



CONTRIBUTO DA UGT PARA A ELABORAÇÃO DO RELATÓRIO SOBRE A APLICAÇÃO DAS CONVENÇÕES RATIFICADAS 2015

(ARTIGO 22º)

- Convenção n.º 87, sobre a liberdade sindical e protecção do direito sindical, 1948

Os direitos sindicais estão consagrados na legislação nacional, sendo reconhecida a liberdade de constituição de associações sindicais e a liberdade de inscrição sindical.

Não obstante, e principalmente num contexto de crise económica e financeira como aquele com o qual Portugal se tem vindo a confrontar nos últimos anos, continuam, na prática, a verificar-se algumas situações que consubstanciam violações a estes direitos.

A UGT, no contributo que apresenta anualmente para a elaboração do relatório sobre a violação dos direitos sindicais, faz uma exposição detalhada à CSI das situações que nos são reportadas pelos sindicatos filiados e que possam consubstanciar violação dos direitos em causa.

A título exemplificativo refiram-se algumas das situações que nos foram dadas a conhecer nos anos 2013 e 2014 e que integraram o referido contributo.

Em 2013, tivemos conhecimento, entre outras, das seguintes situações:

No que respeita à relação de emprego público, tivemos conhecimento por intermédio do Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos de situações de violação do artigo 295º do Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas, nos termos da qual os trabalhadores eleitos para as estruturas de representação Colectiva, bem como na situação de candidatos e até dois anos após o fim do respectivo mandato, não podem ser mudados de local de trabalho sem o seu acordo expresso e sem audição da estrutura a que pertencem. Em clara violação desta norma, alguns serviços públicos têm procedido à transferência ilegal de trabalhadores.

Uma outra situação que consideramos importante registar foi-nos comunicada pelo Sindicato dos Técnicos, Administrativos e Auxiliares de Educação.

De acordo com o referido sindicato, a direção de um agrupamento escolar, quando informada sobre a ausência de dois trabalhadores (dirigentes sindicais) para o exercício de serviço sindical, exerceu uma clara tentativa de pressão/coação, no sentido de demover os trabalhadores em causa do exercício da sua atividade de natureza sindical.

De facto, a direção ou alguém por si mandatado terá escrito, no documento entregue para efeitos de justificação da ausência, uma anotação/despacho que referia claramente a possibilidade de os trabalhadores poderem vir a sofrer represálias em sede de avaliação de desempenho pelo simples facto de, no exercício do direito que a lei lhes confere, exercerem a atividade sindical.

Este comportamento consubstancia claramente uma violação não apenas da lei mas também das normas constitucionais, que consagram expressamente o direito de exercício da atividade sindical.

Em 2014, tivemos conhecimento, entre outras, de algumas situações em que as empresas questionaram os trabalhadores sobre as motivações para se sindicalizarem, num contexto de assédio moral, ou em que dificultaram o acesso dos sindicatos aos locais de trabalho, de empresas que fizeram retenção indevida de quotas, (sendo que na generalidade o incumprimento não é definitivo, na medida em que a posteriori acabam por proceder ao pagamento).

No fundo, a questão que entendemos ser fundamental reter é que, na prática, continuam a subsistir situações de violação da lei, as quais se traduzem necessariamente em constrangimentos da atividade sindical, sendo fundamental que estas sejam fiscalizadas, penalizando-se as entidades empregadoras que tenham tais comportamentos.

Convenção n.º 98, sobre o direito de organização e de negociação coletiva, 1949

Os últimos anos foram marcados por uma mudança abrupta do paradigma da negociação coletiva.

A Negociação Colectiva encontrou nos últimos quatro anos as maiores dificuldades de sempre. O número de convenções publicadas atualizadas neste período e os respetivos trabalhadores

abrangidos diminuíram significativamente para valores nunca antes vistos. Todas as medidas tomadas nos últimos anos visaram desregulamentação da negociação coletiva, o esvaziamento das capacidades dos parceiros sociais, e colocaram em causa o diálogo social.

Os ataques à negociação coletiva sucederam-se a ritmos significativos, e mesmo quando em compromissos a governação assumiu agir para dinamizar a negociação coletiva, logo surgiam medidas em sentido oposto.

A situação geral do sector privado — e do sector empresarial do Estado e da administração pública, cada um com características próprias — é de instabilidade a todos os níveis, por ausência de diálogo social consequente e da falta de regulação proporcionada pela negociação coletiva, até à degradação das condições gerais de trabalho, a que não é alheia a provável baixa de eficiência das empresas.

Com situações idênticas e outras acrescidas, como sejam o congelamento de salários, a administração pública continua à espera da publicação de pequenos processos negociais concluídos com várias entidades públicas, que não implicam alterações de natureza salarial mas podem regular algumas situações específicas. Paralelamente o sector empresarial do Estado, embora a negociação coletiva tenha sido estabelecida sob a legislação que rege o sector privado, paralisou completamente não havendo ainda perspectivas de resolução.

Não podemos esquecer ainda que o Compromisso para o Crescimento, Competitividade e Emprego, de janeiro de 2012, negociado em condições extraordinariamente difíceis, com o país sob resgate financeiro e refém de um memorando de austeridade, foi rapidamente implementado pelo Governo em tudo o que dizia respeito à área laboral (a parte menos boa para os trabalhadores) mas encontra-se ainda por respeitar relativamente a todas as outras matérias que serviram de equilíbrio para esse entendimento.

Os resultados da negociação coletiva apenas comprovam os factos: das mais duas centenas de convenções publicadas e de mais de 1 milhão de trabalhadores abrangidos pelas mesmas em 2009 / 2010, nesta altura já em sentido decrescente portanto, chegamos a 2012 / 2013 com 85 / 94 convenções publicadas. Estas abrangeram nos mesmos anos aproximadamente 327 mil e 242 mil trabalhadores respetivamente.

Para a UGT, a dinamização da negociação coletiva não pode continuar comprometida por falta de vontade por parte do Governo e das Associações Patronais, sendo urgente dignificar as fases de mediação e conciliação, dotando a DGERT de meios humanos e materiais. Também consideramos fundamental revogar os critérios estabelecidos para a emissão de portarias de

extensão. Sem portarias de extensão não é possível a regulamentação coletiva, a nível setorial, nem a negociação de acordos de empresa a partir das convenções setoriais.

Por último, a UGT considera urgente a entrada em funcionamento do Centro de Relações Laborais, com a missão de apoio à negociação coletiva nas vertentes da informação socioeconómica, na formação de negociadores e na análise de conteúdos negociais, essencial para a promoção da contratação coletiva.

Convenção nº 150, relativa à administração do trabalho (papel, funções e organização), 1978

Antes de mais, importa recordar que Portugal se tem confrontado, nos últimos anos, com uma forte crise económico-financeira, a qual tem tido gravíssimas consequências ao nível social, nomeadamente pelo aumento das situações de conflitualidade laboral.

Aliás, esta é uma preocupação suscitada também pela ACT, que refere expressamente no seu relatório de 2013 que:

“O quadro de crise, com excesso de procura de emprego, agudiza o trabalho precário, sob as mais diversas vertentes: trabalho a termo, trabalho temporário sem fundamentação fáctico-jurídica adequada, trabalho não declarado, subdeclarado e até falso trabalho independente e, ainda, o aumento dos salários em atraso.

Altera também as condições de exposição dos trabalhadores aos riscos profissionais, dado um conjunto de motivos cujo impacto na sinistralidade laboral não é ainda completamente mensurável. Podem destacar-se, de entre aqueles motivos, a pressão de tempo sobre a organização produtiva para satisfazer as exigências do mercado de trabalho fortemente competitivo e globalizado, a necessidade de controlo de custos operacionais e o emagrecimento de estruturas nas empresas.

*As alterações na legislação do trabalho e na contratação coletiva, em particular a flexibilização da gestão dos tempos de trabalho e de formas contratuais de recrutamento de trabalhadores, com acréscimo da precariedade legal, o progressivo recurso às diversas formas de cessação de contratos de trabalho, **requerem da ação inspetiva uma intervenção mais exigente e concertada.**”*

Não obstante a própria ACT exprimir tais preocupações, o que é certo é que grande parte do período a que se reporta o relatório é marcado por diversos constrangimentos, os quais tiveram impacto:

- Nas condições de trabalho dos trabalhadores da ACT;
- No desempenho dos serviços.

Assim, e no que respeita ao primeiro aspeto cumpre referir que a generalidade dos trabalhadores da Administração Pública continua a ser extremamente penalizados pelo Orçamento do Estado para 2015.

De facto, para além de se manterem os cortes salariais, com a devolução de apenas 20% dos mesmos (medida que se encontra prevista na Lei n.º 75/2014, de 12 de Setembro), mantém-se também o congelamento das progressões e carreiras.

Mais, as ajudas de custo, o trabalho suplementar, os subsídios de refeição e outras prestações continuam reduzidos, congelados ou suspensos.

Por outro lado, permanece uma intenção genérica de redução de efetivos, redução esta que, quanto a nós, constitui um sério risco ao adequado funcionamento da Administração Pública, sobretudo na medida em que continuam a inexistir medidas que promovam a melhoria de tal funcionamento, nomeadamente mediante uma melhor gestão e racionalização dos recursos existentes, a qual continua a não ser objeto de uma verdadeira discussão com os sindicatos do sector.

Refira-se ainda que a UGT, enquanto Parceiro Social com assento no Conselho Consultivo para a Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho, órgão de natureza consultiva, ao qual incumbe apoiar a Autoridade para as Condições do Trabalho no exercício das suas competências em matéria de segurança e saúde no trabalho, tem manifestado preocupação no que respeita ao impacto que os constrangimentos de natureza orçamental têm no desenvolvimento das atividades de prevenção deste Organismo, o qual relembramos, é o serviço do Estado que visa a promoção da melhoria das condições de trabalho em todo o território continental através do controlo do cumprimento do normativo laboral no âmbito das relações laborais privadas e pela promoção da segurança e saúde no trabalho em todos os setores de atividade públicos ou privados.

Nos tempos atuais em que os efeitos da crise na qualidade do trabalho são alarmantes, tendo em conta a tendência de contenção de custos das empresas com consequências na diminuição dos investimentos em matéria de segurança e saúde, leva a que o esforço pelo cumprimento dos direitos dos trabalhadores em matéria de SST e não só tenha que ser cada vez mais insistente.

Este cenário exigiria um maior e mais persistente reforço da atuação da ACT, a qual passaria necessariamente pelo reforço dos recursos humanos.

Convenção nº 160, sobre as estatísticas do trabalho, 1985

Tendo presente que o Relatório incide sobre os anos 2010-2015, a UGT não pode deixar de relembrar que o mesmo coincide com o período de implementação de um Programa de Ajustamento Económico e Financeiro, imposto pelos credores internacionais (Comissão Europeia, Banco Central Europeu e Fundo Monetário Internacional), marcado por fortes constrangimentos orçamentais e pela austeridade.

Neste quadro, também os orçamentos dos organismos produtores de estatísticas estiveram sob fortes pressões e restrições nos anos mais recentes, condicionando, em certos momentos, a produção e divulgação de determinadas estatísticas previstas no Plano de Actividades do INE e entidades delegadas.

As causas para os atrasos e dificuldade na produção estatísticas apontados pelos próprios produtores estatísticos estão associadas, na quase totalidade dos casos, à falta de recursos humanos e/ou financeiros para implementar integralmente os planos previstos. Esta situação foi ainda agravada face a um contexto em que as exigências de informação estatísticas aumentaram devido ao processo de acompanhamento e avaliação do Memorando de Entendimento.

Ainda que num quadro adverso, a UGT considera que a qualidade de informação, matéria a que atribuímos especial relevância, tem continuado a ser uma prioridade. Registaram-se melhorias nos sistemas de recolha de informação, no estabelecimento de prazos e calendários de divulgação das estatísticas e no cumprimento dos mesmos, no acesso à informação por parte dos utilizadores bem como ainda na política de revisão de dados estatísticos, factores que contribuiriam, para a garantia e melhoria da qualidade estatística.

De salientar ainda que, no final de 2014, o INE passou a disponibilizar informação sobre a taxa de desemprego e emprego em termos mensais, reforçando a informação numa área particularmente relevante para o País. O CSE, órgão do sistema estatístico que integra representantes dos parceiros sociais, de utilizadores e produtores de estatística, do mundo universitário e da sociedade civil em geral, tem sido envolvido nesse processo.

Porém, na esfera das estatísticas do trabalho e emprego persistem fragilidades e lacunas, há muito identificadas, mas que ainda hoje carecem de especial e urgente atenção por parte dos produtores de estatísticas oficiais, devendo a UGT salientar os seguintes domínios:

- Doenças profissionais – a não publicação de estatísticas oficiais para os anos mais recentes deve ser corrigida com celeridade, pois a ausência de informação tem constituído um constrangimento na definição das políticas de prevenção de riscos profissionais e de sinistralidade laboral;
- Acidentes de Trabalho – registando-se melhorias nestes anos em apreciação, continua a ser necessário aprofundar os trabalhos no sentido de garantir uma cobertura estatística a todos os sectores de actividade, com especial atenção para a Administração Pública, bem como ainda assegurar uma maior harmonização e coerência da informação divulgada por diferentes entidades/ fontes;
- Cobertura adequada de novas situações nos mercados de trabalho – As estatísticas do trabalho devem ser desenvolvidas no sentido de assegurar uma adequada caracterização do mercado de trabalho, incorporando novos fenómenos. Assim questões como a medição do tempo de trabalho, num quadro de uma maior diversidade de modelos de organização do trabalho, a caracterização do emprego atendendo a novas e formas e regimes de emprego, ou ainda os conflitos de trabalho (colectivos e individuais) devem merecer especial atenção.

30-07-2015