



UGT ESCLARECE

3. ACORDO FAVORECE A NEGOCIAÇÃO E IMPEDE QUE A CADUCIDADE PROVOQUE VAZIOS NEGOCIAIS

1) Muitos querem fazer crer que esta revisão do Código cria a caducidade das convenções colectivas. Não é verdadeiro.

O Acordo tripartido não cria a caducidade das convenções colectivas, figura esta que já existe desde a entrada em vigor do Código do Trabalho de 2003.

2) Muitos afirmam ainda que os prazos para que a caducidade se opere serão agora substancialmente reduzidos. Não é verdadeiro.

Os prazos de sobrevivência, após denúncia de uma convenção para efeitos de caducidade, que somam actualmente um máximo de 30 meses não foram simplesmente reduzidos para 18 meses.

O prazo máximo de 30 meses que a lei actualmente prevê é substituído sim por um prazo de 18 meses, que não mais é máximo, como até agora, mas sim um prazo mínimo, cuja duração será tão maior quanto mais durar a negociação entre as partes e mais tempo durarem as fases de conciliação e mediação ou arbitragem voluntária.

3) Outros há ainda que afirmam que os sindicatos cederam e o patronato saiu a ganhar pelo facto do prazo da caducidade das convenções, que na proposta inicial do Governo era de 10 anos, no Acordo final ter sido fixada em 5 anos. Não é verdadeiro.

Em primeiro lugar, porque o prazo de 5 anos agora fixado não é para a caducidade das convenções mas para a validade da cláusula, constante de certas convenções, que prevê a manutenção da convenção até à sua substituição por outra (cláusulas de renovação sucessiva).

Em segundo lugar, porque a proposta inicial do Governo previa que tal prazo de 10 anos se contasse desde a primeira vez em que tal cláusula foi acordada pelas partes.

Tal teria como efeito que, no dia seguinte à entrada em vigor do novo Código, muitas dessas cláusulas caducassem de imediato, visto que tais cláusulas foram introduzidas nos contratos nos 70 e 80.

O que agora se prevê é que a contagem dos 5 anos que ficaram no Acordo seja feita a partir de um dos seguintes momentos:

- i) última publicação integral da convenção;
- ii) denúncia da convenção;
- iii) proposta de revisão da convenção que inclua a revisão dessa cláusula.

Assim, e se o prazo é reduzido de 10 para 5 anos, a sua contagem inicia-se muito mais tarde, o que corresponde sim a um efectivo aumento do prazo para a caducidade dessas cláusulas.

Apenas caducarão a curto prazo as cláusulas das convenções, poucas diga-se, em que não há real negociação há vários anos, salvaguardando-se as convenções celebradas em que continua a existir vontade negocial das partes.

4) Muitos afirmam também que este Acordo vai provocar a caducidade de um maior número de convenções e vai originar uma maior desprotecção dos trabalhadores. Não é verdadeiro.

A UGT lutou e conseguiu introduzir neste Acordo a figura da arbitragem necessária, que é uma arbitragem obrigatória automática (sem necessitar de autorização do Ministro do Trabalho). A arbitragem necessária pode ser requerida sempre que não tenha sido concluída uma convenção colectiva nos doze meses subsequentes à caducidade e não exista nenhuma outra convenção em vigor e que se aplique à maioria dos trabalhadores do sector ou empresa.

Ou seja, sempre que não haja negociação pelas partes e uma convenção tenha caducado há mais de 12 meses, o sindicato poderá requerer esta arbitragem e um colégio arbitral (1 representante de cada parte e um árbitro Presidente sorteado de uma lista previamente acordada por todos os parceiros sociais) fixará o conjunto de direitos que constituirá a nova convenção colectiva.

É um mecanismo novo, que penaliza sobretudo a má-fé negocial e evita a criação de vazios convencionais para os trabalhadores abrangidos.

Mas, mesmo que uma convenção caduque, o leque de direitos que agora é assegurado aos trabalhadores é maior. O Acordo prevê que as cláusulas das convenções respeitantes à saúde e à segurança social substitutivas do Regime Geral da Segurança Social ou protocoladas com o Serviço Nacional de Saúde, que o actual Código não abrange, não caiam e passem a integrar o contrato individual de trabalho.

Em suma, o previsto no Acordo:

- não potencia a caducidade e evita sim os vazios negociais;
- reforça a posição negocial dos sindicatos face aos empregadores que não desejam negociar e ficam agora sujeitos a uma arbitragem necessária;
- alarga o leque de direitos de que beneficiam os trabalhadores quando caducam as convenções.