



PARECER DA UGT

SOBRE A PROPOSTA DE LEI Nº 230/XII – SÉTIMA ALTERAÇÃO AO CÓDIGO DO TRABALHO (NEGOCIAÇÃO COLECTIVA)

I. APRECIÇÃO NA GENERALIDADE

A UGT sempre afirmou que as alterações em matéria de legislação laboral nunca constituíram uma prioridade, na medida em que sempre considerámos que estas não estão entre os factores que mais efectivamente potenciam um reforço da competitividade.

Temos, no entanto, bem presente o facto de que muitas das alterações operadas ao quadro legal em que se processa a negociação colectiva, negociadas unilateralmente entre o Governo e a Troika e cujos efeitos negativos o Compromisso para a Competitividade, Crescimento e Emprego de 2012 apenas logrou minimizar, colocaram desafios acrescidos aos processos negociais, com resultados que são notórios.

Com efeito, no período actual, a negociação colectiva, em virtude de medidas impostas no quadro do Memorando de Entendimento, encontra-se em níveis historicamente baixos, com consequências gravosas para o dia-a-dia dos trabalhadores e das próprias empresas.

Não podemos esquecer que, em 2008, a negociação colectiva abrangia cerca de 2 milhões de trabalhadores, tendo este número caído em 2013 para pouco mais de 200.000.

A UGT sempre defendeu a necessidade de dinamização da negociação colectiva, enquanto factor essencial para a regulação do nosso mercado de trabalho e para a protecção dos trabalhadores, exigência que, no Acordo de Concertação Social de 2012, mais uma vez ficou plasmada por proposta da UGT.

No entanto, não apenas tal dinamização nunca foi concretizada pelo Governo, como o mesmo apresentou recentemente um novo conjunto de propostas, em sede de concertação social, que, no entender da UGT, em nada contribuíam para aquele propósito, antes se traduziriam numa nova e insustentável restrição à negociação colectiva.

Tais propostas foram apresentadas num contexto em que, a acrescer, se perfilavam novas alterações à lei laboral, nomeadamente em matéria de despedimentos, que a Troika visava impor e que constituíam um novo ataque aos trabalhadores e aos seus direitos.

As propostas apresentadas mereceram assim a oposição frontal da UGT, registando-se igualmente como negativo que as propostas que resultavam de alterações ao Memorando de Entendimento, negociadas unilateralmente pelo Governo com a Troika, apenas tardiamente fossem discutidas com os parceiros sociais.

No entanto, o diálogo que se verificou subsequentemente, fosse em sede de concertação social multilateral, fosse de forma bilateral com o Governo ou com os restantes parceiros sociais, permitiu que muitas das reivindicações apresentadas pela UGT fossem acolhidas, afastando medidas gravosas para os trabalhadores e estabelecendo um quadro legal para a negociação colectiva que poderá potenciar a sua prossecução de uma forma livre e autónoma pelos sindicatos e pelos empregadores.

Assim, e face ao conjunto de propostas que estavam em discussão, não podemos deixar de salientar que foram afastadas a diminuição das indemnizações por despedimento ilícito, a possibilidade de diminuição de salários quando caducasse uma convenção colectiva e a proposta de que a suspensão e cessação de convenções colectivas saísse da alçada daqueles que são os seus legítimos subscritores, assegurando-se que a negociação colectiva continua a ser um direito dos sindicatos, no pleno cumprimento pela Constituição.

Mais, face às propostas do Governo para reduzir os prazos de caducidade, de 5 para 2 anos, das cláusulas que mantêm as convenções em vigor até à sua substituição por outra, ou reduzir a chamada sobrevivência de 18 para 6 meses, a UGT conseguiu, não apenas um alargamento de todos os prazos, mas 3 salvaguardas importantes:

- que o novo regime de sobrevivência e caducidade não se aplicará a convenções relativamente às quais não era previsível que o mesmo se viesse a aplicar, não obstante entendermos que o regime proposto necessita ainda de aperfeiçoamento;
- que o prazo de sobrevivência se suspende sempre que as partes não estejam a negociar, contribuindo para garantir a existência de uma real negociação e para promover o empenho de ambas as partes envolvidas no resultado dessa mesma negociação, de forma a obstar à indesejável existência de vazios negociais;
- que as futuras alterações dependerão de uma avaliação positiva dos parceiros sociais.

Por outro lado, e complementarmente às alterações constantes na presente proposta de lei, foram assegurados novos critérios para a emissão de portarias de extensão - um dos principais entraves aos processos negociais - e uma maior cobertura da negociação colectiva.

Não obstante a alteração que se irá operar à Resolução de Conselho de Ministros não dar resposta à posição que a UGT sempre defendeu, no sentido de se repor a aplicação integral do regime legal constante do Código do Trabalho, entendemos que a mesma será um passo positivo no sentido de, também por esta via, se introduzir uma nova dinâmica nos processos negociais. Será fundamental que o Governo garanta a entrada em vigor dos novos critérios para a emissão de portarias de extensão com carácter de urgência.

Face a tudo o exposto, a UGT considera que as alterações introduzidas pela presente proposta de lei permitem que não se continue a premiar os empregadores que não

negoceiam e apostam nos vazios negociais e na desregulação das condições de trabalho, assegurando um quadro em que empregadores e sindicatos podem conhecer um novo ímpeto negocial.

II. APRECIÇÃO NA ESPECIALIDADE

Artigo 501º CT - Sobrevigência e caducidade das convenções colectivas

A alteração proposta ao regime previsto no presente artigo vem estabelecer uma redução de diversos prazos nele contidos, desde o de caducidade das cláusulas que fazem depender a cessação da vigência da convenção da sua substituição por outra até ao prazo geral de sobrevivência.

Tal redução, por si, significaria não um incentivo à negociação mas antes colocar uma pressão acrescida para negociar apenas sobre os sindicatos, com o perigo de novos e indesejáveis vazios negociais, propósito que a UGT sempre rejeitou.

A UGT sempre entendeu como atendíveis somente propostas que contribuíssem para garantir a existência de uma efectiva negociação e para promover o empenho de ambas as partes envolvidas no resultado dessa mesma negociação.

A introdução de um quadro legal pelo qual a contagem do prazo de sobrevivência, que pode ir até aos 18 meses, é suspensa sempre que as partes não estejam em contexto de real negociação parece-nos contribuir para os objectivos defendidos pela UGT, promovendo não apenas um maior equilíbrio entre as partes patronal e sindical mas igualmente processos negociais mais efectivos e centrados na obtenção de resultados. Ao não beneficiar a inércia da parte interessada na caducidade da convenção colectiva, esta alteração potencia uma muito necessária redinamização da contratação colectiva.

A UGT deve ainda assinalar que considera fundamental a introdução de uma salvaguarda quanto à aplicação no tempo das alterações introduzidas no presente artigo.

No entanto, a proposta realizada prevê que as mesmas não se apliquem às convenções que forem denunciadas até 31 de Maio de 2014, data que se nos afigura aleatória, não contribuir para a transparência do regime legal e até passível de potenciar dúvidas jurídicas, o que se nos afigura indesejável.

Nesse sentido, entendemos que a aplicação do regime estabelecido deverá coincidir com a data de entrada em vigor do diploma em análise.

Artigo 502º CT - Cessação e suspensão da vigência de convenções colectivas

A proposta apresentada visa estabelecer um quadro pelo qual se permite que as convenções colectivas possam ser suspensas na sua vigência ao nível da empresa, mediante acordo entre o empregador e as associações sindicais outorgantes, quando se verifiquem condições similares às que se encontram estabelecidas para o *lay off*.

A UGT considera que esta é uma possibilidade que resulta já, em grande parte e de forma implícita, da legislação existente, a qual confere uma ampla autonomia negocial às partes, não sendo inovadora no nosso quadro normativo ou mesmo na prática negocial.

Mais, não podemos deixar aqui de lembrar que esta proposta mantém a possibilidade de celebração do referido acordo apenas pelos sindicatos outorgantes, ou por quem tenha poderes delegados por estes, ao contrário do que se verificava na proposta inicialmente apresentada, em que tal possibilidade era atribuída às comissões sindicais e intersindicais, o que suscitava não somente problemas práticos mas igualmente o problema jurídico da legitimidade constitucional daquelas comissões para este efeito.

Assim, salvaguardadas as necessárias condições para uma negociação livre e autónoma, motivo que subjaz ao referido imperativo constitucional estabelecido no artº 56º CRP (Direitos das associações sindicais e contratação colectiva), e a possibilidade da suspensão da convenção colectiva continuar a poder ser estabelecida no quadro das próprias convenções celebradas, via que deverá continuar a ser

privilegiada, a UGT entende que o regime agora introduzido poderá contribuir para a negociação de uma mais fácil adaptação aos contextos específicos das empresas, tendo nomeadamente em vista não apenas a sua viabilidade mas ainda a protecção das condições de trabalho e dos próprios postos de trabalho.

Artigo 3º PPL – Disposição complementar

A UGT considera essencial a condição estabelecida neste artigo, pela qual a redução posterior dos prazos estabelecidos nos nºs 1 e 3 do artigo 501º passa a estar dependente de uma avaliação positiva em sede de concertação social, a qual, pelos requisitos impostos, deverá necessariamente ser tripartida.

Para a UGT, esta avaliação permitirá analisar os impactos efectivos das alterações agora introduzidas, tendo em conta o propósito que, desde o primeiro momento, entendemos dever presidir à presente proposta de lei: o de se ter verificado, por esta via, uma efectiva dinamização da negociação colectiva.

24-06-2014