



Capítulo VI

MATÉRIAS OMISSAS

O documento apresentado pelo Governo não contempla um conjunto de matérias que a UGT considera fundamentais no contexto do processo de revisão do Código do Trabalho.

Mais, não são aparentemente acolhidas algumas das propostas apresentadas no Livro Branco, as quais nos parecem merecer ser equacionadas e discutidas.

O conjunto de matérias que a UGT agora apresenta a discussão visam globalmente tornar a legislação em vigor mais coerente, mais adequada e equilibrada, corrigindo práticas erróneas e mesmo abusivas, bem como simplificar e tornar mais eficazes muitos dos regimes em vigor, adequando-os e reconduzindo-os aos fins a que realmente se destinam.

As práticas que actualmente se verificam, resultantes quer de deficiências na legislação quer de interpretações absurdas, têm resultado em efeitos gravosos a que importa pôr termo.

As propostas apresentadas retomam e complementam algumas das omissões já apontadas em sede de discussão de cada um dos eixos propostos pelo Governo, para os quais, desde já, remetemos.

A organização e autonomia sindicais

A matéria da organização e autonomia sindicais assentam essencialmente em princípios Constitucionais e em normativo emanado da OIT.

O respeito pela autonomia e liberdade sindicais que resulta desses instrumentos deve encontrar tradução na legislação laboral, sendo para nós inaceitável que a mesma constitua um obstáculo à actividade das organizações sindicais.

Nesta matéria detectamos três vertentes que, não obstante serem distintas, na prática, se complementam:

- A necessidade de pôr cobro à actuação abusiva do Ministério do Trabalho e o Ministério Público, os quais:
 - pedem a extinção de sindicatos com base na eventual existência de meras irregularidades formais,
 - permitem que determinados estatutos sindicais em clara violação da lei e da Constituição, caso nunca sejam revistos, possam permanecer indefinidamente em vigor,
 - fazem, quanto a nós, uma interpretação errónea e abusiva da lei ao analisar não a legalidade ou ilegalidade das alterações estatutárias mas sim assumindo como elemento decisivo da sua intervenção a publicação parcial ou integral dos estatutos;

- A necessidade de simplificação e adequação do quadro legal existente, o qual se nos afigura excessivamente regulamentar e desajustado;

- A necessidade de garantir um efectivo reforço da actividade sindical.

No que respeita à intervenção dos serviços do Ministério do Trabalho e do Ministério Público, e com vista pôr fim ao quadro absurdo que hoje se verifica, é para a UGT fundamental:

a) Definir um conjunto fundamental de obrigações estatutárias que, a não serem corrigidas, poderão determinar a extinção da organização sindical.

Para o efeito entendemos que deve ser fixado um período máximo de 4 anos (entre Congressos ou Assembleias-Gerais), período durante o qual deverão ser aprovadas as alterações estatutárias necessárias.

Mais se diga que posteriormente à publicação das alterações ao Código, o Ministério do Trabalho deverá analisar todos os estatutos das organizações sindicais publicados em BTE e, no caso de detectar irregularidades graves, comunicar aos sindicatos e, caso não sejam corrigidas atempadamente, comunicar ao Ministério Público.

b) Nos casos em que se trate de publicação de meras alterações aos estatutos em que não estejam em causa os princípios fundamentais contidos na alínea a), tais alterações não podem entrar em vigor sem que seja realizada as necessárias correcções.

c) No caso de estatutos de novas organizações, os mesmos só poderão ser publicados e entrar em vigor se se verificar cumprido todo o disposto no Código do Trabalho.

Não podemos deixar de chamar a atenção para a tomada de posição do Provedor de Justiça nesta matéria.

Já no que concerne à necessidade de simplificação e adequação do regime jurídico, propomos:

- 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.

Por último, e com vista a garantir um efectivo reforço da actividade sindical, parece-nos essencial assegurar:

- Eliminação da regra introduzida em 2003 que prevê a suspensão do contrato de trabalho quando as faltas para exercício de actividade sindical ultrapassem os 30 dias;
- Consagração do regime legal dos direitos sindicais como mínimo e aberto à autoregulação por via da negociação colectiva;
- Reforço do direito de acção colectiva dos sindicatos, pela clarificação do âmbito da sua legitimidade processual.

Este quadro de alterações deve ser complementado com as propostas apresentadas noutros eixos, nomeadamente sobre a efectividade da lei, na medida em que consideramos fundamental que haja um indubitável reforço da actuação sindical por via de medidas como a prioridade no tratamento pela ACT/IGT das queixas relativas à violação de direitos sindicais, a informação trimestral aos sindicatos ou o reforço do acesso à informação.

Nesse mesmo sentido, não podemos deixar de salientar que o Governo não retoma aliás a proposta da CLB no sentido da participação dos parceiros sociais na estrutura da Autoridade para as Condições de Trabalho abranger a competência para avaliar os resultados da intervenção desta estrutura em todos os domínios da sua competência.

Apoio técnico aos parceiros sociais e às associações sindicais e patronais – Centro Tripartido de Relações de Trabalho

O Governo não retoma esta proposta da CLB que a UGT reputa como essencial.

O apoio técnico aos parceiros na recolha e tratamento de informação e a realização de estudos de suporte às decisões sobre as relações laborais constituem um elemento fulcral para o exercício da actividade das prerrogativas que lhes incumbem, nomeadamente a negociação colectiva.

É essencial discutir neste quadro a criação e o papel do Centro Tripartido de Relações de Trabalho.

Publicação de IRCT

A UGT verifica existirem nesta sede decisões discriminatórias ou arbitrarias da Administração, sendo necessário estabelecer procedimentos e critérios que obstem à sua perpetuação e se originem atrasos inaceitáveis na publicação dos contratos colectivos.

Nesse contexto, defendemos a alteração dos procedimentos de depósito, garantindo às partes a possibilidade de suprir erros no processo sem que tal implique a necessidade de novo depósito e a fixação expressa da legitimidade dos dirigentes das partes outorgantes para proceder ao depósito das convenções colectivas celebradas.

A UGT defende também estabelecimento de um prazo legal máximo para a publicação dos avisos de extensão e dos regulamentos de extensão.

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.

Fundo de Garantia Salarial

A morosidade no pagamento dos créditos dos trabalhadores abrangidos que hoje se verifica é inaceitável. A UGT considera fundamental que esta situação, atendendo à situação de especial fragilidade destes trabalhadores, seja corrigida e objecto de alteração legislativa.

A UGT propõe:

- Introdução de um prazo máximo de 60 dias após o requerimento para pagamento pelo Fundo de Garantia Salarial e, em consequência, introdução da obrigação de, caso se venha a apurar, após a notificação pelo tribunal ou pelo IAPMEI, inexistir fundamento para accionar o Fundo, o trabalhador devolver os montantes atribuídos.

Indemnização nos processos de resolução com justa causa

A CLB propôs a sanção da contradição do artº 443º, o qual prevê a indemnização de todos os danos patrimoniais e morais para em seguida aparentemente os limitar a um montante entre 15 e 45 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade.

A UGT subscreve a proposta da CLB que permite ao trabalhador provar a existência de danos de montante mais elevado, afastando o limite actualmente prescrito.

O funcionamento dos serviços

A UGT considera fundamental que o Governo assuma um conjunto de compromissos de actuação, que não passam necessariamente pela via legislativa, no sentido da racionalização dos serviços da administração do trabalho com responsabilidades na intervenção e acompanhamento das relações laborais.

Ministério do Trabalho

Além das medidas já propostas para a diminuição de práticas discriminatórias e a uniformização de procedimentos, nomeadamente em sede de negociação colectiva e organização sindical, haverá que actuar no sentido de:

- Intervenção mais eficaz dos serviços de mediação e conciliação, os quais deverão assumir uma postura mais proactiva na condução dos processos;
- Reforço do acesso à informação em matérias centrais, nomeadamente quanto a procedimentos de extensão ou processos de ratificação de Convenções da OIT;
- Reforço da formação dos agentes e funcionários.

Autoridade para as Condições do Trabalho

O documento do Governo não retoma duas propostas da CLB, as quais consideramos deverem ser discutidas em sede de um potencial acordo sobre a revisão do Código do Trabalho.

Assim, retomamos aqui essas propostas, as quais merecem a nossa concordância, no sentido de:

- A Autoridade para as Condições de Trabalho ser dotada de meios humanos, técnicos, materiais e financeiros adequados;
- A participação dos parceiros sociais na estrutura da Autoridade para as Condições de Trabalho abranger a competência para avaliar os resultados da intervenção desta estrutura em todos os domínios da sua competência.

Mais, não podemos deixar de retomar aqui as propostas já apresentadas noutros eixos, para as quais desde já remetemos, e das quais destacamos:

- reforço do acesso à informação e da participação dos parceiros;
- fixação de um quadro plurianual de reforço dos inspectores de trabalho; de quadros técnicos e administrativos;

- reforço imediato dos quadros técnicos e administrativos;
- priorização do combate ao trabalho ilegal, sobretudo os falsos recibos verdes;
- priorização do tratamento nas queixas relativas a violações de direitos sindicais.

Parece-nos ainda essencial que se reforcem os mecanismos que possibilitam a acção inspectiva pela agilização dos instrumentos legais existentes, com vista a uma mais eficaz punição de infracções contra-ordenacionais e criminais.

O reforço de mecanismos como a pluralidade de infracções, permitindo a punição por trabalhador, o alargamento da regra da pluralidade de empregadores, assim como o reforço da responsabilidade solidária nas subcontratações, parecem-nos passos fundamentais para a consolidação de um quadro mais eficaz de intervenção.

No mesmo sentido, a UGT considera necessário tornar mais dissuasoras as contra-ordenações relativas às normas de cuja violação pode resultar a inviabilização da acção inspectiva.

A título exemplificativo, assinalamos a necessidade de:

- Ser punida como contra-ordenação grave a não conservação dos registos de trabalho suplementar pelo período legalmente determinado (artº 204º, nº 5).
- Estabelecer um idêntico quadro sancionatório quanto à conservação dos elementos relativos a áreas centrais como a organização do tempo de trabalho, quanto a modalidades já existentes ou a criar neste processo de revisão (bancos de horas, horários concentrados).

2 de Junho de 2008