

**O RELATÓRIO DE PROGRESSO DA COMISSÃO DO LIVRO BRANCO DAS RELAÇÕES LABORAIS
E O DESVIRTUAMENTO DO DIREITO DO TRABALHO****RESUMO DESTES ESTUDO**

Pouco tempo depois da divulgação do chamado “Relatório de Progresso” pela Comissão do Livro Branco das Relações Laborais” (31.5.2007), a CAP, a CIP, a CCP e a CTP tornaram publicas as suas exigências em matéria de alterações do Código do Trabalho num documento que chamaram “Posição Comum das Confederações Patronais sobre a revisão do Código do Trabalho e respectiva regulamentação” (18.7.2007). E estranhamente, ou não, grande número das exigências dos patrões portugueses encontram-se já contemplado no “Relatório de Progresso” da comissão o que dá uma ideia clara de opção de classe do “Relatório de Progresso”.

Assim, a comissão considera, tal como as confederações patronais, que o objectivo fundamental da revisão do Código do Trabalho deverá ser o de garantir o aumento da produtividade e da competitividade das empresas e da economia, e não os objectivos e funções que caracterizam o direito do trabalho, que são o de restabelecer o equilíbrio numa relação que é desigual à partida, entre o trabalhador e a entidade patronal. A comissão defende, tal como os patrões, uma redução ainda maior do “princípio do tratamento mais favorável”, o qual pressupõe a existência de uma norma legal que estabeleça que o contrato individual de trabalho e mesmo a convenção colectiva de trabalho só podem afastar o que consta na lei se o contido neles for mais favorável para o trabalhador. Com esse propósito de reduzir a aplicabilidade daquele princípio a comissão propõe a substituição do título do artº 4º - “princípio do tratamento mais favorável” que consta no Código do Trabalho - pelo título, mais inodoro mas significativo, de “Relações entre normas de diferentes fontes”, assim como a eliminação do artº 531 do Código e dos Regulamentos de Condições Mínimas. A comissão defende, tal como os patrões, a introdução das “intermitências”, ou seja, do “período inactivo de tempo de trabalho”, com a obrigação do trabalhador de estar presente no local de trabalho, mas que não conta como tempo efectivo de trabalho, portanto não dá direito a remuneração. A comissão defende, tal como os patrões, a introdução de novas formas de adaptabilidade, nomeadamente a “adaptabilidade grupal e individual”. A comissão defende, tal como os patrões, uma maior desregulamentação do tempo de trabalho pois propõe a “definição de horários de trabalho anual, semanal mas não diário”; a criação de “horários concentrados” que inclui os fins de semana; a redução do tempo de descanso diário mínimo de uma hora para apenas 30 minutos; o aumento do limite anual do trabalho suplementar com a eliminação do pagamento de horas extraordinárias e sua substituição apenas por tempo de descanso; e a alteração da definição de trabalho a tempo parcial. A comissão defende, tal como os patrões, a redução da remuneração nominal do trabalhador com base em contrato individual de trabalho. A comissão defende, tal como os patrões, a eliminação da invalidade do despedimento por violação dos procedimentos estabelecidos na lei, assim como a liberalização do despedimento individual sem justa causa através da alteração profunda das causas do despedimento por inadaptação do trabalhador, a que chama também “ineptidão do trabalhador”, à semelhança da proposta do governo para a Administração Pública em que duas avaliações negativas do trabalhador pelo empregador dá origem a processo disciplinar com eventual despedimento do trabalhador. A comissão defende, tal como os patrões, a caducidade automática ao fim de 10 anos das convenções colectivas que tenham a clausula a que os patrões chamam “sobrevigência eterna”, ou seja, de uma clausula como a seguinte: “Esta convenção colectiva mantém-se em vigor enquanto não for substituída por outra”. A comissão defende, tal como os patrões, a redução dos direitos sindicais dos trabalhadores pois propõe, à semelhança da proposta de lei do governo para a Administração Pública, a introdução na lei de um limite do número de dirigentes de cada sindicato com direito a crédito de horas e a faltas justificadas, para além do limite a nível de cada empresa que já existe; a eliminação dos representantes dos trabalhadores para SHST; e a diminuição anual do número de horas para fazer reuniões com os trabalhadores dentro do horário de trabalho, etc., etc..

E tudo isto num “Relatório de Progresso”, que ainda não é o relatório final, e numa altura em que ainda não eram conhecidas publicamente as exigências dos patrões portugueses em relação à revisão do Código do Trabalho e respectiva regulamentação. Só a oposição firme dos trabalhadores é que poderá impedir a concretização pelo governo dos propósitos já anunciados pela “Comissão do Livro Branco das Relações Laborais”, que é uma comissão do governo, que não revela qualquer independência técnica e científica, tal é semelhança das propostas que defende e os propósitos do governo, já anunciados publicamente pelo ministro Vieira da Silva, sobre a revisão do Código do Trabalho, em que o objectivo principal, segundo ele, será criar condições para aumentar a produtividade e a competitividade das empresas através de uma maior adaptação do direito do trabalho às necessidades da economia.

Este estudo tem como base o documento que está disponível na Internet, que qualquer um pode obter seguindo as instruções que estão no fim deste texto. Como é evidente, a análise feita e as conclusões tiradas apenas responsabilizam o seu autor pois traduzem a sua opinião pessoal formada com base numa análise atenta e autónoma do relatório.

Este estudo foi feito com o objectivo de facilitar a leitura do extenso documento que é o chamado “Relatório de Progresso da Comissão do Livro Branco das Relações Laborais”, que tem 55 páginas, por todos aqueles que se interessam por estas matérias, chamando a atenção para os aspectos que nos parecem mais importantes e gravosos para os trabalhadores, numa óptica que resulta de experiência concreta obtida na contratação colectiva, uma área onde o autor tem desenvolvido uma parte importante da sua vida profissional, e do estudo atento do direito do trabalho em Portugal, que é necessário conhecer bem (conhecer o Código do Trabalho não significa aceitar o Código do Trabalho) para poder fazer, com um mínimo de segurança e eficácia, contratação colectiva, instrumento importante de defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores.

O DISVIRTUAMENTO DO DIREITO DO TRABALHO PELA COMISSÃO DAS RELAÇÕES LABORAIS

Um dos aspectos chocantes que sobressai imediatamente da leitura do “Relatório de Progresso da Comissão das relações laborais” é o desvirtuamento do direito do trabalho tal como é normalmente entendido, e que constitui a razão fundamental da sua existência.

Como é sabido, o direito do trabalho surgiu para defender a parte mais fraca, que é o trabalhador, numa relação que é desigual: trabalhador /entidade patronal. Esta, no capitalismo, por ser a detentora dos meios de produção, tem a capacidade para “criar” emprego e, portanto, para dar emprego, ou seja, para dar ao trabalhador a possibilidade viver. A relação de desigualdade que daí resulta é ainda é agravada pela existência do chamado “exército industrial de reserva”, que são os desempregados, cujo numero crescente gerado pelo capitalismo aumenta o poder da entidade patronal. Neste contexto, o direito do trabalho tem uma função fundamental que é a de procurar restabelecer um mínimo de equilíbrio entre as duas partes dessa relação – trabalhador/patrão -que é à partida profundamente desigual. Para compreender melhor esta função basta imaginar o que aconteceria na vida real se a lei não estabelecesse um mínimo de 22 dias úteis de férias. Naturalmente as entidades patronais aproveitariam a necessidade do trabalhador de ter um emprego para poder viver, para impor, à maioria deles, férias de menor duração e sem direito a subsidio de ferias. O mesmo se pode dizer em relação ao horário de trabalho, ao subsidio de Natal, ao pagamento das horas extraordinárias, ao subsidio de turnos, etc., e mesmo em relação aos salários, cujos valores mínimos são estabelecidos quer através do salário mínimo nacional quer por meio das convenções colectivas, que são também uma importante fonte do direito do trabalho.

Ora os autores deste “Relatório de Progresso” colocam-se numa posição diametralmente oposta. Entrando num campo que não dominam, pois os seus conhecimentos científicos e a sua experiência profissional nada têm a ver com a gestão e organização das empresas (a especialidade da maioria deles, para não dizer da totalidade, é apenas o direito do trabalho), e revelando grande ignorância relativamente às causas do aumento da produtividade e competitividade, consideram que o aumento da competitividade das empresas e da economia passa pela desregulamentação e destruição da função principal do direito do trabalho, ou seja, adoptam o discurso e a óptica patronal.

Para concluir isso basta analisar com atenção algumas passagens importantes do “Relatório de Progresso.” Logo no início, na pág. 12, pode-se ler o seguinte: “Sob pena de ineficácia crescente, os sistemas de regulação dos mercados de trabalho carecem, pois, de adaptação para poderem responder adequadamente ... às exigências da competitividade a que as empresas estão sujeitas” . E logo a seguir acrescentam: o “processo de criação e destruição de emprego”, que sustenta o crescimento do emprego, constitui “um processo de mudança económica que é indispensável para o progresso sustentável da sociedade e da economia portuguesas” E na pág. 13 afirmam: “salários mais altos e mais emprego é conseguido, na sua maior parte, pela substituição de empresas pouco produtivas por outras mais produtivas” . E concluem: “ o objectivo central desta comissão é o de propor um conjunto de medidas de regulação do mercado de trabalho que promovam a competitividade da economia portuguesa e a coesão social do país”.

Portanto, embora terminem o discurso com a necessidade da “coesão social do país” para mitigar o seu verdadeiro objectivo central – subordinar o direito do trabalho à produtividade e competitividade das empresas - é todo um discurso economicista e patronal que vai enquadrar e dominar o trabalho da comissão e das suas propostas, como se conclui rapidamente da análise do documento apresentado.

A INDIVIDUALIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO ACOMPANHADA PELA ELIMINAÇÃO DE CONDIÇÕES MINIMAS ESTABELECIDAS POR LEI

Para atingir os objectivos enunciados anteriormente, a comissão decidiu, é ela própria que confessa, “consagrar na lei um núcleo duro de regras, inegociável e irredutível, abrindo espaço, no resto, para a negociação colectiva e, em certos pontos individual” (pág. 17). Portanto parece claro que a comissão defende um alargamento das situações em que, por negociação colectiva e, também por negociação

individual, ou seja, por C.I.T., possam ser estabelecidas condições de trabalho ainda mais desfavoráveis para o trabalhador do que aquelas que já são permitidas pelo Código do Trabalho (recordem-se os atº 314, 315 e 316 do Código que permitem alargar, por contrato individual de trabalho, a mobilidade funcional e geográfica, tornando-os ainda mais gravosos para o trabalhador do que o disposto na lei).

Começamos pelo “princípio do tratamento mais favorável” que é uma questão central a nível quer do contrato individual quer da contratação colectiva. Assim, em relação a este princípio a comissão defende que apenas seja feito o seguinte: (1) Substituído o título “princípio do tratamento mais favorável” por “relações entre normas de diferentes fontes”; (2) Que se diferenciem os instrumentos de regulamentação colectiva negociais dos Regulamentos de extensão; (3) Que seja repensada a manutenção da permissão que o artº 531 do Código confere à contratação colectiva para impor soluções inderrogáveis aos contratos de trabalho, ou seja, a eliminação da disposição legal que estabelece que os CCT só podem ser afastados por contratos individuais de trabalho, se estes estabelecerem condições mais favoráveis ou se a lei estabelecer que o podem; (4) Eliminação dos Regulamentos de Condições Mínimas.

É todo um propósito de individualização e de eliminação de condições mínimas que defendem o trabalhador contra a chantagem e o arbítrio patronal que está claramente subjacente em todas estas propostas defendidas pela comissão. E como se irá mostrar a comissão materializa esse propósito a nível de muitos outros pontos concretos.

A CRIAÇÃO DE NOVAS FORMAS DE CONTRATOS ESPECIAIS E A EXPERIÊNCIA DOS TRABALHADORES RODOVIÁRIOS EM RELAÇÃO ÀS “INTERMITÊNCIAS”

Na pág. 28 do “Relatório” a comissão defende “a possibilidade de vir a propor a criação de novas formas de contratos especiais, como sejam , o contrato de trabalho intermitente e o contrato de trabalho repartido”, que ainda não existem em vigor em Portugal. Para se compreender as consequências deste tipo de contrato para os trabalhadores vamos citar a forma como estes tipos de contrato são tratados na Proposta de Lei sobre o Estatuto do Artista e num Acórdão do Tribunal de Justiça Europeu.

Em relação ao contrato de trabalho intermitente, a proposta de lei apresentada pelo governo sobre o Estatuto do Artista estabelece o seguinte: “(1) No contrato de trabalho intermitente, os tempo de trabalho efectivo correspondem à duração e preparação dos espectáculos públicos, e os tempos de não trabalho correspondem aos períodos intercorrentes; (2) Durante o período de não trabalho, o trabalhador mantém a disponibilidade para iniciar a sua prestação de trabalho, desde que seja convocado pelo empregador”; (3) Nos períodos intercorrentes o trabalhador tem apenas direito a uma compensação não inferior a 30% da retribuição normal correspondente ao último período de trabalho efectivo”. E como é evidente não tem direito ao subsidio de desemprego que é cerca de duas vezes superior àquela compensação.

Em relação ao contrato de trabalho partilhado o Acórdão do Tribunal de Justiça Europeu de 17 de Junho de 1998 diz o seguinte: “ O regime de trabalho partilhado foi introduzido na Irlanda, em 1984, por uma decisão governamental, essencialmente como medida para a criação de empregos. Esse regime previa um compromisso segundo o qual dois trabalhadores partilhavam, em condições de igualdade, um posto de trabalho a tempo inteiro, a fim de que os benefícios do sistema beneficiassem de forma igual cada uma das pessoas, permanecendo idêntico o custo do posto de trabalho para o empregador. O pessoal que optasse pelo regime de trabalho partilhado devia comprometer-se por escrito a não exercer outra actividade profissional”.

Em relação ao contrato de trabalho intermitente, a comissão defende na pág. 31 do seu relatório “que se venha a incorporar na lei o conceito de período inactivo do tempo de permanência no local de trabalho, tendencialmente adquirido no âmbito do processo de revisão da Directiva 2003/88/CE” (pág. 31), ou seja, a consagração na lei que o “período inactivo do tempo de permanência como sendo o período em que o trabalhador tem de estar presente no local de trabalho, mas não é chamado pela respectiva entidade patronal a exercer as suas actividades e as suas funções, e que não é considerado como tempo de trabalho”; portanto não é remunerado. E isto apesar de ser apenas uma proposta de revisão da directiva 2003/88/CE e de não ter ainda sido aprovada pela União Europeia. Pode-se dizer, para utilizar um dito popular, que a comissão “é mais papista do que o próprio papa”.

Para se poder compreender as verdadeiras consequências de uma norma desta natureza, basta recordar uma velha reivindicação dos patrões rodoviários, reivindicação essa que foi derrotada pela luta firme dos trabalhadores, que pretendiam introduzir aquilo que denominaram “intermitências” que consistia no sector de transportes, no poder da entidade patronal para interromper o horário de trabalho diário fora das chamadas horas de ponta, não contando tal período de interrupção como tempo efectivo de trabalho. Desta forma, a entidade patronal “pouparia” o pagamento de trabalho extraordinário ou o subsidio de turno quando obrigasse o trabalhador a trabalhar nas chamadas horas de ponta (entre as 7 e 9 horas da manhã e entre as 18 e 20 horas da tarde). É evidente que agora não seria apenas para os trabalhadores rodoviários abrangendo, por ex., também os do comercio, restauração, etc..

A CRIAÇÃO DE NOVAS FORMAS DE ADAPTABILIDADE

É evidente que os patrões não estão ainda satisfeitos com o regime de adaptabilidade constante dos artº 163, 164 e 165 do Código do Trabalho que permite às entidades patronais obrigarem os trabalhadores a trabalharem até 12 horas em certos dias, sem pagarem horas extraordinárias, em troca de trabalharem menos horas nos dias em que as empresas tenham actividade reduzida. E a comissão propõe satisfazer essa exigência patronal facilitando ainda mais o recurso ao regime de adaptabilidade, com o seguinte argumento: “ a comissão “mostrou-se plenamente ciente da importância que, para a boa gestão e produtividade das empresas (uma vez mais o discurso economicista e patronal) , tem uma organização racional e adaptável do tempo de trabalho” (pág. 31). E como pretende dar satisfação a essa exigência patronal? Através da “reconfiguração do regime emergente daqueles preceitos ... com vista a uma maior adaptabilidade dos horários de trabalho às necessidades concretas da gestão e das empresas”. Com esse objectivo, a comissão defende duas novas formas de adaptabilidade: a grupal e a individual. Essas duas novas formas consistiriam em introduzir uma norma de “exigibilidade de acatamento da adaptabilidade por parte dos não aderentes desde que os aderentes constituíssem uma maioria identificada” e uma outra norma que estabeleceria que a sua aplicação “ficaria condicionada a adesão de uma percentagem inferior dos trabalhadores abrangidos pela proposta “ (págs. 31 e 32). Desta forma, os trabalhadores que declarassem que não aceitam a adaptabilidade, desde que a percentagem dos que declarem que aceitam fosse superior ao mínimo estabelecido na lei, ficariam sujeitos a ela, o que não acontece actualmente de acordo com o disposto no artº 165 do Código do Trabalho que estabelece que os trabalhadores que declararem por escrito que não aceitam este regime não ficam sujeitos a ele.

UMA MAIOR DESREGULAMENTAÇÃO DO TEMPO DE TRABALHO

No campo da regulamentação do tempo de trabalho, a comissão afirma no seu relatório que “considera indesejável, porque tecnicamente inviável, que a lei continue a aspirar à regulamentação do tempo de trabalho” (pág. 29). Por isso, defende “que, em matéria de tempo de trabalho, a lei deve conter e limitar ao enunciado de alguns princípios gerais” . E esses princípios são nomeadamente os seguintes: “(a) Definição dos limites dos períodos normais de trabalho, semanal e anual, mas não diário; (b) Definição dos limites médios do trabalho efectivo, normal e suplementar” (pág. 30).

Com idêntico propósito a comissão admite “ a extensão do regime prolongado do trabalho aos fins de semana”, e que “a lei pudesse prever expressamente os chamados horários concentrados (dois ou três dias de trabalho prolongado, seguidos de dois ou três dias de descanso, respectivamente)” (pág. 32). A comissão defende também na pág. 32 do seu relatório “a supressão do artº 168 do Código do Trabalho” que estabelece que a redução dos limites máximos do tempo de trabalho, sem diminuição da retribuição possa ser estabelecida por IRCT. Igualmente defende que o intervalo mínimo de descanso diário de uma hora constante do artº 174 seja reduzido para apenas 30 minutos, assim como a eliminação do nº. 1 e 2 do artº 180 que define o que se entende por trabalho a tempo parcial (igual ou inferior a 75% do tempo completo), bem como “ o alargamento dos limites do trabalho suplementar” com “ um regime de descanso compensador do trabalho suplementar realizado, com prejuízo da sua remuneração reforçada hoje estabelecida na lei e na contratação colectiva” (pág. 33).

A REDUÇÃO MESMO DA REMUNERAÇÃO NOMINAL

Na pág. 34 do relatório, no ponto denominado “reduzibilidade da retribuição” a comissão defende que “poderá ser acordado entre o trabalhador e o empregador a redução da retribuição com fundamentos objectivos definidos pela lei e sujeitos ao controlo da Inspeção do Trabalho”, portanto na linha da individualização da relação de trabalho e da eliminação de níveis mínimos de salários abaixo dos quais a empresa está impedida por lei de impor ao trabalhador. Desta forma, a comissão vem dar satisfação a uma reivindicação claramente patronal na linha também do defendido pelo Banco de Portugal no seu relatório de 2006, que critica a “rigidez dos salários nominais em Portugal” que, segundo ele, está a dificultar a adaptação das empresas no momento actual, dando assim voz a esta exigência patronal mas perdendo totalmente a sua credibilidade técnica e de independência.

Mas não é apenas através de uma disposição desta natureza que a comissão pretende possibilitar a redução das remunerações nominais, e não apenas reais. Assim, na pág. 33 do seu relatório, como já foi referido, em relação ao trabalho extraordinário a comissão defende a “substituição da remuneração reforçada hoje estabelecida na lei por um regime de descanso integralmente compensador do trabalho suplementar realizado”, devendo a lei viabilizar o chamado “banco de horas”; e na pág. 34 defende que “o montante do subsidio de férias seja igual à retribuição base correspondente à duração mínima legal de férias”, quando o próprio Código do Trabalho estabelece, no nº 2 do artº 255, que o trabalhador “tem direito a um subsidio de férias cujo montante compreende a retribuição base e as demais prestações retributivas que sejam contrapartidas do modo específico da execução do trabalho” como é, por ex., o subsidio de turno.

ALTERAÇÕES GRAVES NO REGIME DA CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Mas é no campo da cessação do contrato de trabalho (despedimentos) que as alterações defendidas pela comissão são mais graves. A comissão considera no seu relatório que “os modelos processuais do despedimento individual se têm revelado excessivamente pesados, existindo nesse domínio alguma margem da actuação do legislador para introduzir uma considerável simplificação da carga processual (pág. 36). Por isso defende que seja diferenciada “as consequências da ilicitude do despedimento ... distinguindo os vícios procedimentais dos materiais, em que os primeiros não conduzam à invalidade do despedimento, excepto se não existir audiência prévia do trabalhador” (pág. 37). Como é sabido, tem sido com base na incorrecção dos procedimentos que os tribunais têm anulado muitos despedimentos mandando reintegrar os trabalhadores despedidos.

Mas é em relação ao despedimento por inadaptação que o defendido pela comissão assume aspectos extremamente graves. Neste campo, a comissão afirma que esta “modalidade de despedimento não tem aplicação prática e que há conveniência em aligeirar e clarificar alguns requisitos”. E com esse objectivo defende “o alargamento da alínea a) do nº 1 do artº 407 do Código do Trabalho que faz depender o despedimento por inadaptação da prévia introdução de modificações do posto de trabalho” (pág. 40) certamente com o objectivo de estabelecer que não são necessárias aquelas alterações, que actualmente são exigidas por lei, para a entidade patronal poder despedir o trabalhador por inadaptação ou por ser inepto para o posto em que estava e assim poder despedi-lo com “justa causa”, ultrapassando desta forma a proibição constitucional de despedimento sem justa causa. Esta proposta é muito semelhante, pelo menos nos seus resultados práticos, à defendida pelo governo para a Administração Pública de que bastariam dois anos de avaliações negativas da entidade patronal para ser levantado um processo disciplinar ao trabalhador e o seu conseqüente despedimento.

E esse propósito é reforçado pelo facto da comissão defender “que o acento tónico deve ser colocado na impossibilidade de manutenção da relação de trabalho que teria origem na inadaptação ou mesmo na ineptidão do trabalhador” e também “a possibilidade de alargar a inadaptação aos casos em que esta seja antecedida de alterações na estrutura funcional do posto de trabalho, mesmo que tal não decorra de modificações tecnológicas ou dos equipamentos” (pág. 41), portanto situações que a entidade patronal poderia fácil e sem custos criar.

Com idêntico propósito a comissão defende a eliminação da alínea a) do nº2 do artº 407 do Código do Trabalho, que relativamente aos trabalhadores que ocupem cargos complexidade técnica e de direcção, dispõe que eles só podem ser despedidos por inadaptação se se verificar “ a introdução de novos processos de fabrico, de novas tecnologias ou equipamentos baseados em diferente ou mais complexa tecnologia implique modificação nas funções relativas ao posto de trabalho”. Portanto, sem isso mesmo a comissão defende que o despedimento deverá passar a ser possível.

É evidente que se estas propostas da comissão vingarem os despedimentos individuais ficarão grandemente facilitados, podendo-se mesmo falar da liberalização dos despedimentos individuais sem justa causa. Revelador das características das propostas patronais da comissão, é o facto de que Bagão Feliz, um homem do CDS, em entrevista dada ao Diário Económico de 27.7.2007 se insurja contra tal liberalização dos despedimentos tendo afirmado o seguinte: “ Voltando ao despedimento por incompetência, receio que tal seja aplicado de uma maneira bastante desequilibrada, dificilmente comprovável, aproximando-se do despedimento sem justa causa”. E acrescenta ainda: “ O que é ser incompetente para além do que já está legalmente previsto? Como se afere isto?”.

A CADUCIDADE AUTOMÁTICA DAS CONVENÇÕES COLECTIVAS QUE AS ENTIDADES PATRONAIS CONSIDERAM COM “SOBREVIGÊNCIA ETERNA”

As entidades patronais ainda não estão satisfeitas com o regime de caducidade automática das convenções colectivas de trabalho que consta do Código do Trabalho. Exigem ainda mais. E uma das suas exigências é que lei imponha a caducidade dos CCT a que chamam com “sobrevigência eterna”. E o que é a “sobrevigência eterna” para os patrões? É uma clausula que existe em muitos CCT, sendo em muitos deles introduzida mesmo após a publicação do Código do Trabalho, que dispõe que “ a convenção colectiva se mantém em vigor enquanto não for substituída”. E a comissão vem dar satisfação, por “antecipação”, àquela exigência patronal. Assim, na pág. 50, ponto 7.3, a comissão defende que “no caso da convenção afastar o principio da caducidade, poder-se-ia admitir, que esse regime de convenção vigorasse durante um prazo longo – por ex. 10 anos – após o qual ficaria sujeita ao regime geral de caducidade”. Os comentários são desnecessário de tal forma são claros os interesses de classe que defende a comissão.

A REDUÇÃO DOS DIREITOS SINDICAIS DOS TRABALHADORES

A comissão considera que, nesta área, “a sobreposição de estruturas representativas dos trabalhadores com idêntica legitimidade representativa não tem vantagem do ponto de vista da protecção e da participação dos trabalhadores e implica encargos acrescidos para as empresas” (pág. 43). Mais uma vez a argumentação economicista e patronal. E por isso a comissão defende o seguinte: (a) Acabar com os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, o que revela ou a sua opção

de classe ou então uma grande ignorância sobre a situação da segurança e saúde laboral em Portugal, e transferir as suas competências para as comissões de trabalhadores (pág. 44); (b) Para além do limite por empresa que já existe actualmente relativamente ao número de dirigentes com direito a crédito de horas e faltas justificadas a comissão defende que “seja estabelecido um critério baseado na representatividade que limite o número (global) de dirigentes sindicais beneficiários de crédito de horas e de faltas justificadas” à semelhança da proposta de lei do governo relativa a esta matéria para função pública, porque na situação actual, afirma a comissão, “ o número de titulares de crédito pode ser excessivamente elevado onerando a economia” (pág. 44); (c) Em relação ao direito da comissão de trabalhadores e ao da comissão sindical de convocar reuniões dentro do horário de trabalho, no máximo 15 horas por ano cada uma delas, o que dá 30 horas por ano, a comissão defende “ que deveria existir um único direito para realizar reuniões gerais de trabalhadores no local de trabalho e durante o horário de trabalho com a duração máxima de 20 horas por ano, reunião essas que podiam ser convocadas pela comissão de trabalhadores, pela comissão intersindical ou por 20% dos trabalhadores, passando a haver mais 10 horas por anos para reuniões de trabalhadores sindicalizados mediante convocatória da comissão intersindical” (pág. 46); a comissão defende a contratação colectiva a nível das empresas através da concessão de poderes de representação aos delegados sindicais” (pág. 47); etc.; etc..

Eugénio Rosa
Economista
edr@mail.telepac.pt
28.7.2007

Se estiver interessado em obter o texto integral do “Relatório de Progresso” da Comissão do Livro Branco das Relações Laborais, que tem 55 páginas, faça o seguinte::

- 1-Introduza no motor de busca GOOGLE, a seguinte frase sem aspas, : **Relatório de Progresso da Comissão do Livro Branco das Relações Laborais**
- 2- Depois escolha a opção : **Páginas de Portugal**
- 3- E faça : **ENTER**
- 4- Na 1ª página da Internet que aparecer seleccione o titulo : **(PDF) Comissão do Livro Branco das Relações Laborais** e faça depois **ENTER** o que lhe dá acesso directo ao Relatório de Progresso da Comissão do Livro Branco das Relações Laborais, podendo fazer depois o “download”.

Se no entanto não conseguir, e se tiver interessado em obtê-lo assim como o documento integral da “Posição comum das Confederações Patronais” (17 páginas) , pode solicitar para o nosso endereço que os enviaremos por “e.mail”