

Alteração ao Código do Trabalho

Ao analisarmos as propostas de alteração ao Código do Trabalho apresentadas pela Comissão do Livro Branco das Relações Laborais consideramos que não são repostos, os requisitos do princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador. Cabe agora aos parceiros sociais discutirem o documento e encontrarem soluções consensuais para a revisão da legislação laboral.

Uma leitura guiada do Livro Branco das Relações Laborais é feita uma abordagem geral ao documento, detendo-se particularmente no polémico Artigo 4.º do Código do Trabalho sobre o “princípio do tratamento mais favorável”.

A propósito da revisão do Código do Trabalho prevista na própria Lei (Art.º 20.º) que o criou e aprovou, o Ministro do Trabalho tem vindo a apelar ao diálogo social e anuncia que nesse processo se pretende uma revisão da legislação laboral negociada com os parceiros sociais, para garantir uma mudança real das relações de trabalho em Portugal.

Entre as medidas que considerou adequadas, o Governo criou, por Resolução do Conselho de Ministros n.º 160/2006, um Grupo de Trabalho, designado por Comissão do Livro Branco das Relações Laborais, a quem incumbiu, entre outras tarefas, de «propor a redefinição das relações entre a Lei, as convenções colectivas de trabalho e os contratos individuais de trabalho e propor a definição do objectivo e do conteúdo dos instrumentos legislativos necessários à execução de medidas» que a própria Comissão indica necessárias para redefinir e melhorar as relações sociais laborais em Portugal.

Para o efeito, a Comissão teve em conta, entre outra, a informação disponibilizada pelo anterior Livro Verde das Relações Laborais, cujas conclusões foram divulgadas em Abril do ano transacto.

No estudo efectuado e resultados obtidos foram tidos em conta pela Comissão fenómenos sobre os quais já existem diagnósticos feitos e publicamente conhecidos, designadamente sobre as diferentes formas de discriminação e o abuso sistemático da contratação a termo. Ainda no dizer das observações e conclusões do Livro Branco, com as propostas de alteração ao Código do Trabalho pretende-se «realizar verdadeiros progressos em matérias de efectividade das regras laborais».

A Comissão era constituída por elementos de formações académicas e profissionais de grande variedade e pluralidade de inspirações políticas e sociais e, por isso, segundo a sua própria declaração, procurou sempre pautar o seu trabalho pela preocupação de atingir conclusões por via do método do consenso. Assim, o Livro Branco é produto de «concordâncias e tolerâncias» e não exprime a tendência de qualquer dos seus elementos.

Recomendações e propostas

Na Parte V do Livro Branco, sob o título “Recomendações e Propostas” e ao longo de 34 páginas, a Comissão passa em revista a matéria que expõe nas quatro partes anteriores, onde observou o seu próprio mandato e trabalho desenvolvido (Parte I), a Caracterização do Mercado de Trabalho em Portugal (Parte II) a Regulação da Adaptabilidade (Parte III) e as Relações Laborais na Empresa (Parte IV).

Quanto ao conteúdo das Recomendações e Propostas, estas vêm apresentadas em seis capítulos sob os temas “Sistematização e simplificação do acervo legislativo” (Capítulo I); “A articulação da lei, a convenção colectiva de trabalho e o contrato individual de trabalho” (Capítulo II); “A caracterização das situações laborais” (Capítulo III); “As formas de flexibilidade interna” (Capítulo IV), onde são tratadas as matérias dos tempos de trabalho e de descanso e a

mobilidade funcional e geográfica; “Os regimes de cessação dos contratos de trabalho” (Capítulo V) e o “Direito colectivo de trabalho” (Capítulo VI).

Este espaço não é o lugar específico para observações de carácter técnico especializado sobre estas matérias. No entanto, e dada a importância sindical do assunto, não podemos deixar de aqui expressar a nossa opinião, ainda que sumária, sobre o que consideramos de imediato digno de maior destaque. Começamos pelas matérias que constam dos dois primeiros capítulos.

Sistematização legislativa

O primeiro trata da sistematização e simplificação do acervo legislativo. Este tema é abordado em seis pontos, nos quais se observa a codificação como fórmula adoptada em 2003 e que não deve ser posta em causa, apesar de não ter sido objecto de debate. Nas considerações sobre a sistematização, a Comissão refere essencialmente que deve manter-se a que foi adoptada no Código, por não se mostrar desadequada, sem no entanto esquecer que deve ser integrado no Código o texto do regulamento em vigor (Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho). Desde já se regista a conclusão de que tal sistema beneficia globalmente a acessibilidade das regras para os respectivos destinatários.

Seguem-se alguns aspectos também isentos de polémica, mas cuja informação não deve ser desprezada. Assim, no que toca às alterações à estrutura do Código do Trabalho, a Comissão recomenda que alguns regimes como o da segurança, higiene e saúde e dos acidentes de trabalho e doenças profissionais devem ter assento no Código apenas nos seus aspectos capitais, passando os demais, que têm ciclos de revisão próprios, a constar de leis extravagantes. Ainda sobre este tema, recomenda a arrumação de normas de fundo e de procedimento de várias matérias e regimes.

Sanções no Código

Quanto à incorporação da regulamentação do Código neste mesmo diploma é proposto um plano muito detalhado, do qual resulta um Código do Trabalho com um número de artigos inferior ao conjunto dos dois actuais (Código e seu Regulamento), cinco leis extravagantes e um diploma regulamentar do Código.

Ainda no campo da sistematização, a Comissão recomenda a colocação das sanções ligadas ao direito laboral – mesmo as de carácter criminal e de contra-ordenação – num conjunto mais adequado no Código do Trabalho, para evitar a dispersão de matérias de objecto comum.

Por último, a Comissão propõe a eliminação, alteração e várias medidas de simplificação e desburocratização em vários domínios, competências e matérias que foram julgadas adequadas, designadamente no âmbito dos registos, comunicações às autoridades, clarificação de obrigações de envio de documentos, unificação de procedimentos num único acto e num mesmo documento, disponibilização de formulários on-line, etc.

Regulamentação colectiva e contrato individual de trabalho

O Capítulo II trata da articulação entre a Lei, a regulamentação colectiva e o contrato individual de trabalho, em dois pontos distintos: um, trata da análise da problemática do Artigo 4.º (do Código do Trabalho) desdobrada na observação dos seus antecedentes e dos elementos atendidos na discussão do tema e apresentação de uma proposta de solução do problema; o outro ponto observa os «aspectos conexos (fontes de regulação)», analisando a articulação da posição do contrato individual e dos instrumentos de regulamentação colectiva.

Detendo-nos em alguns desses mais importantes pontos de forma mais detalhada, verificamos desde logo que, quanto à problemática do Artigo 4.º, o Livro Branco não deixa de considerar o respectivo elemento histórico para melhor se entender como se chegou ao actual estado de coisas.

Esta questão respeita à aplicação do princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador, muito importante no Direito do Trabalho. Convém salientar, aliás, que se trata de um

instrumento próprio da função tradicional e correntemente atribuída ao Direito do Trabalho, que se traduz em compensar, ajustar e equilibrar a debilidade contratual originária do trabalhador no plano individual.

Este princípio tinha assento na antiga Lei do Contrato de Trabalho (de 1969) como instrumento indispensável ao equilíbrio das posições dos sujeitos do contrato de trabalho, sendo patente na expressão do Artigo 13.º dessa Lei e até no Artigo 6.º-1, alíneas a) b) e c) da então chamada Lei dos Instrumentos de Regulamentação Colectiva.

Polémica por resolver

A norma do actual Artigo 4.º do Código do Trabalho afastou-se de forma significativa desses precedentes, apesar da maquilhagem da respectiva epígrafe (“princípio do tratamento mais favorável”) que, de resto, resulta equívoca no contexto.

Veio aí a consagrar-se uma disposição imprópria que gerou polémica e controvérsia imediata e insanável ao longo do tempo de vigência do Código e que ainda hoje não se encontra resolvida por permitir que, por exemplo, por via negocial, as normas de grau inferior possam afastar as de grau superior mesmo nos casos e no plano das matérias comparativamente mais favoráveis, como se tudo isso se tratasse no mero plano da igualdade, e tudo se resolvesse como normal e natural no conteúdo do direito do trabalho, não carecendo o sujeito trabalhador de instrumentos de equilíbrio nesse plano contratual desigual.

No seio da Comissão, com o repetido argumento da sua composição heterogénea, não foi possível encontrar solução que preencha em toda a sua plenitude os requisitos do princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador, tendo sido avançados, para tanto, argumentos como o da alegada igualdade de poderes negociais na contratação colectiva por os trabalhadores serem devidamente representados e que as associações dos empregadores enfermam de fraquezas semelhantes às das associações sindicais.

Foi proposta pela Comissão, por consenso, uma alteração a este Artigo 4.º, assente em quatro pontos.

Comissão tenta solução para o polémico Artigo 4.º

Numa tentativa de solucionar o problema gerado pelo Código de Trabalho quanto ao princípio do tratamento mais favorável, a Comissão do Livro Branco das Relações Laborais propõe o seguinte texto para alteração do Art.º 4.º do Código do Trabalho:

Artigo 4.º

(Relações entre fontes de regulação):

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

2. (igual ao actual n.º 2).

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

- a) direitos de personalidade, igualdade e não discriminação;
- b) protecção da maternidade e paternidade;
- c) trabalho de menores;
- d) trabalhador com capacidade de trabalho reduzida, com deficiência ou doença crónica;
- e) trabalhador estudante;
- f) dever de informação do empregador;
- g) limites à duração normal do trabalho;
- h) duração mínima dos períodos de repouso, incluindo férias;
- i) duração máxima do trabalho dos trabalhadores nocturnos;

- j) forma de cumprimento e garantias da retribuição;
- l) segurança, higiene e saúde no trabalho;
- m) acidentes de trabalho e doenças profissionais;
- n) transmissão da empresa ou do estabelecimento;
- o) direitos dos representantes eleitos dos trabalhadores.

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

Regimes de Cessação do Contrato de Trabalho

As propostas da Comissão, nesta matéria, revelam um indisfarçável esforço de recortar com traço fino a moldura constitucional, contornando-a na tentativa de não ultrapassar o imperativo da proibição de despedimentos sem justa causa.

Como veremos, também aqui foi procurada a exclusão da intervenção sindical, alegadamente em nome da pretensa modernização, da flexibilização e da agilização de processos.

Esta desadequada posição foi denunciada, de imediato, pelo Movimento Sindical e um coro generalizado de contestação ergueu-se para alertar que a Comissão apresentou propostas para alterar o Código do Trabalho apenas para pior, para introduzir mais facilidade e agilização ao regime da cessação do contrato de trabalho e marginalizar a intervenção dos sindicatos.

Eliminação da fase de instrução

A Comissão propõe a eliminação da fase da instrução e alteração do regime das indemnizações.

Desde logo no Artigo 383.  do Código, no Capítulo da Cessação do Contrato de Trabalho, onde, actualmente, a lei permite a possibilidade de pela via da contratação colectiva ser introduzida regulação de prazos processuais (do processo disciplinar), as propostas da Comissão, alegadamente com vista a simplificar o procedimento, eliminam tal matéria negociável e, simplesmente, afastam o carácter obrigatório da fase da instrução.

Quer isto significar que, se essas propostas fossem transformadas em lei, tudo ficaria dependente da decisão do empregador: este poderia, como entender, aceitar ou rejeitar a realização das diligências de prova requeridas pelo trabalhador.

Apesar de ser um aspecto importante no âmbito das garantias de defesa, designadamente em ordem ao respeito do princípio do contraditório, tudo passa a ser facultativo e dependente da decisão unilateral do empregador, permitindo-se que este determine o que é e não é de interesse para a descoberta da verdade e para a decisão final.

Porquê? A Comissão justifica que, no exercício do seu direito de impugnar judicialmente o despedimento, o trabalhador pode, no processo do tribunal, requerer que essas provas sejam a  produzidas.

Enfim, não   necessário ser especialista para concluir que essa supressão se traduz numa redução da capacidade de defesa do trabalhador.

Redução do prazo de impugnação judicial do despedimento

Entende a Comissão que o prazo de um ano, actualmente vigente no Código do Trabalho para o trabalhador interpor judicialmente a acção de impugnação do despedimento, é um prazo excessivo e, por isso, propõe a respectiva diminuição para 60 dias. Trata-se de uma proposta que não tem em conta a s ria ponderação dos interesses em jogo e do desequilíbrio intrínseco na relação dos sujeitos do contrato que   desfavorável ao trabalhador, como é sabido, e para cuja posição se revelar  demasiadamente curto tal prazo.

Com efeito, e como é notório, na situação de despedimento, a capacidade de reacção e de defesa do trabalhador sofre, desde logo, forte fragilização. Obviamente, a redução daquele prazo (a par das propostas de alterações à defesa no processo disciplinar já antes comentadas) tornará ainda mais desequilibrada e desprotegida a referida posição do trabalhador.

Alterações aos regimes de cessação

A Comissão propõe ainda várias alterações aos actuais regimes de cessação dos contratos de trabalho, tocando nas figuras do despedimento colectivo, despedimento por extinção do posto de trabalho, despedimento por inadaptação e, ainda, não deixa de propor alterações ao regime dos efeitos do despedimento ilícito.

Em qualquer das propostas adiantadas, a Comissão deixa ficar o assento tónico da sua intervenção, no sentido de que as alterações legislativas sejam para liberalizar a extinção dos postos de trabalho e introduzir cada vez mais a precariedade no emprego, procurando sempre demonstrar que as medidas sugeridas não são proibidas pela Constituição da República.

É o que sucede, por exemplo, quando propõe facilitar o regime do despedimento por inadaptação, onde as alterações propostas acentuam fortemente a motivação dessa modalidade de despedimento na impossibilidade de manutenção da relação laboral e desprezam a vertente das condições objectivas do posto de trabalho.

Noutro passo, e no que respeita aos efeitos do despedimento ilícito, a Comissão propõe que a reintegração do trabalhador se opere apenas e tão somente nos casos em que o despedimento for declarado ilícito pelo tribunal, por não existir justa causa para o efeito, afastando, assim, e atribuindo outros efeitos (apenas indemnizatórios), quando se verifique a mera irregularidade do despedimento, fundada em deficiência do processo disciplinar.

A nosso ver, o princípio constitucional da proibição dos despedimentos sem justa causa só se cumprirá plenamente, mesmo nestes casos, quando ficar demonstrada a impossibilidade da manutenção da relação de trabalho e/ou o trabalhador manifeste a sua vontade em não ser reintegrado.

Direito Colectivo de Trabalho

Como ficou demonstrado nos pontos já comentados, a Comissão marginaliza a contratação colectiva e afirma-se numa postura manifestamente anti-sindical.

Mas tal posição revela-se bem mais saliente e vincada quando aborda as matérias e apresenta propostas de alteração ao Código do Trabalho, no âmbito do Direito Colectivo de Trabalho.

Vejamos.

Representação dos trabalhadores

Redução de representação dos trabalhadores: neste tema, a Comissão entende que a representação dos trabalhadores deve ser cada vez mais reduzida, propondo a sobrecarga de competências às Comissões de Trabalhadores, em matérias específicas que, até à actualidade, se encontram confiadas a outras estruturas, como sucede nas áreas da higiene, saúde e segurança no trabalho.

Aqui, a Comissão esquece, exclui e afasta o maioritário exemplo internacional e prefere a estreiteza do critério da restrição de meios, concentrando nas comissões de trabalhadores os direitos de informação, consulta e participação dessas matérias.

Direito de reunião

Redução do direito de reunião no local de trabalho e horário de trabalho: sempre num critério desequilibrado e com sinuoso fundamento para defender a posição das entidades

empregadoras, propõe a Comissão que o direito a horas para reunião no local de trabalho e no horário de trabalho seja reduzido drasticamente e atribuído unitariamente para as comissões de trabalhadores, comissões sindicais, comissões intersindicais e os próprios trabalhadores.

Redução da representatividade associativa

Com o único objectivo de reduzir a representação dos trabalhadores, pretende a Comissão introduzir um princípio, segundo o qual a regulamentação colectiva aplicável em cada empresa seja aferida e decidida com base no critério do sindicato mais representativo.

Entende a UGT que da aplicação de tal princípio resultaria a frontal violação ao direito à negociação colectiva e à independência da organização sindical face às entidades patronais.

Trata-se, a nosso ver, de matéria sensível que merece a mais profunda reflexão, pois poderia redundar, na prática, em violação do princípio da liberdade sindical.

Convenções colectivas

Os problemas e questões evidenciadas pela experiência de quatro anos de aplicação do Código em matérias tão importantes como a caducidade das convenções colectivas, os prazos de sobrevivência ou os efeitos da caducidade das convenções colectivas não provocaram na Comissão interesse e determinação, no sentido de apresentar soluções eficazes.

Por exemplo, não é hoje claro quando se opera efectivamente a caducidade e não existe critério objectivo para, num processo negocial, aferir uma real e efectiva ruptura das negociações. Quanto a este aspecto, a Comissão omitiu qualquer solução.

Ainda a propósito deste assunto, a Comissão sugere a fixação de um prazo de dez anos – a partir da entrada em vigor de uma norma reguladora da renovação das convenções – findo o qual entraria em funcionamento um processo de caducidade da convenção colectiva de trabalho.

Ao invés, o entendimento da UGT sobre esta questão é no sentido de serem criados instrumentos jurídicos que permitam dinamizar a negociação colectiva, em vez de penalizar as convenções com os mecanismos da caducidade.

Enfim, é necessário que se promovam mecanismos de revisão periódica das convenções e de transparência sobre a articulação entre a protecção conferida pela lei e a que emerge da contratação colectiva.

Como resulta simples e claro de tudo o exposto nesta sumária análise, é necessário e urgente alertar todos os destinatários das alterações ao Código do Trabalho que é indispensável garantir, por meio da representação sindical, a defesa dos direitos colectivos, designadamente por via da negociação/contratação colectiva, de molde a assegurar, no futuro, a efectiva defesa global dos direitos dos trabalhadores.