



Capítulo II da Proposta do Governo

PROMOVER A REGULAÇÃO CONTRATUAL COLECTIVA

O documento apresentado pelo Governo acolhe na generalidade as propostas da Comissão do Livro Branco nesta matéria, sendo que muitas das propostas apresentadas merecem fortes reservas por parte da UGT, do mesmo modo que se regista a omissão de matérias que consideramos centrais.

A UGT regista as propostas agora apresentadas para o artº 4º e 531º que melhoram a legislação existente, ao assegurar um núcleo essencial de protecção legal aos trabalhadores.

Saudamos a proposta do Governo, que não constava do Livro Branco e que foi uma reivindicação da UGT, de instituição de um mecanismo de arbitragem necessária prevenindo a eventualidade de vazios negociais.

Consideramos ainda positivo que o Governo não acolha a proposta da Comissão do Livro Branco de fusão dos regimes das comissões de trabalhadores e dos representantes eleitos para a segurança, higiene e saúde no trabalho, a qual considerámos inaceitável desde o primeiro momento.

No que respeita à contratação colectiva, a UGT continuará a bater-se para que não se verifiquem vazios negociais.

Nessa medida, são inaceitáveis a redução dos prazos de caducidade e o perigo de surgimento de novos vazios negociais, através do estabelecimento de prazos legais de validade das cláusulas de renovação sucessiva das convenções.

A UGT considera ainda inaceitável que o Governo consagre o critério único de representatividade sindical para determinar efeitos à negociação colectiva, ignorando totalmente a independência da organização sindical face às entidades patronais.

Mais, assinalamos que o documento é omissivo em áreas que a UGT considera centrais no contexto da revisão do Código do Trabalho.

A UGT considera ainda que o reforço dos direitos sindicais, a organização sindical no respeito pela autonomia e independência dos sindicatos, a uniformização dos procedimentos do próprio Ministério do Trabalho na relação com as associações sindicais e na negociação colectiva devem constar de um eventual acordo a firmar.

PROPOSTA DO GOVERNO

- Acolher as propostas de alteração dos art.º 4º e 531º do Código do Trabalho, respeitantes à articulação entre a lei, a contratação colectiva de trabalho e os contratos individuais de trabalho.

Artigo 4.º

(Relações entre fontes de regulação)

1. As normas legais reguladoras dos contratos de trabalho podem ser afastadas por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, salvo quando delas resultar o contrário.

2.. As normas deste Código só podem ser afastadas por contrato de trabalho quando este estabeleça condições mais favoráveis para o trabalhador e se delas não resultar o contrário.

3. As normas legais reguladoras dos contratos de trabalho respeitantes às seguintes matérias só podem ser afastadas por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho que, sem oposição daquelas normas, disponha em sentido mais favorável aos trabalhadores:

- a) direitos de personalidade, igualdade e não discriminação;*
- b) protecção da maternidade e paternidade;*
- c) trabalho de menores;*
- d) trabalhador com capacidade de trabalho reduzida, com deficiência ou doença crónica;*
- e) trabalhador estudante;*
- f) dever de informação do empregador;*
- g) limites à duração normal do trabalho;*
- h) duração mínima dos períodos de repouso, incluindo férias;*
- i) duração máxima do trabalho dos trabalhadores nocturnos;*
- j) forma de cumprimento e garantias da retribuição;*
- l) segurança, higiene e saúde no trabalho;*
- m) acidentes de trabalho e doenças profissionais;*
- n) transmissão da empresa ou do estabelecimento;*

o) direitos dos representantes eleitos dos trabalhadores.

4. As normas legais reguladoras dos contratos de trabalho só podem ser afastadas por contrato individual quando este estabeleça condições mais favoráveis para o trabalhador e se delas não resultar o contrário.

Artº 531.º

(Princípio do tratamento mais favorável)

As disposições dos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho só podem ser afastadas por contrato de trabalho quando este estabeleça condições mais favoráveis para o trabalhador.

POSIÇÃO UGT

A UGT sempre entendeu que, quanto ao artº 4º, 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 UGT sempre considerou inaceitável a actual redacção do artº 4º.

As propostas agora apresentadas pelo Governo seguem as do Livro Branco, optando 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.

Para nós, esta discussão deve ser aprofundada, na suas consequências em termos de direitos e de consequências na negociação colectiva.

Na elencação de matérias que constituiriam limites mínimos para a negociação colectiva há outras matérias ou mesmo disposições em que se justifica a imposição de igual limitação.

Parece-nos ainda que matérias haverá que não constam da listagem e que poderão ser consagradas como mínimos (ex: tipo e duração de faltas, limites mínimos da duração do trabalho nocturno e da retribuição de trabalho suplementar e nocturno).

No que concerne à relação entre as convenções colectivas e o contrato de trabalho, o artº 531º parece garantir o princípio central de que a contratação colectiva deve ser mínimo para a contratação individual.

PROPOSTA DO GOVERNO

O Governo acolhe também, na generalidade, as propostas da Comissão Livro Branco das Relações Laborais quanto aos seguintes aspectos:

- Unificar o direito de reunião dos trabalhadores no local de trabalho e durante o horário de trabalho, mantendo o actual montante máximo de trinta horas e determinando, através de norma legal supletiva, a sua repartição entre comissões de trabalhadores e representantes sindicais;
- Promover a negociação de um acordo tripartido em sede concertação social sobre os critérios gerais, abstractos e permanentes de maior representatividade patronal e sindical e sobre os efeitos da maior representatividade no dever de resposta da contraparte a propostas de negociação colectiva bem como sobre a possibilidade de extensão *erga omnes* das convenções colectivas de trabalho;
- Substituir a vigência legal mínima das convenções colectivas de trabalho e da respectiva impossibilidade de depósito e publicação antes dela decorrida por um período inicial de vigência durante o qual a contraparte não tem o dever de resposta;
- Instituir um procedimento de apreciação fundamentada da legalidade das normas da contratação colectiva de trabalho publicada que possam ser contrárias aos princípios da igualdade e da não discriminação, tendo em vista a sua comunicação ao Ministério Público para efeitos da declaração judicial da nulidade de disposições discriminatórias e da sua substituição *ex lege* pelas disposições mais favoráveis aplicáveis à generalidade dos trabalhadores;
- Alterar o regime da caducidade e da sobrevigência das convenções colectivas de trabalho: mantendo-o como um regime predominantemente supletivo;

simplificando-o; limitando a sobrevigência a 18 meses e estabelecendo em 10 anos o período de validade das normas contratuais sobre renovação sucessiva das convenções não revistas, contados a partir da entrada em vigor do primeiro texto que estabeleceu a renovação automática, prazo a partir do qual será aplicado o regime legal de sobrevigência e caducidade.

- Criar a possibilidade legal de, nas empresas com 50 e mais trabalhadores, os sindicatos delegarem os poderes de negociação em estruturas de representação colectiva dos trabalhadores;

- Criar um mecanismo de arbitragem necessária, accionável a pedido de uma das partes e quando não tenha sido concluída uma convenção colectiva nos doze meses subsequentes à verificação da caducidade;

- Melhorar as condições de funcionamento do sistema de arbitragem no sentido da proposta apresentada pelo Conselho Económico e Social

- Alargamento do número de árbitros que integram cada lista de árbitros;
- Fixação de um conjunto de requisitos prévios a garantir na instrução do processo realizada pela Administração do Trabalho, como a identificação detalhada das partes envolvidas no processo e respectivos contactos, a confirmação de que a matéria não está regulada em contrato colectivo de trabalho ou de que não existe acordo entre as partes sobre o conteúdo e meios a mobilizar durante o período de greve;
- Constituição de colégios arbitrais por sector de actividade ou fileira profissional;
- Instituição de regras de funcionamento dos colégios em período de férias;
- Previsão da possibilidade de um árbitro que tenha sido sorteado para integrar um colégio arbitral a decorrer em simultâneo, não conste da lista para o sorteio subsequente.
- Separação entre a constituição, pelo Presidente do CES, e o funcionamento dos colégios (independentes). A função do Presidente cessa com a constituição do colégio;
- Definição do momento em que se considera concluída a função do colégio arbitral e este se dissolve;
- Esclarecimento da natureza jurídica da decisão arbitral e se essa natureza é idêntica independentemente de se referir a decisões relativas a convenções colectivas ou à determinação serviços mínimos;

- Clarificação do regime jurídico do recurso de decisões arbitrais (fundamentos e natureza);
- Introdução da possibilidade de, sempre que haja uma decisão arbitral anterior para determinação de serviços mínimos envolvendo a mesma empresa e as mesmas categorias profissionais, essa decisão seja tida em conta pelas partes na fase de tentativa de acordo, prévia à arbitragem obrigatória;
- Consagração da partilha dos custos de funcionamento da arbitragem obrigatória entre o Estado e as partes.

POSIÇÃO UGT

a) Direito de reunião dos trabalhadores no local de trabalho

Os dois direitos que se visam unificar apenas são semelhantes na óptica do empregador, que deve disponibilizar as condições para a sua concretização. Deve ser devidamente acautelado o exercício de ambos os direitos e obstar a soluções que permitam a sonegação desse direito aos sindicatos.

Assim, no sentido de uma maior simplificação deste regime, a UGT concorda com a unificação dos dois regimes, desde que se verifique a manutenção de um limite de 30 horas anuais, mas estabelecendo-se claramente um limite mínimo de 15 horas para o exercício da actividade sindical na empresa.

b) Critérios de representatividade

A UGT saúda a proposta do Governo no sentido de fixar critérios de representatividade em sede de concertação social, os quais devem ser fixados com as devidas objectividade e transparência.

No entanto, a UGT rejeita quaisquer critérios que conduzam à unicidade na negociação.

Mais, a UGT rejeita critérios de aferição que contemplem apenas a representatividade, devendo ser necessariamente introduzidos critérios que contemplem também a exigência de independência sindical.

Para aferir dessa independência, a UGT propõe os seguintes critérios:

- Filiação em confederações sindicais de representatividade reconhecida;

- Passado em que sempre foi evidenciada essa mesma independência;
- Para o caso das empresas com elevado número de trabalhadores (acima de 1000), a existência de um mínimo de trabalhadores filiados.

Nesse quadro, poderá conceber-se a fixação da obrigação de negociar por parte do empregador apenas com sindicatos identificados como representativos e independentes.

c) Vigência legal mínima das convenções colectivas de trabalho

A UGT concorda com a proposta apresentada, na medida em que um prazo administrativo artificialmente fixado não deve sobrepor-se à vontade das partes.

d) Apreciação da legalidade das normas da contratação colectiva em matéria de igualdade

A UGT concorda com a proposta apresentada.

Entendemos que este mecanismo poderá ser estendido à apreciação de outras matérias, nomeadamente a organização do tempo de trabalho, repondo a legalidade quando existam cláusulas em violação da lei.

e) Sobrevigência, caducidade e renovação sucessiva das convenções

A UGT concorda com o Governo na apreciação de que o regime actual de sobrevigência é complexo e necessita de simplificação.

No entanto, **rejeita** as soluções que, pela simplificação do regime, operem uma redução dos prazos de sobrevigência e caducidade.

Mais, devemos questionar se a proposta apontada pelo Governo, na medida em que se segue a proposta do Livro Branco quanto ao regime de sobrevigência das convenções, continua a 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 questão central para a UGT nesta matéria é a da não criação de vazios, em que a arbitragem obrigatória deve desempenhar um papel fundamental.

Com vista a esse objectivo fundamental, a UGT entende que, num quadro de cessação das actuais cláusulas de renovação sucessiva, a queda das mesmas apenas possa ocorrer reunidas certas condições, nomeadamente:

- Determinação do momento exacto em que se inicia a contagem desse prazo para a perda de validade dessas cláusulas. Em contratos que vêm sendo revistos todos os anos, a contagem do prazo de validade só se deverá iniciar se a cláusula tiver sido posta em causa pelas partes.

Em matéria de caducidade, parece-nos ainda necessário introduzir uma maior clareza e certeza em todo o processo, pelo que propomos ainda:

- Introdução expressa da regra pela qual a denúncia para conduzir à caducidade deve ser sempre acompanhada de proposta negocial e explicitando que pretende conduzir à caducidade;

- Previsão legal da publicação de avisos de caducidade.

f) Delegação de poderes de negociação

A UGT aceita o princípio proposto.

No entanto, para que tal delegação de poderes se verifique, deverão ser asseguradas condições que garantam que a negociação a efectuar é realizada efectivamente no interesse dos trabalhadores representados e independentemente de pressões do empregador.

Nessa medida, propomos um duplo critério:

- A delegação pode ser realizada apenas por sindicatos que reúnam simultaneamente os critérios de representatividade e independência;

- A delegação apenas pode operar em empresas de grandes dimensões (mais de 1000 trabalhadores).

g) Arbitragem necessária

A proposta apresentada responde a uma reivindicação da UGT, essencial para assegurar a não criação de vazios e para equilibrar a capacidade de negociação das partes, merecendo por isso a nossa concordância.

h) Sistema de arbitragem

A UGT concorda que muitas das questões suscitadas pelo CES carecem efectivamente de esclarecimento, nomeadamente no que concerne à natureza da decisão arbitral e à possibilidade de recurso após a decisão.

No entanto, parece-nos que algumas das alterações propostas serão desnecessárias face ao regime actual de impedimentos e sorteio, nomeadamente o alargamento do número de árbitros ou a fixação de um regime específico para os períodos de férias.

A proposta de constituição de colégios arbitrais por sector de actividade parece-nos poder contribuir para colocar em causa um dos princípios fundamentais que devem reger a intervenção dos árbitros, a sua independência, não merecendo por isso a nossa concordância.

A UGT partilha as preocupações do CES quanto às repetições de arbitragens de serviços mínimos.

Urge conferir uma maior transparência e certeza ao processo arbitral mediante uma alteração de procedimentos e explicitar o âmbito do regime, que tem suscitado dúvidas e decisões contraditórias.

A UGT propõe:

- Introdução de um sistema de pagamento pela parte requerente em caso de repetição da arbitragem, sempre que o processo arbitral incida sobre objecto sobre o qual foi proferida já decisão arbitral e não aceite pelas partes em sede negocial;

- Repartição dos custos da arbitragem, sempre que o novo processo arbitral resulte da falta de acordo pela parte não requerente, que não aceite o resultado anterior da arbitragem;

- Publicação das decisões arbitrais;

- Introdução da expressa aplicação do regime da arbitragem de serviços mínimos à administração local.

Mais, parece-nos ser de retomar ainda a discussão sobre a criação do Centro Tripartido de Relações de Trabalho e equacionar ainda a integração da arbitragem nessa sede.

MATÉRIAS OMISSAS

Sendo neste eixo que o Governo aborda as matérias relativas ao direito colectivo do trabalho, não pode a UGT deixar de elencar algumas propostas que considera centrais e que são omissas no documento apresentado.

Articulação entre níveis de negociação

- Introdução da possibilidade de celebração de negociação complementar de empresa quando a convenção colectiva de trabalho expressamente o preveja;

Efeitos da caducidade das convenções na esfera do contrato individual de trabalho

A UGT entende que esta norma deve ser revisitada e analisadas as matérias que, além das previstas, poderão integrar a esfera do contrato individual de trabalho.

O Tribunal Constitucional, no Acórdão nº 306/2003, parece ter sido mais longe que a actual legislação, tomando como pressuposto que “a caducidade da eficácia normativa da convenção não impede que os efeitos desse regime se mantenham quanto aos contratos individuais de trabalho celebrados na sua vigência e às respectivas renovações”.

Matérias como a igualdade, maternidade e paternidade e protecção social deverão ser equacionadas neste âmbito.

Regulamentos de extensão

- Previsão legal da possibilidade de uma convenção poder fixar que da adesão individual ou de uma extensão possa resultar um pagamento por parte das empresas e trabalhadores não filiados;

- Sujeição do processo de extensão a parecer das confederações sindicais e empresariais com assento na CPCS, desde que o sector em causa recaia no seu âmbito.

Publicação de IRCT

- Fixação de critérios que evitem decisões discriminatórias ou arbitrárias da Administração.

A organização e autonomia sindicais

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.

É necessário 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.

Mais, 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.

No sentido da simplificação do regime jurídico, a UGT propõe:

- Eliminação de normas de carácter excessivamente regulamentar;

Ex. Proibição de representação de associados em mais que um órgão electivo ou regras de publicidade das convocatórias de assembleias-artº 486º, d) e i).

- Alteração de normas de forma a contemplar as várias formas de organização sindical;

Ex. Previsão expressa da existência de congressos e não apenas de assembleias gerais, regra de convocação de assembleias gerais adequada a confederações e federações sindicais.

Com vista à eliminação de procedimentos discriminatórios, a UGT considera fundamentais as seguintes alterações aos procedimentos relativos à apreciação de legalidade dos estatutos das organizações sindicais (artº 483º):

- Introdução da regra de apreciação global da legalidade dos estatutos, independentemente de se estar perante uma publicação parcial ou global, garantindo assim a uniformização da análise;

- Previsão da obrigatoriedade de consulta aos sindicatos em caso de desconformidade dos estatutos com a lei;

- Previsão de um prazo razoável para que se proceda à regularização dos estatutos, prévio à sua remessa para o Ministério Público;

- Limitação do número de casos que possam levar ao pedido de dissolução de uma Organização Sindical.

Ex: Alteração do normativo de forma a que o Ministério Público por regra apenas possa decretar a nulidade da norma estatutária, mas não da globalidade dos estatuto ou a extinção da associação sindical. Apenas nos casos de violações mais graves se manteria esse direito (conforme parecer do Provedor de Justiça).

Com vista a garantir um efectivo reforço da actividade sindical, parece-nos essencial assegurar:

- Consagração de um quadro reforçado de dispensas sindicais;
- Eliminação da regra de suspensão do contrato de trabalho quando as faltas para exercício de actividade sindical ultrapassem os 30 dias (artº 403º RCT);
- Consagração do regime legal dos direitos sindicais como mínimo e aberto à autoregulação por via da negociação colectiva;
- Alteração de legislação conexa, visando um reforço da legitimidade processual activa dos sindicatos em matéria que resulte de contratação colectiva ou no despedimento colectivo;
- Introdução de norma que preveja expressamente a possibilidade de representação sindical dos trabalhadores independentes.

12 de Maio de 2008