quaisquer propostas, por considerar serem maiores os inconvenientes que as vantagens, o que nos parece manifestamente positivo.

e) O regime do contrato de trabalho a termo

É fundamental para a UGT que as alterações a instituir nesta sede ocorram sempre no sentido de combater e garantir uma diminuição da precariedade excessiva, pelo que sempre defendemos como necessárias que assentem a contratação a termo na existência de uma efectiva necessidade de quem contrata e na natureza transitória dessa mesma necessidade.

São assim 2 as questões centrais para a UGT:

- a duração dos contratos;
- a taxatividade dos motivos justificativos.

A Comissão apresenta propostas que podemos considerar bastante positivas, reconhecendo nomeadamente que a duração excessiva dos contratos a termo pode levar ao prolongamento e eternização artificial de relações precárias.

Assim não podemos deixar de aplaudir a recondução do contrato a termo à existência de necessidades de carácter transitório, mediante a reintrodução da limitação de 3 anos e duas renovações.

Propõe ainda a CLB que a negociação colectiva deixe de poder regular quanto a dois limites estabelecidos à contratação a termo: a existência de necessidades transitórias (artº 129º, nº 1) e a duração máxima dos contratos.

A UGT reconhece como positiva a ponderação realizada de dois interesses aqui em oposição, o combate à precariedade abusiva e o reforço da negociação colectiva, e a prevalência dada à necessidade do regime do contrato a termo ter um núcleo de normas absolutamente imperativas.

Para a UGT é porém fundamental abordar duas matérias em que a CLB é omissa:

- a dos trabalhadores que prestam a sua actividade em vários estabelecimentos ou empresas de um mesmo grupo, celebrando sucessivos contratos a termo que potencialmente se eternizam.

Há que impedir a circulação abusiva destes trabalhadores, consagrando limitações à celebração de novos contratos a termo dentro do mesmo grupo de empresas.

- a celebração de contratos a termos quando do início da actividade de novos estabelecimentos.

É inaceitável que uma empresa, por vezes grupos de empresas de grandes dimensões, cuja actividade decorre há vários anos, possa contratar a termo sem limites sempre que abre um novo estabelecimento. Deve ser alterado em conformidade o artº 129º, nº3 alínea a).

As propostas da Comissão poderiam assumir um papel ainda mais activo na diminuição da excessiva precariedade, delimitando taxativamente os motivos de contratação, garantindo mecanismos que visem o efectivo cumprimento da legislação, nomeadamente pelo claro reforço do quadro sancionatório ou pela introdução de limitações temporárias a novas contratações a termo quando de violações à lei.

Mais, parece-nos que, para que se avance no sentido de um real combate à precariedade excessiva e uma efectiva melhoria das condições de trabalho, se deverá avançar, em simultâneo, com medidas que não apenas de carácter legislativo, em matérias como as políticas activas de emprego.

IV – A flexibilidade interna

1. Pressupostos e linhas gerais

A Comissão considera tecnicamente inviável e, conseqüentemente, não recomendável, que a lei continue a aspirar a uma regulamentação exaustiva do “tempo de trabalho”

Por via disso, a primeira conclusão da Comissão neste domínio foi no sentido de defender que, em matéria de tempo de trabalho, a lei deve dar cabal acatamento às directivas comunitárias aplicáveis, limitar o seu enunciado a alguns princípios gerais, deixando à contratação colectiva a adequação dos moldes gerais às realidades de cada sector de actividade ou empresa.

Os princípios gerais a estabelecer na lei deverão contemplar as seguintes matérias:

- Definição do tempo de trabalho;
- Definição dos limites dos períodos normais de trabalho (médios) semanal e diário;
- Possibilidade de fixação de um número de horas anual, com respeito por todas as restantes condições legais;
- Limites do trabalho suplementar;
- Tempos mínimos de descanso (intercalar, diário e semanal);
- Poder-dever de elaboração do horário de trabalho;
- Previsão da isenção de horário de trabalho;
- Hipóteses de adaptabilidade do horário.
- Atribuição de toda regulamentação adicional à contratação colectiva.



Os princípios genéricos enunciados nesta matéria pela Comissão afiguram-se-nos pouco claros, na medida em que, sendo extensa a elencação de matérias indicadas, não se referem as normas ou conjunto de normas efectivamente a retirar em cada uma delas.

Não obstante, parece-nos que a retirada de normas concretas como as referentes a limites máximos da duração do trabalho ou a períodos de funcionamentos ou de regras de carácter mais genérico, como a de organização do trabalho no respeito do princípio geral da adaptação do trabalho ao indivíduo, nos parece indesejável.

A UGT concorda com o princípio enunciado pela Comissão, segundo o qual, em matéria de tempo de trabalho (como tantas outras), deverá competir à negociação colectiva a adequação dos princípios à realidade de cada sector de actividade.

Tal não invalida porém que deva ser garantido um adequado e efectivo equilíbrio com a legislação em vigor, assegurando um mínimo de protecção aos trabalhadores. Recordamos aqui o imperativo constitucional pelo qual incumbe ao Estado a fixação, a nível nacional, dos limites da duração do trabalho (artº 59º, nº 2 alínea b) CRP).

2. Tempos de trabalho e descanso

a) Regime especial de adaptabilidade e horários concentrados

O Código do Trabalho introduziu um alargamento da flexibilidade, nomeadamente pela possibilidade da mesma se operar mediante um acordo individual e cessando assim com a exclusividade de regulação que cabia à negociação colectiva.

A CLB aborda fundamentalmente a questão da adaptabilidade pela via individual, sendo que para nós a questão central é a do reforço da negociação colectiva, sendo necessário aprofundar o que limita a negociação colectiva no reforço das condições de trabalho.

Para a UGT, o que está em causa é procurar mecanismos de adaptação das relações de trabalho, para os quais a adequada contrapartida deve ser a diminuição da precariedade, que em Portugal é manifestamente excessiva.

Recusamos a adaptabilidade por via do aumento da precariedade, sendo essencial que as condições de trabalho mais centrais (v.g. horário de trabalho, polivalência funcional, mobilidade geográfica) devem ser objecto da contratação colectiva.

Nas matérias da adaptabilidade (artº 165º) e da fixação de horários concentrados, parece-nos que a via da negociação colectiva deverá ser particularmente privilegiada, não se devendo abrir a porta à fixação de limites livremente por parte do empregador, escondendo tal pretensão com uma mais ou menos ilusória anuência do trabalhador.

A proposta da CLB promove o que foi inicialmente designado por “adaptabilidade grupal”, impondo condições para a aplicação a um conjunto de trabalhadores e para a aplicação universal de um regime de adaptabilidade que não seja por via da negociação colectiva:

- Aceitação por um terço dos trabalhadores a quem foi dirigida a proposta para aplicação a estes;
- Aceitação por três quartos dos trabalhadores de uma equipa, secção ou unidade económica para aplicação a todos os trabalhadores.

A proposta para o regime especial de adaptabilidade, esclarecendo e estabelecendo requisitos mínimos para a sua aplicação, diminui a discricionariedade do empregador. No entanto, ao adiantar a hipótese da sua aplicação a um conjunto de trabalhadores que não tenha dado a sua concordância, o que anteriormente não sucedia, parece-nos que poderá levar a uma generalização dos regimes de adaptabilidade individualmente negociados e mesmo coercivamente impostos, que nos parece comportar fortes perigos e mesmo colocar em causa a adaptabilidade negociada.

A proposta da CLB é inclusivamente pouco clara, não esclarecendo se o regime de adaptabilidade cessa ou não de cada vez que deixe de estar cumprido o mínimo legalmente estipulado. A ser assim, estaremos perante um quadro em que poderemos previsivelmente assistir a um aumento da pressão e coacção do empregador sobre os trabalhadores de forma a garantir que o regime de adaptabilidade nunca deixe de vigorar.

Para a UGT, a ponderação de mecanismos em que um número mínimo de trabalhadores seja exigido para a aplicação a parte ou à totalidade dos trabalhadores de regimes de adaptabilidade deve ser feita no quadro da negociação colectiva.

A previsão de um regime semelhante para os chamados “horários concentrados” (dois ou três dias de trabalho seguidos de dois ou três dias de descanso), parece-nos incongruente com as opções de princípio da própria CLB, na medida em que não só contribui para uma regulação legal mais exaustiva de outras formas de organização do tempo de trabalho como não privilegia de todo a negociação colectiva.

Nesse contexto, as propostas da CLB não merecem a nossa concordância, continuando a UGT a entender que devem ser privilegiadas soluções em que apenas por via da negociação colectiva se permita a posterior adesão individual.

b) Redução dos limites máximos dos períodos normais de trabalho

Para a UGT é inaceitável a supressão de normas como a do artigo 168º.

De facto, esta é uma norma pela qual apenas se visa realçar a importância de incentivar a redução dos limites máximos dos períodos normais de trabalho por via da negociação colectiva.

Mais, não podemos esquecer que este artigo garante ainda que da redução acordada dos limites dos períodos normais de trabalho não resulte uma redução de salário.

c) Trabalho a tempo parcial

A CLB propõe a eliminação da regra pela qual, para que se aplique o regime do trabalho a tempo parcial, se verifique uma redução de pelo menos 25% em relação ao tempo completo em situação comparável.

A fixação em 75% do período normal de trabalho para efeitos de determinação do conceito de trabalho a tempo parcial foi acordada tripartidamente e esteve sempre ligada aos incentivos ao trabalho a tempo parcial. Caso o conceito sofra alterações, não faz sentido a manutenção desses mesmos incentivos para a generalidade dos casos de trabalho a tempo parcial, os quais teriam aplicação apenas a casos particulares.

Mais, não podemos esquecer que os objectivos que o trabalho a tempo parcial serve não se prendem com o exclusivo interesse do empregador na gestão, antes devendo servir legítimos interesses dos trabalhadores que não se compadecem com meras reduções de 1%, 2% ou mesmo 10% no seu horário de trabalho.

Estamos assim perante uma medida que tem como efeito imediato e directo a simples redução de custos por via da redução salarial e contribui ainda para um aumento da fixação de horários por mero acordo individual, o que consideramos inaceitável.

Para a UGT é fundamental discutir a matéria do trabalho a tempo parcial num contexto mais alargado, nomeadamente no âmbito das políticas activas de emprego, conciliação da vida familiar e profissional, sem esquecer o carácter voluntário que deverá assumir esta forma de contratação no quadro definido a nível Europeu pelos Parceiros Sociais.

d) Trabalho Suplementar

A CLB não avança soluções concretas nesta matéria, não tendo sido reunido o necessário consenso quer quanto a um possível alargamento do limite de horas de trabalho suplementar ou dos respectivos descanso compensatórios.

Não podemos esquecer que o alargamento dos horários de trabalho em virtude da realização de trabalho suplementar deve obedecer sempre a uma limitação estreita, na medida em que, mesmo com a previsão de descansos compensatórios, importa perigos para a segurança e saúde do trabalhador e mesmo para a sua qualidade de vida.

Mais, não obstante ponderar a hipótese de abertura legal à criação dos chamados “bancos de horas” (contabilização numa conta corrente de certos tempos de disponibilização ou de trabalho), solução que encontra em contratação colectiva diversa, não avança igualmente qualquer proposta

concreta. Este é aliás um mecanismo que, na contratação colectiva, surge apenas associado a empresas em dificuldades e sempre com um carácter transitório.

Esta é uma das matérias em que se verifica um elevado índice de violação da legislação em vigor, sendo numerosos os casos de trabalho suplementar excessivo, ultrapassando os limites máximos fixados na lei e, por vezes, não pago.

Mais, associadas a esta matéria, parece-nos que deverão ser discutidas outras, tais como a isenção de horário ou retribuições variáveis, as quais têm forte impacto no número de horas de trabalho efectivamente realizadas.

O objectivo primordial nesta sede é, para a UGT, o de encontrar efectivos mecanismos que previnam tais violações e não o de introduzir novos mecanismos de compensação os quais visam exclusivamente a redução de custos por um lado e o aumento de horas de trabalho, por outro.

Com base nestes princípios, e sempre tendo em conta o privilégio que deve ser dado à negociação colectiva, a UGT encontra-se aberta a discutir as soluções apresentadas, as quais não deverão surgir de forma isolada mas sim equilibradas face a outras opções legislativas.

e) Férias

Esta matéria suscitou problemas de interpretação e aplicação numa primeira fase, sobretudo face ao novo regime de majoração das férias por via da assiduidade e da sua articulação com o estipulado na negociação colectiva anterior à vigência do Código do Trabalho.

Apesar de no seu relatório de progresso a CLB ter apresentado uma proposta concreta nesta matéria, não o faz nesta fase por entender não se encontrarem disponíveis dados que permitam uma adequada avaliação dos impactos positivos desta regulação.

No entanto, a UGT não pode deixar de salientar que deveriam ser analisados também eventuais impactos negativos e, nessa medida e à semelhança do que já adiantámos em anterior parecer, seria importante serem disponibilizados e analisados os dados estatísticos sobre o número de dias de férias efectivamente gozado, globalmente e por sector de actividade, a fim de avaliar as reais implicações e a dimensão dos eventuais problemas de aplicação da lei.

Também nesta matéria, e a verificarem-se alterações, parece-nos central assegurar o papel da contratação colectiva, estabelecendo claramente que os dias de férias constituem um mínimo aberto a negociação.

A CLB aborda ainda a questão dos contratos que, não ultrapassando os 12 meses, cessam no ano posterior à sua celebração. Considerando que da aplicação das normas existentes resultam soluções desproporcionadas, propõe-se a introdução da limitação da proporcionalidade entre dias de férias e duração do contrato, o que nos parece adequado.

3. Mobilidade funcional e geográfica

Nesta matéria, são 3 as alterações propostas pela Comissão:

- Limitação da alteração temporária de funções, nos termos do nº 4 do artº 314º, a um período máximo entre 1 e 3 anos;
- Introdução de um prazo-limite de 5 anos para as cláusulas, individualmente acordadas e não utilizadas, que alarguem o âmbito legal das mobilidades funcional e geográfica e da transferência temporária (artºs 314 nº 2, 315º nº 3 e 316º nº 2);
- Alteração do valor da indemnização em caso de prejuízo sério resultante de transferência de local de trabalho (nº 4 do artº 315º) de 15 a 45 dias para um mês de retribuição-base e diuturnidades (deixa-se de aplicar a indemnização devida em caso de resolução pelo trabalhador para aplicar a devida em caso de despedimento colectivo).

Mobilidade geográfica

No que concerne à primeira das alterações propostas, não podemos deixar de considerar positivo que se explicita claramente qual o critério de transitoriedade da alteração do exercício de funções, de forma a que se garanta que a mesma não se torne definitiva e se reconduza sempre a actividade do trabalhador ao núcleo da actividade contratada.

No entanto, e estando de acordo com o princípio subjacente à proposta, não podemos deixar de referir que estabelecer como “temporário” o exercício de funções não compreendidas na actividade contratada por um período de até 3 anos nos parece manifestamente excessivo e desnecessário.

Mas o carácter abusivo das cláusulas contratuais não se cinge à sua excessiva duração, sendo selvática a situação que se verifica actualmente, pela qual frequentemente se pode estabelecer que um trabalhador pode trabalhar em qualquer lugar em Portugal ou no estrangeiro.

Para a UGT, é fundamental que se estabeleça aqui um quadro legislativo mínimo, limitando a excessiva discricionariedade no estabelecimento de tais cláusulas contratuais.

Validade das cláusulas contratuais gerais

No que concerne à segunda das propostas enunciadas, não podemos antes de mais esquecer que, no momento da contratação, o trabalhador – tantas vezes desempregado – é coagido a aceitar condições claramente abusivas, pré-estabelecidas pelo empregador sem qualquer margem de negociação (as chamadas cláusulas contratuais gerais).

Estamos pois perante uma relação desequilibrada, face à qual entendemos que a introdução de um período de validade das cláusulas do contrato não utilizadas poderá contribuir positivamente para

um equilíbrio entre as reais necessidades da empresa e as desejáveis segurança e estabilidade na prestação de trabalho por parte do trabalhador.

No entanto, a previsão de um prazo de validade não pode deixar de ser visto com alguma cautela, na medida em que esta solução poderá ter o efeito perverso da entidade patronal accionar a cláusula apenas para que a mesma não caduque.

Assim sendo, parece-nos que qualquer alteração legislativa deverá sempre atender ao efeito negativo potencial suscitado, bem como ter como limite o facto de que o estabelecimento de cláusulas contratuais gerais não deve poder ser realizado livre e abusivamente no âmbito da contratação individual, devendo sim ser estabelecido um quadro legal mínimo mas aberto à negociação colectiva.

Mobilidade funcional

Uma nota final não pode deixar de ir para o regime da indemnização em caso da existência de prejuízo sério resultante da transferência de local de trabalho imposta pela entidade empregadora.

Com efeito, e não estando sequer em causa o maior ou menor montante indemnizatório, parece-nos que a rescisão por parte do trabalhador com tal fundamento se aproxima mais - de facto e de direito - da rescisão com justa causa (a que se aplica o artº 443º, como actualmente se verifica) do que do despedimento colectivo, por inadaptação ou por extinção do posto de trabalho (de que se sugere a aplicação por remissão para o artº 401º).

V. Os regimes da cessação dos contratos de trabalho

Analisado os pontos de partida da Comissão nesta sede, verificamos que as principais intenções de alterações legislativas apontam no sentido de uma simplificação da carga processual e da diferenciação das consequências da ilicitude consoante estejamos perante vícios substanciais ou de forma

Para a UGT, os problemas que se suscitam na matéria da cessação do contrato de trabalho são de índole sobretudo prática e não de carácter legal, pelo que não se deverão operar alterações substanciais, podendo sim aceitar-se ajustes que tenham a ver com a aplicabilidade da lei.

Defendemos, como sempre fizemos, o respeito pelo imperativo constitucional de proibição de despedimentos sem justa causa, o qual não deve ser posto em causa por soluções legislativas como a da liberalização da extinção dos postos de trabalho ou a livre contratação a termo.

1. Inderrogabilidade das soluções consagradas no Código (artigo 383º)

A CLB, na ausência de um consenso mais alargado, entendeu como conveniente operar uma limitação da capacidade negocial nesta matéria, por entender existirem vantagens na padronização neste domínio.



Assim, retira do âmbito da negociação colectiva a possibilidade de regular sobre prazos de procedimento e sobre valores de indemnização.

Entendendo os argumentos pela Comissão, a UGT encontra-se aberta a discutir esta matéria, uma vez que nos parece dever ser objecto de discussão no contexto mais alargado da revisão do normativo respeitante à negociação colectiva.

2. Modalidades de cessação do contrato de trabalho (artº 384º)

A CLB opera uma mera desagregação das modalidades de cessação, explicitando na elencação todas as que resultam já da lei. Nessa medida, não merece oposição a proposta realizada.

3. Despedimento por facto imputável ao trabalhador

a) As regras do procedimento

A CLB reconhece que o procedimento é *“fundamental para assegurar que o trabalhador não seja despedido sem conhecer as razões em que se fundamenta a decisão de extinguir o vínculo e sem que tenha tido a possibilidade de se defender das acusações que lhe foram dirigidas”*.

Reconhecendo a importância de que se reveste a audiência prévia do trabalhador, quanto à restante tramitação entende estar-se perante *“um procedimento interno da empresa, que, em caso de impugnação do despedimento, não dispensa o empregador de demonstrar em juízo os factos de que decorre a justa causa invocada para fundamentar a cessação”*.

Mais entende que, precisamente porque as diligências probatórias realizadas no decurso do procedimento não têm valor probatório em sede judicial, a imposição de uma fase de instrução implica o alongamento do procedimento, com prejuízo para ambas as partes.

Nesse âmbito, e salvaguardado casos como a protecção das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, sujeitas necessariamente sujeitas a protecção acrescida, a Comissão propõe:

- Manutenção da exigência de uma acusação escrita e da comunicação da intenção de despedir, bem como do direito do trabalhador consultar o processo e responder à nota de culpa, nos moldes actualmente estabelecidos (arts. 410º e 413º);
- Eliminação do carácter obrigatório da instrução, com consagração de um período de reflexão para a tomada da decisão final para os casos em que o empregador prescindir da instrução, alterando-se o art. 414º em conformidade;
- Manutenção da obrigatoriedade da decisão final escrita e fundamentada, com introdução de um prazo dilatatório para decidir se não existir instrução.



Analisado o documento da Comissão nesta sede, verificamos uma forte tendência para a simplificação da carga processual, sendo proposta a eliminação do carácter obrigatório da fase da instrução, a qual fica dependente de decisão unilateral do empregador.

A UGT entende que, em alguns casos, a extensão da duração do período de diligências probatórias, sem qualquer peso na fase judicial, pode de facto resultar em prejuízo de ambas as partes, mas que a sua supressão significa também uma redução da capacidade de defesa do trabalhador.

Nessa medida, será uma solução que mais facilmente se poderá prefigurar face a determinados fundamentos mais objectivos de despedimento – como seja por exemplo o número de faltas – do que relativamente a outros, de carácter mais subjectivo, em que se poderá justificar a manutenção da possibilidade de prova, uma vez que mais frequentemente se poderá verificar uma insuficiente fundamentação do empregador para o afastamento das diligências probatórias requeridas pelo trabalhador (artº 414º, nº 2).

Mas, para a UGT, importa sobretudo assegurar que a possibilidade de supressão da instrução seja desde logo equilibrada com uma efectiva participação não apenas das comissões de trabalhadores mas também dos sindicatos no processo, devendo ser de ponderar o alargamento do número de casos em que se exige parecer dos sindicatos após a recepção da nota de culpa, nomeadamente quando o trabalhador seja sindicalizado.

Nesse sentido, disposições como o nº 5 do artº 414º ou o nº 2 do artº 415º deveriam passar a fazer referência não apenas à comissão de trabalhadores, mas também, num maior número de casos, às associações sindicais.

b) Articulação das alterações ao procedimento com novas regras relativas a acção de impugnação do despedimento

As propostas da CLB nesta matéria centram-se sobretudo na fixação do prazo de interposição da acção em 60 dias a contar da comunicação da decisão de despedimento e na introdução de uma tentativa de conciliação prévia em audiências prévia ao processo como hoje o conhecemos.

Não suscitando objecções a segunda das propostas apontadas, a qual poderá contribuir positivamente para uma mais célere resolução dos conflitos, parece-nos porém que o prazo apontado de 60 dias se poderá revelar demasiadamente curto para uma efectiva ponderação por parte do trabalhador.

Mais, afigura-se-nos pertinente que, atendendo à fragilização da capacidade de reacção e defesa do trabalhador em sede de processo disciplinar, se pondere um reforço da sua protecção em sede judicial, nomeadamente por via do reforço da legitimidade processual activa dos sindicatos, alargando a já existente capacidade de representação, que hoje se cinge às “acções respeitantes à violação, com carácter de generalidade, de direitos individuais de idêntica natureza de trabalhadores seus associados” (artº 4º, nº 2, alínea c) CPT).

4. Despedimento colectivo

A CLB reconhece nesta matéria a necessidade de medidas que visem um reforço do empenhamento das partes nas fases de negociação, bem como que facilitem uma reconfiguração da intervenção dos serviços públicos, que hoje não asseguram de facto a regularidade dos processos de despedimento colectivo.

Mais, sugere-se ainda que sejam equacionadas medidas que minimizem os efeitos negativos do despedimento colectivo, bem como favorece soluções que configurem a distinção clara entre despedimentos com vista ao encerramento da empresa ou apenas à redução de pessoal.

No entanto, a CLB não apresenta quaisquer soluções concretas, na medida em que considera estas situações complexas e de difícil abordagem legislativa.

Assim, as propostas concretas realizadas dirigem-se apenas a emendas quanto a prazos processuais, ajustando os mesmos ao que é hoje o entendimento da doutrina e da jurisprudência e potenciando uma negociação mais adequada entre as partes intervenientes, as quais não se nos afiguram levantarem objecções.

A intervenção dos serviços públicos

A UGT concorda ainda com a prioridade elencada de reforço da efectividade da intervenção dos serviços públicos, entendendo porém que é matéria em que, mais do que a mudança legislativa, importa proceder a uma mudança de mentalidades da administração pública, bem como a um real reforço dos seus meios humanos e materiais.

A distinção dos motivos de despedimento colectivo

No que concerne a uma possível distinção entre as várias causas possíveis de despedimento colectivo, a UGT entende que as empresas fogem, muitas vezes abusivamente, a este regime legal, na medida em que se entende existir um estigma que pende sobre as empresas que a ele recorrem.

Importa assim analisar medidas que possam obstar a este sistemático não recurso e fuga à lei, ao qual a CLB efectivamente não responde.

Com efeito, parece-nos que a distinção não nos parece dever ser realizada entre o despedimento com vista à redução de pessoal ou à extinção da empresa, mas sim relativamente aos reais motivos que subjazem ao despedimento colectivo: modernização ou dificuldades financeiras da empresa.



Concebendo-se uma distinção entre os despedimentos promovidos por razões ligadas à modernização da empresa e os associados a dificuldades financeiras da mesma, obstar-se-á assim aos efeitos negativos sobre a imagem da empresa.

No entanto, e na medida em que a empresa reforça potencialmente a sua imagem junto dos seus clientes e fornecedores pelo despedimento motivado pela sua modernização, deverá verificar-se um reforço do conteúdo legal, nomeadamente pela imposição de deveres acrescidos de informação e consulta.

A violação do direito comunitário

Inaceitável é nesta matéria a omissão da CLB quanto a uma matéria essencial, que torna urgente rever a legislação relativa ao despedimento colectivo.

Recordamos aqui que o Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias condenou já Portugal, por considerar que a legislação portuguesa nesta matéria não cumpre as obrigações que lhe incumbem por força dos arts. 1º e 6º da Directiva 98/59 do Conselho de 20 de Julho de 1998, relativa à aproximação das legislações dos estados-membros respeitantes aos despedimentos colectivos.

O Tribunal considerou que a legislação portuguesa ao restringir a noção de despedimentos colectivos a despedimentos por razões estruturais, tecnológicas ou conjunturais viola a aludida directiva, pois não abrange diversas situações que devem ser consideradas como tal. Assim, a legislação nacional deveria englobar no despedimento colectivo qualquer forma de cessação do contrato de trabalho não pretendida pelo trabalhador, exigindo-se para tal a revisão da referida norma do Código do Trabalho (artº 397º).

Em conclusão, resulta que, para cumprir as obrigações impostas pela Directiva será necessário, por um lado, considerar como despedimento colectivo todas as formas de cessação do contrato de trabalho não pretendidas pelo trabalhador e, por outro lado, prever a existência de mecanismos administrativos e/ou judiciais a que os trabalhadores possam recorrer, alterando em conformidade o Código do Trabalho.

5. Despedimento por extinção do posto de trabalho

A CLB faz apenas uma recomendação nesta matéria, sugerindo que a lei consagre o dever de quem solicitar a intervenção da ACT (artº 424º, nº 3) informar ao mesmo tempo o empregador.

Quando assim suceder, o prazo para a tomada de decisão, prescrito no art. 425º nº 1, só deveria começar a decorrer depois de esgotado o prazo para que os serviços do Ministério do Trabalho emitam o respectivo parecer.

A alteração preconizada não nos suscita objecções.

6. Despedimento por inadaptação

A CLB aponta no sentido do despedimento por inadaptação poder constituir um mecanismo relevante para ultrapassar situações de impossibilidade de prossecução da relação de trabalho motivadas pela falta de capacidade profissional.

- colocação da tónica do despedimento na impossibilidade de manutenção da relação de trabalho e não, como hoje sucede, da existência de prévias modificações do posto de trabalho;
- Possibilidade de despedimento de trabalhadores que ocupem cargos de complexidade técnica ou de direcção sem que se verifiquem cumulativamente os requisitos legais da existência de alterações tecnológicas, de falta de condições de segurança, saúde e higiene imputável ao empregador e de colocação da compensação à disposição do trabalhador.

Para a UGT, a questão central nesta sede é a da aplicação prática do regime.

No nosso entender, o regime legal actualmente em vigor não carece de quaisquer alterações. Este é um expediente que existe, que se encontra devidamente sedimentado e apenas não é utilizado porque os empregadores não lhe têm lançado mão, havendo que combater a tentação de solucionar problemas de ordem prática com soluções legalistas.

Simplificar este regime, eliminando progressivamente determinados requisitos legalmente previstos abrindo, desta forma, a porta a uma maior facilitação na sua utilização e liberalizando os despedimentos, não é a solução desejável, por conduzir a uma discricionariedade que pode inclusivamente fazer perigar a proibição constitucional de despedimento sem justa causa.

A não se verificarem modificações no posto de trabalho, conforme as exigidas na alínea a) do nº1 do artº 407º, teremos de questionar em que moldes e por que motivos um trabalhador, até aí a desenvolver cabalmente as suas funções, o deixa subitamente de o fazer. É um quadro que não compreendemos, que não aceitamos e não se nos afigura razoável.

Estamos perante uma matéria que, parece-nos, poderá ser mais eficientemente resolvida pela via da negociação colectiva do que pela da simples alteração legal, criando espaço à definição do conceito de inadaptação e ao esclarecimento dos critérios que o integram.

Uma nota não pode deixar de ir para a proposta realizada no que concerne aos trabalhadores que ocupem cargos de elevada complexidade técnica ou de direcção. Com efeito, e sendo legalmente fixada para estes trabalhadores a possibilidade de um período experimental, este sim usado para aferir da inadaptação e que é já de si muito alargado face à generalidade dos trabalhadores (até 6 meses), parece-nos que a retirada de qualquer requisito legal se revela excessiva.

Numa matéria em que os problemas são mais de ordem prática que legislativa, a CLB elimina requisitos que vão em muito contribuir para uma injustificada flexibilização dos despedimentos, pelo que a UGT apenas pode considerar inaceitáveis as propostas apresentadas.

7. Efeitos do despedimento ilícito

No que respeita às consequências da ilicitude, a Comissão considera que o despedimento ilegal exclusivamente por faltas ou deficiências processuais não é um despedimento constitucionalmente proibido, que deva ser sancionado nos mesmos termos que o despedimento sem justa causa., devendo dar origem a uma obrigação de indemnizar pelos prejuízos causados, sem contudo afastar a possibilidade de efectiva cessação da relação de trabalho quando o empregador demonstre, e o tribunal ateste, existir causa justificativa para essa cessação.

A consagração destas orientações levará a que deixe de se justificar a possibilidade de repetição do procedimento disciplinar e implicará que os tribunais se pronunciem sempre sobre o mérito da causa, ajuizando da existência ou inexistência de uma situação de justa causa de despedimento.

Entendendo que uma parte substancial dos custos associados ao despedimento ilícito deriva da obrigação de pagamento das retribuições vencidas no decurso da acção de impugnação, a qual se prolonga por muitos anos, considera-se que deve ser adoptada uma solução semelhantes à que vigora no Ordenamento espanhol, fazendo com que o Estado assuma, no todo ou em parte, os custos que possam ser associados à excessiva demora na conclusão da acção judicial.

Nesse contexto, a CLB recomenda, entre outras medidas:

- Uma diminuição substancial do prazo para a interposição da acção de impugnação do despedimento, que passará de 1 ano para 60 dias, sem que tal implique uma diminuição do prazo de prescrição dos créditos salariais, actualmente fixado em um ano (artº 381º).
- Os efeitos da ilicitude do despedimento devem ser diferentes consoante esta resulta apenas de vícios formais ou de vícios substanciais, com limitação aos segundos da invalidade do despedimento;
- A decisão judicial deve sempre pronunciar-se sobre a verificação e procedência dos fundamentos invocados para o despedimento, sem prejuízo da apreciação dos vícios formais.
- Consagração de um sistema semelhante ao vigente em Espanha, que faz o Estado suportar o custo dos salários intercalares quando a acção judicial se prolonga, pelo menos em parte ou nos casos mais gravosos.
- Quanto à reintegração, entende-se que a mesma não deve ser referenciada nem ao posto de trabalho nem à empresa, como hoje sucede (arts. 436º nº 1, b) e 438º nº 1),

entendendo ser tecnicamente mais adequada a formulação que a matéria tinha na anterior legislação

- Finalmente, para as hipóteses de substituição da reintegração por uma compensação, a pedido do empregador, entende-se ser vantajoso acentuar que qualquer decisão nesse domínio tem de ser tomada pelo Tribunal.

A simplificação processual e a apreciação judicial dos motivos de despedimento

Numa matéria em que a facilitação de procedimentos a nível disciplinar por parte do empregador parece ter sido a regra, parece-nos que a restrição de mecanismos de defesa ou de reacção do trabalhador a despedimentos ilícitos pela via judicial deverá ser sempre encarada com reservas.

Para a UGT, é fundamental desde logo que a reintegração do trabalhador continue a funcionar como regra, devendo ser excepcionais os casos em que a mesma não se opere, nomeadamente quando o trabalhador manifeste a sua vontade em sentido contrário, em casos extremos de impossibilidade da manutenção da relação de trabalho.

No entanto, entendemos que a existência de meros vícios formais com a consequente repetição do procedimento que hoje se verificam, sem que haja efectivamente um motivo substancial de ilicitude, se revela por vezes uma solução excessivamente onerosa, podendo ser reequilibrados o custo para o empregador e trabalhador de uma decisão que apenas formalmente é injusta.

Nesse sentido, e ao aproximar-se de uma posição já assumida pela UGT, pela qual a causa de fundo e a existência de justa causa de despedimento deverão ser sempre apreciadas pelo Tribunal, a solução prefigurada pela CLB deverá merecer análise cuidada por assegurar, por princípio, a efectiva protecção do trabalhador contra os despedimentos arbitrários.

A diferenciação dos efeitos da ilicitude

Positiva parece-nos a diferenciação operada ainda no montante da compensação dada ao trabalhador que, existindo justa causa de despedimento, não viu apenas cumpridos os procedimentos adequados e a dada ao trabalhador cujo despedimento ocorre sem justa causa.

A redução do prazo de interposição de acção de impugnação

Reservas levanta, e já acima as salientámos, a solução de redução do prazo judicial de interposição da acção de impugnação para 60 dias, que se poderá revelar demasiado curto, sobretudo se atendermos a que a uma eventual simplificação do processo disciplinar deverá caber um reforço da capacidade de resposta pela via judicial.

A reintegração no posto de trabalho

Manifesta oposição merece a reintegração sem prejuízo da categoria ou antiguidade mas não sendo assegurada a reintegração no posto de trabalho previamente ocupado.

Se atendermos a que a CLB limita a regra da reintegração apenas aos casos em que se verifique um despedimento sem justa causa, sendo em todos os restantes o empregador “aliviado” deste ónus, parece-nos que, nestes casos, em que o trabalhador é objecto de manifesta injustiça, com forte prejuízo da sua vida profissional e familiar, deverá ser mantida a expressa salvaguarda do posto de trabalho e da estabilidade do trabalhador.

Mais, afigura-se-nos que, face à relevância que passa a assumir a fase judicial nos processos, não podemos deixar de também aqui salientar a necessidade de reforço da legitimidade processual activa dos sindicatos, garantindo assim uma mais efectiva protecção dos direitos legal e constitucionalmente consagrados.

Os custos a suportar pelo Estado

Uma proposta da CLB que nos parece merecer análise aprofundada no futuro processo de revisão é a de o Estado suportar o custo dos salários nos processos em que se verifique maior morosidade na resolução de conflitos pela via judicial (por exemplo, se prolonguem por mais de 1 ano), a qual nos parece contribuir para uma maior responsabilização que actualmente se lhe deve exigir em todas as suas áreas de actuação.

8. Cessação por iniciativa do trabalhador

a) Resolução com justa causa

A Comissão salienta aqui que a norma que fixa a indemnização devida no caso de resolução do contrato pelo trabalhador fundada num comportamento ilícito do empregador (artº 443º) é claramente contraditória, pois começa por declarar que são indemnizáveis todos os danos, patrimoniais e não patrimoniais, para, em seguida, limitar o valor da indemnização entre parâmetros mínimos e máximos.

A Comissão propõe-se que a fixação do valor da indemnização dentro do parâmetro máximo geralmente previsto possa ser afastada quando o trabalhador demonstre que os danos sofridos foram de montante superior, adoptando assim a regra que respeita à indemnização por despedimento em substituição da reintegração.

Mais, entende ainda que, dado o paralelismo das situações - já que ambas têm fundamento num comportamento ilícito do empregador – se deverão aplicar os mesmos critérios de fixação da indemnização.

A solução apresentada parece-nos manifestamente positiva, na medida em que favorece um mais efectivo ressarcimento do trabalhador nos casos em se verifique existir justa causa de resolução do contrato.

b) Abandono do trabalho e dever de comunicar situações de ausências prolongadas ao trabalho

A CLB refere que a maioria dos litígios suscitados por situações de abandono do trabalho resulta de ausências prolongadas do trabalhador que, num momento inicial, determinaram a suspensão do contrato em resultado de faltas justificadas ao trabalho, oportunamente comunicadas ao empregador (nos termos do art. 228º) para um período limitado de tempo, passado o qual o trabalhador deixa de comunicar o motivo da ausência.

Para resolver estas situações, a Comissão propõe que o preceito que obriga à repetição da comunicação e justificação das ausências (nº 3 do art. 228º) seja expressamente estendido aos casos de suspensão por facto atinente ao trabalhador.

A solução apontada, na medida em que salvaguarda a comunicação apenas quando a mesma for possível e se justificar, nos parece ajustada ao problema abordado.

VI - Direito Colectivo do Trabalho

1. A representação dos trabalhadores na empresa

A CLB entende que, no domínio das actividades de prevenção de riscos profissionais, são competentes as comissões de trabalhadores e os representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho.

Mais entende que ambas as estruturas são eleitas segundo princípios comuns: são formadas por trabalhadores da empresa, que são eleitos pelo conjunto dos trabalhadores, por voto directo e secreto, com base em listas e segundo o princípio da representação proporcional.

Nesse contexto, e considerando que a sobreposição de competências de estruturas com idêntica legitimidade representativa não tem vantagem do ponto de vista da protecção e da participação dos trabalhadores e implica encargos desnecessários para as empresas, a Comissão propõe instituir como regime supletivo a concentração nas comissões de trabalhadores dos direitos de informação, consulta e participação em matérias de segurança, higiene e saúde no trabalho previstos no Código do Trabalho e em legislação avulsa.

A UGT entende que a solução proposta, tendo uma base teórica e académica, revela porém, continuamos a afirmar, tal como o fizemos no parecer sobre o relatório de progresso, um profundo desconhecimento da realidade portuguesa.



Os fins e interesses que presidem às apresentações de listas e às eleições das Comissões de Trabalhadores e as que presidem às dos representantes para a área da segurança, higiene e saúde são substancialmente diferentes.

Tal é manifestamente entendido pelos trabalhadores e tem-se inclusivamente traduzido em resultados substancialmente diversos nas duas eleições realizadas no seio de uma mesma empresa.

Mais, cumpre referir que, nos termos da Directiva-Quadro nº 89/391/CEE, os Estados-membros deverão conferir tal prerrogativa de acordo com a tradição legislativa de cada Estado-membro.

Atendendo às características que historicamente assumiram as Comissões de Trabalhadores, cujas actividades nunca se centraram na área da segurança e higiene e cuja cobertura é extremamente reduzida, parece-nos que a solução legislativa actual – que faz passar pelas organizações sindicais o processo eleitoral – não só se revela muito mais adequada como garante uma mais efectiva democraticidade, independência e abrangência de todo o processo.

Tal tem sido aliás o entendimento desde 1991, ano em que as eleições dos representantes foram legalmente consagradas.

De referir é ainda que, em 28 países do espaço europeu e no que diz respeito à representação específica dos trabalhadores para as questões da Segurança e Saúde do Trabalho, em consonância com o disposto na referida Directiva, verifica-se que:

- Em 25 países, entre os quais se conta Portugal, existem representantes dos trabalhadores com funções específicas no domínio da SST;

- Em 3 países, a Áustria, a Letónia e a Holanda, apesar de essas funções estarem devidamente enquadradas e definidas, são desenvolvidas por representantes dos trabalhadores com outras competências, no caso dos 2 primeiros países, ou no âmbito de Comité de Empresa, no caso da Holanda.

Assim, apenas se pode concluir que existe um consenso muito amplo quanto à necessidade de cumprimento escrupuloso da legislação europeia, sendo certo que um dos 4 pilares em que assenta a Directiva-Quadro é precisamente a existência de trabalhadores com funções exclusivas neste matéria (prevenindo tentativas de sobreposição e minimização da importância da Segurança e saúde no trabalho), uma vez que se considera que as medidas de planificação, organização, avaliação, execução e controlo só têm a exequibilidade garantida se toda a estrutura de informação, consulta e participação funcionar com recurso a agentes específicos, os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho.

A solução proposta pela CLB não só se afigura ter assim uma muito duvidosa legalidade como acarretará a incomportável e inaceitável quase inexistência de representantes em matéria de



segurança e saúde no trabalho ao descurar que a realidade portuguesa é marcada pela existência de comissões de trabalhadores em apenas cerca de 200 empresas num universo de mais de 200.000.

Nesse contexto, e perante uma proposta que retira competências a representantes cuja eleição tem sido promovida pelos sindicatos sem que exista qualquer razão ponderosa para o facto, antes violando o espírito do normativo comunitário nesta matéria e fazendo perigar as desejáveis legalidade, isenção, transparência e democraticidade do processo eleitoral, que tem fins distintos em ambos os casos, bem como a efectividade da legislação em vigor.

Nesse contexto, a UGT não pode senão concluir pela existência de uma postura manifestamente anti-sindical por parte da CLB e considerar inaceitável e mesmo aberrante a via proposta pela CLB nesta matéria, manifestando a sua veemente oposição à mesma.

2. Reuniões de trabalhadores no local de trabalho e durante o horário de trabalho

Relativamente à matéria das reuniões dos trabalhadores no local de trabalho, a Comissão reitera a posição avançada no relatório de progresso, propondo a transformação do direito a horas para reunião, das comissões de trabalhadores e das comissões sindicais, intersindicais e dos próprios trabalhadores, em um único.

Com as alterações propostas, e na medida em que os dois direitos em causa apenas são semelhantes na óptica do empregador, que deve disponibilizar as condições para a sua concretização, parece-nos a Comissão também aqui revelar uma postura vincadamente anti-sindical.

Com efeito, e potenciando o uso privilegiado do direito de reunião pelas Comissões de Trabalhadores e a sonegação do exercício desse direito pelos Sindicatos, não podemos senão considerar inaceitáveis as alterações propostas.

Para a UGT, nesta matéria é sim prioritário assegurar a capacidade de intervenção dos vários representantes dos trabalhadores, bem como a pluralidade e a autonomia sindicais e avançar-se no sentido de, na ausência de comissões de delegados sindicais, possibilitar a utilização deste direito pelos próprios sindicatos.

3. A questão da representatividade associativa

A Comissão entendeu que o desenvolvimento da contratação colectiva depende em grande medida da representatividade das organizações.



Entende a CLB que a representatividade sindical, em particular, pode servir de base a um critério de definição da aplicabilidade das convenções colectivas de trabalho ao conjunto dos trabalhadores em certo âmbito.

Defende a Comissão que a existência de critérios de (maior) representatividade das organizações possibilita o aumento da cobertura das convenções colectivas, particularmente dos contratos colectivos de sector e, em caso de convenções sobrepostas no mesmo âmbito, pode contribuir para a unidade da regulamentação colectiva na empresa. Apresentam-se, para o efeito, duas alternativas:

- Regulamentos de extensão de convenções celebradas por organizações representativas ou, em caso de convenções sobrepostas no mesmo âmbito, pelas mais representativas;
- A determinação legal da aplicabilidade das convenções celebradas por organizações representativas ou, em caso de convenções sobrepostas no mesmo âmbito, pelas mais representativas a trabalhadores e empregadores abrangidos no âmbito sectorial, profissional e geográfico das convenções, mas não representados pelas organizações outorgantes.

Considerou igualmente desejável que os critérios de representatividade sejam estabelecidos através de auto-regulação, processo em que as confederações sindicais e, por outro lado, as confederações de empregadores poderão ter uma intervenção determinante, devendo a lei ter nesta matéria um papel instrumental e supletivo.

A Comissão ponderou, ainda, a possibilidade de adesão individual do trabalhador não sindicalizado a uma convenção colectiva aplicável na empresa que abranja a respectiva profissão, como meio de estender a cobertura das convenções e, eventualmente, promover a unidade da regulamentação colectiva na empresa.

As supracitadas propostas da Comissão suscitam fortes reservas por parte da UGT, as quais passamos a enunciar.

A unicidade na negociação de empresa

Inaceitável parece-nos desde logo o princípio enunciado pela Comissão, pelo qual *“A unidade da regulamentação colectiva aplicável em cada empresa poderia ser assegurada com base no critério do sindicato mais representativo”*.

Hoje como sempre, qualquer regime proposto de unicidade sindical merece a oposição frontal da UGT. Consideramos que apenas poderá haver uma garantia da concorrência na representação dos interesses dos trabalhadores com o regime da pluralidade.



Uma das condições fundamentais para o exercício da actividade sindical e para o exercício do direito à negociação colectiva é a independência da organização sindical face à entidades patronais, conforme resulta inclusivamente das Convenções da OIT.

A independência pode ser aferida mediante vários critérios, nomeadamente pelo da filiação em entidades sindicais de representatividade reconhecida.

Soluções como a da existência de uma maioria de trabalhadores filiados não se nos afiguram aceitáveis como regra, na medida em que tal nunca poderá condicionar a liberdade dos filiados noutros sindicatos.

Face a tudo o exposto, a UGT admite uma eventual discussão sobre a introdução de critérios de representatividade, os quais poderão encaminhar-se no sentido da contratação colectiva dever ser negociada por um sindicato ou frente sindical com uma representatividade mínima.

No quadro da empresa, poderão ser de ponderar limitações à obrigação de negociar por parte da entidade patronal, a qual por exemplo, face ao conjunto de sindicatos existentes e desde que com reconhecida independência, poderá cingir a sua negociação aos 3 sindicatos ou frentes sindicais mais representativas.

A cobertura da negociação colectiva

A questão da representatividade é associada pela Comissão à da negociação colectiva e à da própria eficácia – universal ou não – das convenções colectivas de trabalho.

É uma questão que a UGT se encontra aberta a debater, devendo ter sempre em vista o objectivo central de assegurar a inexistência das chamadas “zonas brancas”.

Entendemos não ser admissível que continuem a existir dezenas de associações sindicais e patronais desactivadas há vários anos, na medida em que tal colide com os interesses de quem cumpre os preceitos legais previstos para a actividade. A extensão das convenções esbarra por vezes com o facto de ainda existirem associações a ocuparem um espaço em desacordo com a lei.

Mas a extensão das convenções pode revelar-se um absurdo em certos casos, na medida em que, sendo necessário garantir uma efectiva abrangência e cobertura, há porém que assegurar uma real promoção da concorrência leal e penalizar efectivamente quem não está filiado. Haverá aqui ainda que introduzir transparência na actuação dos serviços do Ministério do Trabalho, cujos critérios são hoje incompreensíveis.

Desde logo, consideramos assim que é fundamental nesta matéria discutir não apenas a representatividade sindical mas também a representatividade das associações patronais, uma vez que verificamos que a simples existência de uma associação patronal (mesmo que não



representativa ou não fazendo sequer negociação colectiva) pode obstar à uma maior cobertura dos efeitos da convenção e contribuir para criar situações de concorrência desleal.

Mais, é essencial garantir que qualquer sindicato possa negociar instrumentos de regulamentação colectiva do trabalho, os quais – de acordo com o princípio da filiação – têm aplicação directa aos trabalhadores naqueles filiados.

As propostas apresentadas pela CLB parecem assegurar na generalidade a discussão destes pontos fundamentais, podendo ser um caminho possível para garantir a harmonização da negociação colectiva nos sectores e empresas.

Com efeito, garantir-se que, não obstante se alargue a aplicação das convenções subscritas pelas associações mais representativas, se salvasse o caso da existência de convenções sobrepostas, limitando o alargamento da cobertura da convenção aos trabalhadores não representados pelas organizações outorgantes ou outras organizações, salvaguarda o imperativo constitucional do direito à negociação colectiva por todos os sindicatos.

A adesão individual

Num quadro como o delineado, parece-nos fundamental assegurar, como defendeu a UGT e a CLB parece agora subscrever, a possibilidade de adesão individual de trabalhadores a um instrumento de regulamentação colectiva do trabalho, desde que com a salvaguarda de que apenas deverão poder ser submetidos a essa adesão individual os acordos celebrados por sindicatos ou associações patronais que apresentem independência e representatividade suficientes para tal. De outra forma, poderia chegar-se à situação inaceitável em que um contrato subscrito por partes que não reúnam tais condições eventualmente se aplique a todos os trabalhadores de uma empresa ou mesmo de um sector.

No entanto, entendemos que nesta matéria se deverá ir mais longe, parecendo-nos essencial abordar a questão do chamado “cânon de negociação”, pelo qual os signatários de uma convenção podem aprovar uma norma que torne a aplicação a não filiados dependente do pagamento de uma determinada importância a título de custos de negociação. Veja-se a este propósito o Acórdão do Tribunal Constitucional nº 306/2003 de 25 de Junho, no qual se prefigura essa via como possível para fazer face a um potencial efeito de desincentivo à filiação sindical.

4. A denúncia das convenções colectivas de trabalho

Actualmente, a denúncia pode ser feita até três meses antes do termo do prazo de vigência da convenção ou de qualquer das renovações, entendendo a CLB que nada parece justificar que a denúncia seja impedida durante esse período de três meses, que só tem por efeito retardar mais a revisão da convenção.

Não estipulando a lei a partir de que momento pode ser feita a denúncia e parecendo possível fazê-lo desde a entrada em vigor da convenção, a CLB defende que pode existir interesse atendível em beneficiar de um período de pausa de negociações.

Assim, propõe a Comissão:

- Um período inicial de vigência da convenção em que a contraparte não tenha o dever de negociar;
- Eliminação do período mínimo de vigência de um ano acompanhada da supressão do condicionamento do depósito da convenção;
- Eliminação do período de 10 meses após a entrada em vigor da convenção anterior para realização de depósito.

O interesse de manter alguma estabilidade na regulação apenas faz sentido na medida em que as partes assim o entendam.

Na prática, a imposição legal em vigor apenas tem tido como efeito que as partes acabam por contornar ou tentar contornar a mesma mediante o recurso a práticas diversas.

A hipótese preconizada afigura-se-nos assim positiva, fazendo prevalecer a vontade das partes sobre o período mínimo de vigência, que aquelas estabelecerão caso considerem adequado e necessário.

5. As convenções colectivas e a promoção da igualdade de género

A CLB realça a importância fundamental, constitucional e legalmente consagrada, quer nos normativos nacionais quer comunitários, às disposições em matéria de igualdade.

Nessa medida, e atendendo às situações de discriminação ainda vertidas na contratação colectiva, e revelando-se ineficaz a mera previsão legal de que as cláusulas discriminatórias devem ser substituídas pela disposição mais favorável, entende a CLB necessária a instituição de um mecanismo de fiscalização da legalidade, a realizar pelo Ministério Público após a publicação da convenção, com vista a promover a nulidade das disposições discriminatórias.

A solução prevista, na medida em que implica apenas a substituição das normas consideradas discriminatórias, não colocando em causa toda a negociação realizada, parece-nos não suscitar objecções.

No entanto, não podemos deixar de alertar para o alcance limitado que esta disposição terá na detecção de situações mais insidiosas de discriminação ou de situações de discriminação indirecta. Com efeito, parece-nos improvável que o Ministério Público, com base na mera análise do texto

convencional, constata-se a existência de desigualdades salariais quando seja atribuída categoria diferente às trabalhadoras com conteúdo funcional idêntico ao de outras categorias com retribuições superiores ou afira da situação de discriminação que resultará para as trabalhadoras com horário reduzido no acesso à formação profissional pela simples previsão da mesma se operar exclusivamente em horário pós-laboral.

Nesse contexto, e a aceitar-se um mecanismo dessa natureza, parece-nos que se deverá avançar no sentido de se auscultar as partes subscritoras, as quais poderão ser essenciais ao esclarecimento da existência de efectivas ou potenciais práticas discriminatórias em função do clausulado negociado.

6. Caducidade das convenções colectivas de trabalho

A CLB propõe 4 orientações nesta matéria:

- Admitir que as partes possam querer desencadear a negociação de revisão mas não pretender que a convenção caduque em caso de falta de acordo, pelo que o autor da proposta inicial poderá declarar que não pretende a caducidade;

- Simplificação do regime supletivo dos prazos de sobrevivência da convenção, instituindo um prazo único de sobrevivência de 18 meses, considerado adequado ao desenvolvimento normal da negociação, findo qual a convenção caducará se não for revista;

- Previsão de um período máximo de 10 anos para a vigência da convenção, nos casos em que, afastando a convenção o regime de caducidade, não haja acordo para a sua revisão;

- Necessidade de publicação do acordo superveniente das partes quanto aos efeitos da convenção em caso de caducidade.

Esta é uma matéria em que a posição da Comissão não se alterou face às orientações enunciadas no relatório de progresso, mantendo consequentemente a UGT as posições então assumidas.

A caducidade das convenções

A CLB aborda a matéria da caducidade das convenções, assumindo porém uma postura pouco inovadora e deixando de fora algumas questões fundamentais que sérios problemas têm levantado na prática negocial dos sindicatos.

Com efeito, não é hoje claro quando se opera efectivamente a caducidade, inexistindo critérios que permitam aferir na prática quando se verifica uma real e efectiva ruptura negocial. A transparência é essencial nesta matéria.

Mais, é necessário rever a forma de intervenção dos serviços do Ministério do Trabalho nos processos de conciliação e mediação, a qual se revela manifestamente desadequada para resolver os conflitos de forma a obstar a uma indesejável caducidade.

Não é abordada ainda de que forma se devem articular a ruptura negocial, a caducidade e a passagem a arbitragem obrigatória, situação que se poderá agravar com a retirada desta arbitragem das matérias a serem reguladas no Código do Trabalho.

A CLB parte do pressuposto, quanto a nós errado e indesejável, que a apresentação de uma proposta inicial, salvo declaração em contrário, deve comportar em si a pretensão de accionar o regime da caducidade.

Uma discussão que se nos afigura que deverá ser levada a cabo será de facto a do que efectivamente se pode configurar como uma proposta válida para efeito de denúncia.

É para a UGT fundamental que a regra continue a ser a de a parte que pretende operá-la mediante denúncia o dever dizer expressamente por comunicação escrita à outra parte, acompanhada da respectiva proposta negocial.

Apesar de o efeito prático poder não ser muito diverso, a concepção subjacente é substancialmente diferente, sendo que a segurança jurídica, a boa fé entre as partes e o próprio andamento do processo negocial beneficiarão sempre com a prévia reunião de dois requisitos, que devem ser – como hoje o são - claramente cumulativos: comunicação expressa escrita de denúncia e apresentação de proposta.

Insustentável é admitir situações, como as que já se verificaram, de uma das partes pretender denunciar sem o comunicar expressamente ou sem acompanhar a comunicação de denúncia com uma real e efectiva proposta negocial, sempre com forte prejuízo para o processo negocial.

A sobrevigência das convenções

A linha apontada pela Comissão quanto ao regime de sobrevigência das convenções suscita desde logo a questão de que se parece excluir da contagem do prazo único a realização de arbitragem voluntária.

É uma solução que nos parece desadequada na medida em que esta, se não juridicamente, na prática também deve ser considerada parte do processo negocial, na medida em que as partes ainda tentam chegar voluntariamente a acordo.

A discussão de eventuais alterações no sentido da simplificação do regime actual, sem que tal se traduza numa perda de garantias para as partes e seus representados, poderá ser matéria objecto de discussão.

Vigência máxima das convenções

A proposta avançada de um período de vigência máxima em caso de afastamento do regime da caducidade pelas partes afigura-se-nos merecer análise cuidada, sendo porém necessário garantir um efectivo equilíbrio entre os dois interesses em causa: a vontade das partes num período longo de vigência e a eficácia real das convenções, cujo desfasamento com a realidade laboral aumenta necessariamente com o decurso do tempo.

A proposta da CLB é incompreensível, na medida em que não é totalmente clara no que concerne ao momento do início do decurso desse prazo de 10 anos.

Não podemos deixar aqui de apontar a necessidade de esclarecer este regime, na medida em que o mesmo deve encontrar, em alguma medida, o seu limite na vontade das partes.

Com efeito, não faz sentido que o prazo de 10 anos corra normalmente e a caducidade se opere se as partes, mesmo não acordando quanto à revisão do clausulado, continuarem a manifestar a sua vontade no sentido da manutenção em vigor da convenção subscrita. Tal manifestação de vontade deverá assim ser considerada para efeitos de reinício de contagem desse prazo.

O acordo em caso de caducidade

A matéria dos efeitos da caducidade, a que se reporta a última das orientações propostas pela CLB, foi sempre uma matéria delicada, a qual suscitou várias apreciações no passado (entre outras, por parte do Tribunal Constitucional) e que se sedimentou com a actual redacção do artº 557º, o qual garante que um conteúdo mínimo da convenção se mantém reflectido na esfera do contrato individual de trabalho.

A Comissão avança agora no sentido das partes regularem tal matéria por acordo superveniente à caducidade, o qual não suscita objecção apesar de, na prática, se nos afigurar pouco provável vir a ser utilizado entre duas partes que não lograram celebrar uma nova convenção.

No entanto, e atendendo às próprias questões levantadas pelo Tribunal Constitucional, parece-nos que esta é uma matéria em que a imperatividade mínima deve ser salvaguardada.

**VII - Anexo ao Livro Branco - Destino a dar ao Conteúdo da
Lei 35/2004 alterada pela Lei 9/2006 (Regulamentação do Código
do Trabalho)**

A proposta da CLB aponta no sentido dos artigos actualmente em vigor na Regulamentação do Código do Trabalho terem um de 4 destinos: supressão por ausência de utilidade regulatória, incorporação no texto do Código do Trabalho revisto; remissão para lei avulsa ou extravagante; permanência na Regulamentação do Código do Trabalho revista.

A listagem de artigos excluídos pela Comissão em função de um critério de utilidade regulatória suscita várias questões.

A supressão de normas como a da obrigatoriedade de manutenção de certos registos para efeito de aferição de desigualdades (artº 40º), a formação profissional de trabalhadores-estudantes (artº 128º a 130º e 155º), comunicação das alterações de horários (artº 178º), a inscrição dos trabalhadores cedidos ocasionalmente no balanço social (artº 291º) ou a avaliação de riscos no trabalho nocturno (artº 185º) causa-nos alguma apreensão e estranheza.

Com efeito, muitas dessas normas continuam a parecer-nos úteis quer em termos de aferição de eficácia de outras normas (v.g. registos) quer em termos de garantir as específicas condições de trabalho que certos grupos de trabalhadores devem merecer (trabalhadores-estudantes, trabalhadores nocturnos, trabalhadores cedidos).

Mais, não podemos deixar de alertar para alguns lapsos da Comissão.

Desde logo, porque verificamos que alguns dos artigos constantes da lista a suprimir por serem meras remissões, desnecessárias com a nova configuração formal prefigurada, se encontram duplicados quando se referem a legislação extravagante ou à incorporação no Código (14º, 211º, 218º, 264º, 365º, 406º, 439º).

Mais, a Comissão olvida o artº 32º, referente aos conceitos no âmbito da Igualdade e Não Discriminação, que nomeadamente transpõe para o normativo português conceitos como os de discriminação directa e indirecta, resultantes da Directiva 2000/78/CE de 27 de Novembro.

Não podemos ainda deixar de assinalar que a única diferença relativamente ao relatório de progresso é a retirada das normas constantes dos artºs 67º a 113º RCT, relativos à protecção da maternidade e paternidade e que se previa então passarem para lei extravagante, dos quais desconhecemos o destino a dar, uma vez que não integram também qualquer dos destinos a dar às normas da Regulamentação do Código do Trabalho.

Um outro lapso da CLB refere-se à matéria constante dos artºs 41º a 65º RCT, os quais respeitam à protecção do património genético e não, conforme é enunciado, à segurança e saúde no trabalho.

Alertamos ainda para a incongruência entre o número de leis extravagantes apontadas inicialmente no Livro Branco quando se pronuncia sobre a incorporação da matéria da Lei nº 35/2004 (cinco, sendo listadas apenas 4) e o constante do anexo (6 leis avulsas), na medida em que a protecção do património genético e as estruturas de participação não constam da elencagem inicial.

De novo frisamos aqui o princípio que já enunciámos, pelo qual consideramos fundamental que, do processo de simplificação e da retirada de artigos, não deve resultar nunca uma retirada de direitos, devendo nomeadamente ser estipuladas normas transitórias que assegurem a inexistência de vazios de regulação.

VIII - As omissões do Livro Branco

A UGT entende que a Comissão do Livro Branco poderia ter ido mais longe quanto ao leque de matérias a ser objecto de uma futura revisão do Código do Trabalho, sendo inclusivamente omissa em questões que consideramos centrais para o equilíbrio que tal legislação deverá necessariamente lograr.

Entre outras, podemos destacar algumas matérias que entendemos deverem ser abordadas:

Trabalho independente

Não obstante considerarmos genericamente positiva a proposta da CLB no que se refere à presunção da existência de contrato de trabalho, para a UGT o combate ao falso trabalho independente é uma prioridade que justifica que seja objecto de uma intervenção mais profunda e articulada com outras políticas governamentais como sejam as políticas activas de emprego.

Nesse contexto, é nomeadamente urgente uma clara distinção entre as várias categorias de trabalhadores autónomos (por conta própria, empresários e profissionais liberais), isolando-se o fenómeno do falso trabalho independente de forma a garantir a sua diminuição e abrindo a possibilidade de uma mais eficaz protecção sindical destes trabalhadores.

Formação profissional

A matéria da formação profissional assume um papel central no contexto da mudança e regulação do mercado de trabalho, sendo essencial para lograr obter uma real melhoria dos níveis de qualificação dos trabalhadores.

No contexto da futura revisão do Código do Trabalho, é essencial caminhar no sentido da operacionalização do direito individual à formação contínua, previsto mas nunca efectivamente aplicado, nomeadamente pela discussão de questões centrais como o cheque-formação ou o esclarecimento do que constitui formação certificada para efeitos do artº 125º.

Pluralidade de empregadores

As formas de organização das empresas são actualmente mais diversificadas, constatando-se a existência de empresas e estabelecimentos integrados num mesmo grupo económico ou entre os quais pode haver relações de domínio.

À semelhança do que já referimos relativamente à contratação a termo, importa que esta relação seja atendível para efeitos diversos, não apenas tornando efectivos os mecanismos de responsabilidade solidária que hoje existem, mas que têm reduzida aplicação prática, mas também impondo efectivas limitações a práticas frequentes de rotatividade entre essas empresas ou estabelecimentos que contribuem para um agravamento e perpetuação da precariedade dos trabalhadores.

É uma matéria face à qual, e não obstante se dever privilegiar a negociação colectiva, urge definir um quadro legislativo mínimo de protecção.

Igualdade e maternidade

A CLB apenas aborda estas matérias na óptica da sua promoção e efectiva garantia por via da negociação colectiva.

Parece-nos que será importante caminhar no sentido de um sustentado reforço das opções legislativas que devem subjazer às políticas nestas áreas fulcrais, nomeadamente por alargamento de direitos aos pais (v.g. quanto à não aceitação de trabalho nocturno ou suplementar) e pelo reforço da salvaguarda dos postos de trabalho e dos conteúdos funcionais dos trabalhadores em gozo de licenças, contribuindo também por esta via para uma mais eficaz conciliação da vida familiar com a vida profissional.

Faltas

A CLB é totalmente omissa nesta matéria, não abordando uma questão que tem suscitado vários problemas de aplicação prática: o efeito das faltas sobre a retribuição.

Com efeito, entende a UGT que, de entre as faltas justificadas e apesar da regra ser devidamente a da não perda de retribuição, há aquelas que determinam efectivamente essa perda e relativamente às quais podemos questionar os casos em que tal deveria ocorrer. Um dos casos em que tal sucede e que se nos afigura manifestamente injusto é o das deslocações ao médico, desde que devidamente justificadas, relativamente ao período de trabalho em que decorram.

Fundo de Garantia Salarial

A Comissão apenas se refere ao Fundo para referir a sua saída da Regulamentação do Código do Trabalho e a passagem a lei extravagante.

Para a UGT, revela-se pertinente que esta matéria seja objecto de discussão em sede do futuro processo de revisão da legislação laboral, na medida em que a morosidade no pagamento dos créditos dos trabalhadores abrangidos que, é de salientar, se encontram em situação de especial fragilidade, parece justificar a introdução de medidas que estabeleçam um prazo máximo para operar o pagamento dos mesmos.

Organização e Direitos sindicais

Uma das matérias de que não podemos deixar de salientar negativamente o facto de apenas ter sido objecto de uma abordagem redutora pela CLB é a dos direitos sindicais, de entre os quais tão-somente se abordou o direito de reunião.

A legislação actual respeitante à actividade sindical assenta ainda sobre o modelo existente antes de 1974.

A interpretação errónea do normativo existente deu azo a comportamentos e actuações discriminatórias, absolutamente atentatórias da liberdade sindical, aos quais urge pôr termo.

A UGT considera que algumas disposições do Código do Trabalho são excessivamente regulamentares e ultrapassam aquilo que deve ser prioritário e o real propósito do legislador: assegurar os valores da liberdade e autonomia sindicais, os princípios da organização e gestão democráticas e o respeito real e efectivo do direito de tendência.

Urge uma mudança legislativa que garanta o efectivo funcionamento de ambas as formas de organização sindical, sectorial e de empresa, assegurando que a imperatividade legal se cinja a um mínimo necessário a garantir esses princípios, mas sem que tal signifique nunca tolher a efectiva liberdade de organização das associações sindicais.

Há que pôr cobro às discriminações verificadas, que deram azo a absurdos como a acusação à UGT de não respeito de um dos seus princípios fundadores, o direito de tendência.

Não é admissível que, perante revisões parciais dos estatutos, não se proceda à análise da legalidade de forma coerente e uniforme e se faça depender a mesma da existência ou não da forma de publicação das alterações estatutárias. O Ministério não pode tratar discriminatoriamente situações idênticas ou omitir acusações em situações gravosas de incumprimento da lei.

Mais importante que punir de imediato as desconformidades com as imperatividades legais, com consequências gravosas para os trabalhadores face à extinção dos seus sindicatos, deverá ser garantir procedimentos que permitam a possibilidade de conformação do funcionamento e dos estatutos sindicais às disposições legais num período pré-determinado.



A adaptação da lei às várias formas de organização sindical mas também o adequado tratamento legal da autonomia e da democraticidade sindicais não podem ficar de fora da revisão do Código do Trabalho, sendo urgente discutir e estabelecer quem deve ter o estatuto de dirigente sindical.

As dispensas sindicais, os seus efeitos (v.g. suspensão do contrato), os seus limites e a forma de abertura desta matéria à autoregulação por via da negociação colectiva devem ser também objecto de discussão.

É fundamental que o Código do Trabalho garanta um quadro legal que favoreça o exercício da actividade sindical, seja um mecanismo de efectivo garante e reforço do associativismo e nunca da sua negação.

Greve e arbitragem de serviços mínimos

A operacionalização e a eficácia do instituto da arbitragem de serviços mínimos poderão exigir que se opere uma simplificação do regime em vigor, nomeadamente para os casos de arbitragens sucessivas com as mesmas partes e incidindo sobre o mesmo objecto nas greves convocadas em períodos relativamente curtos de tempo com base num mesmo motivo.

Têm-se verificado decisões em sentido divergente no que respeita à competência dos colégios de árbitros para definir serviços mínimos na administração local. É necessário clarificar que a aplicação do regime da arbitragem de serviços mínimos deve ser feita também quanto às greves declaradas para os serviços do poder local, salvaguardando nomeadamente o respeito pela sua autonomia face à administração central.

Legislação conexa

Uma vez que estamos perante uma legislação que, a ser alterada, deve gerar novos equilíbrios com outros diplomas, não podemos deixar de salientar aqui a necessidade de articular esta discussão com a da revisão de disposições como as do Código de Processo do Trabalho respeitantes à legitimidade dos sindicatos para intervir judicialmente em defesa dos trabalhadores.

Estado de direito

É esta uma das bases fundamentais da Europa Social, infelizmente objecto de múltiplas violações em Portugal.

É indispensável combater todas as violações da lei, quaisquer que elas sejam, devendo ser questionado o funcionamento e os meios de que dispõem os serviços inspectivos e os Tribunais de Trabalho. Especial atenção deve ser dada às violações no registo de contratos a prazo, recibos verdes, horários de trabalho, trabalho extraordinário ilegal e até não remunerado e dos despedimentos abusivos.



É para nós urgente prever mecanismos que reforcem a aplicação da lei, bem como aperfeiçoar os mecanismos já existentes mas cuja eficácia se tem revelado reduzida.

Sendo necessária uma forte aposta no combate à desregulação social, entende a UGT ser essencial repensar e reforçar o actual quadro sancionatório no que respeita aos montantes de muitas das sanções mas também pelo alargamento do leque de sanções passível de aplicação.

É insustentável a manutenção da situação actual, pela qual o trabalhador inicia a sua actividade sem que lhe seja dado efectivo conhecimento dos seus direitos e deveres no contexto da relação laboral. O incumprimento reiterado desta norma é gravoso, por se tratar de matéria essencial à própria formação do contrato, e não deve ser punido como uma infracção leve.

A publicidade das sanções (único aspecto referido pela CLB além da integração das sanções no capítulo da matéria a que respeitam) ou a inibição da prática de certos actos podem revelar-se essenciais no combate às violações à lei que actualmente se verificam.

Mais, o instituto da pluralidade de infracções, o qual se tem revelado pouco eficaz, continuando a verificar-se um elevado nível de infracções, deverá igualmente ser repensado, discutindo-se em que casos se deve verificar a aplicação de sanções por trabalhador ou por acto de forma a tornar o regime efectivamente dissuasor.

Não obstante a CLB ter acolhido no Livro Branco algumas das propostas avançadas pela UGT e abordar genericamente a questão da necessidade de racionalização dos serviços da administração do trabalho com responsabilidades na intervenção e acompanhamento das relações laboral, é omissa quanto a um aspecto que nos parece fundamental assegurar face às práticas que se têm constatado nos últimos anos: a intervenção dos serviços do Ministério do Trabalho na negociação colectiva.

Nesse contexto, deverá ser discutida a implementação de critérios e procedimentos que tornem a actuação dos vários serviços cada vez mais transparente e uniforme, obstando a que a margem de discricionariedade dê azo a práticas discriminatórias em matérias tão essenciais como o processo de depósito das convenções e de verificação dos poderes de representação.

É fundamental uma aposta séria na formação profissional dos agentes e funcionários.

IX - A Posição UGT

O Livro Branco das Relações Laborais falha na realização de uma abordagem que se quer equilibrada, dando ênfase a determinadas questões e esquecendo outras que lhe estão directamente associadas.

Não vai de encontro às nossas expectativas e não responde às prioridades e propostas que apresentámos, sendo muitas as críticas e as dúvidas que nos suscita e muitas as lacunas que verificamos existirem. É manifesto o insuficiente grau de avaliação em certas matérias.

Não obstante registarmos os avanços do Livro Branco face ao relatório de progresso, este é um documento que, na generalidade, consideramos inaceitável. E inaceitável porque:

- a) Tem por objectivo central um aumento da flexibilidade e a facilitação dos despedimentos.

O documento ignora a adaptabilidade das condições de trabalho por via da negociação colectiva, preferindo a flexibilidade imposta na relação directa empregador-trabalhador.

- b) Desvaloriza a negociação colectiva.

Coloca um forte acento na individualização das relações de trabalho, o que contribuirá para um agravamento dos desequilíbrios que actualmente já se verificam.

- c) Revela uma postura anti-sindical.

A concentração das competências dos representantes para a segurança e higiene no trabalho nas Comissões de Trabalhadores, o uso privilegiado do direito de reunião pelas Comissões de Trabalhadores e as omissões relativas às questões da organização sindical são disso claro exemplo.

- d) É omissivo em matérias centrais.

O reforço da negociação colectiva, reputado como essencial, não se encontra espelhado nas propostas apresentadas. É essencial que as condições de trabalho mais centrais sejam objecto da contratação colectiva.

Não se registam propostas de mudança legislativa que garantam o reforço da organização sindical, no respeito pela autonomia e liberdade sindicais.

Para a UGT, este é um documento que não responde ainda a questões que são para nós fundamentais no âmbito do processo de revisão da legislação laboral.

É uma revisão que a UGT há muito reivindica e deseja face a um Código que nunca reconhecemos como nosso e que se inicia já com atraso relativamente ao que está previsto no próprio diploma preambular, uma vez que quando se vierem a aprovar as alterações à lei estarão decorridos mais de 4 anos sobre a entrada em vigor do Código do Trabalho.

É essencial que seja um processo de revisão participado, objecto de profunda discussão e consenso.

Nessa medida, não podemos deixar aqui de reiterar claramente aquelas que são as nossas prioridades para a discussão futura em sede de CPCS e a que esperamos haja resposta no documento a apresentar pelo Governo:

- **Dinamizar a negociação colectiva.**

É prioritário efectuar uma análise das razões dos actuais bloqueios.

É necessário assegurar mecanismos que garantam o alargamento da cobertura à generalidade dos trabalhadores.

É essencial promover a revisão periódica das convenções nos termos previstos na lei.

É fundamental esclarecer a articulação entre a protecção conferida pela lei e a resultante da negociação colectiva.

- **Reforçar a adaptabilidade por via da negociação colectiva.**

É urgente aprofundar os actuais obstáculos e limitações da negociação colectiva no reforço das condições de trabalho.

Recusamos a adaptabilidade por via da flexibilização dos despedimentos e do aumento da precariedade.

- **Combater a precariedade excessiva.**

Não devem ser incentivadas e implementadas novas formas de precariedade.

A diminuição da excessiva precariedade é o justo equilíbrio da adaptabilidade negociada.

- **Defender e melhorar os direitos individuais**

Deverá ser tida em especial atenção as regras de celebração de contratos individuais, que não só deverão estar submetidos ao mínimo consagrado na lei, como também o disposto na negociação colectiva.

- **Garantir a defesa dos direitos colectivos**

Considera-se, em especial, não aceitável a manutenção de disposições da lei que põem em causa a actuação dos Sindicatos e permitem práticas discriminatórias.

- **Assegurar o efectivo cumprimento da lei.**

São muitas as violações da lei nas mais variadas matérias (v.g. trabalho suplementar excessivo e não pago, condições de segurança e saúde no trabalho).

Há que prever mecanismos para reforçar a sua aplicação.

Deve ser analisado o mau funcionamento dos serviços, nomeadamente do Ministério do Trabalho, e reposto o seu verdadeiro papel.

31/01/2008