

À

Comissão Parlamentar de Trabalho, Segurança Social e Inclusão

Junto se remete Parecer da UGT sobre a Proposta de Lei nº15/XV/1ª (GOV): Procede à alteração de legislação laboral no âmbito da agenda de trabalho digno.

Com os melhores cumprimentos.



Mário Mourão
Secretário Geral da UGT



MORADA (Sede)

Rua Vitorino Nemésio, nº5

1750-306 - Lisboa - Portugal

Tel. directo: +351 21 393 12 24

e-mail directo: secretario.geral@ugt.pt

Tel. geral: +351 21 393 12 00 | Fax: + 351 21 397 46 12

e-mail geral: geral@ugt.pt | site: www.ugt.pt

APRECIÇÃO PÚBLICA

Diploma: **PROPOSTA DE LEI N.º 15/XV/1ª (GOV) - PROCEDE À ALTERAÇÃO DA LEGISLAÇÃO LABORAL NO ÂMBITO DA AGENDA DE TRABALHO DIGNO**

Identificação do sujeito ou entidade (a): **UGT – União Geral de Trabalhadores**

Morada ou Sede: **Rua Vitorino Nemésio, nº5**

Local : **Lisboa**

Código Postal: **1750-306 Lisboa**

Endereço Electrónico: **secretario.geral@ugt.pt**

Contributo: **PARECER DA UGT SOBRE A PROPOSTA DE LEI N.º 15/XV/1ª - PROCEDE À ALTERAÇÃO DA LEGISLAÇÃO LABORAL NO ÂMBITO DA AGENDA DE TRABALHO DIGNO**

Data: **22 julho de 2022**

Assinatura :

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Máio Mourão', written over a horizontal line.

Máio Mourão
Secretário Geral da UGT

(a) Comissão de trabalhadores, comissão coordenadora, associação sindical, ou associação de empregadores, etc.



PARECER DA UGT
SOBRE A PROPOSTA DE LEI N.º 15/XV/1ª
PROCEDE À ALTERAÇÃO DA LEGISLAÇÃO LABORAL
NO ÂMBITO DA AGENDA DE TRABALHO DIGNO

I. APRECIÇÃO NA GENERALIDADE

1. Da necessidade de uma Agenda de Trabalho Digno

A efectiva regulação do mercado de trabalho, a resposta aos seus problemas estruturais e a valorização das condições de trabalho e de vida, a dinamização e a efectividade da negociação colectiva, o reforço da protecção social e sindical, construídos num quadro de diálogo e negociação, constituem elementos essenciais do conceito de trabalho digno criado pela Organização Internacional do Trabalho.

Enquanto tal, transcendem o facto de serem valores e objectivos centrais defendidos de forma intransigente pela UGT, e dos quais nunca abdicará, como não abdicará da sua contínua realização, para deverem ser partilhados por todas as organizações e actores políticos e sociais e, em primeira linha, pelos constituintes daquela organização: Governos, Empregadores e Trabalhadores.

Nesse sentido, e apesar de termos sempre defendido os méritos de um certo grau de estabilidade legislativa, não apenas não devemos ignorar os problemas estruturais que o nosso mercado de trabalho continua a enfrentar, como não podemos esquecer que a legislação laboral constitui, complementada com outros instrumentos de política, um instrumento essencial para a criação de condições mais favoráveis à correcção daqueles problemas.

A UGT assinou, em 2018, o acordo tripartido que deu origem a alterações importantes nas áreas centrais do combate à precariedade e da dinamização da negociação colectiva, concretizadas com a legislação aprovada - mais de um ano depois da celebração daquele acordo - em sede parlamentar.

No entanto, quase 3 anos após a entrada em vigor da Lei n.º 93/2019, de 4 de Setembro, vivemos hoje uma situação diversa, confrontados que fomos com uma crise originada por uma pandemia e confrontados que estamos com uma nova crise originada por uma guerra.

A aceleração das transformações laborais à escala global (de que o teletrabalho mais massivo, e o incremento das plataformas digitais são apenas as faces mais visíveis) exige resposta.

Mas exigem também resposta os milhares de trabalhadores precários que, mais uma vez, foram os primeiros a sofrer o impacto de uma crise, e o fraco dinamismo da negociação colectiva, factor essencial para ultrapassar a estagnação e compressão salariais que Portugal vive há décadas e para a dignificação das condições de trabalho e dos trabalhadores.

E, nesse contexto, devemos partilhar da ideia do Governo de que Portugal precisa de uma verdadeira Agenda para o Trabalho Digno.

Uma agenda que passa pela legislação laboral, na qual e para a qual pode e deve dar um contributo relevante, mas que não pode e não deve esgotar-se nessa mesma legislação.

A UGT entende assim que a apresentação da Proposta de Lei em apreço, após discussão em sede de concertação social, constitui um primeiro passo, que consideramos positivo, para a concretização dessa agenda.

Uma agenda que, defendemos, deve continuar a ser aprofundada, em primeira linha, com os parceiros sociais em sede de concertação social, e passar pela discussão de matérias fundamentais como a política de salários e rendimentos (já em curso), a política de emprego, a protecção social e mesmo, se necessário, por novas alterações à legislação laboral.

Do lado da UGT, estamos e estaremos sempre – e não apenas quando a negociação decorre num clima que nos possa ser mais favorável - disponíveis para um diálogo sério e não deixaremos de apresentar as nossas reivindicações e propostas, incluindo no sentido de reverter alguns dos erros cometidos no passado e pôr termo a medidas que apenas faziam sentido num contexto excepcional há muito ultrapassado.

Mas a UGT deve afirmar, de forma inequívoca, que a abrangência do conceito de trabalho digno e a necessidade do mesmo continuar a ser trabalhado nas suas múltiplas dimensões não podem e não devem ser utilizadas como argumentos para travar a alteração legislativa em curso, parecendo-nos antes que a mesma deve ser objecto de uma discussão aprofundada em sede

parlamentar, que lhe permita ser aperfeiçoada e reunir uma base de consenso mais alargada e afirmar-se como um contributo (mais) válido para a dignificação do trabalho no nosso País.

2. Do trajecto da Agenda de Trabalho Digno

O processo que conduziu à apresentação da Proposta de Lei n.º 15/XV/1ª foi marcado por uma discussão, que se tornou pública e notória, quer no que concerne ao conteúdo das propostas apresentadas quer relativamente à forma como se verificou a discussão das temáticas que a ela conduziram.

Diga-se, aliás, que as duas se encontram intimamente ligadas, sendo certo que foi muitas vezes o conteúdo das propostas, que alguns consideraram desfavoráveis às suas pretensões, que determinavam a publicidade do desagrado com o processo.

Antes de mais, a UGT não pode deixar de saudar o facto de este ter sido um processo que se iniciou em sede de concertação social, desde logo com o Livro Verde sobre o Futuro do Trabalho e, posteriormente, com a própria Agenda de Trabalho Digno.

Ao contrário de outros processos no passado recente, em que a concertação social se havia transformado num mero fórum de informação sobre matérias já previamente acordadas noutras sedes, os representantes dos actores das relações laborais estiveram na linha da frente da discussão.

No entanto, não pode deixar de ser referido que, como noutros processos no passado, a discussão realizada nem sempre se verificou com a profundidade desejada, facto a que acresceu a confusão gerada, e merecedora de reconhecimento por parte do próprio Primeiro-Ministro, pela colocação precoce em discussão pública de uma versão inicial de uma proposta de lei no momento após a dissolução do parlamento e pela necessidade de retornar à discussão da agenda na concertação social para discutir 3 temas que haviam sido “esquecidos”: o valor do pagamento do trabalho suplementar; o aumento do valor das compensações por cessação de contrato a termo; e um novo papel para o sistema de arbitragem. Mas, mesmo estes, não eram temas inteiramente novos, na medida em que haviam sido trazidos para discussão pela UGT em fases anteriores.

Mais se diga que o processo foi marcado por alterações de posição por parte do Governo em múltiplas matérias, muitas das quais com a frontal oposição da UGT e sobretudo com vista a lograr obter o acordo das confederações patronais, mas sem que se tenha verificado qualquer abertura negocial por parte destas.

Tal torna-se aliás tão mais estranho quando tais cedências se processaram em matérias apresentadas em reuniões decorridas menos de um mês antes do termo do processo negocial e que se tenham verificado quando era já claro que nunca haveria qualquer acordo.

A UGT esteve, como sempre, disponível e empenhada na apresentação de propostas, na busca de soluções e na construção de compromissos.

Mas deixámos igualmente claro que, numa matéria desta relevância, face ao compromisso que estava já assumido perante os trabalhadores portugueses e na falta de um qualquer acordo, que consideramos de lamentar, o Governo teria de assumir a sua responsabilidade e avançar com uma proposta legislativa na Assembleia da República.

3. Do conteúdo da Agenda de Trabalho Digno

A UGT, conforme já salientámos, considera que a concretização de uma agenda ambiciosa de dignificação do trabalho e dos trabalhadores constitui um verdadeiro imperativo a ser prosseguido pelos actores políticos e sociais.

Nesse sentido, e mesmo não tendo sido possível, pelas razões já apontadas, chegar ao ponto em que o sempre desejável acordo, sobretudo numa área desta centralidade, pudesse ter sido atingido, a UGT deve, ainda assim, considerar globalmente positivo o conjunto de propostas de alteração apresentadas pelo Governo, as quais, na sua generalidade, se nos afiguram passíveis de dar um contributo meritório para uma regulação mais efectiva do mercado de trabalho.

Com efeito, não apenas a proposta de lei (que corporiza parcialmente o avanço na Agenda de Trabalho Digno) contempla uma necessária intervenção legislativa em matérias que consideramos importantes (precariedade; negociação colectiva; conciliação entre as vidas pessoal, familiar e profissional; trabalho não declarado, etc.) como inclusivamente regista avanços ao acolher – total ou parcialmente - propostas apresentadas pela UGT.

No reforço do valor das compensações por cessação do contrato de trabalho, na penalização de quem se furta à negociação colectiva ou na não caducidade de convenções denunciadas sob falsos pretextos ou pretextos insuficientes, entre outras, não pode deixar de ser reconhecido o acolhimento dos princípios e propostas há muito defendidos pela Central.

Em matérias como a parentalidade, adopção e conciliação (discutidas ainda antes do arranque da agenda em grupo tripartido da CPCS) ou em matéria de trabalho temporário (complementando o que se fez em 2018 relativamente aos contratos a termo), o trabalho da UGT deu frutos e é visível nesta proposta de lei.

Mais, em vários dos aspectos mais inovadores e reformistas, a lógica seguida é a defendida pela UGT, nomeadamente com a tentativa de trazer novos trabalhadores para a protecção da legislação laboral e da negociação colectiva, como se verifica com os trabalhadores em situação de outsourcing ou com o reforço da presunção da existência de contrato de trabalho.

E devemos saudar inclusivamente que uma proposta de décadas da UGT, a da revisão dos chamados contratos especiais, seja iniciada com a revisão do regime dos trabalhadores domésticos, que completa este ano 30 anos, e que se encontra inaceitavelmente desfasado quer do Código do Trabalho quer de instrumentos internacionais que hoje regulam esta matéria.

A UGT deve porém deixar claro que considera que esta proposta de lei carece ainda de profunda reflexão e aperfeiçoamentos vários, ficando aquém do desejado em muitas das suas propostas e sendo merecedora de crítica e oposição noutras tantas.

Desde logo, a UGT não pode deixar de referir que, em função do que foi o processo negocial, se nos afigura deverem ser reintegradas para discussão em sede parlamentar algumas das propostas “desaparecidas” ao longo do processo negocial e que constituem propostas que se nos afiguram contribuir para uma melhoria do texto legislativo.

A não manutenção do poder especial da ACT em matéria de suspensão de despedimentos ilícitos, a fragilização da presunção de existência de contrato de trabalho perante as plataformas digitais, o desaparecimento do reforço dos mecanismos de responsabilidade solidária nas cadeias de contratação, a retirada de obrigações de informação e comunicação por parte de empregadores a entidade públicas e trabalhadores (comunicação de motivos na cessação de contrato de trabalho durante o período experimental, registos diários no trabalho agrícola) ou a supressão de exigências laborais e sobre a transparência da estrutura de custos do trabalho em matéria de contratação pública, estão entre essas propostas.

Mas as mais visíveis e impactantes propostas retiradas são a do aumento do valor do trabalho suplementar acima das 120 horas e a suspensão dos prazos de sobrevivência das convenções colectivas de trabalho.

A primeira, com o pretexto de passar a ser discutida no quadro de um possível acordo sobre política de salários e rendimentos.

Além de constituir uma proposta de reduzido alcance, ficando longe da reposição de um direito retirado em 2012, a UGT contesta que o valor do trabalho suplementar seja matéria para uma qualquer política de rendimentos, quando tal valor sempre foi determinante para a melhoria das condições de trabalho, sobretudo num País em que o trabalho suplementar não declarado e o elevado número de horas trabalhadas são realidades incontornáveis.

E sejamos claros: a UGT rejeita e rejeitará sempre a visão de que o uso e abuso do trabalho suplementar possa ser visto como um remendo para os baixos salários praticados pelas empresas!

A segunda, que havia sido determinada pela situação de alguma fragilidade atravessada pela negociação colectiva, é suprimida sem qualquer explicação.

Por outro lado, muitas das propostas realizadas, indo em sentido positivo, merecem ser complementadas e aprofundadas, de forma a garantir um mais efectivo equilíbrio no resultado final deste conjunto de alterações, sendo que, em alguns casos, a solução concreta apontada merece reservas e oposição por parte da UGT.

A título de exemplo, e no quadro de uma questão de fundo e complexa, a UGT reafirma que partilha da visão inclusiva apresentada pelo Governo, pela qual trabalhadores economicamente dependentes, e mesmo independentes, possam beneficiar da protecção da legislação laboral e da negociação colectiva.

No entanto, tal discussão deve estar associada ao direito de representação por parte dos sindicatos e ao respeito pelo princípio da filiação, não sendo questões que possam ser adiadas ou dissociadas, e não podemos aceitar que a aplicação de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, negociados pelos sindicatos, passe a ser objecto de consulta a entidades terceiras.

Para a UGT, em matéria laboral, a representação de todos os trabalhadores deve caber aos sindicatos, autónomos e independentes que são, e não a ordens profissionais, entidades com funções de regulação diversas e com poderes delegados do Estado. Qualquer outra solução deverá ser considerada inaceitável, suscitando inclusivamente questões de constitucionalidade.

Num outro exemplo, devemos referir que o novo quadro concebido com vista a regular e tornar mais efectivo o direito de acção sindical na empresa se nos afigura excessivamente limitador, comprometendo no limite o direito que visa supostamente assegurar. Num contexto em que, na prática, os sindicatos se confrontam diariamente com dificuldades colocadas pelos empregadores em actuar junto dos trabalhadores, esta solução deve ser reequacionada.

Ainda no que concerne a aspectos críticos, deve a UGT manifestar a sua estranheza e decepção pelo facto de o Governo, no momento em que opera a alteração de um conjunto alargado de diplomas, passe ao lado da concretização de dois compromissos assumidos com os parceiros sociais no acordo tripartido de 2018.

Nesse sentido, a UGT defende que, em sede parlamentar e em articulação com o Governo e os Parceiros Sociais, se opere ainda a criação da taxa de rotatividade por contratação precária excessiva e se integre a regra automática de ajustamento do número de inspectores de trabalho.

Numa nota final, devemos salientar que muitas são as propostas apresentadas pela UGT, nestas e noutras matérias e que concorrem para os objectivos assumidos de dignificação do trabalho, que poderíamos integrar presentemente como propostas.

A revisão do regime de arbitragem obrigatória (retomando um quadro que não seja de mera aplicação às primeiras convenções mas também às revisões de convenções), a revisão mais extensa dos regimes de compensações dos despedimentos por extinção do posto de trabalho e por inadaptação (reaproximando dos regimes do pré-troika), a reposição do regime de férias, uma ainda maior concentração dos fundamentos e duração e renovação possíveis na contratação precária, o reforço da articulação dos parceiros sociais com a ACT ou o reforço da legitimidade processual dos sindicatos são questões que continuarão, em matéria de legislação laboral, a estar na agenda do trabalho digno que a UGT pretende continuar a construir.

II. APRECIÇÃO NA ESPECIALIDADE

Na sua apreciação na especialidade, e face a um conjunto vasto de propostas que merece o nosso acolhimento, a UGT irá centrar as suas observações, comentários e propostas nas matérias ainda não abordadas na generalidade, que revistam maior centralidade e/ou que se nos afiguram ainda merecedoras de aperfeiçoamento, alteração ou eliminação.

A análise realizada seguirá a ordem sistemática do Código do Trabalho e demais diplomas alterados.

1. CÓDIGO DO TRABALHO

Trabalho economicamente dependente

A UGT regista as propostas apresentadas nos Artigos 10º, 10º-A e 10º-B, pelas quais se visa alargar a aplicação da negociação colectiva a novos grupos de trabalhadores, nomeadamente nas situações de prestação de trabalho sem subordinação jurídica mas com dependência económica, seguindo a lógica, que a UGT preconiza e defende, de se trazerem mais trabalhadores para a alçada protecção da legislação laboral e na negociação colectiva.

Como a proposta bem assinala, designadamente no âmbito do Artigo 10º-A, a aplicação deste regime não pode e não deve estar dissociada da questão da representação destes trabalhadores.

No entanto, tal questão é prejudicada pela remissão para posterior regulamentação específica.

A UGT deve refirmar porém, conforme já realizou na apreciação na generalidade, que a representação de qualquer trabalhador deve ir além do mero acompanhamento preconizado e que a capacidade de negociar colectivamente não pode deixar de passar pelas estruturas já existentes de representação dos trabalhadores, nomeadamente aquelas cuja independência e autonomia são verdadeiramente garante da defesa dos direitos dos trabalhadores e que, mesmo num processo desta natureza, não podem ser colocadas em causa.

Para a UGT será inaceitável que se potenciem as confusões existentes entre associações sindicais e ordens profissionais, cujo papel, fins e competências são diversos, como se nos afigura resultar da alínea b) do nº 2 do Artigo 10º-A, ao conferir a ordens profissionais o poder

de se pronunciarem sobre a aplicação de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho já existentes.

Presunção de contrato de trabalho – plataformas digitais

A UGT considera que a consagração de uma presunção de existência de um contrato de trabalho no que concerne aos trabalhadores das plataformas digitais, conforme proposto como introdução do Artigo 12º-A, constitui um avanço no sentido de garantir uma mais efectiva protecção e o reconhecimento destes trabalhadores enquanto trabalhadores.

No entanto, a UGT deve assinalar a alteração significativa operada na proposta de lei face a versões anteriores, ao abrir-se a possibilidade de a presunção se operar não apenas relativamente ao operador da plataforma mas a outras pessoas singulares ou colectivas beneficiárias que nela operem.

A UGT considera que esta alteração, ainda que podendo alargar eventualmente a possibilidade de accionamento da presunção, constitui um verdadeiro retrocesso “civilizacional” no que concerne à justa regulação de novos fenómenos económicos e laborais, na medida em que se irá potencialmente traduzir numa generalizada e injustificada desresponsabilização das plataformas digitais.

Para a UGT, não apenas é necessário repensar tal solução, como se nos afigura que o caminho para accionar o real empregador deve passar pela introdução de novos indícios ou características como a do exercício efectivo do poder disciplinar ou a impossibilidade de subsistência sem o trabalho adjudicado por uma determinada entidade.

Parentalidade

A UGT considera positivas a generalidade das alterações apresentadas em matéria de protecção na parentalidade, em linha com as discussões verificadas em sede de grupo tripartido criado na concertação social sobre esta matéria, verificando-se um alargamento de direitos a situações como as de acolhimento familiar, uma maior adequação do regime aplicável às situações de adopção e mesmo um maior incentivo à partilha de licenças (conforme o Artigo 28º da PPL, ainda que a regular *a posteriori*).

Devemos porém assinalar com estranheza, na medida em que não se vislumbra motivos para as alterações, a retirada da referência à licença de 14 semanas da mãe no âmbito do nº 2 do Artigo 35º, bem como a alteração de redacção do nº 9 do Artigo 63º.

Numa nota mais de fundo, e no que concerne ao nº 4 do Artigo 40º, que introduz a possibilidade de uma licença a tempo parcial após o gozo de 120 dias consecutivos de licença parental inicial, a UGT deve referir que, concordando com o princípio estabelecido, se nos afigura que o mesmo apenas se deveria verificar após os 150 dias de licença.

Com efeito, há muito que os progressos nesta matéria ditaram a opção preferencial por aquela duração, apesar da perda de retribuição mensal, pelo que se nos afigura deverem ser evitadas soluções que possam contribuir para a redução da duração do gozo das licenças a tempo inteiro.

A UGT deve ainda alertar para a incongruência da proposta realizada no que concerne à não aplicação dos regimes da adaptabilidade grupal e do banco de horas grupal dos trabalhadores com filhos entre os 3 e 6 anos.

A UGT partilha a proposta do Governo no que concerne à possibilidade de não aplicação do regime a estes trabalhadores, mas não percebe a situação descrita de um trabalhador que apresenta a declaração do outro progenitor para este efeito, para depois manifestar a sua concordância com a aplicação dos regimes (vide, com diferentes redacções, a alínea c) do nº 4 do Artigo 206º e a alínea c) do nº 13 do Artigo 208º-B)!!!

Contrato de trabalho com estudante

A UGT regista a introdução do novo Artigo 89º-A (contrato de trabalho com estudante), pelo qual se visa operar uma simplificação do regime de contratação de estudantes.

No entanto, e ao contrário de um regime centrado na contratação para fins específicos, como seria a contratação em período de férias escolares ou interrupção lectiva, a proposta, como se encontra e com uma redacção infeliz, aponta para a celebração de contrato de trabalho sem forma escrita de qualquer estudante de qualquer nível de ensino (até ao doutoramento), o que seria sempre profundamente desregulador e potenciador de riscos adicionais e desproporcionais para estes trabalhadores, dificultando nomeadamente a acção inspetiva.

Mais, consideramos essencial que sejam devidamente salvaguardados todos os deveres de informação ao trabalhador, muitos dos quais cumpridos habitualmente por via do contrato de trabalho escrito.

Trabalhador cuidador

A UGT regista o regime proposto nesta matéria como positivo, vindo dar um novo e necessário enquadramento legislativo a uma problemática que assume uma cada vez maior relevância social.

Esta é uma área em que, deve ser referido, existiu um muito amplo diálogo em sede de concertação social, na medida em que, ainda antes da sua integração na Agenda de Trabalho Digno, foi uma daquelas que foi objecto de discussão em grupo de trabalho tripartido em sede de concertação social.

Para a UGT, este é porém um primeiro passo no sentido da resposta a ser dada, a qual deverá continuar pelo aperfeiçoamento da legislação existente, mas exceder muito o simples quadro legislativo.

A título de exemplo, registamos os avanços no acesso ou na dispensa de certas formas de organização do trabalho e a licença dada ao trabalhador cuidador, mas a duração desta (5 dias, nos termos do nº 1 do Artigo 101º-B) é manifestamente insuficiente.

Por outro lado, parece-nos que cingir a intervenção apenas a um quadro legal será sempre redutor e insuficiente e, nesse sentido, a UGT entende que os compromissos do Estado nesta matéria deverão ir mais longe.

E, nesse sentido, continuaremos a defender a necessidade de continuar, em sede de concertação social, uma discussão que abranja temáticas que contribuam nomeadamente para a efectivação dos direitos agora consagrados. A necessidade de infraestruturas que permitam a efectivação de um direito ao descanso ou de um gozo real de direitos laborais (como o direito a férias) ou o reconhecimento do papel e o cumprimento de uma função social (cada vez mais relevante no actual contexto social e económico) mediante uma efectiva valorização das suas carreiras profissionais e a facilitação do acesso à reforma ou a majoração do valor desta são apenas tópicos que nos parecem dever integrar aquela discussão.

Informação sobre a prestação de trabalho

A UGT considera positivo o reforço das obrigações de informação operadas nos Artigos 106º ss., garantindo não apenas um mais adequado conhecimento por parte do trabalhador relativamente aos regime legais e convencionais aplicáveis, mas abrindo inclusivamente a possibilidade dessa informação poder ser fundamento para a mais efectiva regulação de regimes como o do trabalho por turnos.

No entanto, as propostas apresentadas parecem, em alguns aspectos, passar ao lado de um elemento de informação absolutamente central para o trabalhador, nomeadamente sobre o instrumento de regulamentação colectiva de trabalho que lhe é aplicável.

Nesse sentido, não apenas tal deverá levar à reposição da alínea l) do nº 3 do Artigo 106º entre as estipuladas no nº 2 do Artigo 107º, como o IRCT aplicável deve constar da informação ao trabalhador destacado, no âmbito do Artigo 108º.

A UGT deve alertar para o erro de redacção do nº 4 do Artigo 107º, pelo qual a ausência de vírgula (“...*prova da sua transmissão ou receção*, nos seguintes prazos: ...”) levará a que os prazos estabelecidos sejam de conservação de provas e não de comunicação ao trabalhador, como se pretende.

Período experimental

A UGT regista positivamente as alterações propostas, garantindo uma maior adequação da duração do período experimental, nomeadamente face às anteriores alterações legislativas concernentes a desempregados de longa duração e trabalhadores à procura de primeiro emprego.

Devemos, no entanto, reafirmar a nota já realizada na generalidade, pela qual não compreendemos os motivos do recuo no que concerne à indicação, no quadro do Artigo 114º, dos motivos da denúncia pelo empregador, quando a mesma se verifique durante o período experimental, no que se poderia revelar um elemento importante para a prevenção de comportamentos abusivos.

Deveres do empregador

O Artigo 129º vem introduzir, na prática, a possibilidade do empregador obstar a que o trabalhador exerça uma actividade profissional desde que apresente fundamentos objectivos.

A UGT deve recordar que esta é uma matéria que colide com preceitos constitucionais, nomeadamente com o direito ao trabalho e a liberdade de escolha de profissão, pelo que as limitações nesta sede sempre foram muito objectivas e circunstanciadas.

Nesse quadro, uma formulação tão genérica, associada a fundamentos eventuais de segurança e saúde no trabalho ou de sigilo profissional, deve ser vista com a devida reserva.

Contratação a termo

A UGT verifica que, em linha com as propostas da Agenda do Trabalho Digno, a intervenção legislativa em matéria de contratação a termo, após um extenso acordo tripartido de 2018, que originou importantes alterações à regulação desta forma de contratação, é meramente pontual.

Ainda assim, não é totalmente isenta de reparo, na medida em que a proposta de alteração ao Artigo 141º (Forma e conteúdo do contrato de trabalho a termo), sendo compreensível na sua intenção, carece de aperfeiçoamento.

Com efeito, a introdução da indicação da duração previsível do contrato, e não apenas do termo estipulado, poderá e deverá fazer-se não alternativamente mas cumulativamente, sob pena de se diluir e tornar menos exigente a obrigação imposta ao empregador.

Deve aliás referir-se que os dois conceitos não são confundíveis. Mesmo no contrato a termo incerto, o termo é aposto (incerto).

A UGT deve ainda registar, no Artigo 344º, a evolução relativamente à compensação em caso de caducidade de contrato a termo por motivo de declaração do empregador, mas deve reiterar a posição de princípio pela qual a matéria das compensações foi objecto de uma alteração excepcional num período excepcional, pelo que deveria ser rediscutida relativamente a todas as formas contratuais em sede de concertação social.

Mais, a UGT entende que a redacção proposta deve ser clarificada tornando indubitável que nenhuma das situações que actualmente dão azo ao pagamento de compensação por cessação do contrato a termo, venha a ficar excluída com a presente alteração legislativa.

Já no que concerne aos contratos de muito curta duração, e devendo assinalar como positiva a introdução de uma sanção para os casos de não cumprimento da obrigação de comunicação da celebração do contrato à ACT, nos termos do Artigo 142º, a UGT defende que a curta duração do contrato, que motiva já a desoneração do empregador de um conjunto de obrigações associadas a outras formas contratuais, não deve servir de base para a classificação como contraordenação leve.

Trabalho intermitente

A UGT considera positiva a tentativa de regulação, no Artigo 189º, de uma questão importante do trabalho intermitente, a da obrigação ou não de prestação de trabalho pelo trabalhador em caso de incumprimento de determinados requisitos pelo empregador.

No entanto, a redacção apresentada necessita de aperfeiçoamento, na medida em que o que se nos afigura central para a possibilidade de recusa do trabalhador não é a violação da estipulação das condições de prestação de trabalho (v.g. o estabelecimento de um período de aviso prévio), conforme parece resultar da redacção do nº 4, mas antes o incumprimento das condições estabelecidas (v.g. o período de aviso prévio).

Trabalho temporário

A UGT deve saudar como muito positivas a generalidade das medidas de alteração ao regime do trabalho temporário, desde o reforço das regras de sucessão de contratos ao número de renovações possíveis, num conjunto vasto de alterações que ultrapassam o Código do Trabalho e se estendem nomeadamente ao regime de funcionamento das empresas de trabalho temporário, com novas e relevantes exigências relativamente ao seu quadro de pessoal efectivo.

Mais, consideramos que estas são medidas importantes, que complementam o trabalho já feito no passado, nomeadamente em sede de concertação social, quer relativamente ao trabalho

temporário (duração dos contratos, aplicação da negociação colectiva, etc.) quer relativamente a outras formas precárias de contratação, com cujo regime se exige a devida articulação.

A UGT deve porém assinalar que, no âmbito da alteração ao Artigo 179º, o esforço de harmonização deveria igualmente ser prosseguido, proibindo-se a sucessão de contratos não apenas para o mesmo posto de trabalho mas em caso de contrato com o mesmo objecto, conforme o estabelecido no nº 1 do Artigo 143º quanto à contratação a termo.

Terceirização de serviços (outsourcing)

No que concerne às propostas apresentadas, quer no sentido de obstar a contratações abusivas em regime de outsourcing (Artigo 338º) quer no que se refere ao alargamento da cobertura da negociação colectiva aos trabalhadores em outsourcing (Artigo 498º-A), a UGT deve manifestar a sua concordância com os objectivos e instrumentos em causa.

Devemos porém alertar para a necessidade de instituir salvaguardas que garantam que não se agrave o fenómeno já existente de fragmentação das empresas e de afunilamento do objecto social, nomeadamente com o objectivo de enfraquecer os sindicatos e se evadirem à aplicação de convenções colectivas.

Pode recordar-se aqui o que se verificou no que concerne às trabalhadoras do sector da limpeza, as quais pertenciam ao quadro das empresas onde prestavam a sua actividade e hoje, na quase esmagadora maioria dos casos, são colocadas por empresas terceiras.

Mas pode igualmente recordar-se o que foram os mecanismos de fragmentação de empresas de grande dimensão, hoje multiplicadas por várias empresas, muitas ainda hoje pertencentes a um mesmo grupo, de forma precisamente a obstar à aplicação da contratação colectiva.

Acção sindical na empresa

A UGT reitera aqui a nota já realizada na generalidade, pela qual rejeita os termos em que se pretende operar, de forma que consideramos discriminatória para os trabalhadores e atentatória para os sindicatos, não a regulação da actividade sindical nas empresas onde não

existam trabalhadores associados nas associações sindicais mas antes o que se afigura ser uma constrição dessa mesma actividade.

Com efeito, o regime proposto no Artigo 460º não apenas se pode revelar atentatório da protecção da autonomia sindical e do direito de filiação do trabalhador (que mecanismos vão ser implementados para saber indubitavelmente onde não existem trabalhadores filiados?), como a restrição de horas ou a possibilidade de obrigar a reunir fora de horários e até fora das instalações (no que se dificilmente se poderia continuar a chamar actividade sindical na empresa) poderá resultar em prejuízo de uma actuação que pretende responder a associados mas também realizar novos associados.

A actividade sindical, num quadro de respeito pelas obrigações existentes, nomeadamente de não perturbação do normal funcionamento das empresas, deve ser estimulada, valorizada e protegida, garantindo a sua autonomia e independência, e não restringida, sendo urgente sim garantir uma intervenção mais efectiva dos serviços inspectivos que obste à frequente abusiva oposição patronal a que a mesma se opere.

Negociação colectiva

A UGT sempre considerou que a matéria da negociação colectiva é, porventura, aquela que assume uma maior centralidade nas relações laborais, sendo a sua dinamização um elemento essencial de qualquer agenda de trabalho digno.

Com efeito, a negociação colectiva não é somente um instrumento do trabalho digno, pela regulação que opera de um conjunto de matérias que concorrem para a dignificação do trabalho no dia-a-dia dos trabalhadores e empresas, mas igualmente, nomeadamente por resultar de um diálogo entre as partes da relação laboral, se torna um dos pilares do próprio conceito de trabalho digno.

Nesse sentido, a concretização de uma qualquer agenda de trabalho digno nunca estaria completa sem a garantia de que o regime e o enquadramento em que tal negociação se desenvolve não apenas garante uma dinâmica e uma actualização regular das condições reguladas, mas ainda que está assegurado um equilíbrio entre as partes à mesa negocial que garanta, no final de cada processo, o melhor resultado para trabalhadores e empregadores.

E, nesse sentido, a UGT há muito que defende a necessidade de construir novos equilíbrios na legislação laboral que garantam de forma mais efectiva esse direito.

E o caminho traçado é claro. Defendemos a garantia de que, num quadro de possibilidade de caducidade de convenções colectivas, não se verificam vazios negociais injustificados. Defendemos que uma maior igualdade das partes à mesa negocial exige que, em matérias fundamentais, não se possa ir abaixo de um mínimo legal.

Daí que tenhamos reivindicado e continuemos a reivindicar o reforço do princípio do tratamento mais favorável, quer em matérias centrais do contrato de trabalho quer em matérias centrais de resposta aos desafios do mercado de trabalho.

Daí que tenhamos exigido o fim de uma contratação colectiva a termo que, sem qualquer fundamento e a quase a todo o tempo, podia conhecer o seu fim pela vontade de uma das partes.

O acordo tripartido de 2018 resultou em grande parte desta visão da UGT, originando alterações nestes dois aspectos. Entendemos porém que esta alteração ao regime deveria ir mais longe para lograr um efeito mais efectivo.

Com efeito, e tendo sido introduzida a necessidade de fundamentar a denúncia com vista à caducidade de um instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, moralizando o recurso à denúncia (nomeadamente pela publicidade da sua motivação), tal nunca foi totalmente consequente, na medida em que não se verificava qualquer avaliação da fundamentação apresentada e a não procedência de motivos era inconsequente.

Nesse sentido, não podemos deixar de registar que a proposta de lei apresentada venha procure obstar a vazios negociais por via da alteração operada ao regime da arbitragem necessária (Artigo 510º ss.) e por via do acolhimento daquela que é há muito uma proposta central da UGT, e que devemos saudar, de criação de um regime de arbitragem para apreciação da denúncia da convenção colectiva (Artigo 500º-A).

Por outro lado, consideramos positivo que se continue a aprofundar a via de operar um conjunto de alterações transversais e complementares que, operando num conjunto de matérias que ultrapassa a legislação laboral e que vão da matéria fiscal à instituição da existência de negociação colectiva como motivo de acesso a dinheiros públicos, assegurem um novo

dinamismo para um dos aspectos cruciais das nossas relações laborais, da vida de trabalhadores e empresas e do modelo de desenvolvimento do próprio País.

No entanto, entende a UGT que as normas apresentadas nesta proposta, colhendo na generalidade a nossa concordância, podem, ainda assim, ser objecto de aperfeiçoamento.

E aí, devemos assinalar desde já que o novo regime de arbitragem para apreciação da denúncia da convenção colectiva (Artigo 500º-A) se nos afigura dever dar um contributo importante não somente para obstar a uma caducidade sem fundamento ou com fundamentos erróneos, mas ainda para evitar abrir a possibilidade de criação de um sempre indesejável clima de instabilidade nas relações laborais.

Nesse sentido, entendemos que a improcedência da fundamentação da denúncia deverá impedir que se possa opere a caducidade, mas igualmente impedir que se opere de imediato uma nova denúncia.

A UGT deve ainda salientar que a complexidade dos motivos económicos, de mercado ou outros que são comumente aduzidos com vista a fundamentar a denúncia, aconselharia a que o prazo estabelecido no nº 2 do Artigo 500º-A fosse superior e à introdução de uma obrigação específica de fornecimento de documentação e informação relevante à parte não denunciante.

A UGT reconhece os méritos da nova arbitragem necessária de carácter preventivo, introduzida nos Artigos 510º e 511º, a qual tem um âmbito ambicioso e um objectivo que sempre esteve no cerne das propostas da UGT: o evitar de vazios negociais.

Cumpre-nos referir que se nos afigura que a redacção proposta para o nº 2 do Artigo 510º é equívoca, na medida em que o que se deve pretender dispensar como requisitos não é o estabelecido no nº 2 do Artigo 511º (a publicação de um aviso), mas sim o estabelecido no nº 1 do próprio Artigo 510º (a verificação prévia de caducidade e a não existência de convenção aplicável a, pelo menos 50%, dos trabalhadores de uma mesma empresa).

Uma nota deve ser igualmente realizada no que concerne às alterações propostas nos nºs 2 e 3 do Artigo 485º.

Conforme já referimos, a UGT subscreve e apoia a criação e efectivação de um quadro legislativo e procedimental que garanta à negociação colectiva um papel de destaque enquanto condição/requisito para acesso a apoios públicos.

Mais, apoiamos que tal pode e deve ser um instrumento que contribua para a promoção da dinamização da negociação colectiva, introduzindo critérios relativos à sua renovação.

Entendemos porém que a sensibilidade desta matéria, e o respeito por princípios de autonomia e independência das partes, poderão aconselhar à criação de uma salvaguarda pela qual, conjuntamente, ambas as partes poderão afirmar a sua vontade de não renegociação. Tal permitirá nomeadamente obstar à criação de constrangimentos a negociações de carácter plurianual.

Já no que se refere aos novos nº 5 do Artigo 497º e nº 2 do Artigo 515º, a UGT deve expressar as suas profundas dúvidas e reservas.

Com efeito, não apenas não alcançamos qual o objectivo do legislador, como as soluções apontadas suscitam vários problemas de fundo, desde o facto de promoverem uma irrazoável concorrência entre instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho ao facto de fazerem prevalecer a aplicação de um instrumento não negocial sobre a aplicação de um instrumento negocial até ao facto de, numa matéria que entronca com a da própria liberdade sindical, se pretender fazer prevalecer a escolha do Estado sobre a escolha do trabalhador.

Mais, tais soluções poderão ainda revelar-se prejudiciais aos instrumentos de regulamentação colectiva que introduzam ou tenham introduzido medidas de combate aos chamados “free riders”, como a utilização do mecanismo previsto no nº 4 do Artigo 492º.

Numa nota final, a UGT não pode deixar de reafirmar, à semelhança do já realizado na apreciação na generalidade, que considera extremamente negativo, sobretudo num momento de forte instabilidade económica e social, o sinal político dado pelo Governo com a eliminação da suspensão dos prazos de sobrevivência das convenções colectivas de trabalho.

Esta proposta, prevista na versão da proposta de lei publicada em Outubro de 2021 em Boletim do Trabalho e Emprego, deveria ser retomada.

Quadro contraordenacional

A UGT regista positivamente o esforço realizado na proposta de lei no sentido de colmatar algumas lacunas no que concerne ao regime contraordenacional e de reforçar o quadro sancionatório em algumas matérias.

Naturalmente, e sem detalhar aqui propostas que pensamos que devem estar presentes numa necessária discussão de fundo sobre o quadro sancionatório existente com vista a reforçar o efeito dissuasor da legislação laboral (reanalizando o mecanismo da pluralidade de infracções e o quadro de sanções acessórias, alargando os mecanismo da pluralidade de empregadores e de responsabilidade solidária, etc.), que deveria ter lugar em sede de concertação social, ou sem repetir algumas debilidades já acima referidas (*vide* a nota relativa ao Artigo 146º), cumpre ainda assim à UGT referir que, em algumas disposições, o quadro estabelecido se nos afigura ficar aquém do desejável, conduzindo inclusivamente a algumas incongruências.

Assim, em matérias importantes como a segurança e saúde no trabalho, os deveres de informação são particularmente relevantes, podendo significar a diferença entre a vida ou morte de um trabalhador.

A centralidade e potenciais impactos justificaram desde sempre exigências acrescidas de regulação, por vezes levando mesmo à exclusão da possibilidade de certas actividades serem exercidas com recurso a trabalho temporário.

Nesse contexto, e mesmo registando o avanço com a introdução de uma nova sanção no Artigo 186º, consideramos que o quadro estabelecido, pelos motivos aduzidos, deveria caminhar no sentido do agravamento das contraordenações aí estabelecidas.

A mesma lógica deve aliás ser aplicada em matérias cujo incumprimento se possa revelar comprometedor de direitos e garantias dos trabalhadores, como na prática de actos proibidos em caso de encerramento temporário (Artigo 313º), ou que coloque em causa direitos com protecção constitucional, como é o caso da informação e consulta a delegado sindical no quadro do Artigo 466º.

Uma nota ainda para o que se nos afigura uma incongruência. A UGT considera igualmente positiva a nova contraordenação estabelecida no Artigo 211º, sobretudo numa matéria central como é a do tempo de trabalho e dos limites à sua duração, devendo porém assinalar que, precisamente por esse motivo, a mesma deveria ser classificada como muito grave, alinhando-se assim com disposições de idêntica natureza e fundamento, como é o caso do incumprimento dos limites ao trabalho suplementar, conforme resulta do Artigo 228º.

Numa nota final, a UGT regista o pedido de autorização legislativa, no âmbito da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, para proceder à sua alteração com vista à extensão das alterações agora operadas nas matérias das condições de trabalho transparente e previsíveis na UE e da conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional de progenitores e cuidadores.

A UGT deve salientar que este é um processo em que, nesta e noutras matérias consideradas relevantes, incluindo no quadro das alterações da presente proposta de lei, será essencial encetar um processo de diálogo sério com os sindicatos do sector, de forma a garantir não apenas a extensão de direitos mas a sua adequação à realidade específica da Administração Pública e dos seus trabalhadores.

2. REGULAMENTAÇÃO DO CÓDIGO DO TRABALHO (LEI Nº 105/2009)

A UGT deve expressar a sua preocupação face à proposta realizada no âmbito da emissão dos despachos de alargamento dos períodos de laboração e de autorização de laboração contínua, por via da alteração ao Artigo 16º do diploma em apreço.

Com efeito, com esta alteração legislativa estar-se-ia a caminhar no sentido da criação de um quadro para emissão de despachos excessivamente amplo e que permitirá aceder a estes regimes em situações que nada têm a ver com a natureza da actividade ou com questões de segurança, conforme hoje se verifica.

Ao propor-se que a laboração contínua se possa fazer em função de meros aumentos temporários de actividade ou mesmo de encomendas (a que a resposta deve ser dada por outros mecanismos que não a laboração contínua) ou concedendo autorizações por períodos de até 5 anos, não nos parece que estejamos a contribuir para uma agenda de promoção do trabalho digno, mas antes a abrir um enorme potencial de desregulação laboral, que se nos afigura antes fazer perigar aqueles que são afirmados pelo Governo como sendo os objectivos desta Agenda.

3. REGIME PROCESSUAL APLICÁVEL ÀS CONTRAORDENAÇÕES LABORAIS (LEI Nº 107/2009)

A UGT regista a introdução de alterações diversas, as quais pretendem introduzir uma maior harmonização com o Código do Trabalho e contribuir para a simplificação e agilização do regime, nomeadamente por via do recurso a novas tecnologias.

No entanto, e sendo a UGT uma defensora dos processos de simplificação, muitas vezes fundamentais para a efectividade da legislação, cumpre referir que, em alguns passos, se poderá estar a avançar de forma excessiva.

Com efeito, avançar para a desmaterialização da prática de certos actos pode revelar-se importante, sendo muitas vezes a única forma de terem lugar em tempo útil. Questão diversa é a de se estabelecer o recurso preferencial a meios técnicos audiovisuais (nº 2 do Artigo 21º), sobretudo quando o que está em causa é o apuramento de factos e em que o depoimento presencial pode ser essencial para esse fim.

4. CONTRATO DE SERVIÇO DOMÉSTICO (DECRETO-LEI Nº 235/92)

A UGT deve, antes de mais, saudar a alteração do regime que regula este contrato especial, em vigor há 30 anos sem qualquer alteração.

Recorde-se que, entre outras alterações, Portugal teve já dois Códigos do Trabalho, cada um deles com inúmeras alterações, e ratificou inclusivamente, em 2015, uma convenção internacional sobre esta matéria, a Convenção nº 189 OIT.

Há muito que a UGT se batia pela revisão deste regime, sendo de registar como muito positivo que a lei seja harmonizada - por fim e em muitas matérias centrais como a duração do trabalho semanal ou os descansos compensatórios - com o regime estabelecido para os demais trabalhadores.

Este é um trabalho que deverá ser continuado para que as discrepâncias entre regimes se cinjam apenas e só à regulação do que é essencialmente diverso no contrato de trabalho doméstico (o que motiva compensações diversas como no caso do nº 3 do Artigo 28º?), não esquecendo naturalmente que a evolução social deve acarretar uma visão diversa da de momentos passados. A relação titulada pelo chamado contrato de serviço doméstico, sendo diversa no que concerne ao conteúdo funcional e às suas exigências, é uma relação de trabalho, não devendo ser tratada com a indulgência de uma relação “quase-familiar”.

Por outro lado, importa criar um quadro que garanta a possibilidade desta legislação se tornar mais efectiva, nomeadamente clarificando e garantindo os meios e instrumentos para uma

intervenção inspectiva eficaz, num sector marcado ainda pelo elevado grau de informalidade e pela particular vulnerabilidade resultante do isolamento de muitos trabalhadores.

A UGT deve ainda salientar que as especificidades desta relação de trabalho não podem dar origem a soluções que, pela sua excessiva amplitude, abram a porta à recorrência de situações abusivas, como se nos afigura ser o caso do estabelecido no 3º do Artigo 24º.

5. ESTATUTO DA INSPEÇÃO GERAL DO TRABALHO (DECRETO-LEI Nº 102/2000)

A UGT considera que o reforço dos poderes da ACT é um factor essencial para efectividade da nossa legislação e dos direitos dos trabalhadores.

A UGT regista o reforço do poder da ACT em matéria de despedimentos, atribuído pela proposta em análise, bem como o poder de “intervenção rápida” dado ao Ministério Público (pelo aditamento ao Código de Processo do Trabalho realizado pelo Artigo 17º desta Proposta de Lei) , mas deve recordar que o regime fica, ainda assim, aquém do poder conferido àquela entidade pelo Artigo 8º-C da Lei nº 1-A/2020, um verdadeiro poder suspensivo do despedimento que obstou – de forma atempada e face a indícios claros de ilicitude - a maiores abusos por parte dos empregadores num período difícil para o País.

Este é um recuo face a posições anteriormente assumidas, que a UGT deve lamentar.

Recuo aliás verificado igualmente no que concerne à norma relativa a articulação de dados entre entidades públicas, constante da versão da proposta de lei colocada em apreciação pública em Outubro de 2021.

Numa nota final, a UGT deve salientar ainda que continuará a defender de forma intransigente o reforço dos meios humanos e materiais da ACT (a regra automática de correcção do número de inspectores, de forma a garantir o alinhamento com o ratio da OIT, nunca foi concretizada), o reforço dos instrumentos legais ao seu dispor, bem como a necessidade de um novo quadro de maiores aproximação e articulação entre a ACT e os sindicatos (simultaneamente legisladores, por via da negociação colectiva, e garantes de direitos dos trabalhadores).

6. ESTÁGIOS PROFISSIONAIS (DECRETO-LEI Nº 66/2011)

A UGT sempre realçou a enorme relevância e potencial de empregabilidade dos estágios profissionais, defendendo o caminho da sua dignificação.

Nesse sentido, há muito que defendemos e valorizamos a necessidade de aumento das bolsas de estágio, garantindo-se valores mínimos de dignidade, os quais, no nosso País, é questionável que sejam atingidos mesmo pelo salário mínimo.

A UGT deve porém recordar duas questões.

Desde logo, que o estágio profissional não corresponde a um contrato de trabalho e que defendemos que a discriminação do salário mínimo aplicado a situações particulares (estagiários diversos dos integrados nos estágios profissionais do IEFP, formandos, aprendizes) não é aceitável.

Dito isto, e entendendo que devem ser evitadas regulações que contribuam para confundir estágio e trabalho por conta de outrem, a UGT apoia inequivocamente o aumento do valor mínimo das bolsas e a valorização da experiência profissional obtida para efeitos de contabilização do período experimental.

Mais, tendo presente que a actual crise demonstrou que os jovens, pela precariedade a que estão sujeitos, foram novamente as principais vítimas da destruição de emprego sem uma protecção social adequada, também ao nível dos estágios profissionais deve ser dado um sinal de atenção a essa realidade.

Com esse fim, a UGT reafirma nesta sede a sua proposta de aumento da duração dos estágios para 12 meses, o que altera significativamente o grau de protecção social dos jovens que os realizem, concorrendo para o fim a que se propõe o Governo.

22-07-2022