

REFORMA DAS RELAÇÕES LABORAIS

APRECIÇÃO GERAL

No decurso desta primeira fase de discussão da proposta de reforma das relações laborais apresentada pelo Governo, a CGTP-IN formulou claramente as suas críticas às soluções que mereceram e merecem a nossa discordância e apresentou propostas alternativas relativamente a muitos dos pontos em discussão.

Agora, ao terminar esta fase, propomo-nos sintetizar o essencial das nossas críticas e das nossas contrapropostas em referência ao documento do Governo, bem como apresentar um conjunto de propostas referentes a matérias nele não contempladas.

Conforme já afirmámos, a reforma laboral apresentada pelo governo pretende instituir um modelo de relações laborais próximo da flexigurança, intenção claramente expressa na tentativa de abordagem das várias vertentes em que tal modelo supostamente se desenvolve, a saber: flexibilização das relações de trabalho, protecção social, formação e políticas activas de emprego.

Na realidade, porém, o essencial do documento, que tem como pano de fundo as exigências da competitividade das empresas, centra-se na alteração da legislação laboral, relegando para um plano muito secundário as outras vertentes, especialmente a protecção social e a formação.

Partindo do reconhecimento, aliás já expresso no Livro Branco das Relações Laborais, das insuficiências e desigualdades que caracterizam o nosso mercado laboral, incluindo os elevados níveis de precariedade que afectam particularmente os jovens, o Governo diz pretender assumir como um dos vectores centrais das suas propostas o combate à precariedade.

No desenvolvimento deste desígnio, atribui o crescimento das desigualdades e a dualização e segmentação dos mercados de trabalho à rigidez da legislação laboral, a qual, de acordo com a teoria expandida, provocou a necessidade da chamada «flexibilização na margem», ou seja o crescimento exponencial de formas de contratação atípicas e ilegais e da precariedade.

E prossegue, apontando o inevitável remédio – flexibilizar a legislação laboral, nomeadamente aumentar a chamada flexibilidade interna (temporal e salarial), facilitar os despedimentos, fragilizar ainda mais a contratação colectiva, enfraquecer os sindicatos, reduzir as garantias dos trabalhadores e reforçar a posição do patronato na relação de trabalho.

Numa outra vertente, quer em sede de protecção social, quer de políticas activas de emprego, propõe-se combater a precariedade usando as taxas contributivas para a segurança social como forma de desincentivar ou incentivar o recurso a determinadas formas de contratação.

Aliás, no que toca ao combate à precariedade, a proposta mais emblemática do Governo constitui uma contradição nos próprios termos, na medida em que, por um lado, afirma pretender

assumir um combate à ilegalidade consubstanciada nos falsos recibos verdes mas, por outro lado, ao colocar a cargo das entidades utilizadoras desta forma de contratação uma parcela muito reduzida da taxa contributiva devida por estes trabalhadores, parece querer legalizar por esta via este modo de exercício de actividade profissional.

De resto, no que respeita à protecção social, convém ter presente que o Governo concluiu em 2006, no âmbito da concertação social, um Acordo sobre a Reforma da Segurança Social (que a CGTP-IN recusou), do qual estão ainda por concretizar a maior parte das medidas, incluindo entre muitas outras a discussão e aprovação de um Código Contributivo da Segurança Social e a alteração dos regimes especiais de segurança social entre os quais o dos trabalhadores independentes. Neste contexto, consideramos no mínimo inaceitável que o mesmo Governo venha agora apresentar novas propostas avulsas relativas à protecção social.

Além do mais, um dos princípios fundamentais em que assentou o Acordo da Reforma da Segurança Social foi a necessidade de garantir a sustentabilidade financeira do sistema público da segurança social e, com essa justificação foram implementadas medidas que reduzem os direitos e garantias dos beneficiários do sistema. Agora, porém, o Governo apresenta medidas susceptíveis de reduzir as receitas do sistema e não apresenta qualquer justificação.

No que toca à formação, o documento é ainda mais pobre. Partindo da ideia que o actual enquadramento legislativo da formação profissional tem prejudicado a efectivação do direito, o Governo limita-se a propor uns retoques no regime actualmente constante do Código do Trabalho. Em nosso entender, a não efectivação do direito tem decorrido exclusivamente das reticências das empresas e das exigências acrescidas por elas feitas ao Governo, nomeadamente em termos de subsídio, para cumprirem as suas obrigações e, concomitantemente, da falta de vontade que o Governo tem demonstrado em impor o cumprimento das regras em vigor.

As políticas activas de emprego tão pouco se revelam inovadoras, centrando-se no essencial, a exemplo do que tem vigorado neste domínio, na isenção ou redução de taxas contributivas e de benefícios fiscais concedidos às empresas para incentivar a contratação de determinados grupos ou promover a conversão de contratos de prestação de serviços e de contratos sem termo em contratos por tempo indeterminado.

Na realidade, e como já tivemos ocasião de referir por diversas vezes, o objectivo central da Proposta é a revisão da legislação laboral, numa óptica de flexibilização, liberalização e desregulamentação para a qual de resto o Livro Branco das Relações Laborais já apontava; tudo o mais foi introduzido apenas e manifestamente para aparentar uma maior amplitude e transmitir alguma credibilidade a este objectivo.

Ora no que toca a este aspecto nada do que é proposto constitui grande novidade, já estava tudo no Livro Branco e a CGTP-IN viu confirmadas as suas piores expectativas e receios.

Apesar de, tal como o Livro Branco, este documento reconhecer que as relações laborais em Portugal se caracterizam por um elevado índice de unilateralidade e de individualização indicadores de um profundo desequilíbrio entre as partes na relação de trabalho, as propostas apresentadas pelo Governo vão no sentido, não de resolver estes males, mas de os agravar ainda mais.

Assim, podemos dizer que, no seguimento da política iniciada com a reforma laboral de Bagão Félix que deu origem ao Código do Trabalho e na sequência das recomendações e sugestões do Livro Branco das Relações Laborais, estas propostas do Governo PS prosseguem o ataque às estruturas do Direito do Trabalho, visando consagrar um modelo de relações laborais profundamente desequilibrado, baseado na individualização das relações de trabalho e no reforço dos poderes patronais, no enfraquecimento dos direitos individuais e colectivos dos trabalhadores e no total desrespeito pela sua dignidade.

E as tentativas de branqueamento ou legitimação destas medidas sob a capa ou o pretexto do combate ao trabalho precário não enganam ninguém, porque é manifesto que o Governo não teve a coragem de condenar, de forma clara e concreta o recurso ao trabalho precário nem sequer o recurso ao trabalho ilegal, consubstanciado na utilização de contratos de prestação de serviços em situações em que existe de facto prestação de trabalho por conta de outrem; o que propõe, além de utilizar as taxas contributivas para supostamente desincentivar a contratação precária, é uma solução que permite aos empregadores continuarem a contratar ilegalmente prestações de serviço, «legalizadas» mediante o pagamento de uma parcela menor da taxa devida pelos falsos trabalhadores independentes à segurança social.

Finalmente, no que toca às contrapartidas pretensamente oferecidas aos trabalhadores em troca da maior flexibilidade das relações laborais, designadamente nas áreas da protecção social, da formação e das políticas activas de emprego, as propostas caracterizam-se sobretudo pela ausência, ou seja, o que é proposto é tão pouco e de eficácia tão reduzida que é como se não existissem.

Em suma, estamos perante um conjunto de propostas, que visam objectivamente agravar as condições de vida e de trabalho dos trabalhadores em benefício exclusivo das empresas e das exigências e necessidades, com as quais a CGTP-IN jamais poderia concordar.

APRECIACÃO ESPECIFICA

Eixo 1 – Aumentar a adaptabilidade das empresas

“Adaptabilidades” – mobilidades e flexibilidades na organização do tempo de trabalho

A CGTP-IN entende que quaisquer alterações em matéria de flexibilidade do tempo de trabalho e de mobilidade têm que ter em conta os seguintes aspectos fundamentais:

- 1) Todas as medidas e regras relacionadas com a flexibilidade do tempo de trabalho, bem como com a mobilidade interna e externa, devem necessariamente ser reguladas por contratação colectiva – a qual deve fixar uma moldura enquadradora nomeadamente quanto aos objectivos, limites temporais de aplicação, conteúdos e participação e intervenção dos trabalhadores – e nunca mediante negociação individual ou, muito menos, por imposição unilateral da entidade patronal.

Caso contrário, estaríamos perante um reforço desmedido dos poderes patronais nesta matéria, com claro prejuízo dos trabalhadores. Por outro lado, o estabelecimento de flexibilidade de tempo de trabalho e das mobilidades por negociação individual equivaleria ao arbítrio patronal.

Neste sentido, consideramos que as mobilidades (geográfica e funcional) devem ser estabelecidas exclusivamente por contratação colectiva e nunca por estipulação individual, e apenas no sentido da sua melhoria. Assim, os artigos 314º, 315º e 316º do CT devem ser alterados de modo a reflectirem esta necessidade, eliminando-se a possibilidade de regular estas matérias mediante estipulação individual.

Finalmente, tendo em conta a proposta apresentada pelo Governo, é também indispensável esclarecer o que significa o “banco de horas” em termos concretos, quais os possíveis fundamentos (organizacionais e estruturais) para a sua criação, quais os limites, como e por quem será gerido, qual a intervenção dos trabalhadores e suas organizações representativas em todo o processo e qual o papel da contratação colectiva.

- 2) Em segundo lugar, em matéria de flexibilidade do tempo de trabalho e de alteração dos horários de trabalho deve manter-se em aberto o princípio da aceitação de cada trabalhador, não sendo aceitável que a lei a imponha em absoluto por via de decisão maioritária (adaptabilidade grupal).

É necessário ter em conta que este tipo de decisões se relaciona directamente com a conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal e familiar dos trabalhadores, o que significa que têm que ser tidos em conta factores externos como os horários de infantários e escolas. Neste caso, não é aceitável que a disponibilidade das maiorias se sobreponha às situações específicas de cada trabalhador ou trabalhadora individualmente considerado, porque de facto estão em causa situações individuais diferentes que têm de ser vistas e solucionadas de modo diferente.

- 3) A flexibilização do tempo de trabalho não pode implicar nem redução salarial nem realização de trabalho não remunerado. Isto significa que, por um lado, consideramos inaceitável a eliminação do princípio segundo o qual da redução dos limites máximos dos períodos normais de trabalho não pode resultar diminuição da retribuição (actualmente constante do artigo 168º do CT), bem como do princípio da limitação do trabalho a tempo parcial (actual artigo 175º do CT) e, por outro, não aceitamos que a compensação monetária seja substituída por mera compensação em tempo de descanso, por períodos de férias ou licenças não previstas na lei.

A flexibilização do tempo de trabalho não pode ser um pretexto para reduzir os custos do trabalho à custa dos rendimentos do trabalhador.

Em nosso entender, a flexibilização do tempo de trabalho tem que ser vista e discutida como um dos elementos que, em conjugação com vários outros, designadamente uma gestão qualificada, a qualificação e formação dos trabalhadores e o desenvolvimento tecnológico, permitirá às empresas aumentar a sua produtividade e dar resposta aos desafios dos novos mercados, e não apenas como forma de reduzir os custos do trabalho.

- 4) A flexibilização do tempo de trabalho deve ter em conta os interesses dos trabalhadores, de acordo com o princípio da conciliação da vida pessoal e familiar com a vida profissional.

As medidas propostas pelo Governo não reflectem este aspecto: embora aparentemente vão no sentido de promover a partilha de responsabilidades parentais e a igualdade entre os progenitores, a verdade é que se circunscrevem aos períodos de licença de maternidade e paternidade, como se a vida pessoal e familiar e as necessidades de conciliação dos trabalhadores se limitassem ao momento do nascimento e aos primeiros meses de vida dos seus filhos.

Por outro lado, a flexibilidade do tempo de trabalho preconizada nas diversas propostas do Governo implica um prolongamento generalizado dos horários e dos tempos de trabalho que não são compatíveis com o dia a dia das famílias e com a necessidade de conciliar quotidianamente a vida profissional com a vida familiar – os horários dos infantários e das escolas não se adaptam às necessidades das empresas, são sempre os mesmos, e esta realidade não é tida em conta.

Uma verdadeira política de conciliação deve reflectir-se na legislação laboral, nomeadamente através de medidas como o reconhecimento de determinados princípios de protecção aos pais e mães trabalhadores, como por exemplo a dispensa de trabalho suplementar e de regimes de adaptabilidade para os trabalhadores com filhos menores de 15 anos e a possibilidade de, a seu pedido, o pai e a mãe não exercerem simultaneamente actividade laboral em regime nocturno ou de turnos, bem como o alargamento das possibilidades de trabalho em jornada contínua ou a tempo parcial, também a pedido do trabalhador.

Direito à formação

- Cláusula de formação

A extensão da cláusula de formação prevista no artigo 56º do Código do Trabalho a todos os menores de 18 anos é positiva, mas, tendo em conta os objectivos visados com esta cláusula, a aplicação do estatuto do trabalhador-estudante deve ter características especiais, aplicando-se exclusivamente e em todas as situações o regime previsto no artigo 80º, nº 1 do CT – segundo o qual, o trabalhador estudante deve beneficiar de horários de trabalho específicos, com flexibilidade ajustável à frequência das aulas e à inerente deslocação para os respectivos estabelecimentos de ensino e não podendo o empregador invocar a impossibilidade de aplicação deste regime; devem também ficar dispensados de trabalho suplementar e de horários com adaptabilidade.

Por outro lado, o regime da concessão do estatuto de trabalhador-estudante também deve ser especial nestes casos – o estatuto é automático, visto que só podem ser admitidos ao trabalho se estiverem a frequentar educação ou formação e é ao empregador que compete fazer a prova do cumprimento deste requisito.

Esta cláusula de formação dos jovens está em vigor no nosso ordenamento jurídico pelo menos há sete anos, mas nunca foi objecto de concretização, pelo que a CGTP-IN entende que é fundamental que sejam criados instrumentos que garantam a sua efectiva aplicação, bem como o controlo e fiscalização da mesma, nomeadamente por parte da ACT, sob pena de tudo continuar exactamente como até aqui.

- Formação Contínua

A CGTP-IN concorda com todas as medidas que visem a aplicação e concretização do direito à formação dos trabalhadores, em conformidade com a lei em vigor.

Discordamos de medidas como o alargamento da possibilidade de acumulação dos mínimos anuais de formação e de adaptação das regras de formação para as micro ou pequenas empresas, na medida em que são susceptíveis de retardar e/ou impossibilitar o acesso de muitos trabalhadores à formação.

Tão pouco concordamos com a equiparação da frequência de processos RVCC a formação contínua, na medida em que não se trata aqui maioritariamente da aquisição de novas competências, mas apenas do reconhecimento de competências já existentes, o que está fora da ideia de formação contínua que visa precisamente a aquisição de novos saberes e competências, de forma a que o trabalhador se adapte a novas exigências do trabalho.

Assim, entendemos que neste domínio é essencial, em primeiro lugar, proceder à correcta aplicação das normas em vigor e, em segundo lugar, introduzir algumas aperfeiçoamentos, nomeadamente no que respeita a:

- Clarificação do modo como se concilia a ideia de que uma empresa só está obrigada a conceder, em cada ano, formação a 10% dos seus trabalhadores com o direito individual de cada trabalhador a um mínimo de 35 horas anuais de formação;
- Regulamentação do exercício do direito à formação por iniciativa do trabalhador;
- Concretização das formas de incentivo à participação dos trabalhadores em acções de formação, nos termos da alínea e) do nº1 do artigo 125º do CT, nomeadamente reconhecendo e valorizando a formação em termos de progressão na carreira;
- Clarificação de que as acções de formação contínua devem ocorrer preferencialmente no período normal de trabalho e, quando tal for impossível por razões objectivas devidamente fundamentadas, deverá sempre atender-se e respeitar o princípio da conciliação da vida profissional com a vida familiar, dando-se prevalência às necessidades dos trabalhadores na organização dos horários da formação.

Eixo 2 – Promover a regulação contratual colectiva

O princípio do tratamento mais favorável

O princípio do tratamento mais favorável é um princípio basilar do direito do trabalho enquanto direito de protecção do trabalhador e traduz-se na prevalência da lei sobre a contratação colectiva, no sentido de impedir retrocessos sociais (garantia de direitos mínimos) e na prevalência da contratação colectiva sobre a lei, no sentido de possibilitar avanços sociais (convenções colectivas de trabalho como instrumentos de progresso).

Neste sentido, a caracterização da lei laboral como um mínimo de protecção e o estabelecimento do correcto relacionamento entre a lei, a convenção colectiva e o contrato individual de trabalho, constituem questões fundamentais do direito do trabalho e da regulação das relações laborais.

A reforma laboral de Bagão Félix teve, desde o seu início, como marca distintiva o propósito de enfraquecer alguns dos princípios fundamentais do Direito do Trabalho enquanto direito de protecção do trabalhador, adoptando uma nova lógica que, fundada nas exigências da competitividade das empresas, encara o Direito do Trabalho como mero instrumento de política económica e defende a plena flexibilidade do uso do trabalho decorrente do livre funcionamento das leis do mercado.

Dentro desta lógica, era inevitável o ataque ao princípio do tratamento mais favorável, que foi completamente subvertido – nos termos do actual artigo 4º do CT, a lei não é definida como o limite mínimo abaixo do qual as normas convencionais não têm eficácia, na medida em que permite que a convenção possa modificar a lei para melhor ou para pior.

Ora o acolhimento das propostas de alteração da Comissão do Livro Branco para os artigos 4º e 531º não altera esta subversão do princípio do tratamento mais favorável, nem significa qualquer melhoria da actual definição do artigo 4º, designadamente no que toca à relação entre a lei e os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho.

Na verdade, a questão de fundo sobre a qual temos de reflectir não é a da possibilidade de a convenção colectiva estabelecer soluções menos favoráveis do que as previstas na lei, mas antes a de saber qual deve ser a regra ou princípio a estabelecer nesta matéria – a regra de que a convenção colectiva pode ou a regra de que a convenção colectiva não pode estabelecer condições menos favoráveis aos trabalhadores do que a previstas na lei?

Ou seja, a questão sobre a qual nos devemos debruçar é a seguinte: deve ser consagrada a regra segundo a qual as normas da lei fixam condições mínimas de trabalho, insusceptíveis, por isso, salvo nos casos expressamente contemplados, de ser alteradas em sentido menos favorável ou a regra segundo a qual as normas da lei não fixam condições mínimas, podendo, conseqüentemente, salvo nos casos em que digam o contrário, ser alteradas por convenção colectiva em sentido mais ou menos favorável?

Em nosso entender, a lei deverá contemplar a regra de que a convenção colectiva não pode estabelecer condições menos favoráveis do que as previstas na lei, salvo nos casos em que a própria lei estabelecer o contrário.

Aliás, a posição da CGTP-IN nesta matéria é a mesma desde a discussão do Código do Trabalho – e na altura da aprovação do Código do Trabalho foi também a posição assumida pelo Partido Socialista, que inclusivamente apresentou uma proposta no sentido da reposição do princípio, nos seguintes termos: *«As fontes de direito superiores prevalecem sobre as fontes inferiores, salvo na parte em que estas, sem oposição daquelas, estabeleçam um tratamento mais favorável para o trabalhador.»*

Ao contrário do Governo, não vislumbramos agora qualquer argumento novo que justifique a alteração da nossa posição.

Para nós, toda a mudança que vise a alteração substancial dos quadros em que se desenvolveu e se move o Direito do Trabalho enquanto disciplina jurídica autónoma, bem como dos seus princípios e conceitos fundamentais, entre os quais se conta o princípio do tratamento mais favorável, corresponde não a um progresso, mas a um verdadeiro retrocesso, quer do ponto de vista social, quer do ponto de vista científico.

A contratação colectiva

A CGTP-IN considera que a revisão do Código de Trabalho deverá ter como objectivo central a contribuição essencial para a resolução de um dos mais graves problemas das relações de trabalho em Portugal, o qual reside no enfraquecimento da contratação colectiva. Este enfraquecimento resulta em grande parte das regras estabelecidas pelo Código de Trabalho em vigor, mesmo que seja inegável que já antes havia dificuldades e bloqueamentos. Só que o Código não as resolveu, antes as agravou ao prever disposições como a caducidade das convenções e a possibilidade destas estabelecerem normas menos favoráveis que as da lei.

A consequência foi a diminuição do número de trabalhadores cobertos por convenções colectivas de trabalho, a determinação da caducidade de algumas convenções, a existência de diversas convenções em risco de caducidade e, de um modo geral, o reforço do desequilíbrio na relação de forças entre os sindicatos e o patronato.

O Partido Socialista fez, no período de aprovação do actual Código de Trabalho, duras críticas à debilitação da dimensão colectiva da relação laboral. A Declaração de Voto dos Deputados do

PS sobre a Proposta de Lei nº 29/IX, que aprova o Código de Trabalho, denuncia o ataque ao direito à negociação colectiva, considerando inaceitável uma iniciativa legislativa que, designadamente, “desrespeita claramente o princípio da liberdade sindical e o direito de negociação colectiva, protegidos pela Constituição da República e definidos pelas normas internacionais de trabalho como pilares fundamentais dos direitos sociais do trabalho” e que “permite a criação de “vazios contratuais” em sectores e empresas onde actualmente vigoram convenções colectivas de trabalho”.

Posteriormente, em Maio de 2005, o Senhor Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social Ministro afirmou, na Assembleia da República, que a crise tinha como causa o Código de Trabalho, tendo referido que convenção colectiva poderia afastar as normas da lei (art. 4º) e a possibilidade de caducidade das convenções colectivas. O Senhor Ministro colocou o dedo na ferida ao afirmar que “o regime de caducidade fez com que certos negociadores se vissem tentados a bloquear a negociação, certos de que, com o decurso do tempo, não só estarão a aumentar a pressão sobre a contraparte, como, em última análise, poderão vir a atingir o mencionado vazio contratual.”

Seria, assim, de esperar que fossem corrigidos aspectos fundamentais do Código de Trabalho, particularmente os que respeitam ao princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador e o regime de sobrevigência/caducidade das convenções. Porém, tal não aconteceu, nem com a revisão de algumas das suas normas, precisamente as respeitantes à negociação e contratação colectiva (Lei nº 9/2006 de 20 de Março), nem com o actual documento do Governo.

A revisão do Código de Trabalho em curso deverá pois corrigir a presente situação devendo garantir o direito à contratação colectiva que a Constituição da República Portuguesa atribui expressamente às associações sindicais, no seu artigo 56º.

O documento apresentado pelo Governo, não só não vai neste sentido, como agrava o regime existente nalguns aspectos, como a redução dos prazos de sobrevigência e caducidade e a previsão de caducidade nos casos em que a convenção prevê a sua renovação sucessiva.

A criação de uma novo regime de arbitragem (arbitragem necessária) não resolve o problema da caducidade já que não visa evitá-la, antes ocorre um ano após a sua verificação, sem que se tenha logrado concluir uma convenção colectiva. Este mecanismo passaria a constituir a regra geral, já que dificilmente haveria uma nova convenção, negociada em 12 meses, a partir do “zero”, perdido que foi o património negocial e sob a égide de um inexistente princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador.

Para a CGTP-IN, a promoção da negociação colectiva exige uma legislação que garanta o exercício do direito de contratação colectiva atribuído aos sindicatos, o que implica:

- A reposição do princípio do tratamento mais favorável, nos termos acima referidos;
- A previsão legal de que a convenção colectiva se renove no caso de não se ter chegado a acordo na sua revisão;
- A valorização e eficácia dos procedimentos de resolução dos conflitos colectivos de trabalho (conciliação, mediação e arbitragem);

- A criação de mecanismos de resolução de conflitos de conflitos colectivos de trabalho emergentes da celebração ou revisão de convenções colectivas no caso de negociações prolongadas e infrutíferas.

No que respeita à aferição da representatividade sindical, a CGTP-IN entende que a representatividade só pode ser aferida mediante critérios objectivos, que nunca poderão ser estabelecidos por acordo.

Por outro lado, a representatividade sindical nunca poderá produzir quaisquer efeitos no processo de negociação colectiva, sob pena de violação do direito de contratação colectiva que, nos termos constitucionais, assiste a todas as associações sindicais sem excepção.

Finalmente, no que toca à possibilidade de os sindicatos delegarem poderes de negociação em outras estruturas de representação colectiva dos trabalhadores, consideramos que a previsão legal de uma tal possibilidade configura uma intolerável violação do princípio da independência e auto-organização sindical, pois só às associações sindicais, titulares do direito de negociação colectiva, compete decidir sobre a forma de exercício desse mesmo direito.

Direito de reunião

A unificação do direito de reunião dos trabalhadores no local de trabalho, durante o horário de trabalho, mantendo o actual montante máximo de 30 horas, mas com uma repartição desigual entre comissões de trabalhadores e estruturas sindicais, assenta no pressuposto errado de que as reuniões promovidas pelas estruturas sindicais se destinam apenas a trabalhadores sindicalizados.

Nesta sua proposta, o Governo ignora, ou finge ignorar, que o direito de reunião previsto no artigo 497.º do Código e que visa promover e garantir o direito de exercício de actividade sindical na empresa, consignado no artigo 55º da Constituição, é reconhecido a todos os trabalhadores, sindicalizados ou não, podendo, inclusive, ser utilizado para promoção da sindicalização de trabalhadores sem filiação sindical.

Esta proposta não só representaria um retrocesso na evolução que este direito colectivo tem tido ao longo dos anos no sentido da sua conformação com o texto constitucional, como restringiria de forma inadmissível os direitos de participação dos trabalhadores na empresa, o que é absolutamente contrário às recomendações da própria UE neste domínio que vão no sentido do alargamento dos direitos de participação dos trabalhadores.

Por outro lado, a unificação dos direitos que assistem a diferentes estruturas representativas de trabalhadores na empresa (comissões de trabalhadores e sindicatos) configura uma inaceitável ingerência nos modos de organização e actuação destas estruturas, violadora dos princípios da independência e auto-organização sindical.

Eixo 3 – Racionalizar e reforçar a segurança das partes nos processos de despedimento

Despedimento por facto imputável ao trabalhador

Com o argumento de que os actuais modelos processuais de despedimento se têm revelado excessivamente pesados para o empregador, o Governo, acolhendo as sugestões do Livro Branco das Relações Laborais propõe uma “simplificação profunda” nesta matéria, designadamente em sede de procedimento disciplinar, com muitas das formalidades hoje impostas ao empregador a deixarem de ser obrigatórias, e passando a caber ao empregador a decisão sobre a sua promoção ou não.

Para além disso, o Governo propõe a reconfiguração dos efeitos do despedimento ilícito, distinguindo os vícios procedimentais dos materiais, com a não condução à invalidade do despedimento sempre que os vícios sejam exclusivamente procedimentais.

Isto é: não só propõe a supressão ou liberalização de formalidades, como preconiza que os vícios procedimentais tenham como consequência a irregularidade do despedimento ilícito e não já a invalidade deste. Esta medida levaria a que, nestes casos, o trabalhador deixasse de ter direito à reintegração, passando a ter direito apenas a uma indemnização.

Por outro lado, é sintomático que a proposta do Governo, ao mesmo tempo que limita a invalidade do despedimento aos vícios materiais, não preveja qualquer alteração ao artigo 438.º do Código do Trabalho, o qual concede ao empregador a faculdade de, em certos casos, se opor à reintegração do trabalhador que haja sido despedido sem razão bastante e que pretenda retomar a sua actividade laboral.

Com a maior diferenciação entre os efeitos provenientes dos vícios procedimentais e dos vícios materiais, assinalada pela proposta do Governo, a CGTP-IN entende que, necessariamente, sempre que a invalidade do despedimento assente em vício material, qualquer que seja, o trabalhador poderá optar pela reintegração na empresa, ainda que se trate de uma microempresa ou de um trabalhador que ocupe cargo de administração ou de direcção.

A CGTP-IN entende que o aligeiramento das exigências procedimentais proposto, bem como a descaracterização da sanção por violação destas exigências significam uma imensa diminuição da dimensão procedimental existente, a qual tem como consequência a diminuição da garantia constitucional da segurança no emprego.

A redução do prazo para a impugnação¹ do despedimento apresenta-se igualmente como demasiado curto, apresentando-se em nossa opinião como inadequada à realidade social e laboral portuguesa.

Na verdade, tratando-se aparentemente de regras de “simplificação procedimental” do regime de cessação do contrato de trabalho, estas não são menos do que verdadeiras regras que visam facilitar os despedimentos e tornar irreversíveis as decisões patronais, no sentido do afastamento do trabalhador da empresa.

¹ Ainda que a impugnação se traduza numa espécie de denúncia dirigida ao Tribunal do Trabalho competente.

A CGTP-IN recusa em absoluto qualquer tentativa de limitação ou redução da garantia constitucional da segurança no emprego, bem como a diminuição das garantias materiais, processuais e procedimentais dos trabalhadores em caso de despedimento ilícito.

Ao aligeiramento e à simplificação do despedimento, o Governo propõe ainda o “embaratecimento” do mesmo, através da transferência total ou parcial para o Estado dos custos resultantes da obrigação do pagamento das retribuições vencidas no decurso da acção de impugnação, pelo menos nas situações em que se verifique uma maior demora na conclusão da acção inicial.

Tratando-se de uma medida promocional do despedimento, que a CGTP-IN repudia, porquanto remove qualquer inibição que pudesse resultar para o empregador, de um eventual receio de perda da acção judicial e da consequente obrigação de proceder ao pagamento das respectivas retribuições intercalares.

Na verdade, consideramos particularmente grave a tentativa de reduzir os custos do despedimento para as entidades patronais a expensas do Estado e alegar a morosidade dos tribunais como justificação é inaceitável, na medida em que morosidade da justiça acontece em todas as instâncias e não há notícia de que o Governo se tenha prontificado a legislar no sentido de atribuir indemnizações a outros cidadãos lesados pela demora da justiça, incluindo trabalhadores que estão à espera de receber indemnizações há cinco, dez e até vinte anos! – como nos processos de falência.

Despedimento por inadaptação

O Governo, acolhendo as sugestões do Livro Branco das Relações Laborais, preconiza o alargamento do conceito de despedimento por inadaptação, acolhendo também as “situações de alteração na estrutura funcional do posto de trabalho”, mesmo que tal não decorra de modificações tecnológicas ou dos equipamentos.

Ou seja, o alargamento da figura do despedimento por inadaptação visa incluir a figura do despedimento por inaptidão – “falta de capacidade profissional”.

Isto é, na realidade, de um despedimento por inadaptação, baseado em causas objectivas e radicado na prévia introdução de modificações no posto de trabalho (resultantes de modificações tecnológicas ao nível dos equipamentos utilizados), transitar-se-ia para um despedimento por inaptidão (por falta de capacidade, incompetência ou desempenho insuficiente do trabalhador), baseado em causas subjectivas, quiçá de natureza ilícita, e desligado da referida introdução de modificações no posto de trabalho.

Trata-se, portanto, de reconfigurar e de alargar as causas legitimadoras do despedimento, em termos manifestamente inconstitucionais, tendo em conta a expressa proibição dos despedimentos sem justa causa.

Com efeito, a alegada inaptidão, a invocada incompetência, o eventual desempenho insuficiente ou insatisfatório do trabalhador, tudo isto poderá redundar, na prática, numa

virtual insondabilidade dos motivos aduzidos pelo empregador, em nome do sempre reclamado respeito judicial pelos critérios de gestão empresarial.

As sugestões do Livro Branco das Relações Laborais não se limita, na verdade a retocar a figura do despedimento por inadaptação, mas sim a criar novos motivos legitimadores do despedimento e, para mais, com motivos, na prática, dificilmente escrutináveis pelos tribunais. Motivos, aliás, incompatíveis com o nosso ordenamento jurídico-constitucional e que merecem um veemente repúdio por parte da CGTP-IN.

Eixo 4: Reforçar a efectividade da legislação laboral

A CGTP-IN considera que, no momento actual, não é possível nem desejável qualquer discussão da reforma laboral sem abordar a questão da efectividade das normas laborais em vigor.

O não cumprimento das normas laborais em vigor tornou-se uma prática corrente, num quadro em que a ausência de fiscalização adequada resultante dos défices de actuação da Inspecção do Trabalho gerou um sentimento de impunidade generalizada, bem como um enfraquecimento da convicção de obrigatoriedade indispensável à boa aplicação e cumprimento das normas jurídicas por parte dos actores sociais.

Assim, no mundo laboral, as condutas ilícitas como que se legitimaram pela prática constante, contribuindo de forma decisiva para o aumento da precariedade, através da proliferação de formas de contratação declaradamente ilegais.

Para obviar a esta cultura de incumprimento instalada no mundo do trabalho, é imprescindível criar mecanismos e métodos de fiscalização eficazes e adequados, que permitam desenvolver uma actuação contínua com o objectivo de mudar mentalidades e inculcar novas práticas, especialmente no que respeita à utilização de trabalho ilegal – falsos recibos verdes, recurso a trabalho temporário ou a contratação a termo em situações em que tal recurso não é legalmente admissível, mas também em outras áreas com destaque para a segurança, higiene e saúde no trabalho em que os níveis de incumprimento da legislação são também muito elevados, com graves consequências para os trabalhadores como bem o demonstram os números relativos a acidentes de trabalho e doenças profissionais, e ainda para a violação de direito em matéria de exercício da actividade sindical, despedimentos e salários em atraso.

Simplificação legislativa

A simplificação legislativa proposta não pode servir de pretexto para desobrigar e desonerar as entidades patronais do cumprimento de deveres legais e contratuais que a lei lhes impõe nem para reduzir os meios que a inspecção do trabalho tem ao seu dispor para controlar o cumprimento desses deveres.

É preciso ter presente que muitas das obrigações ditas burocráticas a cargo dos empregadores previstas na legislação laboral visam prevenir o incumprimento ou garantir o cumprimento dos deveres patronais, funcionando como importantes instrumentos de controlo por parte das entidades fiscalizadoras, pelo que, no quadro de generalizado incumprimento da lei laboral, nos

parece prematuro eliminar ou reduzir tais obrigações, sem uma adequada ponderação casuística.

Sanções laborais

A CGTP-IN entende que, em matéria de sanções, o mais importante é proceder à correcta, atempada e efectiva aplicação das sanções em vigor, sempre que seja constatada a ocorrência de uma conduta (acção ou omissão) tipificada como contra-ordenação.

Sem prejuízo de ser sempre possível equacionar a possibilidade de criar novas sanções laborais, entendemos que é necessário também proceder a algumas correcções no regime em vigor, designadamente:

- Alterar o regime da pluralidade de infracções resultante do artigo 624º do CT e do artigo 451º da RCT, de forma a eliminar a limitação da responsabilidade patronal quando as infracções praticadas abranjam vários trabalhadores individuais e prevendo a aplicação efectiva de tantas coimas quantos os trabalhadores lesados com a conduta violadora;
- Agravar as sanções cominadas para alguns tipos de infracções – por exemplo, a violação dos direitos de informação e consulta dos trabalhadores e suas estruturas representativas que são geralmente considerados como contra-ordenações leves;
- Simplificar os procedimentos administrativos e judiciais de cobrança e execução das coimas, de modo a garantir o seu pagamento efectivo e tempestivo por parte das empresas em falta.

No que toca às sanções acessórias, entendemos que devem ser reforçadas em caso de infracção muito grave ou de reincidência em infracção grave.

Neste sentido, propomos:

- Alargar até dois anos o prazo de interdição de actividade previsto na alínea a), bem como o de privação de participar em arrematações ou concursos públicos previsto na alínea b), do nº1 do artigo 627º;
- A criação de uma nova sanção acessória de privação do direito a quaisquer subsídios, subvenções, apoios ou benefícios outorgados por entidades ou serviços públicos, por um período até dois anos.

No que toca às normas penais, entendemos que é necessário clarificar adequadamente a norma do artigo 152ºB do Código Penal, de modo a permitir em todos os casos a punição da violação dos direitos dos trabalhadores, nomeadamente do direito à vida, à saúde e à integridade física quando estas são agredidas no trabalho.

Ainda neste contexto, proceder à tipificação de outros tipos de crime relacionados com o trabalho e com a violação dos direitos fundamentais dos trabalhadores, em particular na área da contratação ilegal (falsos recibos verdes por exemplo).

Melhoria dos meios de actuação da ACT

A CGTP-IN considera indispensável que a IGT, hoje integrada na ACT, seja dotada de todos os meios necessários e adequados a nível humano, técnico, material e financeiro, mas – mais importante ainda – que lhe seja dada a garantia política, ao mais alto nível governamental, de

que dela se espera uma actuação fortemente interventiva. Dito de outro modo, para que a IGT funcione, é necessário em primeiro lugar que o Governo dê sinais inequívocos de que pretende ter no país uma inspecção do trabalho com força e capacidade de intervenção na sua esfera de competências.

Assim, propomos o preenchimento gradual do quadro de inspectores do trabalho (até um total de 550), bem como de todo o restante pessoal de apoio, até 2010, sem prejuízo de ter como meta o progressivo alargamento deste mesmo quadro até ao número ideal de 700 inspectores do trabalho.

Este segundo alargamento deve ter já em consideração o alargamento das competências da própria Inspecção à fiscalização das condições de trabalho na Administração Pública, que resulta do Protocolo de 1995 relativo à convenção sobre a inspecção do trabalho, 1947 (P81) da OIT, cuja urgente ratificação exigimos.

Do mesmo modo torna-se igualmente indispensável dotar a CITE dos meios necessários ao cumprimento da missão que lhe está atribuída.

Eixo 5 – Combater a precariedade e a segmentação, promover a qualidade do emprego

Reforma da legislação laboral

- **Noção de Contrato de Trabalho**

A presunção legal da existência de contrato de trabalho consagrada na Lei n.º 9/2006, de 20 de Março, superou grande parte das objecções levantadas ao disposto na redacção inicial do artigo 12.º do Código do Trabalho, que fazia depender a presunção da existência de contrato de trabalho da verificação cumulativa de um conjunto de índices factuais, que retirava toda e qualquer operacionalidade à referida presunção.

Na proposta ora apresentada pelo Governo, apenas se refere laconicamente a intenção de alterar a presunção legal da existência de contrato de trabalho de modo a permitir o combate eficaz da Inspecção do Trabalho e do sistema judicial aos falsos recibos verdes, sem se avançar com qualquer concretização.

Porém, se a concretização da intenção governamental passar pela adopção da sugestão apresentada no Livro Branco das Relações Laborais, em que se introduz, uma vez mais, um conjunto de índices factuais, de contornos pouco claros e que ficam muito aquém dos factos habitualmente descritos na abundante e constante jurisprudência dos tribunais portugueses, pensamos que será necessário não só clarificá-los como acrescentar-se mais alguns índices e, designadamente, o respeitante à dependência económica do trabalhador, resultante da prestação de trabalho para uma única entidade empregadora.

Por outro lado, consideramos, que, da redacção sugerida no Livro Branco apenas é possível retirar a ideia da não exigência de observação cumulativa da totalidade dos índices factuais descritos.

Não se descortina, porém, se, para que a presunção opere, bastará que apenas um deles se verifique ou se será necessário a verificação de mais índices e, nesta hipótese, de quantos.

Ora, este aspecto reveste-se de uma crucial importância na aferição da operacionalidade prática da presunção sugerida e da sua eventual utilidade no combate das situações fraudulentas de trabalho independente.

A este respeito, propomos que a presunção da existência de contrato de trabalho opere mediante a verificação de dois dos índices factuais que venham a ser contemplados na lei, de acordo com a proposta por nós formulada.

- **Contrato de Trabalho Sem Termo Mas Intermitente**

Face à introdução de um novo tipo de trabalho até agora inexistente na ordem jurídica portuguesa, a proposta do Governo revela-se manifestamente insuficiente.

Na verdade, o Governo pouco ou nada refere sobre este tipo de contrato, sabendo-se apenas “que implica a prestação de trabalho apenas durante uma parte do ano mas mantém o vínculo laboral de contrato sem termo durante o resto do ano”.

Deste modo ficam por esclarecer muitas dúvidas, designadamente, a respeito da retribuição do trabalhador nos períodos de inactividade e sobre a possibilidade de, nestes períodos, o trabalhador poder ou não prestar trabalho a outros empregadores.

Tratam-se de esclarecimentos fundamentais à análise deste novo tipo de contrato, sem os quais, se torna praticamente impossível emitir juízos de valor.

- **Contrato de Trabalho a Termo Certo**

A recente campanha do Governo na comunicação sobre os elevadíssimos índices de precariedade nas relações de trabalho existentes no país, na sequência dos estudos sobre a mesma, constantes no Livro Branco das Relações Laborais e também no presente documento, levariam a pressupor a apresentação de um conjunto de propostas, quantitativa e qualitativamente aptas a diminuir o problema assinalado.

Pasme-se, assim, perante as propostas apresentadas e que, do ponto de vista jurídico, se resumem ao enunciado da limitação a três anos da duração dos contratos a termo certo e de que as normas sobre a contratação a termo incerto se manterão inalteradas.

A CGTP-IN considera que, do ponto de vista jurídico, não se poderá combater a precariedade do trabalho em Portugal, sem que se introduzam profundas alterações no regime do contrato de trabalho, pelo menos, no que respeita à redução das situações de admissibilidade na celebração de contratos a termo certo e incerto e à restrição das possibilidades de celebração de contratos a termo sucessivos.

Adaptação da protecção social

- Redução da taxa social única

O Governo propõe um aumento de 3% da taxa contributiva devida pelos trabalhadores com contrato a termo e uma redução de 1% na mesma taxa relativamente aos trabalhadores com contrato sem termo, o que, para além de não ser relevante do ponto de vista do combate à precariedade, não alcança a raiz do problema – a contratação a prazo abusiva –, além de ser manifestamente prejudicial em termos de sustentabilidade financeira do sistema público de segurança social.

Afirma-se no documento que se não vai “pôr em causa o equilíbrio financeiro da segurança social”, o que não significa que seja financeiramente neutra (a redução de contribuições devidas pelos trabalhadores com contrato sem termo ser compensada pelo aumento da receita em relação aos contratos a termo). Porém, é essa a mensagem que o Governo faz passar para a opinião pública.

A opinião da CGTP-IN é a de que não há neutralidade financeira pelas razões que são expostas no anexo. Imaginemos que deixava de haver contratação a prazo (o que, não sendo realista, serve para mostrar que tal neutralidade não existe): neste caso apenas joga o efeito de redução contributiva. É nossa convicção que o Governo, pura e simplesmente, cedeu a uma reivindicação que há muito vinha a ser defendida pela CIP, que por esta razão não subscreveu o acordo de reforma da segurança social de 2001. Não encontramos razões para pensar que a situação financeira da segurança social permita hoje o que o Governo recusou (e bem) em 2001.

Mais: não se compreende que o Governo invoque a falta de meios financeiros para reduzir as pensões (através do chamado factor de sustentabilidade) e a não aplicação das regras sobre o período de transição para a nova fórmula de cálculo das pensões, por si acordada na concertação social, e, ao mesmo tempo, pretenda diminuir a taxa social única paga pelas empresas. É igualmente de salientar que os governos não procederam, nos últimos anos, às transferências de verbas de contribuições para o Fundo de Estabilização Financeira da Segurança Social invocando dificuldades económicas.

As verbas em jogo são significativas, já que se estima que 1% de redução da taxa social única represente actualmente 380 milhões de euros, ainda que existam efeitos parciais de compensação. Esta verba representa cerca de 80% da despesa orçamentada com o subsídio de doença.

- Alteração do regime de segurança social dos trabalhadores independentes

A CGTP-IN não tem objecções de fundo às propostas que visam alargar e melhorar o regime de protecção social dos trabalhadores independentes, tendo inclusivamente defendido que as taxas contributivas destes trabalhadores devem incidir sobre os rendimentos reais auferidos e que se deve avançar no sentido de prever uma taxa única e uma cobertura global de todas as eventualidades.

Porém, é preciso ter presente que o regime geral da segurança social dos trabalhadores independentes foi concebido e estruturado para dar protecção social aos trabalhadores independentes em sentido próprio, que prestam serviços em regime de autonomia jurídica e

económica, e a sua aplicação a trabalhadores que não gozam de facto dessa autonomia e independência e são, na realidade, trabalhadores dependentes distorce por completo a lógica do sistema, facto que o Governo opta por ignorar na sua proposta.

Neste mesmo contexto, a proposta de colocar a carga das entidades utilizadoras das prestações de serviços uma parcela de 5% da taxa contributiva para a segurança social devida por estes trabalhadores constitui um logro, porque se estiverem em causa trabalhadores independentes em sentido próprio², esta comparticipação não faz qualquer sentido, porque este tipo de contrato é por natureza esporádico, ocasional, accidental e não implica necessariamente um qualquer tipo de ligação permanente à entidade utilizadora que a justifique; por outro lado, se estiverem em causa falsos trabalhadores independentes, ou seja, trabalhadores que para todos os efeitos exercem a sua actividade de forma em tudo idêntica aos trabalhadores subordinados, sob as ordens e direcção da entidade utilizadora, o pagamento desta parcela pela entidade ou entidades utilizadoras corresponde a uma legalização de situações que actualmente são tidas como pura e simplesmente ilegais.

Assim, num espírito de verdadeiro combate à precariedade e para obviar a que os falsos independentes proliferem como forma de as empresas reduzirem os seus encargos e riscos onerando os trabalhadores, a CGTP-IN propõe que os trabalhadores independentes que exerçam a sua actividade com dependência económica em relação a duas ou mais empresas, numa situação idêntica à dos trabalhadores por conta de outrem, sejam equiparados a estes para efeitos de regime fiscal e de segurança social.

Em matéria de segurança social, isto significa a obrigatória integração no regime geral dos trabalhadores por conta de outrem, com sujeição a uma taxa contributiva de 34,75%, sendo 23,75% suportados pela entidade empregadora e 11% pelo trabalhador³.

Esta será decerto uma forma decisiva de combate à proliferação dos chamados falsos recibos verdes, pois os empregadores deixarão de ter algo a lucrar com a celebração deste tipo de contratos.

Adaptação das políticas de emprego

A maior parte destas medidas não são propriamente novas. Com uma ou outra variante, a maioria destes incentivos à contratação e à conversão de contratos, nomeadamente por recurso a reduções e isenções de taxas para a segurança social e benefícios fiscais, estão em vigor há vários anos, sem que os seus efeitos tenham sido devidamente avaliados, não obstante a insistência reiterada da CGTP-IN no sentido da realização destas avaliações e dos seus efeitos no emprego. Aliás, a apresentação de novo conjunto de medidas, algumas dirigidas aos mesmos públicos, mostra o falhanço deste tipo de políticas.

²Isto é, trabalhadores que se obrigam a prestar a outrem, sem qualquer subordinação, o resultado da sua actividade e, portanto, não estão integrados na organização ou estrutura da empresa, escolhem livremente os processos, os meios e os equipamentos de trabalho (que normalmente são de sua propriedade), determinam de forma autónoma os próprios horários e períodos de trabalho e frequentemente fixam a retribuição devida pelo seu trabalho.

³ Nesta matéria, sugerimos que se adopte, pondo-a em aplicação, a solução já prevista no Despacho Normativo nº 38/87, de 10 de Abril, que aliás parece encontrar-se ainda em vigor.

A CGTP-IN exige por isso que, previamente à discussão sobre a manutenção, alargamento ou reformulação das medidas, sejam apresentados os dados de avaliação necessários sobre cada uma das medidas.

Por outro lado, propomos o condicionamento dos apoios às empresas à criação líquida de postos de trabalho, bem como ao cumprimento das obrigações legais.

A CGTP-IN considera inaceitável que a maioria das medidas previstas sejam financiadas com recurso a reduções e isenções de taxas suportadas pelo subsistema previdencial, em particular quando as prestações atribuídas por este subsistema, designadamente as pensões de velhice, foram recentemente objecto de redução por alegada falta de sustentabilidade financeira. Daí que a CGTP-IN defenda o princípio de que os apoios, quando justificados, devem provir do Orçamento de Estado. Deverão ser eliminadas as medidas que penalizam a segurança social, designadamente as que prevêm a isenção ou redução da taxa social única.

Deve-se, por outro lado, reforçar a fiscalização da utilização dos apoios para evitar abusos e desvirtuamento das medidas, nomeadamente aumentando os recursos humanos do IEFP afectos ao acompanhamento e fiscalização dos apoios públicos ao emprego.

MATÉRIAS OMISSAS DA PROPOSTA DO GOVERNO

Formação do Contrato

(Artigo 93.º - Culpa na formação do contrato)

Aditamento de um novo número com a proibição expressa de os contratos de trabalho conterem cláusulas acordadas com carácter abstracto e virtual sobre futuras e hipotéticas modificações no objecto do contrato, no local de trabalho ou no modo de prestação do trabalho, bem como, caso existam, a sua consideração como nulas.

Contratação a Termo

(Artigo 128.º - Termo resolutivo)

Alterar a redacção por forma a que se introduza a imperatividade do regime, com possibilidade de redução, através da contratação colectiva, de:

- Situações que permitem a celebração de contratos a termo;
- Duração máxima do contrato a termo (inicial+ renovações);
- Número de renovações.

(Artigo 129.º - Admissibilidade do contrato)

1. Substituição da natureza indicativa das situações que permitem a celebração de contratos a termo certo pela tipificação das mesmas (natureza taxativa);
2. e) Delimitação do âmbito desta alínea, restringindo-o às actividades sazonais;
3. Eliminação das situações referentes ao lançamento de uma nova actividade ou ao início de laboração de uma empresa ou estabelecimento e de contratação de trabalhadores à procura de primeiro emprego ou de desempregados de longa duração, como passíveis de permitir a contratação a termo.

(Artigo 131.º - Formalidades)

n.º 1 b) e c) – Do contrato de trabalho a termo certo deverá constar também a indicação referente à categoria profissional e ao horário de trabalho.

(Artigo 132.º - Contratos sucessivos)

Eliminação das alíneas c) e d), referentes a situações que afastam a aplicação da proibição de celebração de contratos sucessivos.

(Artigo 143.º - Admissibilidade)

Eliminação das alíneas e) e f), respeitantes à execução de tarefa ocasional ou serviço determinado e ao acréscimo excepcional de actividade da empresa, como integrando situações passíveis de contratação a termo incerto.

Férias

(Artigo 213.º - Duração do período de férias)

Eliminação do n.º 4

Mobilidade

(Artigo 314.º - Mobilidade funcional)

- Eliminação do n.º 2
- (3) – Melhor explicitação dos direitos do trabalhador encarregado temporariamente de prestar funções diferentes
- (4) – Estipulação, por acordo das partes ou em contratação colectiva, de um período máximo para prestação de funções de diferente categoria, findo o qual o trabalhador terá direito à referida categoria, se superior.

(Artigo 315.º - Mobilidade geográfica)

- Eliminação do n.º 3
- Substituição da indemnização do art.º 443.º pela do art.º 401.º.
- Previsão da alegação de prejuízo sério pelo trabalhador e da prova da sua não existência por parte do empregador.

(Artigo 316.º - Transferência temporária)

- Eliminação do n.º 2
- Previsão da alegação do prejuízo sério pelo trabalhador e da prova da sua não existência por parte do empregador.

Associações Sindicais

(Artigo 485.º e 486.º - Conteúdo dos Estatutos e Princípios da organização e da gestão democrática)

Adaptação das normas inscritas nestes artigos por forma a conformá-las com as diferentes realidades respeitantes às organizações sindicais de base e às demais organizações (exemplo: artigo 486.º, i).

(Artigo 403.º da Lei 35/2004 - suspensão do contrato de trabalho)

Eliminação

Responsabilidade Penal e contra-ordenacional

- Criminalização do empregador, cuja falta culposa de pagamento das prestações pecuniárias determine a existência de salários em atraso.
- Criminalização do empregador que celebre contratos de trabalho dissimulados, sob a forma de contratos de prestação de serviços.

(Artigo 92.º - Pluralidade de empregadores)

Aplicação do regime previsto neste artigo às situações de subcontratação, designadamente no que se refere às obrigações que decorram do contrato de trabalho, incluindo a responsabilidade por acidentes de trabalho.

Código Processo de Trabalho

(Artigo 5.º - legitimidade das associações sindicais e patronais)

Consagração inequívoca da legitimidade das associações sindicais como autoras nas acções em que estejam em causa interesses individuais, no âmbito do direito do trabalho, de trabalhadores ou de representantes eleitos pelos trabalhadores e que sejam seus associados.

Segurança, higiene e saúde no trabalho

- Manutenção dos princípios gerais relativos à segurança e saúde no trabalho dentro do Código do Trabalho.
- Equiparação dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho às restantes estruturas representativas dos trabalhadores, com menção expressa no artigo 451º do CT;
- Revisão do processo de eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho (artigos 264º e SS. da RCT).
Este processo encontra-se regulado de forma demasiado exaustiva, não deixando espaço para a auto-organização dos trabalhadores e impondo limitações intoleráveis a todo o processo; por outro lado, inclui diversas fases puramente burocráticas, que além de dificultarem a realização da eleição, permitem uma inaceitável ingerência patronal; é bastante que a lei fixe os princípios e regras gerais do processo, remetendo as especialidades para o regulamento eleitoral, da responsabilidade dos trabalhadores que convocam o acto eleitoral (como sucede por exemplo em relação às comissões de trabalhadores).

Acidentes de trabalho e doenças profissionais

A CGTP-IN discorda da inclusão da regulamentação da reparação dos acidentes de trabalho e doenças profissionais no Código do Trabalho e tem proposto desde sempre a sua retirada deste Código.

O regime jurídico da reparação dos acidentes de trabalho e doenças profissionais é um regime muito específico, que envolve normas de diversa natureza e regula situações que extravasam o âmbito das relações laborais e deve portanto estar previsto em legislação própria; quando muito aceitamos a possibilidade de o Código enunciar alguns princípios muito gerais respeitantes à reparação dos acidentes de trabalho e doenças profissionais, remetendo tudo o mais para legislação própria.

Lisboa, 16 de Junho de 2008