

De: Gabinete Secretário Geral - Graça Martins <gab.sec.geral@ugt.pt>

Enviada: 26 de outubro de 2021 14:24

Para: Comissão 10ª - CTSS XIV <10CTSS@ar.parlamento.pt>

Assunto: Contributo UGT - Pedido de informação no âmbito da Petição n.º 287/XIV/2.ª - «Pela revisão da Lei de Terceirização ou "outsourcing"»

Exmo. Senhor

Presidente da Comissão de Trabalho e Segurança Social

Na sequência da solicitação de pronúncia por parte da UGT relativamente ao conteúdo Iniciativa intitulada **«Pela revisão da Lei de Terceirização ou "outsourcing" »**, junto remetemos os Contributos da UGT sobre a Agenda do Trabalho Digno, nos quais a UGT expõe as suas posições sobre esta matéria, nomeadamente quanto à necessidade de limitar o recurso ao outsourcing na sequência de processos de cessação de contratos de trabalho e à necessidade de aplicação da contratação colectiva às situações de outsourcing.

Com os melhores cumprimentos

Carlos Alves
Secretário Executivo

UGT – União Geral de Trabalhadores
Rua Vitorino Nemésio nº 5, 1750 – 306 Lisboa
tel. 213 931 200 | fax. 213 974 612 | geral@ugt.pt | www.ugt.pt





CONTRIBUTOS DA UGT
SOBRE O DOCUMENTO “AGENDA DO TRABALHO DIGNO
E VALORIZAÇÃO DOS JOVENS NO MERCADO DE TRABALHO”
CPCS – 21/07/2021

A UGT regista a apresentação, em sede de Concertação Social, do documento que visa estabelecer uma chamada agenda para o trabalho digno, com objectivos centrados na valorização do trabalho e na aposta no combate à discriminação de que são alvo os jovens na nossa sociedade, começando pelo nosso mercado de trabalho, hipotecando projectos de vida, mas igualmente modelos de protecção social e mesmo modelos de economia e de sociedade que se querem justos, equitativos e inclusivos.

Nesse sentido, a UGT não pode deixar de manifestar, desde logo, a sua concordância com os objectivos estabelecidos, incluindo o aprofundamento do combate aos fenómenos de precariedade, bem como com o facto de o Governo trazer esta discussão para a agenda da concertação social.

A UGT regista que este documento congrega algumas das propostas e discussões já realizadas em momentos anteriores (veja-se a matéria da conciliação entre as vidas pessoal, familiar e profissional, já abordada em grupo de trabalho), integra propostas que a UGT foi apresentando ao longo dos anos em várias matérias (na conciliação e cuidadores informais, no reforço da intervenção da ACT, no combate ao trabalho informal, na limitação do trabalho temporário e na própria negociação colectiva).

No entanto, e sem que o documento mereça uma oposição da nossa parte (merecendo uma avaliação globalmente positiva), a UGT deve tecer alguns comentários críticos na generalidade.

Desde logo porque, partilhando dos objectivos do Governo, uma Agenda do Trabalho Digno não pode deixar de contemplar matérias e áreas que estão ausentes deste documento, incluindo algumas em que foram iniciadas e suspensas discussões na concertação social.

A valorização dos rendimentos e salários de todos os trabalhadores, o combate às várias formas de desigualdade salarial, a adequação dos níveis de protecção social (incluindo em áreas centrais como as eventualidades de doença ou desemprego) ou a redução dos períodos de trabalho,

incluindo o direito a desligar, são pilares essenciais do próprio conceito de trabalho digno são áreas que sabemos difíceis, pouco consensuais mas relativamente às quais esperaríamos maior ambição.

Por outro lado, a construção de compromissos assenta sempre numa base de profunda confiança e de cumprimento pleno do que foram os consensos e acordos atingidos no passado.

A UGT não pode deixar de reafirmar que é fundamental cumprir plenamente o acordo tripartido de 2018, dirigido a matérias que o Governo pretende agora aprofundar.

O Governo afirmou, em sede de concertação social, que o grau de execução daquele acordo é de 95%.

A UGT pergunta: onde está essa avaliação, da qual não temos conhecimento?

Mais, lembramos que os 95% não podem ser medidos de forma apenas quantitativa e devemos lembrar que apenas com duas das medidas incumpridas, pelo peso que assumem, a nossa avaliação fica sempre bem abaixo do valor indicado.

Falamos da taxa de rotatividade por contratação precária excessiva e da regra automática de ajustamento do número de inspectores de trabalho.

Por outro lado, devemos salientar que muitas são as propostas apresentadas, nestas e noutras matérias e que concorrem para os objectivos assumidos, que poderíamos integrar como propostas para discussão.

A revisão dos regimes e compensações dos despedimentos por extinção do posto de trabalho e por inadaptação (reaproximando os regimes do pré-troika), a reposição do regime de férias, uma ainda maior concentração dos fundamentos e duração possíveis na contratação precária, a redução do número de renovações nessa contratação, a ainda maior moralização da utilização da figura da caducidade das convenções colectivas de trabalho, 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), o reforço da articulação dos parceiros sociais com a ACT ou o reforço da legitimidade processual dos sindicatos são apenas exemplos de áreas que mereceriam um novo olhar por parte deste documento.

Neste processo, não deixamos porém de estar atentos ao necessário equilíbrio entre as necessidades de estabilidade e previsibilidade dos quadros legais e normativos (de vária índole)

e a oportunidade (diríamos mesmo imperativo) de operar mudanças de mentalidade e comportamentos no quadro de um processo (incluindo financeiro) de recuperação da economia e do emprego, que deve ser acompanhado de uma verdadeira valorização do trabalho e de uma melhoria das condições de vida, de trabalho e bem-estar das pessoas.

A UGT deve ainda assinalar que, face a um documento que oscila entre propostas de carácter pouco além do programático e outras que parecem ter subjacente uma clara alteração de regimes legais, teria sido pertinente – sobretudo para estas últimas - indicar desde já (e esperamos que seja feito a breve trecho) as disposições legais (muitas vezes múltiplas e associadas) que se pretendem alterar e o sentido exacto dessa mesma alteração. Tal afastaria possíveis dúvidas e abreviaria porventura as discussões vindouras.

Numa avaliação na generalidade, a UGT entende que, não obstante as deficiências e fragilidades deste documento, o mesmo constitui um importante pontapé de saída para uma discussão mais imediata de algumas questões que merecem uma resposta mais urgente (com eventual construção de compromissos) e para uma discussão, de carácter mais estruturante e associada nomeadamente aos desafios do futuro do trabalho *latu sensu*, que se lhe deverá seguir e marcar a agenda da concertação social no médio prazo.

É com base nesse pressuposto que, sem um carácter exaustivo e detalhista, sem pretender fazer deste contributo um novo caderno reivindicativo, mas igualmente sem prejuízo de posteriores contributos, resultantes nomeadamente de consulta aos sindicatos nossos filiados, a UGT vem apresentar alguns comentários aos eixos estratégicos e propostas apresentados pelo Governo.

PROMOÇÃO DO EMPREGO SUSTENTÁVEL E COMBATE À PRECARIIDADE, EM PARTICULAR NOS JOVENS

A UGT partilha da necessidade de, além de concluir o trabalho já realizado com o acordo tripartido de 2018, aprofundar o combate à precariedade em várias dimensões: combater o trabalho precário ilegal, reduzir o trabalho precário legal e regular os vínculos atípicos.

Nesse sentido, as propostas do Governo devem ser saudadas, na medida em que abordam essas 3 vertentes de combate a um fenómeno que atinge sobretudo (ainda que não exclusivamente) os jovens e que nos separa da UE pela negativa e que tem impactos não apenas pessoais, mas igualmente de fragilização do nosso modelo económico e social.

A UGT deve assim chamar a atenção para o pleno respeito que deve existir pela regra de que a cada posto de trabalho permanente deve corresponder um vínculo permanente, independentemente dos regimes, sectores, contextos ou actividades que estejamos a tentar regular.

Mais, parece-nos que, em primeira linha, a responsabilidade perante o trabalhador temporário deverá ser do beneficiário da actividade, aprofundando e não revertendo (ou abrindo excepções potenciais) o sentido que, ao longo dos anos, foi sendo dado (e mesmo consensualizado) ao regime do trabalho temporário.

Por outro lado, parece-nos que devem ser evitadas soluções que remetam para a individualização de opções por parte do trabalhador, atentas as pressões acrescidas a que estão sujeitos os precários e, talvez ainda mais, os trabalhadores temporários.

A introdução de margens de discricionariedade dos regimes de regulação do trabalho precário é aliás algo que vai ao arripio de opções anteriores, nomeadamente ao “fechar” o regime do contrato a termo, incluindo a alterações mais vastas por via da negociação colectiva.

A UGT deve referir que partilha da importância do reforço dos mecanismos de responsabilização solidária, mas há muito que vimos defendendo propostas mais ambiciosas que as que o Governo agora apresenta, nomeadamente a maior transversalidade sectorial destes mecanismos, o alargamento do quadro de responsabilidade solidária para subcontratados e contratantes (e situações de contratação atípica) à generalidade das infracções (hoje aplica-se apenas às muito graves) ou o estabelecimento da regra, em caso de pluralidade de infracções, pela qual todas as infracções deverão ser por trabalhador, com fixação de um valor máximo, em função da dimensão da empresa e da natureza da sanção, mas eliminando o tecto do dobro da coima actualmente existente.

A UGT regista positivamente a tentativa de resposta que o Governo apresenta para um problema para o qual há muito alertámos.

A imaginação das empresas portuguesas tem forçado muitos trabalhadores, à medida que se “apertaram” – e bem - os regimes legais da contratação a termo e do trabalho independente (como com o aumento das contribuições para a segurança social), a tornarem-se empresários em nome individual para manterem os seus empregos.

As soluções apresentadas, nomeadamente quanto ao alargamento do regime e do âmbito da acção de reconhecimento de contratos de trabalho contributivo a estes “novos” trabalhadores (falsos empresários) podendo ainda ser aperfeiçoadas, parecem-nos, ainda assim, indubitavelmente de saudar.

Dúvidas e apreensões profundas surgem porém quando analisamos propostas como o conceito de trabalhador à procura de primeiro emprego, o quadro de combate ao trabalho totalmente não declarado ou a simplificação de regras de cedência de trabalhadores entre países.

O conceito de trabalhador à procura de primeiro emprego proposto é manifestamente amplo, podendo contribuir para aumentar o efeito que se visa combater, que é o de evitar trabalhadores perpetuamente à procura de primeiro emprego.

O combate ao trabalho não declarado é uma prioridade de longa data da UGT. Temos porém noção do país em que vivemos e sabemos que os principais problemas não são associados ao trabalho totalmente não declarado (sem inscrição na segurança social) mas antes ao trabalho parcialmente não declarado.

Ainda são frequentes os esquemas de subfacturação/subdeclaração, que não apenas prejudicam a cobrança de impostos e a segurança social, mas ainda a protecção social dos trabalhadores e vão permitindo o pagamento “por fora” de muito trabalho, incluindo trabalho suplementar.

A simplificação de regras de cedência de trabalhadores entre países deverá ser esclarecida, devendo ter presentes não apenas os normativos existentes (nomeadamente o respeito pela directiva de destacamento) mas igualmente o respeito pela negociação colectiva.

Uma nota final neste eixo estratégico prende-se com a introdução de critérios de qualidade de emprego associados à contratação pública. Esta é uma medida que há muito defendemos, mas entendemos que se deve ir mais longe, com o quadro de sanções acessórias (incluindo na vertente de não acesso a concursos públicos) a aplicar-se à generalidade das violações de direitos consagrados na lei e na contratação colectiva.

REGULAR AS NOVAS FORMAS DE TRABALHO ASSOCIADAS ÀS TRANSFORMAÇÕES NO TRABALHO E ECONOMIA DIGITAL

Este é um ponto que carece de aprofundamento, pelos desafios que coloca.

A UGT recorda aqui o que foram as discussões realizadas, nomeadamente no quadro do Livro Verde sobre o Futuro do Trabalho.

A adequação e cobertura da negociação colectiva, a representação sindical, o chamamento dos “novos” trabalhadores para a protecção social e laboral existente (prevenindo novas segmentações) são apenas alguns dos princípios que exigem uma reflexão estruturante para uma regulação mais efectiva do nosso mercado de trabalho.

A UGT entende o carácter mais imediato das propostas apresentadas, mas entende que mesmo estas propostas deveriam ser mais ambiciosas e estruturais em vários sentidos.

Não apenas a regulação das plataformas digitais excede em muito os aspectos da relação laboral aqui abordados, exigindo-se uma intervenção mais profunda de regulação do(s) sector(es) das plataformas digitais (em paralelo com a regulação das suas relações laborais), como mesmo os aspectos abordados ficam aquém do necessário.

A presunção de existência de contrato de trabalho deve assumir-se de uma forma cada vez mais abrangente, trans-sectorial e aplicável a uma multiplicidade de falsos vínculos e acompanhada de um reforço das garantias associadas à acção judicial de reconhecimento da existência de contrato de trabalho.

O reforço dos deveres de informação e comunicação entre empresas e trabalhadores, sendo importante, não pode passar ao lado daquilo que deve ser a base da concretização de princípios de transparência e de efectivação da capacidade de fiscalização, mediante a consagração de deveres de comunicação às entidades públicas, nomeadamente a Segurança Social e a ACT.

O ónus de informação não pode, como parece resultar do texto, ser transposto para o trabalhador.

Mais, não deve ser esquecido o papel que a negociação coletiva pode ter na regulação desta matéria, sendo importante garantir a sua capacidade de intervenção (a instituição da regra de existência de um trabalhador por conta doutrem sempre que exista uma relação com a plataforma e a titulação dessa relação por um contrato de trabalho constituem passos

importantes nesse sentido) e os incentivos essenciais a que tal intervenção se concretize e se concretize com resultados.

REFORÇAR AS RELAÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO E A NEGOCIAÇÃO COLECTIVA

A UGT considera que a negociação colectiva continua a ser absolutamente central no quadro de um qualquer documento que tenha pretensões de operar, seja a que nível for, mudanças tendentes a melhorar a regulação do nosso sistema de relações laborais e do nosso mercado de trabalho.

Nesse sentido, a UGT deve recordar os passos significativos que foi possível dar com o acordo tripartido de 2018, nomeadamente com a consagração de disposições importantes que garantiram nomeadamente uma maior moralização da utilização da figura da denúncia das convenções colectivas, e consequentemente da sua caducidade, maior equilíbrio das partes à mesa da negociação, nomeadamente com o reforço do princípio do tratamento mais favorável ou mesmo a menor individualização das relações de trabalho, designadamente com a revogação do bando de horas individual.

Estes são aspectos que o Governo destaca aliás – e bem – no documento apresentado e que a UGT entende que podemos e devemos aprofundar, dando pleno cumprimento às propostas que apresentámos no decurso do processo negocial que culminou naquele acordo.

O reforço do princípio do princípio do tratamento mais favorável, de forma a cobrir o leque de matérias essenciais do contrato de trabalho (e não esquecendo novas realidades do mercado de trabalho) e a responder a desafios estruturais do mercado de trabalho, deve estar presente nessa discussão.

No mesmo sentido, os mecanismos conducentes à caducidade das convenções colectivas devem ser revisitados, garantindo que a caducidade não continue a ser uma arma de arremesso contra os sindicatos e os trabalhadores.

A UGT continua a defender que a exigência de fundamentação da caducidade deve ser mais consequente em todo o sistema, mediante o reforço das competências dos tribunais arbitrais de modo a assegurar a possibilidade de uma decisão por parte daqueles que possa conduzir, na ausência de reais motivos, à não caducidade da convenção colectiva.

Num momento em que se combate a precariedade, os contratos colectivos, tal como os individuais, não podem, sem motivo ou real fundamento, continuarem a existir a termo certo ou incerto.

No que concerne às propostas agora apresentadas, a UGT deve começar por registar positivamente e dar o seu apoio a medidas que visam alargar a cobertura da negociação colectiva, como no caso dos trabalhadores em outsourcing.

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

Mais, devemos subscrever e apoiar a lógica da negociação colectiva dever constituir um critério (e um critério com peso efectivo) para o acesso a apoios e incentivos e à contratação pública por parte das empresas.

A UGT entende que a dinamização da negociação não pode deixar de ser valorizada, ainda que tenhamos de estabelecer um quadro claro de critérios para esclarecer o conceito de “contratação colectiva dinâmica”, de forma a garantir o respeito por práticas como a negociação plurianual acordada e pela autonomia negocial das partes.

A UGT regista igualmente, também neste eixo, propostas que carecem de clarificação para perceber o seu real alcance, nomeadamente quanto à adesão individual e à emissão de portarias de extensão (matérias centrais e que exigem sempre profunda ponderação quanto aos efeitos de potenciais alterações), o reforço da acção sindical online (em linha com propostas da UGT) ou mesmo a abertura da representação sindical a novos grupos de trabalhadores (independentes, empresários em nome individual, etc).

Concordando-se com o sentido aparente das propostas, estas exigem maior aprofundamento e discussão.

Maior apreensão não deixa de suscitar o que se afigura poder ser interpretado como uma possível alteração ao quadro da actividade sindical na empresa.

A UGT deve deixar claro que não aceitará quaisquer limitações à actividade sindical, devendo a discussão, num contexto de mudanças e num contexto em que os obstáculos abusivos impostos

pelos empregadores são ainda frequentes, centrar-se na necessidade de reforçar os direitos de acção sindical e a sua efectividade.

REFORÇAR A PROTECÇÃO AOS JOVENS TRABALHADORES-ESTUDANTES E NO ÂMBITO DOS ESTÁGIOS PROFISSIONAIS

A UGT apoia as linhas de intervenção apresentadas, defendendo porém que esta temática careceria de uma reflexão e uma abordagem mais integradas e articuladas.

Recordamos que áreas como as políticas de formação e as políticas activas de emprego (incluindo de apoio à contratação) não devem ficar de fora desta discussão, não apenas na lógica deste eixo mas de um documento que assume como objectivo a valorização dos jovens no mercado de trabalho.

A promoção da estabilidade laboral e da qualidade do emprego por via daquelas políticas, a introdução de prémios salariais associados à qualificação são exemplos de questões que foram já debatidas em momentos anteriores e que não devem cair no esquecimento.

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 não corresponde a um contrato de trabalho e que defendemos que a discriminação do salário mínimo aplicado a situações particulares (estagiários, diversos dos 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 retoma 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.

MELHORAR A CONCILIAÇÃO ENTRE TRABALHO, VIDA PESSOAL E FAMILIAR

A UGT regista que o Governo, no presente eixo e em termos genéricos, retoma aquele que foi o quadro de princípios apresentados no decurso das discussões realizadas no seio do grupo de trabalho criado em sede de concertação há cerca de 18 meses, devendo frisar-se que se nos afigura avançar pouco face ao que foram os contributos (e foram vários) apresentados pelos parceiros sociais.

Mais, verificamos que muitas das linhas e medidas então discutidas não foram retomadas no presente documento, devendo a UGT questionar qual a intenção do Governo em relação às mesmas, na medida em que se nos afiguram relevantes e actuais. Apenas como exemplo, é o caso de linhas de reflexão como as relativas à formação em matéria de igualdade, capacitação da Administração Pública ou infraestruturas de apoio.

Não reproduzindo aqui o que foram os comentários já expendidos, e que damos aqui por reproduzidos, devemos, ainda assim, rerepresentar algumas das apreciações realizadas sobre os temas em apreço.

A saber:

“Temos porém presente que haverá matérias que são determinantes para a concretização de uma verdadeira política de conciliação e que, de forma mais transversal, deverão ser abordadas em CPCS (política de rendimentos, prestações sociais, efeitos do acordo e continuação de discussões quanto ao combate à precariedade).

Para a UGT, e em termos de definição de prioridades para o GT, a UGT deve assumir como incontornável – atentos quer o impacto directo numa conciliação efectiva quer ainda os dados estatísticos que apontam para uma reduzida capacidade dos trabalhadores a influenciarem - a matéria do tempo de trabalho.

Esta é uma matéria particularmente relevante no nosso País, atendendo nomeadamente ao elevado número de horas trabalhadas comparativamente com outros Estados-membros da UE e exige uma análise dos diversos regimes de tempo de trabalho existentes, a possibilidade do seu alargamento ou a necessidade da sua restrição, a capacidade de serem efectivamente usados no interesse do trabalhador e a remoção de obstáculos colocados pelos empregadores deverão ser parte integrante desta discussão.

Por outro lado, importa ainda não esquecer os bons exemplos que o Governo deu, enquanto empregador, relativamente aos trabalhadores do sector público e que deverão ser estendidos aos demais sectores, nomeadamente o direito ao acompanhamento de menor no 1º dia de aulas.

Naturalmente, outras questões determinantes deverão ser objecto deste GT: possíveis alterações legislativas (licenças e dispensas...), o papel da negociação colectiva e dos parceiros sociais, nomeadamente no quadro dos anos de promoção da conciliação, a rede de infraestruturas existentes para apoio à família (crianças, idosos...), a preparação de programas de formação, os quais não devem excluir os sindicatos, a capacitação dos organismos da Administração Pública que detêm especiais responsabilidades/competências nesta matéria e o reforço/reestruturação de serviços públicos cuja intervenção é essencial para promover uma efectiva conciliação (educação, saúde, transportes, habitação).”

A propósito das linhas relativas aos cuidadores informais, a UGT deve, ainda assim, registar que o Governo assumira agora aqui como propostas suas algumas questões que antes tinha apresentado apenas como possíveis temas para uma posterior discussão.

A UGT deve ainda lembrar que seria importante, neste momento e de forma instrumental à tomada de decisões, conhecer o balanço/resultados dos projectos-piloto previstos no Estatuto do Cuidador Informal.

Mantemos a apreciação globalmente favorável às propostas apresentadas nesta matéria, ainda que alguma careçam de uma maior concretização, como é o caso das “especiais garantias para o cuidador”.

A UGT deve ainda referir que alguns pontos e princípios que apresentámos no decurso das discussões em sede de grupo de trabalho, e até nas discussões sobre o Livro Verde sobre o Futuro do Trabalho, continuam não apenas válidos como saem reforçados na sua necessidade face ao texto apresentado.

A UGT considera muito importante que se avance nomeadamente no sentido do alargamento das situações em que se garante o direito de acesso a teletrabalho, garantindo impactos importantes em matéria de conciliação.

Tal exige todavia que o Governo assuma uma abordagem mais integrada, atentos os impactos que um recurso mais massivo àquela forma de prestação de trabalho pode assumir.

A UGT reitera que será necessário desde já iniciar uma discussão sobre as medidas que obstem a efeitos mais perniciosos sobre certos sectores e actividades económicas e sobre o emprego nesses sectores, bem como sobre um conjunto de políticas associadas e que exigem respostas mais efectivas e transversais, sobretudo em áreas em que Portugal tem especiais deficiências (formação profissional, habitação, telecomunicações, etc.).

Duas notas finais.

As questões da conciliação não se jogam apenas nas pessoas com filhos, justificando o contexto social actual medidas concretas que permitam uma melhor conciliação a todos trabalhadores, nomeadamente os que assumem o cuidado de ascendentes, e que estão longe de se esgotar no Estatuto do Cuidador Informal.

As propostas do Governo levarão a medidas diferenciadas para quem tem filhos até 3, 6, 8 ou 12 anos (e registamos mesmo o recuo da proposta do Governo dos 12 para os 6 anos para recusa dos regimes de adaptabilidade). A UGT alerta para a necessidade de não complexificar o quadro legal e estratificar excessivamente os trabalhadores no acesso a cada regime.

REFORÇAR OS SERVIÇOS PÚBLICOS DA ADMINISTRAÇÃO DO TRABALHO E A SIMPLIFICAÇÃO ADMINISTRATIVA

A UGT concorda, na generalidade, com as medidas de melhoria dos serviços públicos ligados à Administração do Trabalho e com o reforço dos seus poderes de actuação, em linha com o que vimos defendendo.

No entanto, devemos desde já reiterar aqui que, também relativamente a este eixo, importa lembrar que se encontra por concretizar o compromisso de *“Criar uma previsão legal que garanta que o número efetivo de inspetores a prestar serviço na ACT corresponde aos*

indicadores adequados para uma cobertura eficaz das necessidades inspetivas”, constante do acordo tripartido de 2018.

Saudando que se tenha recentemente atingido, ainda que forçado pelo quadro pandémico, o rácio de inspectores proposto pela OIT, aquela previsão (bem como a adequada regulação e valorização da carreira inspectiva) é fundamental para assegurar que se garanta a manutenção desse quadro, evitando a delapidação do número de inspectores por via de aposentações ou saídas para serviços inspectivos mais atractivos.

A UGT deve recordar que são múltiplas as necessidades ao nível da Administração do Trabalho e mesmo da Segurança Social que exigem atenção por parte do Governo, como a UGT e os seus sindicatos há muito vêm alertando.

O reforço de meios humanos e materiais, o reforço da formação ou a melhoria das carreiras e da sua atractividade são apenas alguns dos temas que, recorrentemente, são objecto de propostas.

Mais, devemos alertar que a Administração do Trabalho não se esgota na ACT ou na CITE, não obstante a sua centralidade.

Há muito que defendemos uma modernização ao nível da DGERT, garantindo uma intervenção mais eficaz dos serviços de mediação e conciliação, os quais deverão assumir uma postura mais proactiva na condução dos processos, ou o reforço do acesso dos parceiros sociais a informação em matérias centrais, nomeadamente quanto a procedimentos de extensão ou processos de ratificação de Convenções da OIT.

Mas, mesmo ao nível da Autoridade para as Condições do Trabalho se pode ir além do enunciado.

E aí, questões como a participação dos parceiros sociais na estrutura da Autoridade para as Condições de Trabalho passar a abranger a competência para avaliar os resultados da intervenção desta estrutura em todos os domínios da sua competência, a maior articulação com os parceiros no terreno, o reforço do acesso à informação e da participação dos parceiros (v.g. retomando relatórios periódicos sobre temas centrais e respectiva intervenção inspectiva, como no passado) ou o reforço dos quadros técnicos e administrativos não podem ser esquecidas.

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. Veja-se, a este propósito, as notas já aduzidas sobre o reforço dos mecanismos de responsabilidade solidária.

Mais, várias outras áreas são omissas e são conexas com o fim, que nos convoca neste eixo, de reforço da efectividade da lei e dos direitos dos trabalhadores, ainda que excedendo já o âmbito da administração do trabalho.

Nesse âmbito, é de destacar a necessidade de medidas que tornem mais célere a justiça laboral (acompanhando os esforços que o Governo vem realizando em esferas como a da justiça económica), a necessidade de reforço da legitimidade processual dos sindicatos e de um acesso mais efectivo à justiça (a defesa dos direitos individuais dos trabalhadores, a defesa dos direitos consagrados na negociação colectiva e os custos da justiça são factores que devem ser ponderados), mas igualmente – e se queremos um mercado de trabalho mais justo, mais inclusivo, incluindo para os mais jovens-, devemos ter uma aposta mais séria, clara e efectiva nos incentivos à sindicalização, nomeadamente – e no que ao Governo cabe – por via fiscal.

No que concerne às propostas do Governo, e não existindo objecções de fundo na generalidade, cumpre-nos deixar algumas notas particulares.

Desde logo, destacamos naturalmente a concordância do Governo com a proposta da UGT de manter os poderes reforçados da ACT em matérias de despedimentos, adoptados durante a pandemia, bem como com o reforço (que importa porém concretizar) do quadro contra-ordenacional e de intervenção da CITE.

Contudo, a UGT deve expressar uma preocupação face à proposta no âmbito da emissão dos despachos de laboração contínua.

A UGT entende que o quadro actual é excessivamente amplo e permite aceder à laboração contínua em situações que nada têm a ver com a natureza da actividade ou com questões de segurança.

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.

A UGT deve recordar que outros processos têm iguais problemas e igual potencial de desregulação, como é o caso das alterações aos períodos de funcionamento dos estabelecimentos. Mesmo a consulta aos sindicatos foi transformada numa mera formalidade, acedendo-se a este alargamento sem critérios efectivos e sempre que não se provoquem perturbações significativas na vizinhança.

O documento prevê a eliminação da obrigatoriedade de comunicação das empresas à ACT da contratação e cessação de contratos com trabalhadores estrangeiros, substituindo-a por uma comunicação entre serviços (Segurança Social/ACT) da contratação. Questionamos de que forma terá acesso a ACT à informação sobre a cessação desses contratos.

22-07-2021