

PARECER DA UGT
SOBRE A PROPOSTA DE LEI 35/X
QUE ALTERA O CÓDIGO DO TRABALHO APROVADO PELA LEI N.º
99/2003, DE 27 DE AGOSTO, E A RESPECTIVA REGULAMENTAÇÃO,
APROVADA PELA LEI N.º 35/2004, DE 29 DE JULHO, EM MATÉRIAS
RELATIVAS A NEGOCIAÇÃO E CONTRATAÇÃO COLECTIVA

1. APRECIÇÃO NA GENERALIDADE

O Código do Trabalho sempre mereceu fortes discordâncias da UGT, pelo seu propósito desregulador e de precarização dos vínculos laborais. Apesar de na discussão do mesmo termos conseguido importantes alterações, sempre referimos que este não é o nosso Código e que o mesmo nem sequer resolve os problemas de competitividade e de produtividade.

Uma das áreas fundamentais é a da negociação colectiva, de responsabilidade de sindicatos e empregadores, área em que o Código introduziu novas disparidades visando promover a revisão global dos contratos, mas em que teve como resultado a paralisação da negociação colectiva em 2004 e a permanência de dificuldades em 2005, o que levou todos os parceiros sociais com assento na CPCS a celebrar um acordo bilateral para promoção da negociação colectiva.

As dificuldades que se verificaram resultaram de um conteúdo que permitiu a utilização do Código, com propósitos deliberados de várias entidades empregadoras, no sentido de promover a caducidade dos contratos ou uma diminuição global dos direitos (violando o dispositivo legal que indica que a nova Convenção tem que ser

globalmente mais favorável para os trabalhadores) e também de um gravoso aumento da incerteza jurídica em torno de várias disposições da lei.

Nesse sentido, e tendo a UGT sempre defendido que a revisão do Código do Trabalho era um imperativo e que era urgente priorizar a temática da negociação colectiva em sede de Concertação Social, desde logo apoiámos a iniciativa do Governo de lançar uma intervenção legislativa de emergência nesta matéria como forma de assegurar a efectiva e adequada defesa dos trabalhadores.

No âmbito desta discussão, era para a UGT vital assegurar que não fossem possíveis os vazios negociais, por via da caducidade dos contratos, considerando essencial assegurar o direito à negociação e o uso da arbitragem obrigatória quando necessária, operacionalizando-se a sua utilização adequada e limitada.

Numa apreciação global da Proposta de Lei agora apresentada, a UGT considera que a mesma reflecte um importante consenso em torno dos referidos objectivos centrais, tendo-se logrado garantir que a denúncia das convenções colectivas não conduza nunca ao vazio contratual e à perda de direitos dos trabalhadores (mediante a reversão desses direitos para a esfera individual), pela introdução de disposições que permitem operacionalizar a arbitragem obrigatória (luta de longa data desta Central) e o fim da disposição transitória de denúncia dos contratos visando a caducidade (ao arrepio do disposto nos próprios contratos).

Mais, a proposta traduz avanços significativos na clarificação dos procedimentos de denúncia das convenções colectivas, na valorização dos instrumentos de resolução de conflitos (conciliação, mediação e a arbitragem voluntária) e na agilização dos processos de publicação dos clausulados negociados.

Como principal problema consideramos a não inclusão da revisão do artigo 4º, em que é fundamental retomar o princípio do tratamento mais favorável, pelo qual a Legislação de Trabalho deve constituir um mínimo de protecção dos trabalhadores, estabelecendo que os direitos fixados na lei garantem sempre um

mínimo de protecção, que não podem ser postos em causa pela negociação colectiva, salvo quando a lei expressamente referir que é imperativa ou que a matéria não tem limites à negociação.

Tal obriga ao esclarecimento legal de quais as matérias que são absolutamente imperativas ou que constituem mínimos de protecção, discussão que foi adiada para uma revisão futura do Código a discutir em 2006, conforme compromisso claramente assumido pelo Governo.

É neste quadro que a UGT manifestou a sua concordância com as alterações pelo Governo, porque na generalidade responde a reivindicações da UGT e porque temos presente que a negociação colectiva é feita entre trabalhadores e empregadores e que uma concordância tripartida às alterações do código do Trabalho nestas matérias favorece o desenvolvimento futuro desta negociação.

Nesse contexto, consideramos globalmente positivo o documento em análise, como primeira fase de uma revisão do Código do Trabalho, ficando a aguardar a apresentação do Livro Verde e do Livro Branco a que o Governo se comprometeu.

2. APRECIÇÃO NA ESPECIALIDADE

2.1. ALTERAÇÕES AO CÓDIGO DO TRABALHO

Artigo 12.º – Presunção

No que concerne à alteração proposta pelo Governo para este artigo, consideramos que a mesma se encaminha num sentido positivo, uma vez que reduz o número actual de requisitos para que actue a presunção legal.

Com efeito, a alteração restringe-se à verificação dos elementos essenciais que caracterizam uma relação de trabalho dependente, os quais permitem desde logo accionar a presunção.

Apesar de considerarmos que a verificação de apenas uma das condições deveria ser suficiente para determinar a existência de um contrato de trabalho, o que poderá acontecer de qualquer forma por parte dos Tribunais, mesmo não se accionando a presunção, a proposta afigura-se-nos mais equilibrada do que a actual redacção, demasiado exigente para ser funcional.

Artigo 533.º - Limites

A alteração à alínea c) do nº 1 deste artigo merece a nossa concordância ao retomar a redacção da anterior legislação.

Com efeito, e na medida em que se introduz a possibilidade de atribuir eficácia retroactiva também às cláusulas pecuniárias dos instrumentos de natureza não negocial, obsta-se ao efeito pernicioso de beneficiar os empregadores que se colocam fora dos processos negociais, uma vez que, com a redacção actual, aqueles apenas são obrigados a partir da data de publicação do instrumento, o que constitui uma desmotivação à negociação colectiva e cria situações de concorrência desleal face aos empregadores empenhados na contratação.

Artigo 543.º - Conteúdo obrigatório das convenções colectivas

A supressão da indicação do número de trabalhadores e empregadores abrangidos merece a nossa concordância, uma vez que tal exigência sempre se revelou inexecutável e um obstáculo à publicação e entrada em vigor das convenções.

A alteração proposta é necessária, uma vez que a indicação de uma estimativa permitirá pôr termo a muitos dos problemas suscitados pela recusa administrativa que vem ocorrendo quando da entrega das convenções colectivas para depósito.

No entanto, reiteramos a importância de que, na prática, se revestirá a indicação de dados credíveis a este respeito.

Artigo 550.º – Recusa de depósito

A alteração proposta pelo Governo para a alínea e) do nº 1 do artigo em análise agrava a exigência legal já existente, a qual se tem demasiado rígida.

Assim, e se concordamos que deve ser suprimida a exigência de entrega de todo o clausulado sempre que haja modificações em mais de 10 cláusulas, exigir que a mesma se efectue sempre que haja alterações de clausulado apenas perpetuará e agravará o desnecessário atraso nas publicações

Nesse contexto, afigura-se-nos adequado que a recusa do depósito só possa ser efectuada se a entrega do texto consolidado não for realizada após se verificarem 3 revisões parciais do instrumento, o que evitará a actual dispersão e cumprirá suficientemente o objectivo de obstar ao progressivo desconhecimento dos textos convencionais.

Tal parece aliás mais equilibrado se atendermos à proposta de alteração ao nº 4 do artº 581º, relativo à publicação e entrada em vigor, com a qual é necessário articular e pela qual se exige a republicação integral após 3 revisões. Não se nos afigura adequado que se seja mais exigente nesta matéria com as partes do que com os serviços ministeriais.

Nesse contexto, propomos a reintrodução da redacção apresentada pelo Governo em sede de CPCS:

Artigo 550.º

Recusa de depósito

1 — O depósito das convenções colectivas é recusado:

[...]

e) Se não for entregue o texto consolidado, no caso de ter havido 3 revisões.

Artigo 557.º - Sobrevigência

Esta é para a UGT uma das questões fundamentais, uma vez que urge nesta matéria estabelecerem-se procedimentos claros, sob pena de se cair no vazio contratual e na desregulamentação das relações de trabalho.

Desde a entrada em vigor do Código do Trabalho que nos batemos pela enunciação clara do processo de negociação, por forma a potenciar a dinamização da negociação colectiva.

A redacção agora proposta não pretende a reposição da situação existente antes da entrada em vigor do Código, ou seja, a revogação do regime de caducidade dos instrumentos de regulamentação colectiva.

Não se seguindo essa via, importa estabelecer um conjunto de alterações susceptíveis de provocar o desbloqueamento da negociação colectiva, o que é fundamental para a UGT.

A redacção parece na generalidade adequada a realizar o fim a que se propõe, clarificando que a convenção se mantém em vigor caso não se cumpram os requisitos legais, o que – não obstante manter a existência de um regime de caducidade - obriga a que as partes revelem um efectivo esforço negocial para que a mesma se opere.

No entanto, a proposta suscita alguns comentários, na medida em que nos parece ser demasiado facilitadora do accionamento do mecanismo da sobrevivência e, conseqüentemente, da caducidade das convenções.

Com efeito, verifica-se que é suficiente o recurso apenas a um dos mecanismos de resolução de conflitos (mediação, conciliação ou arbitragem voluntária) para que comece a contar o prazo de sobrevivência.

Tal tem como efeito uma reduzida pressão sobre as partes na resolução de conflitos e na negociação, pelo que nos parece mais adequada a redacção inicialmente proposta pelo Governo em sede de CPCS, pela qual se tinha de verificar o recurso a pelo menos dois mecanismos de resolução de conflitos (mediação ou conciliação e arbitragem voluntária) e que ambos se frustraram, o que necessariamente obriga a um maior empenho na obtenção de acordos.

Um outro comentário não pode deixar de ir para a consagração legal do caminho apontado pelo Tribunal Constitucional, pelo qual, não havendo acordo e não tendo sido determinada a arbitragem obrigatória, a convenção colectiva caduca, ressaltando-se algumas matérias (retribuições, aspectos da organização do tempo de trabalho e categorias profissionais e respectivas definições) que deverão ser absorvidas nos contratos individuais de trabalho.

Apesar da consciência de que a solução de reversão dos direitos colectivamente acordados para a esfera individual quando se verifique o desaparecimento da convenção comporta perigos para o movimento sindical (pode colidir com o objectivo de uma efectiva promoção da contratação colectiva e causar uma desmotivação à filiação), esta solução garante um efeito importante.

Com efeito, a UGT considera que não se verificará o esvaziamento total, uma vez que na verdade haverá aqui não uma incorporação do estatuto colectivo na

esfera pessoal, mas a conservação de posições que a própria lei considera, no plano do contrato individual de trabalho, como garantias irreversíveis, como direitos adquiridos. Ou seja, preserva-se assim um núcleo irredutível de direitos que não deixa de ser resultado do esforço negocial das partes.

Face ao exposto, e no sentido de um necessário reforçar do empenho das partes contratantes, propomos a seguinte redacção:

Artigo 557.º

Sobrevigência

- 1- Decorrido o prazo de vigência previsto no n.º 1 do artigo anterior, a convenção colectiva renova-se nos termos nela previstos.*
- 2- No caso de a convenção colectiva não regular a matéria prevista no número anterior, aplica-se o seguinte regime:*
 - a) A convenção renova-se sucessivamente por períodos de um ano;*
 - b) Havendo denúncia, a convenção colectiva renova-se por um período de um ano e, estando as partes em negociação, por novo período de um ano;*
 - c) Decorridos os prazos previstos nas alíneas anteriores, a convenção colectiva mantém-se em vigor, **desde que se tenha iniciado a conciliação e, ou, a mediação e a arbitragem voluntária**, até à conclusão do respectivo procedimento, não podendo este prazo prolongar-se por mais de seis meses.*
- 3- Decorridos os prazos previstos nas alíneas b) e c) no número anterior, a convenção colectiva mantém-se em vigor até 60 dias após a comunicação ao Ministério responsável pela área laboral e à outra parte, por qualquer das partes, sobre a verificação cumulativa dos seguintes requisitos:*
 - a) **Que a conciliação e, ou, a mediação se frustraram;***
 - b) Que, tendo sido proposta a realização de arbitragem voluntária, não foi possível obter decisão arbitral.*
- 4- Na ausência de acordo anterior quanto aos efeitos da convenção colectiva em caso de caducidade, o Ministro responsável pela área laboral, dentro do*

prazo referido no número anterior, notifica as partes para que, querendo, estipulem esses efeitos no prazo de quinze dias.

5- Esgotado o prazo referido no nº3 e não tendo sido determinada a realização de arbitragem obrigatória, caduca a convenção, mantendo-se, até à entrada em vigor de uma outra convenção colectiva de trabalho ou decisão arbitral, os efeitos definidos por acordo das partes ou, na sua falta, os já produzidos pela mesma convenção nos contratos individuais de trabalho no que respeita a:

a) Retribuição do trabalhador;

b) Categoria do trabalhador e respectiva definição;

c) Duração do tempo de trabalho.

6. Para além dos efeitos referidos no número anterior, o trabalhador beneficiará dos demais direitos e garantias decorrentes da aplicação do presente Código.

Artigos 567.º e 568.º – Arbitragem obrigatória

Esta é uma matéria fundamental para a UGT, a qual sempre defendeu a implementação deste mecanismo como essencial a uma efectiva produção de efeitos da negociação colectiva.

Apesar de rejeitarmos o recurso sistemático a este instrumento e conscientes da inadequação de que o mesmo se revestiria, minimizando indesejavelmente a própria negociação colectiva, consideramos que em muitos dos processos constituirá a única forma de evitar a caducidade e a criação de vazios negociais, os quais consideramos inaceitáveis.

Nesse contexto, pareceu-nos sempre essencial, e antes de mais, assegurar a forma legal de obstar efectivamente a que tais vazios incomportáveis se verifiquem, compromisso político assumido aliás por parte do Governo.

Mais, reveste-se de urgência a intervenção no sentido clarificar alguns aspectos de pendor mais prático, atinentes ao funcionamento da arbitragem obrigatória e, em especial, à possível composição do colégio arbitral – matéria também estipulada na regulamentação do Código do Trabalho.

Analisando aqui as alterações propostas ao Código do Trabalho, consideramos importante o efectivo reforço da participação dos parceiros sociais na arbitragem obrigatória, como sinal claro de uma maior abertura para a resolução dos conflitos existentes.

Minimiza-se assim a possível existência de situações deliberadas de bloqueio e de evidente má fé, operando a arbitragem obrigatória após esgotados os processos de resolução de conflitos e reconduzindo-a a interesses fundamentais.

Nota positiva não pode deixar de ir também para a inclusão no n.º 2 do artigo 568.º da posição das partes quanto ao objecto da arbitragem, a qual reforça a participação dos parceiros sociais.

Assim, e apesar de consideramos que se deveria atender também ao facto de as partes poderem estar de acordo quanto a algumas matérias, constituindo este acordo parcial um dos elementos a atender, a redacção dos artigos em análise merece a nossa concordância na generalidade.

No entanto, não podemos deixar de fazer uma nota quanto à redundância da manutenção do nº 3 do artigo 568.º, relativo à audição das entidades reguladoras do

sector, a qual parece agora desnecessária e pleonástica face à alteração de redacção proposta para o nº 1.

Artigo 569.º - Funcionamento

Apesar do Governo não apresentar agora qualquer alteração a este artigo, para a UGT é importante que sejam aplicados aos árbitros nomeados pelas partes os impedimentos previstos para os árbitros constantes das listas e que tal fique claramente expresso no texto legal.

A não ser assim, altera-se o sentido da aplicação que se procurou dar aos impedimentos, permitindo árbitros de parte e não verdadeiros colégios arbitrais, o que levará a que, em última instância, a arbitragem seja sempre decidida por um único árbitro – o árbitro-presidente – uma vez que os restantes se limitarão a ser advogados de parte.

Nesse contexto, e a fim de assegurar as desejáveis independência e isenção, propomos a seguinte redacção:

*Artigo 569.º
(Funcionamento)*

*1. Nas quarenta e oito horas subsequentes à notificação do despacho que determina a realização de arbitragem obrigatória, as partes nomeiam, **com observância dos impedimentos aplicáveis aos árbitros referidos no nº 1 artigo 570º**, o respectivo árbitro, cuja identificação é comunicada, no prazo de vinte e quatro horas, à outra parte, aos serviços competentes do Ministério responsável pela área laboral e ao secretário-geral do Conselho Económico e Social.*

2. (...)

3.(...)

Artigo 570.º - Listas de árbitros

A UGT concorda com as alterações propostas, necessárias se considerarmos a nova elencagem de impedimentos e motivos de escusa, previstos na Regulamentação, de modo a que se possa proceder à rápida substituição de árbitros e manter a desejável celeridade do processo arbitral.

***Artigo 581.º - Publicação e entrada em vigor
dos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho***

A UGT concorda com a alteração proposta na medida em alivia o requisito legal actualmente existente, o qual se revela de um excessivo rigor, uma vez que não se justifica que a alteração de mais de 10 cláusulas, mesmo que apenas de natureza pecuniária, motive a republicação integral.

Nesse mesmo sentido, e a fim de obstar a um peso excessivo não só para os serviços competentes mas também para as partes subscritoras, criando obstáculos à publicação e atrasando a entrada em vigor dos instrumentos, deveria ser alterada em conformidade, e no sentido que atrás apontámos, a alínea e) do nº 1 do artº 550º.

Artigo 587.º - Admissibilidade

A proposta de alteração para o nº 4 merece a nossa concordância, na medida em que o recurso, para efeitos de mediação, a um árbitro presidente reconhecidamente isento e imparcial será um elemento facilitador do processo de

mediação e, conseqüentemente, potenciador de um mais profícuo processo negocial.

Artigo 599.º - Definição dos serviços mínimos

Conforme posição já defendida pela UGT no nosso parecer sobre a proposta de lei que originou o Código do Trabalho, “A cláusula de arbitragem (recurso a colégio arbitral) deve ser generalizada a todas situações em que não se verifique acordo entre trabalhadores e empregadores, não abrangendo somente as empresas do sector empresarial do Estado, uma vez que a fixação dos serviços mínimos não deve nunca ficar na dependência de decisão administrativa”.

Assim, a UGT concorda com a extensão da aplicação da norma constante do nº 4 aos serviços da administração indirecta do Estado, na medida em que sempre reclamámos a aplicação de critérios uniformes à fixação dos serviços mínimos e, conforme sempre defendemos, a decisão por um colégio arbitral sempre se nos afigurou ser a solução mais adequada.

2.2. ALTERAÇÕES À REGULAMENTAÇÃO DO CÓDIGO DO TRABALHO

Artº 410º - Sorteio de árbitros

As alterações introduzidas aos números 1 e 2 merecem a nossa concordância, contribuindo para operacionalizar o processo arbitral, objectivo central da UGT.

No entanto, a alteração proposta para o nº 7 merece a nossa frontal oposição.

Com efeito, propõe-se a criação de verdadeiros colégios arbitrais “de turno”, os quais podem resultar, mesmo atendendo aos impedimentos agora previstos para os árbitros, em situações de previsibilidade dos árbitros presidentes a intervir em cada arbitragem, na medida em que as partes escolherão o momento que acharem mais conveniente para solicitarem a arbitragem.

Tal poderá acarretar eventuais suspeições sobre a isenção e a imparcialidade daqueles, que consideramos ser de evitar, visto que poderão traduzir em novos e indesejáveis entraves à funcionalidade deste instrumento.

Artigo 412.º - Listas de Árbitros e Artigo 415.º - Limitações de actividades

As questões que têm suscitado maior controvérsia no instituto da arbitragem obrigatória são a composição das listas de árbitros, devido à necessidade de esclarecer o regime de incompatibilidades previsto neste artigo, e a interligada dificuldade na constituição dos colégios arbitrais, por sorteio, nomeadamente para definição de serviços mínimos em caso de greve.

Com efeito, foram muitas as dificuldades interpretativas sobre qual a natureza do exercício da actividade para associação sindicais e patronais ou para empregadores que constituiria um efectivo impedimento.

Assim, concordamos com a proposta apresentada, uma vez que previne que quem tenha um vínculo de natureza mais perene esteja de facto impedido, deixando de forma quem apenas pontualmente colaborou com as instituições referidas, na medida em que tal não prejudica a sua isenção.

Estabelecendo tal regime, o artigo em análise não deixa de reiterar a ideia de que o árbitro presidente deve ser uma pessoa rigorosamente independente, isenta e imparcial, postulando assim um grande distanciamento relativamente aos sujeitos interessados na arbitragem, solução que a UGT sempre defendeu e subscreve.

Artigo 416.º - Sanção

Artigo 435.º - Apoio Administrativo

Artigo 436.º - local

Artigo 438.º - Encargos do processo

Artigo 447.º - Decisão

As alterações propostas merecem a nossa concordância, por manifestarem uma melhoria das condições de realização, financiamento e decisão das arbitragens.

2.3. ADITAMENTO À LEI N.º 35/2004, DE 29 DE JULHO, QUE REGULAMENTA O CÓDIGO DO TRABALHO

O aditamento do artº 412º-A é para a UGT absolutamente fulcral, correspondendo a uma posição por nós defendida, pela qual a decisão arbitral deve ser tomada por verdadeiro colégio arbitral.

Com efeito, sempre nos manifestámos desfavoráveis à ideia de um colectivo constituído por árbitros de parte que fossem na realidade advogados de parte, defendendo os interesses associativos a que estivessem ligados, o que acarretaria que a decisão fosse tomada sempre apenas e só pelo único verdadeiro árbitro, o árbitro presidente.

Nesse contexto, este artigo complementa o artº 412º, ao estabelecer impedimentos específicos para os árbitros de parte, garantindo a sua independência em termos ajustados, menos genéricos que para os árbitros presidentes, uma vez que apenas se reportam ao específico conflito em causa.

Mais, face ao exposto, reiteramos aqui a necessidade de alteração do artigo 569.º CT (Funcionamento), o qual deve prever, no sentido que acima referimos, que sejam aplicados aos árbitros nomeados pelas partes os impedimentos previstos para os árbitros constantes das listas.

2.4. NORMA TRANSITÓRIA

A alteração proposta ao artº 13º do Decreto Preambular merece a nossa concordância, correspondendo a uma reivindicação da UGT.

Com efeito, consideramos que, atendendo a que se passou mais de um ano e meio sobre a entrada em vigor do Código do Trabalho, as partes que não denunciaram apenas não o fizeram porque assim não pretenderam, podendo presumir-se já que a sua vontade é a de manutenção em vigor dessas convenções e da cláusula de sobrevivência nelas prevista.

Nessa medida, a imposição de um prazo final para a denúncia dirimirá dúvidas, reconduz a norma ao seu carácter transitório e esclarece que o seu objectivo se encontra já cumprido.

Lisboa, 31 de Outubro de 2005