



Capítulo I da Proposta do Governo

AUMENTAR A ADAPTABILIDADE NAS EMPRESAS

A UGT acolhe favoravelmente o facto do Governo optar pela negociação colectiva, como via de promover a flexibilidade interna nas empresas, conciliando os interesses da empresa com os dos trabalhadores e a vida profissional com a vida familiar.

É assim recusada a proposta da Comissão do Livro Branco que aumentava a flexibilidade individual, por via de “acordos” directos entre trabalhadores e empregadores, ignorando a negociação colectiva.

A UGT acolhe também favoravelmente as propostas relativas às licenças parentais e à formação ao longo da vida.

Todavia, as alterações dos horários de trabalho, associados à chamada simplificação, vão sistematicamente no sentido de favorecer os empregadores, não parecendo devidamente salvaguardados os interesses dos trabalhadores.

Por outro lado, o remeter para a negociação colectiva tem que estar necessariamente associada ao reforço da negociação colectiva, incluindo a não existência de “vazios” (trabalhadores não abrangidos por negociação colectiva) e a negociação ser feita por sindicatos representativos e independentes.

PROPOSTA DO GOVERNO - MATÉRIAS A MANTER NO CÓDIGO

- A definição de tempo de trabalho;
- Os limites dos períodos normais de trabalho diário e semanal;
- A duração mínima dos períodos de repouso intercalar, diário, semanal e anual;
- A duração máxima do trabalho dos trabalhadores nocturnos;
- Os limites do trabalho suplementar;
- A previsão da isenção de horário de trabalho;
- A definição dos modelos de adaptabilidade do horário de trabalho;
- A adaptabilidade individual do tempo de trabalho;
- A definição do poder-dever de elaboração do horário de trabalho;

POSIÇÃO UGT

A UGT não pode deixar de lamentar que se mantenham indefinições quanto às matérias que continuam incluídas no Código e às que são eliminadas, na linha do que é presente pela Comissão do Livro Branco.

Esta é uma questão a **clarificar**: ao listar um conjunto de normas a manter no Código quais é que são eliminadas, relativamente ao horário de trabalho?

É de clarificar:

- a) **Definição do tempo de trabalho** – Art. 155º do Código (Interrupções e Intervalos)
Mantem-se ou não em vigor o Art.156º, tanto mais que a CLB propõe a manutenção do Art.10 da Lei 99/2003, que diz respeito à alínea a) do mesmo artigo?
- b) **Períodos normais de trabalho diário e semanal**
A UGT regista positivamente que a Proposta não aceita a proposta da CLB de eliminar o período normal de trabalho diário, pelo que se devem manter os artigos 158º, 159º e 163º
- c) **Duração mínima dos períodos de repouso**
Inclui o anual.
- d) **Duração máxima do trabalho nocturno**
A UGT discorda completamente da não inclusão da duração mínima do trabalho nocturno, tal como previsto no artigo 192º (seis horas). Tal matéria deve ser **imperativa**.
- e) **Limites do trabalho suplementar**
Matéria fundamental a incluir.
- f) **Previsão da isenção do horário de trabalho**
Não é admissível que apenas se considere a previsão e não as condições de realização e outras matérias incluídas no Código.
- g) **Definição dos modelos de adaptabilidade**
Fundamental clarificar o conteúdo deste Capítulo.
- h) **A adaptabilidade individual**
A UGT rejeita claramente qualquer tentativa de aumento da adaptabilidade individual, que já consideramos excessiva.

i) **A definição do poder-dever de elaboração do horário de trabalho**

A clarificar.

A UGT considera muito importante que se esclareça nestas matérias e noutras não referidas, o que se pretende eliminar do Código, devendo tal ser claramente discutido e incluído no Capítulo sobre **simplificação**.

Do mesmo modo deve ser clarificado o que é imperativo e o que está aberto à negociação colectiva.

Aliás registamos que na proposta do Governo não se referem os Feriados, Férias e Faltas, o que tem que ser esclarecido.

Regista-se que a Proposta do Governo não retoma a alteração das férias proposta pela CLB, interessando aqui que a redacção seja clarificada, de modo a evitar as dificuldades de interpretação que vem ocorrendo.

Uma questão geral que se põe é que ao eliminar certas normas, deixando-as para a negociação colectiva, se abre um vazio totalmente inaceitável. Assim propõe-se que as mesmas **se mantenham em vigor por um período mínimo de 3 anos**.

PROPOSTA DO GOVERNO – ALTERAÇÕES SOBRE ADAPTABILIDADE A REGULAR NA NEGOCIAÇÃO COLECTIVA

- Fixação de um número anual de horas de trabalho a aplicar em conjunto com os limites de variação diária e semanal do tempo de trabalho e da garantia de repouso com eles compatíveis (“banco de horas”);
- Horários de trabalho com modulação da duração diária e semanal do tempo de trabalho por períodos inferiores a um ano;
- Horários que concentram a prestação diária do tempo de trabalho em determinados dias da semana e aumentam o número de dias de repouso semanal (“horários concentrados”);
- Adaptabilidade grupal dentro das empresas;
- Formas de compensação monetária ou em tempo de descanso compensatório do trabalho suplementar e o desconto monetário do absentismo não remunerado ou a sua compensação em tempo de trabalho, nomeadamente a criação de períodos de licença e de férias não previstos na lei.

POSIÇÃO UGT

a) Banco de Horas

Fala-se de um número de horas a regular por negociação colectiva, a que se aplicariam os limites de flexibilidade fixados em geral para a mesma negociação.

Ora tais bancos de horas apenas deveriam existir em casos excepcionais, nomeadamente para evitar o recurso a despedimentos no caso de dificuldades temporárias e nunca em geral, sob a pena de desaparecer o conceito de trabalho normal diário e semanal, podendo provocar grandes dificuldades de conciliação trabalho - família.

Por esta razão deve ser clarificado:

- O carácter excepcional e transitório da medida;
- Os princípios enquadradores da negociação colectiva;
- Que tal medida também deve dar resposta a necessidades pessoais dos trabalhadores.

b) Modulação dos horários

Já prevista na lei, sendo o período de referência de quatro meses, podendo ser alterada até um ano, por negociação colectiva.

Pretende-se alterar tal normativo?

c) Horários Concentrados

Traduz uma alteração sensível nos horários normais de trabalho, podendo significar a imposição de novos horários ou aplicar-se à contratação de novos trabalhadores.

Tal significa que tais horários têm que ser muito clarificados, sob pena de se estar a impor uma desregulamentação dos horários de trabalho e a sua desqualificação, através de salários mais baixos, ou até a precarização do trabalho, através do aumento do trabalho a tempo parcial não desejado.

d) Adaptabilidade Grupal

Conceito que deverá ser discutido nas seguintes condições:

- Aplicar-se unicamente à organização do tempo de trabalho (como

proposto pela CLB);

- Ser feita obrigatoriamente por negociação colectiva.

e) Compensações

Matéria que tem que ser muito clarificada, tendo em especial atenção a não possibilidade de compensações não monetárias para os trabalhadores de mais baixos rendimentos e a necessária prevalência dos interesses dos trabalhadores.

f) Matérias Omissas

Não foram incluídas propostas da CLB, interessando clarificar as relativas à:

- Salvaguarda de situações específicas merecedoras de tutela particular – menores deficientes, grávidas, puérperas e lactantes;
- Possibilidade de dispensa do regime de adaptabilidade aos trabalhadores com filhos menores de 12 anos.

PROPOSTA DO GOVERNO - MATÉRIAS A SUPRIMIR NO CÓDIGO

- Efeitos da redução dos limites máximos dos períodos normais de trabalho;
- Critério quantitativo de delimitação do trabalho a tempo parcial.

POSIÇÃO UGT

a) Efeitos da redução dos horários de trabalho

Parece que se pretende eliminar o art. 168º, ou seja que da redução dos horários de trabalho não pode resultar diminuição da retribuição dos trabalhadores.

A UGT discorda totalmente de tal medida, que considera inaceitável.

Existem casos excepcionais de acordos de empresa em países da União Europeia em que, por dificuldades excepcionais e para salvaguardar os postos de trabalho, são aceites reduções de salários em períodos muito limitados no tempo e associados a contrapartidas quando a situação da empresa melhora.

Tal implica necessariamente a negociação a nível de empresa e a aceitação pela maioria dos trabalhadores, em acordos negociados por Sindicatos representativos e independentes.

b) Eliminação do limite de 75% do horário normal para o trabalho a tempo parcial

Já se prevê na lei (art. 180º.2) a possibilidade de tal limite ser aumentado por negociação colectiva.

A existência de tal limite está associada:

- Ao incentivo ao trabalho a tempo parcial, desde que reversível, voluntário e com igualdade de direitos;
- À definição dos direitos dos trabalhadores a tempo parcial, pelo que tais matérias têm que ser devidamente ponderadas.

PROPOSTA DO GOVERNO - MATÉRIAS A INCLUIR NO CÓDIGO

- Prazo limite para o acordo dado pelo trabalhador quanto ao exercício temporário de funções não abrangidas na actividade contratada ou quanto à mobilidade geográfica.
- Prazo limite para a execução temporária de funções não incluídas na actividade contratada, e bem assim, para a vigência de cláusulas contratuais sobre hipotéticas modificações do objecto e local de trabalho não activadas pelo empregador.

POSIÇÃO UGT

a) Prazo limite para a duração dos acordos individuais quanto às funções e mobilidade geográfica

Medida positiva que tem em conta o carácter impositivo de tais acordos individuais por parte dos empregadores, para a esmagadora maioria de tais contratos.

b) Prazo limite para a execução temporária de funções e para mudança de objecto ou local de trabalho

Medida positiva que tem em conta o carácter impositivo de tais acordos individuais por parte dos empregadores, para a esmagadora maioria de tais contratos.

PROPOSTA DO GOVERNO - LICENÇAS PARENTAIS

- Substituir a licença de maternidade, paternidade e adopção por uma licença

de parentalidade inicial com aumento dos tempos de licença e com incentivo à partilha de licenças entre progenitores.

- Remunerar, através de prestação social, três meses adicionais para cada um dos cônjuges, correspondentes a uma licença de parentalidade alargada, apoiados a 25% da remuneração bruta, se gozados imediatamente após a licença de parentalidade inicial;
- Registrar como trabalho a tempo completo, para efeitos de prestações da segurança social, o trabalho a tempo parcial para acompanhamento de filhos menores.

POSIÇÃO UGT

Matérias muito positivas favorecendo a igualdade de género e a política de família.

Tratando-se de custos a assumir pela Segurança Social, interessa clarificar a duração da equivalência de remunerações para trabalho a tempo parcial para acompanhamento de filhos menores.

PROPOSTA DO GOVERNO - FORMAÇÃO PROFISSIONAL

Adaptar a “cláusula de formação” (admissão de jovens sem escolaridade obrigatória ou sem qualificação profissional) tornando-a mais exigente nos objectivos e mais flexível na operacionalização:

- Estabelecer a obrigatoriedade de a admissão de jovens até aos 18 anos de idade sem o 9º ano de escolaridade completo estar sujeita a inscrição no sistema educativo ou de formação (em oferta escolar ou de dupla certificação), nomeadamente através de Centros Novas Oportunidades;
- Estabelecer a aplicação directa a estes jovens do disposto no estatuto do trabalhador-estudante, reforçando a dispensa de trabalho para frequência de qualificação.

Reforçar o direito à formação profissional contínua e adaptar os mecanismos para a sua efectivação nos seguintes termos:

- Uniformizar as exigências em matéria de formação entre contratos a termo e contratos sem termo, equiparando as obrigações às existentes para trabalhadores sem termo (mínimo 35 horas anuais);
- Equiparar a frequência de processos RVCC a formação contínua;
- Permitir a acumulação dos mínimos anuais de formação por parte das

- empresas ao longo de um período de 3 anos;
- Permitir a acumulação dos mínimos anuais de formação por um período de 5 anos no caso de qualificação associada a processo de RVC ou oferta de dupla certificação;
 - Tornar obrigatória a emissão de certificado de formação reconhecível no âmbito do Sistema Nacional de Qualificações e registo na Caderneta Individual de Competências;
 - Permitir que as disposições relativas a formação possam ser adaptadas por contratação colectiva, no caso de micro e pequenas empresas.

POSIÇÃO UGT

Trata-se de dar efectivo cumprimento ao disposto na lei e no acordo sobre a formação profissional, relativamente à formação ao longo da vida.

Esta é uma medida prioritária que tem a ver com um modelo de competitividade, assente na melhoria das qualificações.

Para a UGT é fundamental clarificar questões como o acesso ao cheque formação, o mínimo anual de horas para a formação modular no caso da “cláusula de formação”, sobretudo atendendo a que parece acolher-se a supressão dos limites fixados no artº 128º RCT, os direitos dos trabalhadores estudantes o modo como as empresas garantirão o direito à formação e como será exercido o direito à formação por iniciativa do trabalhador.

EM CONCLUSÃO

Se são factos que neste Capítulo há avanços relativamente às propostas da CLB e que são positivas as propostas relativas à licença parental, também nos parece evidente que há riscos de desregulamentação da organização do tempo de trabalho.

A UGT defende o reforço da negociação colectiva, o que passa por discutir melhor a organização do tempo de trabalho, mas as propostas feitas vão sobretudo ao encontro das reivindicações patronais, devendo o quadro a criar favorecer a conciliação de interesses entre trabalhadores e empresas e a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar.

5 Maio de 2008