



REVISÃO DA LEGISLAÇÃO DO TRABALHO E EMPREGO, PUBLICADA NA SEPARATA Nº 1
DO BOLETIM DO TRABALHO E EMPREGO, DE 11 DE JUNHO DE 1979.

P A R E C E R



1. - CONSIDERAÇÕES GERAIS

A responsabilidade que a U.G.T. detem na área social e o facto de al pretender figurar com fidelidade aos princípios democráticos na def_esa dos direitos dos trabalhadores motiva, desde logo, uma profunda preocupação pela forma e pelo método adoptados pelo Governo na revisão de alguns diplomas do trabalho.

Essa preocupação advem da circunstância de se constatar que a revisão agora operada pouco significará na qualificação do panorama existente no domínio da legislação laboral em vigor.

Pode dizer-se, com efeito, que o pretendido e por nós reivindicado estabelecimento de uma nova ética da legislação social do trabalho não foi minimamente alcançado, verificando-se até uma regressão no equilíbrio normativo que assegura a relação de trabalho, normente nos aspectos da segurança do emprego.

Permanece a miscelânea de sistemas e experiências, demonstrada pela convivência simultânea de diplomas e preceitos provenientes do corporativismo a par com os surgidos no após 25 de Abril, onde, para além de contradições decorrentes das influências que caracterizaram o período pré-constitucional, continua a ser notória a ausência de uma filosofia social, que informe um sistema de leis moderno e coerente, definidor de um quadro de relações estáveis e progressivas com garantia da aplicação efectiva e oportuna dos direitos e susceptível de colocar o País ao lado dos seus futuros parceiros da Europa.



A ausência de um conjunto de outras leis, que gostaríamos de ver projectado na conjuntura de desemprego que se adensa, bem como as relativas à protecção e segurança no trabalho, à formação profissional e aos tribunais de trabalho, é um facto tanto mais notório quanto é precisamente aí que se têm feito sentir as maiores carências.

Além disso, o conjunto dos projectos em apreço é revelador de uma intenção legislativa clara: instituir, por um lado, um aparelho de controlo para as relações colectivas de trabalho e, por outro, liberalizar o conceito de justa causa para despedimento. Quer num caso, quer noutro, como referiremos na apreciação na especialidade, atenta-se contra direitos essenciais dos trabalhadores, tutelados pela Constituição, respectivamente, o direito de negociação colectiva e o direito de não haver despedimentos sem justa causa.

Aliás tal intenção está subjacente no relatório apresentado pelo perito da Repartição Internacional do Trabalho, da O.I.T. (pags. 5 a 8 da Separata), todo ele revelador da problemática suscitada em torno da legitimidade social de certas soluções técnicas no domínio das relações colectivas de trabalho e da cessação do contrato do trabalho.

Não será, por isso, excessivo dizer-se que os doze projectos analisados, com excepção do que respeita à não discriminação entre homens e mulheres no mundo do trabalho, não representam inovações ou progressos sociais, antes consubstanciam um conjunto de soluções de política conservadora.

No essencial, este pacote legislativo visa conter a iniciativa sindical no campo da contratação colectiva e acolher o arbitrio patronal para os despedimentos.

Aliás é manifesta a receptividade que os projectos transmitem sobre as posições que, de há muito, vêm sendo reclamadas pela CIP e pela CCP.

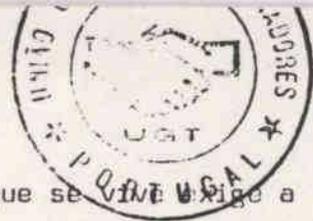
Só por isso também se compreenderá que o Governo, estando já demissionário, dê publicação a este pacote de leis, mantendo a intenção de as aprovar em plena crise e na véspera de sair.

Confirma-se, assim, a justeza das críticas que, em tempo oportuno, a U.G.T. tem tecido ao IV Governo Constitucional, dada a sua política conservadora, de pactuação com os interesses economico-sociais do patronato.

Por isso, a U.G.T., sem prejuízo de reconhecer a necessidade de revisão da legislação laboral e de apontar algumas normas dignas de aplauso nos diplomas em questão, não pode aceitar o circunstancionalismo manifesto

Fundação Cuidar o Futuro





na apresentação destes. A crise política e social que se segue exige a modificação da política prosseguida pelo IV Governo, pelo que a filosofia subjacente aos projectos terá, necessariamente, de ser diferente. A U.G.T. reivindica uma revisão de sistema, não circunstancial ou de conjuntura, através de uma linha social e progressiva, assente em alguns grandes princípios orientadores:

- Eliminação das normas de regime corporativo ainda vigentes;
- Consagração dos direitos das organizações sindicais contemplados na Constituição e nas Convenções e Recomendações da O.I.T. e liberdade do seu exercício;
- Protecção da segurança do emprego;
- Adequação do aparelho administrativo do trabalho às exigências sociais das relações colectivas num Estado democrático;
- Modificação radical do processo de trabalho e da orgânica dos tribunais de trabalho, por forma a tornar efectiva e temporária a justiça aplicada;
- Implementação de condições sociais básicas inerentes à prestação de trabalho, sejam respeitantes ao estatuto profissional, sejam ligadas ao próprio modo da prestação;
- Política de emprego, visando a eliminação do desemprego, a formação profissional e assegurando a ligação entre a escola e o local de trabalho.

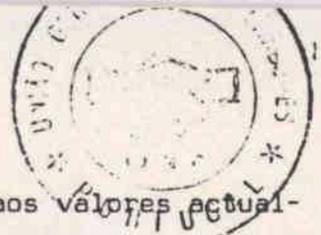
2. - APRECIACÃO NA ESPECIALIDADE

2.1. - Salários mínimos garantidos

Sendo o estabelecimento e actualização anual do salário mínimo nacional uma incumbência constitucional do Estado, o projecto peca por algumas razões de fundo e, nomeadamente, está ainda longe de reflectir os critérios adequados de que aquele deve resultar, seja tendo em conta as necessidades dos trabalhadores, seja considerando o aumento do custo de vida.

Os valores fixados (Esc.: 4.200\$00 para o trabalho doméstico, Esc.: 5.500\$00 para o trabalho rural e Esc.: 6.800\$00 para a generalidade da actividade económica) não merecem, por isso, a concordância da U.G.T..





É de realçar que o invocado aumento de 19,3% em relação aos valores actualmente em vigor é inferior à taxa de inflacção verificada no período já decorrido do ano em curso e à previsão da sua evolução até final (entre 25% e 30%), o que, longe de significar um ajustamento do poder de compra, se traduz ainda no acentuar da sua degradação.

Dois factos advindos do próprio Governo realçam este juízo: por um lado, a intenção legislativa de outro diploma do presente pacote em admitir a actualização da massa salarial da contratação colectiva até 20% e, por outro, a recente publicação da PRT de âmbito nacional para os trabalhadores dos sectores da agricultura, pecuária e silvicultura, onde se fixa, como salário mínimo para os indiferenciados, o de Esc.: 6.000\$00.

Estes dois exemplos, além de denotarem alguns aspectos da incoerência do Governo na definição de uma política de rendimentos, merece uma reprovação liminar quando faz recair sobre os trabalhadores mais desfavorecidos as maiores incidências da perda do poder de compra.

Uma crítica que, além do mais, se sobrepõe aos argumentos atrás aduzidos é a que se refere à falta absoluta de garantias quanto a uma política de preços. Esta situação, sentida no dia a dia pelo descontrolado aumento dos preços, deverá constituir para o Governo uma tarefa prioritária.

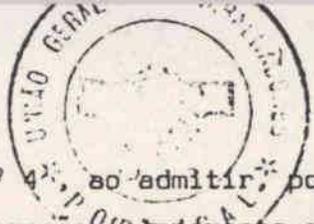
Fundação Cuidar o Futuro

A degradação do poder de compra (recolocado actualmente aos níveis de 1971/73) resultante, em grande parte, da inflacção que, desde 1974/75 se faz sentir, ilustra bem que uma política de estabilização económica, que se predenda obter quase exclusivamente na base de medidas anti-inflacionistas, só é conseguida à custa do sacrifício das classes trabalhadoras.

Outro aspecto do projecto a merecer reparo é o que estabelece, no Artº 2, remuneração inferior aos valores mínimos instituídos, ou seja, 50% e 75%, respectivamente, para os trabalhadores com idade inferior a 18 anos e com idades entre os 18 e os 20 anos. Uma tal distinção, além de violadora do princípio de que a trabalho igual deve corresponder remuneração igual, é mais um factor negativo a pesar nas imensas dificuldades económicas que hoje se colocam aos jovens trabalhadores.

O salário mínimo, que, em regra, deve constituir um valor absoluto não pode, por isso, ser objecto de excepções. A haver excepções em relação a valores salariais estipulados, elas devem assentar em critérios de experiência ou qualificação profissional ou de compensação económica e social ou que, de algum modo, traduzam uma diferenciação de base profissional ou económica com fundamento justo.





Aponte-se, por último, o risco que representa o Artº 5º, nº 4º, ao admitir, por compensação com outros valores que podem integrar a remuneração (v. arrojamento e alimentação), que o valor da prestação pecuniária seja metade dos mínimos fixados. Sabido que o critério de cálculo daqueles valores é muito variável e que o tipo de relações de trabalho a que se aplica é daqueles em que o trabalhador está mais dependente economicamente, fácil será convir em que, na prática, os salários venham a ser efectivamente inferiores aos permitidos por lei.



2.2 - Regime das relações colectivas de trabalho

Pode dizer-se que a trilogia de projectos apresentada configura um quadro que, em relação ao regime em vigor, diminui a liberdade sindical de negociação colectiva, burocratiza o processo das negociações e retrocede quando a direitos existentes.

2.2.1. - Projecto A

Ao excluir-se, pura e simplesmente, do regime da contratação colectiva o ~~Esta do~~ as Autarquias Locais, os Serviços Municipalizados e as Instituições de Previdência (Artº. 2º), sem definir ou preconizar nenhuma forma sucedânea, está-se a coartar aos sindicatos da Função Pública e da Previdência o direito de intervir na elaboração das condições de trabalho dos trabalhadores que representa e, ao mesmo tempo, a deixar exclusivamente ao arbitrio do Governo a imposição de tais condições.

Do mesmo passo, ao condicionar, no Artº 6º, nº 3, as Empresas Públicas a certas formas de processo, criam-se condições para o acentuar das diferenças em relação ao sector privado, com as desvantagens que daí advêm, não só no plano económico, como no plano das regalias sociais dos trabalhadores.

Não desconhece a U.G.T. que o Sector Público implica uma diferente perspectiva sindical no estabelecimento das relações de trabalho, atentas as razões do interesse colectivo, entre outras, mas o que não pode aceitar é que tal se imponha sem que os Sindicatos representativos se possam pronunciar, discutir e assumir responsabilidades na negociação.

Tem sido, aliás, este o sentido da evolução nos países da CEE, tendo inclusivamente esta matéria integrado parte da ordem de trabalhos na Conferência da O.I.T. em 1978, aí se preconizando os direitos sindicais à participação.



Inaceitável é o Artº 13, nº 2, por retroceder para dois anos o prazo de vigência obrigatório das convenções colectivas. Significaria a sua imposição que os trabalhadores veriam ainda agravadas as suas condições económicas, pela impossibilidade de ajustar anualmente o poder de compra à inflação. E significaria também a prevalência dos interesses económicos do patronato, sem que daí resultasse vantagem económica para o País, dado que a perda de poder de compra, já de si precário, poderia atingir níveis críticos que comprometeriam o escoamento da produção interna.

É também no plano dos pressupostos económicos que subsiste uma carência notória. Ao apontar-se, no Artº 4, para o estabelecimento das condições de trabalho por ramos de actividade, nada mais transparece onde se prevejam critérios para a sua demarcação. Será, assim, impossível ou muito difícil caracterizar cada sector, referenciar a sua identidade e a sua diversidade, por forma a pesquisarem-se as suas potencialidades genéricas ou as suas especificidades, bem como as relações existentes com outros sectores que permitam, por seu turno, aferir condições económicas e sociais inter-profissionais e inter-sectoriais.

Uma tal lacuna impossibilita uma política de recuperação de desajustamentos sociais e permite a continuação da exploração das actividades e profissões mais desprotegidas.

Fundação Cuidar o Futuro

Quanto às formas de processo, pese embora a intenção manifestada de eliminar a intervenção administrativa do Governo, tal intervenção mantém-se enquanto a mediação e a arbitragem são burocratizadas, como melhor se dirá a propósito do SNMA e como resulta, por exemplo, do disposto nos Artºs. 40, nº 3, 45, nº 3 e 51, nº 3.

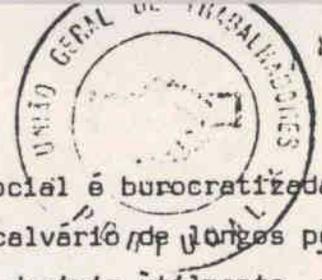
A conciliação, a mediação e a arbitragem que deveriam constituir processos expeditos, assentes no princípio da iniciativa e da boa fé negocial, não poderão continuar a servir de escape ou de câmaras de adiamento das soluções que deveriam ser obtidas em negociação directa, o que acontece com a iniquidade patronal e a avalização do Governo.

De nada vale escamotear o sistema, se a prática não se alterar !

Ou seja, o sistema proposto vai empurrar os conflitos colectivos para soluções em que a capacidade de intervenção sindical fica largamente diminuída e subordinada a critérios e decisões de terceiros.

Pode, com efeito, chamar-se arbitragem e decisão arbitral a um processo mediante o qual se faz a nomeação de uma pessoa, que preside e decide o conflito, e onde os Sindicatos apenas desempenham um papel de acessor ?





Por outro lado, cada uma das fases do processo negocial é burocratizada de tal forma que poderão tornar-se estações de um calvário de longos períodos de tempo até se obter o resultado final ou derimir útilmente o conflito.

Também ainda não foi aqui, neste projecto, que se solucionou a questão do cumprimento das convenções colectivas de trabalho.

Nos Artºs. 32º a 38º esquematiza-se a forma de solução dos conflitos sobre a aplicação das convenções, tendo por base comissões paritárias mas ficando-se ainda muito longe das soluções adoptadas na Europa, para casos iguais, de acordo com o princípio do tripartidismo.

Na prática um tal sistema é inoperante, pela exigência de que o resultado das votações nas comissões paritárias seja tomado por três quartos dos votos ou pela unanimidade, colocando, deste modo, o efeito útil das decisões nas mãos do patronato.



2.2.2. - Projecto B

De salientar, como atrás já se mencionou, que este projecto, ao impôr a via de regulamentação administrativa para as Instituições de Previdência e para as pessoas colectivas de direito privado e utilidade pública, está a estabelecer uma excepção inadmissível à liberdade de negociação colectiva e a instituir uma tutela sem justificação económica e social.

2.2.3. - Projecto C

Reconhecendo-se, embora, válidas as razões para a criação de condições que viabilizem a efectivação da negociação colectiva, a instituição, nos termos propostos, de um SNMA é algo de sofisticado, configurando um aparelho de intervenção discricionária e delimitadora de toda a concertação livre com base na responsabilização das partes negociadoras.

Com efeito, o SNMA pretende ser um serviço público para dirimir os conflitos sociais mas tem todos os ingredientes para não cumprir as suas competências, já que:

- a) a sua organização é alheia à participação dos parceiros sociais ou de qualquer outra força política ou social;
- b) é constituído por um escol elitista, que se pretende politicamente aséptico;



- c) a sua desligação administrativa do Ministério do Trabalho não tem justificação;
- d) a sua dependência económica do orçamento da Presidência da República é, institucionalmente, impertinente;
- e) Da sua presidência por magistrado recrutado de entre os mais idosos e com categoria e regalias idênticas à de Ministro, o menos que se pode dizer é que é tendencialmente prepotente.

O descomprometimento do SNMA das habituais áreas de resolução de conflitos de trabalho — o Ministério do Trabalho e os Ministérios de Tutela — e a sua pretença "despolitização" são sintomas claros do projecto de condicionar a iniciativa sindical a propósito de um dos mais importantes direitos, o da negociação colectiva.

A U.G.T. recusa firmemente um tal Serviço, porque ele pretende ser o espartilho ao exercício do direito de negociação colectiva e porque visa a desactivação política dos Sindicatos numa área cuja capacidade reivindicativa tem por base, precisamente, a possibilidade de mobilização das classes trabalhadoras.

Exemplo do que afirmamos são os amplos poderes cometidos ao SNMA e ao seu Presidente (Artºs. 15º e 16º), bem como a forma de selecção elitista dos seus quadros (Artº 19º, nºs 3 e 4).

Fundação Cuidar o Futuro



2.3. - Cessação do contrato de trabalho

Todo o projecto foi concebido e delineado para escamotear a sua verdadeira intenção: a liberalização dos despedimentos.

Por detrás de um articulado e de uma sistematização normativa que, objectivamente, parecem apontar para a institucionalização das garantias processuais nos despedimentos, o real conteúdo do projecto é a reposição de um sistema liberal, cujo limite é apenas o arbitrio patronal, único senhor e juiz para decidir sobre "circunstâncias ligadas à pessoa do trabalhador ou à empresa que tornem decisivamente contrária aos interesses desta a manutenção da relação de trabalho".

O projecto é, na prática, o repositório do pensamento patronal, veiculando todas as sugestões a esse respeito divulgadas pela CIP e pela CCP.

O exemplo do que se afirma encontra-se na denúncia por justa causa (Artºs. 25 e 28º), que, pela desnecessidade de organização de processo e pela amplitude



dos factos integradores do conceito, se tornariam na única prática a seguir, substituindo o processo de rescisão por justa causa.

Outros casos elucidativos do arbitrio patronal resultante do projecto são, por exemplo, o que permite, apesar da nulidade do processo disciplinar, renová-lo pelos mesmos factos, possibilitando, até à prescrição, que se repitam tantos quantos os necessários à perfeição processual do despedimento (Artº 17º), ocorrendo algo semelhante no caso de suspensão da decisão ou reintegração do trabalhador (Artº 22º, nº 2) ou no de acção de anulação (Artº 23º, nº 4).

Instaura-se, assim, um verdadeiro processo persecutório e de repetição arbitrária na acção disciplinar, o que, se atentarmos no prazo de prescrição de um ano instituído (Artº 13º, nº 2), coloca o trabalhador, durante esse período, em permanente insegurança.

De frisar ainda um outro exemplo de possível prepotência patronal como é o do Artº 31º, nº 3, onde se prevê expressamente a substituição dos prazos de pré-aviso pela liquidação das retribuições correspondentes.

Mais uma vez se permite que as pressões económicas se sobreponham à segurança de emprego :

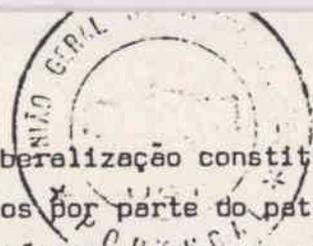
Mas como se tal não bastasse, a imposição de algumas normas que o projecto quer fazer prevalecer é, de todo em todo, inaceitável e violador de alguns direitos essenciais. Assim é que (Artº 5º, nº 3) se deixa ao critério patronal a caducidade do contrato na idade legal de reforma, sendo isso uma violação da liberdade de trabalho e dos direitos da terceira idade. E assim também é que (Artº 51, nº 2) se quer fazer impôr a lei com revogação expressa de regimes mais favoráveis constantes das convenções colectivas, o que é uma inadmissível ingerência legal e uma limitação mais ao exercício do direito de negociação colectiva.



No essencial o projecto invalida a já pouca segurança que a legislação vigente oferece sobre a justa causa de despedimento, distorcendo este conceito e colocando-o ao arbitrio do empresário.

Aliás, o preâmbulo é bem elucidativo quando revela a intenção de "desbloquear" os despedimentos pelos célebres motivos atendíveis do Decreto-Lei nº 372-A/75 de 16 de Julho, do V Governo Gonçalves, se bem que, nessa altura, as razões da "liberalização" também fossem notoriamente conhecidas e, por isso mesmo, o diploma, mercê do repúdio dos trabalhadores, tenha sido revogado, nessa parte.

O mesmo repúdio temos de manifestar agora, pois a U.G.T. e os Sindicatos



democráticos não podem consentir que uma tal liberalização constitua veículo para métodos selectivos nos despedimentos por parte do patronato, seja com base em razões políticas ou ideológicas, seja por causa do exercício da actividade sindical.

Deverá, finalmente, salientar-se que, apesar de todo o rendilhado processual previsto no projecto, não há qualquer indicação de alteração ao sistema judicial e, por isso, continua a não existir qualquer garantia de que os tribunais de trabalho tomem decisões em tempo oportuno ou melhorem os seus serviços.

2.4. - Não discriminação entre homens e mulheres

É este o único projecto com intenção social marcante, que merece ser acolhido na ordem juridico-laboral portuguesa, como consagração dos princípios constitucionais e dos princípios e normas que se contêm, nomeadamente, na Declaração Universal dos Direitos do Homem, na Carta Social Europeia e em algumas Convenções e Recomendações da O.I.T..

Ao preconizar a igualdade de tratamento segundo uma via de transição, e prazo que varia até 4 anos, está a generalizar-se sem se atender a que há sectores onde é possível e desejável a sua aplicação imediata, como é o caso dos sectores de serviços, da função pública e das indústrias básicas e transformadora.

Um reparo a fazer quanto ao órgão instituído para promover a aplicação dos princípios — a Comissão para a Igualdade no Trabalho e Emprego — diz respeito à exclusão das organizações de classe, seja na escolha dos seus membros, seja até na participação, já que aquele órgão deriva do critério exclusivamente governamental.

Por outro lado, aquele órgão deveria apenas realizar funções de estudo e divulgação, apontando-se, por isso, como negativo, o facto de o projecto prever a sua ingerência nos locais de trabalho (Artº 14º), quando tal papel deveria caber, em absoluto, à Inspeção de Trabalho, se bem que no âmbito de uma colaboração especializada.





2.5. - Contratos a prazo

O estabelecimento, por via legal, de relações de trabalho de natureza precária, em conjuntura de desemprego, tem necessariamente de ser preterido pela U.G.T..

Por isso se tem de tomar este projecto como diploma de conjuntura que, por isso mesmo, deve ser rodeado das necessárias cautelas na sua aplicação, de molde a evitar que o recurso aos contratos a prazo constitua uma fraude à lei e um expediente para dispôr de condições abusivas no mercado de trabalho.

O projecto deve, em consequencia, estabelecer um limite temporal para a sua revisão e fixar normas para a transformação gradual dos contratos a prazo em contratos sem prazo.

Inaceitável afigura-se o preceito do Artº 3º, nº 4, ao admitir a subsistência, durante 5 anos, de contratos a prazo para quadros com funções de direcção.

Por razões já invocadas noutro local é também de rejeitar o Artº 9º por, mais uma vez, vir estabelecer limites ao direito de negociação colectiva, o que, traduz ainda e de novo uma concessão a anteriores solicitações do patronato.

Fundação Cuidar o Futuro



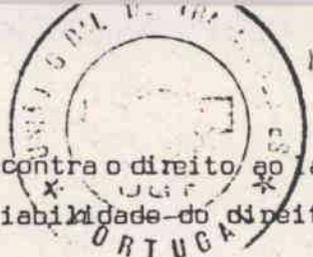
2.6. - Férias, Feriados e Faltas

Os projectos A e B são essencialmente iguais, diferindo apenas na forma de operar a revisão do regime que se contem no Decreto-Lei nº 874/76, de 28 de Dezembro.

As inovações, sendo embora relativas, traduzem, no essencial, a perda para os trabalhadores de situações económicas e sociais tuteladas pelo regime em vigor.

Assim acontece com a não retribuição obrigatória das faltas justificadas e com a clarificação conceptual do vencimento das férias e do seu gozo no ano da admissão. Assim acontece também com a assistência do trabalhador a membros do agregado familiar, que agora se limita drásticamente.

Reintroduz-se o conceito (Artº 28º, nº 2) de que o tempo das faltas é directamente relacionável com o tempo das férias e pode neste ser inserido, consentindo, na prática, que o trabalhador, por razões económicas, seja atingido no gozo do seu período de férias anuais até um terço.



Este conceito é manifestamente retrogrado e atenta contra o direito ao lazer além de ser uma válvula de escape quanto à irrenunciabilidade do direito a férias (Artº 2º, nº 3).

Poderá sintetizar-se o conteúdo deste projecto, acentuando que, ainda aqui, foi dada quase total cobertura às pretensões patronais, à custa de benefícios económicos e sociais instituídos a coberto da lei e de variadas convenções colectivas em vigor.



2.7. - Carteiras Profissionais

A enunciação dos princípios apresenta-se nos correcta, já que a existência de interesses colectivos, tais como a saúde, a integridade física e moral da pessoa humana e a segurança dos bens, são razões que, de há muito, determinaram o reconhecimento de que o exercício de certas profissões poderá ser condicionado por tais interesses.

Tais condicionamentos à actividade profissional, justificados pelo interesse colectivo, não devem, porém, tornar-se motivo de discriminação em matéria de emprego e profissão.

Exige-se, pois, a elaboração de projecto correspondente que opere, de imediato, a revogação da legislação corporativa ainda em vigor, a qual concedeu a alguns Sindicatos, já então existentes, poderes para a emissão de carteiras profissionais, para a avaliação de responsabilidades e para condicionamentos da actividade.

Esta situação de privilégio é uma forma de coacção indirecta à inscrição sindical e um atentado ao princípio da liberdade sindical, pelo que deve ser banida por lei, deferindo-se tais competências a entidades públicas dos respectivos sectores com audição do Sindicato representativo.

2.8 - Mapas de Pessoal

Mantem-se essencialmente o regime que vigora no Decreto-Lei nº 563/77, de 31 de Dezembro, sem que as alterações apresentadas mereçam relevo especial.

O importante a realçar, ainda uma vez, é a importância que para os Sindicatos representa o conhecimento da realidade dos sectores de actividade, através deste instrumento, que deve, por isso, ser tido como veículo de informação e, deste modo, acautelada a sua entrega efectiva.



2.9. - Comissões de Conciliação e Arbitragem

Ultrapassada a questão constitucional da competência de julgamento das antigas Comissões de Conciliação e Julgamento pela eliminação das suas funções judiciais e pré-judiciais, surge este projecto.

As novas Comissões assentam sobre a estrutura anterior e com formas de processo idênticas, com uma inovação que se nos afigura correcta e que é a sua inserção e dependência dos Serviços da Direcção Geral das Relações Colectivas de Trabalho do Ministério do Trabalho, dada a experiência social por eles detida.

Tudo está, no entanto, na capacidade de resposta que os serviços reestruturados possam dar em tempo oportuno, de forma a constituir uma alternativa de recurso aos Tribunais de Trabalho na resolução de conflitos, que, anualmente se espalham por milhares de processos.

A estrutura das Comissões apresenta-se, no entanto, limitada, já que de veria projectar-se, segundo a linha de composição tripartida, para instâncias superiores de recurso, com capacidade de jurisdição arbitral em diversos níveis.

Fundação Cuidar o Futuro



2.10. - Despedimentos Colectivos

Nada de particular à assinalar em relação ao Decreto-Lei nº 84/76, que contém o actual regime jurídico dos despedimentos colectivos .

As alterações são de pormenor.

Aponte-se, aqui, no entanto, as preocupações que a aplicação deste regime tem trazido aos trabalhadores e aos seus sindicatos. Não poucas vezes se tem verificado flagrante violação do espírito da lei, já que os despedimentos colectivos fundados em razões de ordem estrutural, tecnológica ou conjuntural, servem de expediente ao afastamento de militantes sindicais e de membros de comissões de trabalhadores.

O que se exige , por isso, é que haja um rigoroso controlo por parte dos departamentos do Governo das razões de cada despedimento colectivo, por um lado e, por outro, que se adoptem medidas de apoio às empresas em situação difícil, por forma a manter e, se possível, aumentar o seu nível de emprego.



2.11. - Subsídio de Desemprego

O projecto de diploma resultará útil, por uma razão de ordem formal, principalmente: a de unificar num único instrumento as disposições do regime geral do Decreto-Lei nº 183/77, com os regimes especiais dispersos por outra legislação (desalojados das ex-colónias, rurais, ex-reclusos, ex-emigrantes, etc.).

Há igualmente que assinalar alguns passos avançados no que se refere à qualidade (criação de três escalões de subsídio em vez de dois) e ao controlo da concessão do subsídio.

Quanto ao mais é, em linhas gerais, a manutenção do sistema e dos diversos esquemas. Os problemas de fundo subsistem, já que:

- a) omitem-se quaisquer medidas quanto à integração no mercado de trabalho dos jovens à procura do primeiro emprego;
- b) mantem-se o sistema de mercado livre para a mão de obra, em vez de obrigar a canalização desta através dos Centros de Emprego;
- c) o nível dos subsídios é demasiado baixo, só atingindo o valor do salário mínimo garantido uma pequena percentagem de desempregados;
- d) apenas uma parcela do total dos desempregados (cerca de 10%) beneficia do subsídio de desemprego;
- e) não existe um resultado de emprego consequente ao período em que foi atribuído o subsídio.

É evidente que estes e outros aspectos negativos que se podem apontar ao sistema resultam da fraca dotação do Fundo de Desemprego, que provem, exclusivamente, da contribuição dos trabalhadores e das empresas.

O D.G.E., ao contribuir com menos de 1%, exprime bem o facto de que os Governos nacionais não têm encarado de frente uma política de emprego, ao contrário do que se verifica na prática de todos os estados da Europa democrática.

A própria gestão democrática do Fundo de Desemprego exige a participação tripartida, de forma a respeitarem-se os interesses em causa.





2.12 - Revisão Parcial do Decreto-Lei nº 121/78

Visa este projecto o estabelecimento de um tecto salarial de 20% para vigorar durante o ano de 1979.

Como já atrás se alegou e se infere dos dados económicos recentes, que se encontram, aliás, largamente descritos no Caderno Reivindicativo da U.G.T., a inflacção revela-se superior a 20%, pelo que aquele limite significaria uma nova perda de poder de compra para os trabalhadores.

Discorda-se em todo o caso deste tipo de limitação legal às condições económicas das convenções colectivas de trabalho, por se entender que a sede ideal para a sua discussão e fixação é o Conselho Nacional de Rendimentos e Preços.

Nesse sentido sugerimos que o Governo deverá tomar a iniciativa de apresentar um estudo adequado por forma a suscitar uma decisão possível.

-----//-----

Fundação Cuidar o Futuro

