

O Livro Branco das Relações Laborais e a Revisão do Código do Trabalho

Apreciação crítica da CIP

A – Na generalidade

1.

Tal como vem reiteradamente afirmando, a CIP, na avaliação de toda a legislação em vigor ou a produzir, tem como vector primordial de referência a competitividade das empresas portuguesas.

Sem competitividade, as empresas vão definhando, até desaparecerem, arrastando consigo os empregos e riqueza que a sua actividade, em cadeia, cria e potencia.

Ora, a competitividade das empresas depende muito, desde logo e também, da forma como podem conjugar os factores de produção ao seu dispor, com vista a aumentarem a respectiva produtividade.

Na conjugação dos vários factores de produção, releva, com particular acuidade e impacto, o quadro regulador das relações laborais.

A rigidez verificável nesse quadro, cuja correcção torna necessário bem mais do que a mera negação da sua existência, dificulta e, não raro, impede as empresas portuguesas de serem mais competitivas e de se adaptarem às mutações impostas pela concorrência global em que têm de viver.

A revisão do Código do Trabalho (CT) constitui uma assinalável oportunidade para proceder a essa correcção, introduzindo maior flexibilidade àquele quadro e, assim, contribuir significativamente para a redução dos obstáculos que, desde há muito tempo, se colocam à competitividade das empresas portuguesas.

Quando se fala em flexibilidade, não se visa apenas facilidade em despedir.

Nessa exigência, compreende-se também – e muito – outras condições bem viradas para a potenciação da criação de emprego, só alcançável, como o próprio Livro Branco ressalta (v. pág. 33), através da criação de novas empresas ou desenvolvimento das empresas existentes.

Em tal criação e desenvolvimento, avulta, com especial impacto, a possibilidade de se utilizarem racionalmente os recursos disponíveis e a racionalização desses mesmos recursos.

2.

Uma utilização racional da força de trabalho, visando não só incrementos de produtividade mas também ajustamentos às flutuações do mercado, contende, particularmente, com a organização do tempo de trabalho.

O regime actualmente em vigor é bastante rígido no que se refere ao tempo de trabalho, quer no que concerne à sua duração quer no que respeita ao horário de trabalho, o que, conjugado com o regime de trabalho suplementar, cria bastantes constrangimentos ao normal exercício da actividade das empresas.

A adaptabilidade, neste domínio, tornou-se questão vital. Como vital se torna que muitos dos seus contornos e concreta aplicação sejam, com vantagens recíprocas, definíveis e acertáveis ao nível da própria empresa. Nuns casos, com o colectivo dos trabalhadores envolvidos; noutros, individualmente, articulando, temporalmente, necessidades da empresa e sua atempada satisfação, com disponibilidade do trabalhador para a sua vida pessoal e familiar.

O regime especial de adaptabilidade consubstanciado no artigo 165º do Código do Trabalho – onde têm de ficar contempladas as duas vertentes: colectiva e individual –, deve, assim, assumir-se como autónomo e cumulativo com o inserto no artigo 164º do mesmo Código para a contratação colectiva.

Ao nível da empresa, o Livro Branco não contempla abertamente as duas referidas vertentes, já que, de modo expresso, operacionaliza o regime especial de adaptabilidade quando dirigido a um conjunto de trabalhadores: equipa, secção ou unidade económica.

E é neste enquadramento que aí se propõe que o regime possa ser posto em prática se, pelo menos, um terço dos trabalhadores seus destinatários o tiver aceite e só pode ser vinculativo para os trabalhadores que o não aceitem se, pelo menos, 3/4 dos destinatários o tiver aceite.

A priori, ainda pode perspectivar-se que, nas micro e pequenas empresas, estas proporções podem não ter excessivas dificuldades em ser obtidas e, assim, não fique anormalmente dificultada a possibilidade de

operacionalização do regime; mas outro tanto já não pode dizer-se quando os destinatários atingirem algumas centenas.

O regime de adaptabilidade é um instrumento tão vital que não pode ficar anormalmente dificultado.

Por outro lado, na proposta contida no Livro Branco, expressa-se ainda que a possibilidade de o regime ser posto em prática e efeitos vinculativos para os não aceitantes, são aplicáveis *"enquanto o número de trabalhadores da equipa, secção ou unidade económica aderentes à proposta for igual ou superior às percentagens neles (n.ºs 5 e 6) indicadas"* (v. pág. 106).

Percebe-se mal o exacto alcance desta exigência.

Se o mesmo consistir em poderem os aderentes, no decurso da aplicação do regime, inverter a sua decisão e, com isso, impossibilitarem a continuação da aplicação do mesmo regime, ficaria operada uma total inversão no princípio absolutamente essencial – emanação do poder de direcção –, e mais uma vez reafirmado no n.º 1 do artigo 170º do Código do Trabalho: *"Compete ao empregador definir os horários de trabalho ..."* – o que seria liminarmente rejeitável.

De resto, e tendo presentes os níveis de absentismo registáveis em Portugal¹, coloca-se a questão de saber se o referido esquema de maiorias, equacionado pela Comissão, respeita apenas aos trabalhadores presentes ou se se estende também aos trabalhadores ausentes.

Quanto à adaptabilidade individual, o Livro Branco não é tão expresso.

Ora, esta forma de adaptabilidade reveste foros de absoluta essencialidade já que, nem sempre, a necessidade de trabalhar sob o regime da adaptabilidade se estende a um grupo de trabalhadores, em simultâneo.

São frequentes os casos em que essa necessidade se mostra focalizada num trabalhador não inserido num grupo ou que, embora inserido num grupo, a respectiva actividade pode perfeitamente ser também desenvolvida sem ser, total ou parcialmente, coincidente, em termos temporais, com os demais.

Acresce que é ao nível do contrato individual que melhor se poderá potenciar a utilidade deste instrumento na articulação da vida profissional com a vida familiar.

¹ Que registou a taxa de 7%, de acordo com os dados do Balanço Social de 2005, trabalhados pela extinta Direcção-Geral de Estudos, Estatística e Planeamento (DGEEP) do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social.

Neste domínio, não se quedam, porém, na assinalada ausência – vital, reafirma-se – os aspectos não focalizados no Livro Branco e que, pelo seu relevo, não podem deixar de ser ressaltados.

No regime especial de adaptabilidade e no sentido de potenciar a sua eficácia e utilidade, o período de referência tem de passar a ser de doze meses e, por acordo individual, a organização do trabalho, com o período normal de trabalho (PNT) definido em termos médios, deve poder conter variações até 60 horas por semana e 12 horas por dia.

Ainda no mesmo regime, revela-se anormalmente excessivo o prazo de 14 dias referido no que se propõe como n.º 4 do artigo 165º.

Ademais, não se fazendo, no aí proposto, referência expressa a que o mesmo prazo consome e inclui os *"períodos a que se referem os números 2 e 3 do artigo 173º"* (v. n.º 2 do artigo 165º presentemente vigente), a proposta do Livro Branco, na prática, pode não consubstanciar nenhum encurtamento no prazo dos 21 dias actualmente exigidos.

Ora, o prazo de 21 dias presentemente estipulados – ou os 14 dias, mesmo que traduzam uma redução relativamente aos 21 - é anormalmente longo, dir-se-á mesmo constituir causa decisiva na implementação desta forma de organização do tempo de trabalho.

A antecedência mínima para apresentação da proposta não deve exceder 7 dias e os prazos previstos nos n.ºs 2 e 3 do artigo 173º, a incluir já naquele prazo, serem de 3 dias e 24 horas, respectivamente [passando, também, para 24 horas a antecedência do envio do horário de trabalho à Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT) – artigo 179º, n.º 2 do CT].

Por outro lado, há que deixar bem relevadas e expressamente preservadas as especificidades do trabalho por turnos em matéria de adaptabilidade na organização do tempo de trabalho ou, nas hipóteses de laboração contínua, a possibilidade de se deslocar o dia de descanso semanal para qualquer um dos dias de cada período de sete.

Na organização e controlo do tempo de trabalho, torna-se também essencial proceder ao alargamento das hipóteses em que pode ser estabelecida a jornada contínua e, atenta a sua impraticabilidade para múltiplas situações, mormente nas micro e PME's, impõe-se a eliminação do registo diário das horas de trabalho prestadas, actualmente previsto no artigo 162º do CT.

Em matéria de trabalho suplementar – trabalho prestado fora do horário de trabalho –, para além das limitações relativas às condições da sua prestação, previstas no artigo 199º do CT, e do respectivo registo e

comunicação, é anormalmente restrito o número de horas anuais legalmente permitidas (v. artigo 200º do mesmo Código).

A limitação legal, actualmente verificável, do número de horas de trabalho suplementar por ano significa um enorme constrangimento para o normal e eficaz funcionamento de grande parte das empresas e, em particular, das micro, pequenas e médias, que dispõem de menores recursos humanos e denotam particulares dificuldades na implementação do regime da adaptabilidade.

Impõe-se, assim, a alteração desse número de horas, eliminando-se a referida restrição ou, pelo menos, aumentando-se substancialmente o seu limite anual, no mínimo, para o dobro.

Igualmente nesta área, a questão do descanso compensatório.

A esse propósito, refere-se no Livro Branco ter sido ventilada, ainda que de modo não consensual, a compensação integral, em descanso, do trabalho suplementar realizado, em detrimento dos acréscimos retributivos que tradicionalmente tem associados.

Tal inversão, a funcionar automaticamente, revelar-se-ia absolutamente impraticável para todas aquelas empresas – e muitíssimas são – cujas necessidades produtivas não conheçam períodos de decréscimos.

A opção por um ou outro dos efeitos não pode, assim, deixar de constituir parâmetro de gestão a avaliar e concretizar casuisticamente.

Os dois efeitos, em cumulação, nos termos em que sucede presentemente, é que também não pode manter-se.

Como não pode perdurar um quadro em que é patente a exorbitância a que os acréscimos retributivos pela prestação de trabalho suplementar, em alguns instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho (IRCT's), ascendem, a tornar necessária a sua imperativa redução para limites razoáveis, no máximo 50% acima dos limites legais.

Como aspecto também ressaltável, as orientações contidas no Livro Branco no sentido de a lei contemplar a possibilidade de fixação de um número de horas anual; a passar a prever e a viabilizar expressamente os chamados “bancos de horas”; e a prever expressamente os “horários concentrados”.

A fixação de um número de horas anual, constitui, em si mesma, um meio de assinalável alcance, mormente no domínio da adaptabilidade e na gestão do absentismo.

Quanto ao “banco de horas”, com virtualidades destacadas não só na compatibilização da vida profissional com a vida pessoal e familiar, e,

também ele, na gestão do absentismo, queda-se o Livro Branco pela “justificação” da sua admissibilidade legal, quando os méritos que tem inerentes impõem tratamento bem mais circunstanciado.

Relativamente aos “horários concentrados” – figura igualmente com evidentes virtualidades na articulação da vida profissional com a vida pessoal e familiar, por um lado e, por outro lado, entre outros impactos, com a própria saturação de trânsito e movimentação de pessoas -, sujeitando-os, como sujeita, ao enquadramento limitador que prevê para a adaptabilidade colectiva, o Livro Branco revela-se credor das críticas que, a propósito desta, ficaram expendidas, sendo ainda certo que, ao contrário do que aí se induz, se trata de um instrumento de grandes potencialidades ao nível individual.

Uma observação para registar, também, a não introdução de conceitos que se impõe operacionalizar, tais como: tempo de trabalho efectivo, período inactivo do tempo de permanência, trabalho complementar ou regime flexível do horário de trabalho.

Ainda na duração e organização do tempo de trabalho, o capítulo das férias.

Tal como a CIP tem insistentemente vincado, a majoração da duração do período de férias prevista no artigo 213º, n.º 3 do CT, nunca teve nem tem justificação consistente que a suporte.

É, no mínimo, absurdo a lei preocupar-se em criar um “prémio” ao mero cumprimento de um dever.

Mais: o absurdo atinge raias de maior incompreensibilidade, quando lógico seria que se equacionassem e agravassem as consequências negativas do não cumprimento desse mesmo dever.

Acresce que, nos termos em que ficou formulado, o regime se revelou anormalmente potenciador de incerteza e conflitualidade.

O carácter absurdo da solução revela-se ainda mais acentuado quando não se deixou expresso e inequívoco que o mesmo se inseria no quadro da duração mínima prevista no n.º 1 do mesmo artigo 213º e, conseqüentemente, não operaria sempre que, com qualquer origem (convenção colectiva ou contrato individual), o mínimo de 22 dias se encontrasse ultrapassado.

Daí que se torne absolutamente imperiosa a eliminação do aumento da duração das férias previsto no n.º 3 do artigo 213º do Código do Trabalho.

A Comissão do Livro Branco, neste particular, declarou-se dividida, não se eximindo, ainda assim, de deixar no ar, em articulação com a eliminação daquela majoração ligada à assiduidade, o aumento da duração mínima do período de férias.

Com o leque alargadíssimo de motivos justificativos de falta legalmente consagrados, com o extenso número de feriados que a lei também prevê, alargar, por via legislativa, o período mínimo da duração das férias, dá a sensação de que o País não precisa de trabalhar e é indiferente ao custo/hora trabalhada.

Contudo se, em decisão que se tem por absolutamente errada e sempre seria inaceitável, se vier a aumentar a duração mínima das férias como consequência da eliminação do n.º 3 do artigo 213.º do Código do Trabalho, torna-se absolutamente forçoso deixar expressa e incontornável a nulidade das cláusulas das convenções colectivas outorgadas depois da entrada em vigor do Código do Trabalho, que de algum modo tenham absorvido o regime constante do mesmo n.º 3 do artigo 213.º, já que foi sob o mínimo legal de 22 dias que tais cláusulas foram - e não podem deixar de ser - enquadradas.

Ainda no que às férias concerne, não pode deixar de registar-se, com sentido muito favorável, a solução que, no Livro Branco, se preconiza (pág. 107) e se pretende corporizar sob n.º 4 do artigo 221.º, para os contratos cuja duração não ultrapasse 12 meses ou cessem no ano subsequente ao da admissão.

Com a utilização racional da força de trabalho, prende-se ainda, com efeitos não despidiendos nem menosprezáveis, a mobilidade profissional e geográfica.

Ora, quando se exige e torna absolutamente necessária maior flexibilidade no quadro regulador das relações laborais, a preocupação expressa no Livro Branco de introduzir alguns parâmetros limitadores no domínio daquelas mobilidades - ainda que, no caso da mobilidade funcional relativamente à duração do exercício de funções, não constrangedores da contratação colectiva -, escapa a um quadro minimamente lógico (v. pág. 107)

As limitações defendidas pela Comissão, neste domínio, revelam-se totalmente inaceitáveis.

3.

Como acima ficou vincado, a par da utilização racional, releva a racionalização dos próprios recursos.

É incontornável que as empresas necessitam de trabalhadores (o inverso também é verdadeiro).

Mas tal não significa que careçam sempre dos mesmos ou do mesmo número.

Daí que não deva ser impedido ou anormalmente dificultado à gestão das empresas racionalizar a sua força de trabalho, visando aumentar a produtividade ou proceder aos ajustamentos requeridos pelas flutuações de mercado, aí incluídas as alterações tecnológicas.

A renovação do quadro de pessoal das empresas é, actualmente, não só extremamente difícil como muito dispendiosa.

A adequação do número e a renovação constituem factores de relevo similar.

Neste contexto, ressalta-se o facto e a asserção constantes do Livro Branco das Relações Laborais, sob o título "Criação e destruição de emprego" (v. págs. 25 a 35): "... a taxa líquida de criação de emprego é negativa na indústria transformadora", sendo "na menor capacidade de criação de emprego que reside a justificação para a perda líquida de emprego no Sector secundário" (v. pág. 27).

E daí também emerge, tal como atrás referido, que a criação de emprego advém ou da entrada no mercado de novas empresas ou da expansão das existentes.

A expansão pressupõe desenvolvimento e este tem subjacente a competitividade onde avulta não só a componente tecnológica mas também o ajustamento e capacitação dos recursos humanos.

Não se entende, portanto, a total omissão do Livro Branco relativamente ao relevo que a renovação de quadros tem de assumir no contexto dos despedimentos.

A possibilidade de recurso ao despedimento, que não assente em motivos disciplinares ou inadaptação, não pode circunscrever-se à "redução de pessoal", devendo compreender também a renovação deste.

Na redacção vigente, o despedimento colectivo ou por extinção do posto de trabalho assumem, como únicos fundamentos, o "*encerramento de uma ou várias secções ou estrutura equivalente ou redução do pessoal ...*".

Ou seja, circunscrevem-se a hipóteses determinantes de diminuição do número de postos de trabalho.

Sucedem, porém, que, não raro, as empresas estão apenas carecidas de trabalhadores diferentes e não de menos trabalhadores.

É essa renovação que também se tem de possibilitar.

Daí que a renovação do quadro deva ser integrado como fundamento legitimador.

Na adequação do número e renovação, ao nível dos recursos, não é, porém, apenas o alargamento dos fundamentos do despedimento à necessidade de revitalização do quadro que reveste contornos decisivos.

Relevo ainda mais essencial assumem vários outros vectores.

Desde logo, o quadro de licitude - entendido este como a possibilidade legal de se tomar uma decisão - e as consequências para a não verificação desse quadro.

Neste domínio, para além das consequências do despedimento ilícito, o próprio conceito de justa causa, cujo preenchimento enferma de desmesurada aleatoriedade, deve ser reequacionado.

De facto, a impossibilidade prática e imediata da subsistência da relação de trabalho, legalmente consignada como requisito na verificação da justa causa subjectiva de despedimento, tem ínsito um grau de subjectivismo tal que retira certeza e segurança mínimas a quem da mesma tenha de prevalecer-se.

Uma formulação com aquelas características não pode deixar de assumir carácter residual aí se subsumindo tão só as hipóteses que o legislador não tenha expressamente configurado.

É, assim, absolutamente imperioso fazer dos requisitos consubstanciados sob a fórmula «comportamento culposos do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho», não pressupostos genéricos do despedimento, mas tão-só a funcionar subsidiariamente no despedimento por infracções disciplinares (“justa causa”), i.e., na ausência dos motivos enumerados exemplificativamente no actual artigo 396º, n.º 3 do CT.

Em segundo lugar, a possibilidade de cessação da relação laboral por inadaptação não pode cingir-se às hipóteses de introdução de modificações no posto de trabalho. Aí tem de ficar igualmente subsumida a perda de capacidades por parte do trabalhador, com reflexos na produtividade ou qualidade do seu desempenho – o que se torna ainda mais agudo quando se constata o comportamento recentemente assumido pela Segurança Social, com reflexos neste domínio.

Na redacção vigente, o Código do Trabalho impõe, como requisito absolutamente necessário ao recurso a esta figura, que "*tenham sido introduzidas modificações no posto de trabalho*".

Ora, sucede que a redução de produtividade ou de qualidade assenta, frequentemente, só e tão só, na perda de capacidades, físicas ou psíquicas, com aqueles reflexos no desempenho.

Assim sendo, imperioso se torna que, no despedimento por inadaptação, deva ser também incorporada esta última situação, ou seja, a perda de capacidades por parte do trabalhador reflectidas em redução de produtividade ou de qualidade.

Ainda relativamente a esta figura – a cessação por inadaptação -, não pode manter-se, como requisito legitimador, pela total incerteza e insegurança que determina, e que em boa parte está na base do quase nulo recurso a um tal instrumento, a impossibilidade prática de subsistência da relação de trabalho – uma condição de si não potenciadora de racionalização mas antes de sub emprego, com os inerentes reflexos ao nível da competitividade.

Donde que seja incompreensível que, após se ter referido no Relatório de Progresso (R.P.) da Comissão do Livro Branco a utilidade em consagrar a inaptidão superveniente do trabalhador (perda de capacidades) como justa causa objectiva de despedimento (v. págs. 40 e 41 R.P.), dentro do fundamento da inadaptação, se omita agora no Livro Branco, por completo, essa justa causa – a inaptidão –, quando tudo o que refere a propósito da inadaptação – "*situações de impossibilidade de prossecução da relação de trabalho motivadas pela falta de capacidade profissional*" (v. pág. 112) – em nada brigaria, antes induziria, a extensão daquele fundamento também a esta circunstância, com o controlo nos termos objectivos já previstos para as demais circunstâncias subsumíveis nesta figura.

Contudo, em vez de enveredar por aí, como se impunha, o Livro Branco quedou-se pela admissibilidade do preenchimento do conceito também quando ocorram "*alterações na estrutura funcional do posto de trabalho*" (v. pág. 113), expressão cujo alcance, embora reconhecidamente útil, não se mostra isenta de dificuldades na aplicação.

Em terceiro lugar, no âmbito do despedimento por extinção do posto de trabalho, a existência de critérios preferenciais na concretização dos postos de trabalho a extinguir, mormente quando se constata que, entre os mesmos critérios, não relevam decisivamente parâmetros como competência, polivalência ou capacidade de progressão, retira a esta figura toda a operacionalidade prática.

Revelando-se este instrumento, como revela, da maior importância para a racionalização de recursos que uma gestão eficiente deve procurar, a eliminação de critérios preferenciais, neste domínio, torna-se absolutamente imperiosa.

Também quanto a este aspecto nuclear, o Livro Branco é totalmente omissivo, limitando-se, no que à globalidade do instituto respeita, a fazer uma recomendação meramente procedimental.

Em quarto lugar, os custos.

Os montantes das indemnizações e compensações previstos para as várias formas de cessação do contrato de trabalho (individual ou colectiva) revelam-se, com frequência, absolutamente inoportunos face às disponibilidades financeiras das empresas e, mesmo quando oportunos, absorvem recursos indispensáveis ao seu reapetrechamento tecnológico, condição da sua viabilidade e preservação de postos de trabalho que, assim, em muitos casos, também acabam por desaparecer.

A legislação nacional prevê para a cessação dos contratos de trabalho custos excessivamente onerosos – segundo os dados disponíveis da OCDE, a legislação portuguesa é aquela que prevê indemnizações mais elevadas.

Torna-se, pois, necessário estabelecer tectos indemnizatórios que permitam obviar ou, pelo menos, minimizar tais efeitos – desiderato a ser obtido quer através da consagração de um máximo de meses de retribuição base a que a indemnização globalmente pode ascender quer prevendo um limite para o montante dessa retribuição a considerar para este efeito.

Ao abordar esta matéria, o Livro Branco não só não vai na referida senda como propõe uma nova redacção para o artigo 383º do CT, na qual, quanto aos critérios de definição de indemnizações e compensações, prevê a possibilidade de intervenção das convenções colectivas de trabalho em sentido mais favorável ao trabalhador, sem qualquer limite máximo, em derrogação à solução vigente, propondo, do mesmo passo, a supressão do actual dispositivo que, no que respeita aos valores das indemnizações, apenas permite essa intervenção dentro dos limites que o próprio Código fixa.

A alteração proposta permitirá a negociação colectiva sem limites máximos nessa matéria.

Ora, num momento em que, como se viu, por necessidades de investimento e razões de competitividade, se torna necessário reduzir a onerosidade dos despedimentos, a possibilidade de a contratação colectiva regular esta matéria sem quaisquer limites máximos não se revela minimamente razoável, afigurando-se mesmo tratar-se de mero lapso.

Neste domínio, já se tem por claramente acertada e, aliás, em correspondência com o que há muito se impunha, a orientação preconizada no Livro Branco no sentido de ser o Estado a suportar as “retribuições vincendas” na hipótese de despedimento ilícito, quando a decisão judicial se prolongue para além do razoável – razoabilidade que, como sempre se defendeu e ora se reitera, são 3 meses.

Ainda a este propósito, importa deixar vincado que tal consequência – pagamento pelo Estado -, deve abranger e estender-se a todas as hipóteses de impugnação que concluam pela ilicitude.

Em quinto lugar, outras consequências.

Torna-se absolutamente necessário rever o artigo 53º da CRP, sob cuja invocação não só se tem bloqueado o alargamento das justas causas objectivas como se tem mantido para o despedimento ilícito consequências absolutamente insustentáveis.

Entre essas consequências, avulta, destacadamente, a reintegração do trabalhador despedido.

A desautorização e repercussões ao nível disciplinar que tal consequência tem ínsitas, patenteando-se como um factor fortemente desagregador do equilíbrio necessário ao normal e regular funcionamento da empresa, tornam absolutamente imperiosa a eliminação da reintegração forçosa do trabalhador como consequência do despedimento ilícito.

As propostas contidas no Livro Branco, não resolvendo a questão de fundo com a amplitude que se revela absolutamente necessária, não deixam, contudo, de assumir alguns contornos positivos.

O real impacto e alcance desses contornos, merecem, porém, análise aprofundada.

Numa análise linear, a proposta do Livro Branco relativa à qualificação do incumprimento de formalidades processuais, no procedimento disciplinar, como mera irregularidade, e não como causa de invalidade, tem, claramente, cunho positivo.

Contudo, extrapolar-se, em aproveitamento, para, a partir dessa requalificação, reconfigurar o figurino processual em sede de impugnação do despedimento, em termos que podem potenciar – e muito - litigância e dificuldades acrescidas para os empregadores, de que a inversão da ordem de produção de prova é mero exemplo, é totalmente inadmissível.

Ainda nesse âmbito, não se descortina congruência alguma para, quando no Livro Branco se propõe ficar à opção do empregador a realização, ou não, de determinadas diligências instrutórias, essa não realização possa acarretar pagamento de indemnização ao trabalhador ainda que em termos mais atenuados.

Ou esta consequência apenas se aplica aos casos de não envio às comissões de trabalhadores ou ao sindicato, quando legalmente exigido?

Também como outras consequências, impõe-se referir, e com todo o ênfase, as limitações impostas pelo Decreto-Lei n.º 220/2006, de 3 de Novembro, no acesso ao subsídio de desemprego, nas hipóteses de revogação do contrato de trabalho por mútuo acordo.

Como sempre se ressaltou, e é consabido e mais que notório, o acesso ao subsídio de desemprego constitui, naquela forma de cessação, parâmetro absolutamente essencial.

E, nas reestruturações que tenham que ser feitas, os trabalhadores, se as empresas não puderem socorrer-se daquele instrumento legal – revogação por mútuo acordo –, têm, como única alternativa, o despedimento colectivo (ou a extinção do posto de trabalho, para números pequenos).

Ora, o despedimento colectivo tem insito um estigma fortemente negativo e com os maiores reflexos quer ao nível do crédito quer ao nível do demais mercado – estigma que as empresas tudo farão para evitar.

Prolongam-se, assim, situações de irracionalidade ao nível dos recursos.

De degradação em degradação, as situações arrastam-se até ao fecho total e definitivo.

Por outro lado, a capacidade e possibilidade de absorção e integração pelo mercado da mão de obra libertada, é muito mais fácil se essa libertação ocorrer paulatina e escalonadamente do que se se consumir, toda ela, de uma só vez.

Acresce que, nessas cessações escalonadas, acabariam por ver-se prolongadas situações contratuais cuja extinção, com o despedimento colectivo – ninguém está disponível para repetir situações estigmatizantes – se precipita.

Torna-se, assim, absolutamente necessário revogar – e fazê-lo com toda a urgência – os limites criados pelo Decreto-Lei n.º 220/2006, no acesso à

protecção no desemprego, para as revogações do contrato de trabalho feitas por mútuo acordo.

Outro instituto do maior alcance, dir-se-á mesmo imprescindível, para ajustar racionalmente a força de trabalho às necessidades que se destina a satisfazer, é a contratação a termo.

E, nesta matéria, a Comissão propõe duas grandes ordens de alterações.

Em primeiro lugar, ao propor a revogação do n.º 2 do artigo 139º do CT, a Comissão deixa colocada a duração do contrato a termo num máximo de 3 anos, com um preenchimento a fazer em não mais de duas renovações (n.º 1 do mesmo artigo 139º).

Ora, tal revogação e consequentes reduções, são, pura e simplesmente, inaceitáveis.

Em segundo lugar, propõe a Comissão que, relativamente aos IRCT's, fiquem expressas: a) a impossibilidade de se adoptar qualquer solução que, em si mesma, não traduza um respeito do carácter transitório da necessidade determinante da contratação; b) a proibição de elevarem "*o limite de duração fixado no artigo 139º*", ou seja, de estabelecerem máximos de duração superiores a 3 anos, que é o limite a que se ficaria reconduzido se se operasse a revogação do n.º 2 do mesmo artigo 139º (v. ponto 5.6., pág. 104, alteração proposta ao artigo 128º do Código através da introdução de um novo n.º 2).

Tanto uma como outra das referidas propostas do Livro Branco são tanto mais incompreensíveis quando se constata, na prática, que convenções colectivas de trabalho celebradas na vigência do Código, e comumente tidas por emblemáticas, outorgadas por estruturas sindicais afectas a ambas as Centrais Sindicais, acabam de adoptar soluções exactamente de sentido e alcance contrário ao que as mesmas propostas, para este domínio, têm ínsitas.

É certo e tem-se presente que a Comissão do Livro Branco das Relações Laborais (CLBRL) adianta a hipótese de uma norma transitória que salvguarde os conteúdos dessas convenções, tanto no que respeita à fundamentação como no que concerne à duração do contrato.

Não se vê, porém, qualquer razão, antes pelo contrário, para que os outros Sectores não possam continuar a dispor de um quadro similar àquele de que os outorgantes das referidas convenções dispuseram.

Um mínimo de equilíbrio, equidade e paridade de tratamento, a tanto impele.

Ainda a propósito da contratação a termo, não pode deixar-se sem devida nota a proibição em que as empresas se encontram constituídas de, directamente, contratarem estagiários, o que muito poderia contribuir para o terminus da formação destes.

4.

Absolutamente fulcral no domínio das relações laborais é a questão da negociação colectiva.

Na Exposição de Motivos da Proposta de Lei n.º 29/IX (aprova o Código do Trabalho) refere-se que: *"é objectivo estruturante do Código inverter a situação de estagnação da contratação colectiva, dinamizando-a, não só pelas múltiplas alusões a matérias a regular nessa sede, como por via da limitação temporal de vigência desses instrumentos"*.

Na mesma senda, é hoje a própria Comissão Europeia que reconhece que: *"A evolução da relação entre a lei e as convenções colectivas reflecte-se na aplicação destas convenções a novas problemáticas (reestruturações, competitividade, acesso à formação, por exemplo) e a novas categorias de trabalhadores (como os trabalhadores temporários). As convenções colectivas já não se limitam a desempenhar um papel auxiliar na complementação de condições de trabalho previamente definidas por lei. Hoje, são instrumentos importantes, que servem para adaptar os princípios legais a situações económicas concretas e circunstâncias particulares de sectores específicos"*².

Materializando aquele seu ressaltado objectivo, o Código do Trabalho, através da previsão constante do n.º 1 do artigo 4º, alargou o domínio de intervenção nesta sede, permitindo que os IRCT's disponham de forma diferente da lei, salvo quando esta se oponha a tal liberdade de disposição.

O Código carrega, em si mesmo, e concretizou essa tarefa limitadora, através da previsão de normas de conteúdo fixo (não negociáveis nem para mais nem para menos), de conteúdo máximo (só negociáveis para menos) e de conteúdo mínimo (só negociáveis para mais), tudo aferido pela maior favorabilidade ao trabalhador.

Por outro lado, fomentou-se a aplicação imediata do Código, através de regimes imperativos, com carácter excepcional, sendo exemplo o respeitante à actualização dos regimes convencionais existentes (v.

² V. versão portuguesa do *"Livro Verde - Modernizar o direito do trabalho para enfrentar os desafios do século XXI"*, COM(2006) 708 final, de 22.11.2006 - último parágrafo do ponto n.º 2, a) da pág. 6.

respectivamente, o n.º 1 do artigo 8º e o artigo 13º, ambos da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto).

Foi consciente do modo como institutos do maior impacto ao nível da gestão se encontravam convencionalmente previstos, em resultado de processos que de negociação pouco tiveram ou em que a realidade entretanto se viu completamente ultrapassada, que o artigo 13º da Lei que aprovou o Código do Trabalho (a já citada Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto) veio impor, sob pena de caducidade, a renovação de todas as convenções colectivas vigentes aquando da sua entrada em vigor, desde que denunciadas, pelo menos, um ano após a sua última alteração ou entrada em vigor.

Tal intento legislativo viria, porém, a confrontar-se com o entendimento da Administração do Trabalho relativamente a todas as convenções colectivas donde constasse a cláusula da “sobrevigência eterna” - o que, numa relação de causa/efeito, determinou imobilismo em muitos dos mais significativos processos negociais e total incerteza quanto ao quadro jurídico que essas convenções integravam.

Ou seja, o resultado que o referido artigo 13º intentava provocar, viu-se pura e simplesmente frustrado pela descaracterização dessa norma, administrativamente operada.

E este entendimento da Administração do Trabalho não se inflectiu, apesar de o legislador ter “voltado à carga” em 2006, determinando, no n.º 1 do artigo 4º da Lei n.º 9/2006, de 20 de Março, que *“A eficácia derogatória da denúncia prevista no artigo 13.º da lei preambular do Código do Trabalho cessa, para os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho ainda não denunciados, seis meses após a entrada em vigor da presente lei”*.

Ora, e tendo presente o enquadramento acabado de referir, as Propostas e Recomendações da CLBRL, vêm pôr em causa o que o próprio Código deixou definido, não se descortinando, amiúde, o real e efectivo alcance das soluções, neste quadro, preconizadas pelo Livro Branco.

Desde logo, o proposto para n.º 3 do artigo 4º do CT, com um elenco de 14 itens cujo conteúdo funcionaria como mínimo.

O afastamento relativamente ao princípio contido e proposto para o n.º 1 do mesmo artigo – princípio correspondente ao presentemente em vigor e que, como tal, em toda a sua extensão, deve ser mantido – mostra-se não só incongruente como credor dos maiores reparos críticos.

A incongruência emerge, de modo meridianamente claro, ante o argumento levantado pela própria Comissão, quando reconhece que: *“O tempo de*

vigência que o Código teve não permite, de todo, avaliar o impacto real – se existe – de uma norma inovatória como a que, de modo algo surpreendente, surgiu no art. 4º/1" (v. pág. 99).

Se não se conhece o impacto, por que reformular a solução?

Não é mais razoável e eivado de maior sensatez esperar para ver e ajuizar fundamentadamente?

Os reparos críticos prendem-se com a quebra do equilíbrio que o próprio Código definiu e corporizou, tal como atrás se referiu.

Alterar as "imperatividades" é esboroar aquele equilíbrio – o que, com coerência, não é admissível.

E mais criticável se torna quando essa quebra é feita com recurso e, assim, remissão para verdadeiros "institutos", sem discriminar, com precisão, os aspectos – normas ou partes de norma – a que se pretende conferir tal natureza.

O Livro Branco cai exactamente nesse duplo pecado: não só desfaz o equilíbrio como, não enunciando, com absoluta precisão, o exacto conteúdo que pretende erigir em "mínimo", lança e permite as maiores interrogações sobre o alcance do efeito provocado.

Expressões como "limites à duração normal do trabalho" ou "segurança, higiene e saúde no trabalho", são exemplos bem elucidativos.

O caso concreto dos "limites à duração normal de trabalho" é tanto mais gritante quando é o próprio Livro Branco a afirmar que *"a Comissão foi particularmente cuidadosa, quanto a estas matérias (flexibilidade interna), na identificação das normas (sublinhado nosso) que, em todas as circunstâncias, devem prevalecer como imperativas ou de mínimos; e, bem assim, das que podem ser apenas negociáveis em sede de contratação colectiva e quais as que podem ser negociadas a nível individual"* (v. pág. 104).

Se o desfazer do equilíbrio é já, de si, inadmissível, a não percepção, integral e exacta, do alcance e efeitos daí advindos, torna a situação ainda mais rejeitável.

Acresce que, e mais uma vez a título de mero exemplo, se mostra de todo injustificado que os "direitos dos representantes dos trabalhadores" não se subsumam no princípio geral da negociabilidade.

Como não se compreende que o estatuto do trabalhador estudante - o qual, aliás, deve, antes e ao invés, ser articulado com os direitos legalmente

previstos, em geral, em matéria de formação profissional – assuma a qualificação que, no Livro Branco, se intenta conferir-lhe.

A inclusão das “férias”, sob a alínea h) do elenco consubstanciado no proposto n.º 3, na fórmula genérica em que se mostra feita, deve resultar de lapso ou menor rigor de expressão, já que – algo diverso seria de todo inadmissível – outra coisa não deve ter sido pretendida a não ser a “duração mínima das férias”.

São exemplos, mas que são multiplicáveis.

A filosofia (quebra do equilíbrio), só por si, mas mais ainda quando adicionada à indefinição do alcance, tornam, reitera-se, a solução inaceitável.

A tanto acresce que o Livro Branco, neste domínio, não se fica pelo que propõe sob o n.º 3 do artigo 4º. É que, também o que se propõe em matéria de contratação a termo (ao retirar-se espaço negocial) e de indemnizações por despedimento (ao dar-se uma latitude, no sentido de maior favorabilidade, em parâmetros mais amplos que os vigentes), tem evidentes repercussões no espaço negocial.

Ainda no âmbito do Direito Colectivo, a abordagem feita no Livro Branco à questão da caducidade das convenções colectivas de trabalho revela alguns contornos positivos, de entre os quais se destaca: a previsão de que soluções convencionais consagradoras de renovações sucessivas cessem a vigência decorridos dez anos sobre a sua primeira introdução (embora o prazo de dez anos se tenha como manifestamente excessivo); a aplicação deste regime a convenções mesmo que anteriores ao Código do Trabalho; o encurtamento do prazo global para a sobrevivência (embora, também aqui, o prazo proposto continue a afigurar-se excessivo).

Mas também são vários os aspectos criticáveis.

Entre estes, destaca-se, desde logo, o facto de o Livro Branco não se ter debruçado e proposto, como se impõe, a eliminação de entraves, advindos de aspectos bem nebulosos e, assim, potenciadores de grande incerteza jurídica, no *iter* para a caducidade, criados pela Lei n.º 9/2006, de 20 de Março, sendo exemplo o n.º 3 do artigo 557º.

A este propósito, refere o Livro Branco que *“não se tem conhecimento de que já tenha sido aplicado, pelo que não é possível avaliar a sua adequação”* (v. pág. 122).

Uma postura que não prima pela coerência já que o mesmo Livro Branco, afirmando, a propósito do n.º 1 do artigo 4º, tal como já atrás referido, que

"o tempo de vigência que o Código teve não permite, de todo, avaliar o impacto real", não se coibiu de propor a introdução de um n.º 3 para esse mesmo artigo 4º, provocando, assim, esvaziamento no princípio geral inserido naquele n.º 1.

Depois, não resulta absolutamente inequívoco – e torna-se imprescindível que resulte - o exacto alcance da expressão "*entrada em vigor do primeiro texto da convenção*", impondo-se deixar totalmente claro que a republicação, total ou parcial, desse texto ou a mudança de sujeitos, nomeadamente por incorporação verificada entre eles, em nada afecta a contagem do prazo.

Acresce, com particular relevância, que não resulta bem explícita a solução onde subsume as denúncias feitas anteriormente à entrada em vigor destas alterações, respeitando integralmente os requisitos previstos no artigo 13º da Lei n.º 99/2003, com os prazos de caducidade há muito já decorridos, de que são exemplos as convenções no Sector Químico, Metalúrgico ou Material Eléctrico, em torno das quais se gerou um verdadeiro caos, provocado por uma infundada interpretação da Administração do Trabalho, e com processos judiciais em curso.

Ora, é absolutamente essencial que se comece por resolver, em termos incontornáveis, a questão, eliminando, com uma norma transitória, este passivo.

Como é necessário resolver um outro problema, que se prende com a existência e vigência, em simultâneo, de vários IRCT's aplicáveis numa mesma empresa.

Tal tipo de situações, não só constitui um seríssimo obstáculo – por vezes, verdadeiro bloqueio – à gestão racional e equilibrada das empresas como constitui assinalável factor de desequidade, não raro dificilmente gerível.

Daí que, na prática, sejam os "picos" (soluções consubstanciadoras dos aspectos mais favoráveis para os trabalhadores) das várias convenções que acabem por ter efectiva aplicação prática.

Ou seja, o quadro aplicável acaba por ser uma mescla de soluções convencionais, precisamente as mais vantajosas em termos de favorabilidade ao trabalhador.

Há muito que é comumente sentida e apregoada a necessidade de resolver esta problemática mediante a criação de um mecanismo que conduza à aplicação, em cada momento, de um só instrumento de regulamentação colectiva na empresa.

O Livro Branco, embora por diversas vezes invoque e ressalte a existência do problema, pura e simplesmente não o resolve, pois não o resolve em nenhum caso em que existam e estejam concomitantemente vigentes, para a empresa e os respectivos trabalhadores, mais do que um IRCT.

O mecanismo da adesão individual afigura-se o instrumento mais adequado à consecução desse objectivo e, como o próprio Livro Branco ressalta *"se a lei atribuir à adesão o mesmo efeito vinculante que decorre do princípio da filiação, não é posto em causa o direito de contratação colectiva, constitucionalmente reconhecida a todas as associações sindicais, ..."* (v. pág. 119).

5.

Como resulta de quanto ficou vincado, é bem patente que, relativamente a muitas das medidas e soluções necessárias e ajustadas a uma gestão racional, o Livro Branco das Relações Laborais, ou as omite, ou abordou-as no sentido errado ou mostra-se deficiente e incompleto na sua abordagem.

Verifica-se, ainda, que, muitas matérias inicialmente objecto de ponderação ou mesmo já indicadas como tendencialmente passíveis de consenso no Relatório de Progresso, publicado em 31 de Maio de 2007, não vieram a ser consideradas no conjunto das Recomendações e Propostas da Comissão constantes do Livro Branco.

Entre tais matérias, destaca-se, a título de mero exemplo: a possibilidade de criação de novas formas de contratos de trabalho especiais, tais como o trabalho repartido e o trabalho intermitente (cfr. R.P. IV - A hipótese de diversificação das formas de contratação de trabalho, B 2.2 – pág. 28); a admissibilidade de incorporação na lei do conceito de período inactivo do tempo de permanência no local de trabalho (cfr. R.P. – V – formas de flexibilidade interna, 2.C, pág. 30 e 31); a possibilidade de regulação expressa das condições em que, para além das previstas, poderá ser acordada a redução da retribuição com fundamentos objectivos definidos na lei e sujeitos a autorização da Inspecção Geral do Trabalho (cfr. R.P. V - As formas de flexibilidade interna, 3.2, pág. 34); etc..

Enfim, um conjunto de soluções que, em geral, assumiam cunho positivo.

E, pelo contrário, de forma algo inesperada, a Comissão retomou, em termos muito aproximados no seu resultado, uma proposta de presunção da existência de contrato de trabalho (v. artigo 12º do CT) que o actual Governo já tinha apresentado em 2005 e que foi rejeitada em sede de Comissão Permanente de Concertação Social (CPCS) onde, ao invés, mereceu aceitação a redacção ora vigente e que fez objecto das alterações que integram a Lei n.º 9/2006, de 20 de Março.

O aligeiramento dos indícios conducentes à presunção da existência de contrato de trabalho são particularmente graves quando a prova de facto

negativo (não verificação de factos ou circunstâncias) é particularmente difícil, sendo essa mesma constatação que subjaz ao consignado no n.º 1 do artigo 342º do Código Civil: *“Àquele que invocar um direito cabe fazer a prova dos factos constitutivos do direito alegado”*.

Tendo presente que a actual redacção do artigo 12º do CT foi obtida sob a égide do actual Governo e em sede de Concertação Social, não há qualquer razão para proceder à sua alteração.

Finalmente, de entre as matérias omitidas no Livro Branco anteriormente ainda não referidas, e que, pela sua importância não podem deixar de integrar a revisão do Código do Trabalho, destaca-se ainda:

- eliminação da exclusividade das estruturas sindicais na legitimidade para a negociação colectiva (artigo 56º, n.º 3 da CRP);
- previsão expressa de que o princípio do “trabalho igual, salário igual”, tem como referência o âmbito de um mesmo instrumento de regulamentação colectiva de trabalho;
- adequada definição do direito à greve (n.ºs 1 e 2 do artigo 57º da CRP);
- eliminação do direito ao controlo de gestão (comissões de trabalhadores) e direito de participar nos processos de reestruturação (comissões de trabalhadores e associações sindicais) (artigo 54º, n.º 5, alíneas b) e c) e artigo 56º, n.º 2, alínea e), da CRP);
- a adequada reformulação do regime das faltas;
- operacionalização da concretização do crédito de horas para formação profissional, através da sua utilização fora do período normal de trabalho e previsão expressa da prescrição do crédito pelo não exercício do direito;
- aumento da duração do período experimental;
- tornar mais flexível e menos burocrático o regime de suspensão dos contratos de trabalho e de redução dos horários (*lay-off*) e reduzir o montante da compensação a pagar pela empresa;
- prever a comparticipação pelo Estado nas indemnizações a pagar nos processos de despedimento colectivo no âmbito de reestruturações;
- prever a possibilidade de realizar encerramentos defensivos, i.é, encerramentos das instalações, por razões técnicas ou para evitar prejuízos graves nos equipamentos;

- Previsão expressa da não neutralização dos efeitos da caducidade das convenções colectivas pelos efeitos dos regulamentos de extensão.

De quanto assim ficou aduzido e ressaltado, conclui-se, em termos gerais, que o Livro Branco das Relações Laborais, nas recomendações que faz e propostas que adianta, não corresponde, bem longe disso, às necessidades das empresas.

Isso mesmo continua a emergir da análise, em concreto, de algumas daquelas recomendações e propostas, bem como de outros aspectos, que seguidamente se fará

B – Na especialidade

I - A SISTEMATIZAÇÃO E SIMPLIFICAÇÃO DO ACERVO LEGISLATIVO

Sem nos determos, por ora, nos aspectos formais relativos às alterações à estrutura do Código do Trabalho, à delimitação da sua regulamentação e ao objecto das leis extravagantes (- ressalva-se apenas o comentário de que a eventual incorporação do regime do trabalho temporário no Código, atenta a rigidez que apresenta, deverá implicar a sua adequada reformulação -), dir-se-á, desde logo, que as medidas de simplificação enunciadas sob o n.º 6, embora insertas em adequado propósito, são, nuns casos, vagas e incompletas ou de reduzido alcance substancial, noutros, manifestamente insuficientes e, noutros ainda, com aspectos criticáveis.

Analisemos cada uma delas.

- **6.2.**

Prevê-se que a norma que estabelece a obrigatoriedade de comunicação do início de actividade da empresa e da alteração dos elementos dela constantes, actualmente inserida no Estatuto da Inspecção do Trabalho (Decreto-Lei n.º 102/2000, de 2 de Junho) seja transposta para o Código do Trabalho, retirando-se, do seu conteúdo, a referência à identificação do Director, mas aditando-se o número da apólice de seguro de acidentes de trabalho.

Recomenda-se ainda que se preveja a possibilidade do preenchimento desta comunicação “on-line”.

Ora, excepção feita a esta possibilidade ultimamente referida, que se afigura relevante, a medida tem um alcance e importância restritos os quais, aliás, parece quedarem-se na mais fácil visibilidade pelos destinatários.

- **6.3.**

Propõe-se a adopção de “um regime simplificado de autorização” para a participação dos menores em espectáculos e outras actividades, em situações em que a participação seja ocasional ou de muito curta duração.

Tal medida vem formulada em termos tão gerais que não permitem ajuizar do seu verdadeiro alcance.

Ainda assim, julga-se que, nos casos a que respeita, em vez do proposto regime simplificado de autorização, se deveria suprimir a autorização, por injustificada e desnecessária.

- **6.4.**

A proposta de estabelecimento de “um regime simplificado para as micro-empresas”, em matéria de formação profissional, que complemente o já existente na aplicação a tais empresas das obrigações relativas à elaboração de planos de formação, vem igualmente formulada em termos gerais, sem qualquer explicitação quanto ao seu conteúdo.

Assim, não é possível ajuizar do verdadeiro alcance desta medida a qual, há que ressaltá-lo, assume o maior relevo e acuidade.

- **6.5.**

Propõe-se que a exigência de autorização da Inspeção do Trabalho, para a mudança para categoria inferior, se mantenha apenas se daí resultar diminuição da retribuição.

A proposta em causa mantém, com menor alcance, o criticável regime do artigo 313º do Código do Trabalho.

A autorização da Inspeção do Trabalho traduz e consubstancia, neste contexto, uma postura paternalista – o que nada justifica face ao já exigido consentimento do trabalhador.

- **6.6.**

Sob este ponto do Livro Branco, propõe-se que, no n.º 2 do artigo 175º do Código do Trabalho, o requerimento com vista à autorização da Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT) da redução ou dispensa do intervalo de descanso, seja substituído por comunicação – o que se tem como positivo.

Mas, tal como atrás se ressaltou, no artigo 175º em causa, torna-se sobremaneira essencial alargar o leque de hipóteses contempladas no seu n.º 3, dando, conseqüentemente, maior latitude no acesso à jornada contínua.

- **6.7.**

Propõe-se a substituição do registo e depósito dos regulamentos internos das empresas, por mero envio à Inspeção-Geral do Trabalho, em data anterior à da respectiva entrada em vigor.

E, por outro lado, que a produção de efeitos desses instrumentos não fique condicionada ao cumprimento da referida formalidade.

Tanto uma como outra das propostas assumem sentido e alcance positivos.

- **6.8.**

Enunciada neste âmbito, como uma medida de simplificação, contém-se aqui uma proposta de aclaração do regime constante do artigo 162º do Código do Trabalho, sobre o registo das horas de trabalho prestado pelo trabalhador.

A proposta de aproximação deste registo ao do trabalho suplementar, em caso de prestação de trabalho no exterior da empresa, carece de melhor explicitação (a expressão “de modo semelhante” permite nuances), para que se possa formular um juízo sobre o respectivo alcance e mérito.

- **6.9.**

Prevê-se, neste caso, a simplificação dos processos relativos a pedidos de aumento dos períodos de laboração, incluindo a laboração contínua, no sentido de concentrar na Administração do Trabalho a competência para a respectiva autorização, sem intervenção ministerial.

A mesma proposta é extensiva à definição dos sectores de actividade dispensados de encerramento ou autorizados ao alargamento dos períodos de funcionamento.

A prevista supressão da intervenção do ministério responsável pelo sector de actividade tem insita uma menor valorização dos aspectos económicos e técnicos, que, nas decisões em causa, não podem deixar de relevar sobremaneira, pelo que não merece concordância.

A intervenção do Ministério responsável pelo sector de actividade tem, pois, nestes domínios, de ser mantida.

- **6.10.**

No âmbito do procedimento relativo às situações de lay-off, o Livro Branco contém um juízo, não uma proposta, no sentido de que a Segurança Social, como entidade responsável pelo pagamento de parte da compensação retributiva, deve analisar todo o correspondente processo.

O entendimento que se faz desta observação da Comissão é o de que a acta deve ser enviada à Segurança Social e não *"aos serviços de conciliação do Ministério responsável pela área laboral"*.

Ou seja, aquele envio substituiria este.

Se, porém, o entendimento for no sentido de os envios serem cumulativos, a medida merece sério reparo crítico pois os Serviços da Administração Pública podem e devem articular-se entre si.

Pronuncia-se também a Comissão, neste número, sobre a inutilidade da comunicação à Administração do Trabalho da decisão de extinção do posto de trabalho e da decisão de despedimento por inadaptação (artigos 425º n.º 2 e 428º n.º 2, respectivamente, do Código do Trabalho) – o que se afigura de sentido e alcance positivos.

- **6.11.**

Propõe-se a eliminação de múltiplas obrigações de envio de documentos/comunicações à Administração do Trabalho, substituindo-as por uma obrigação única, de periodicidade anual, que dê cumprimento aos vários preceitos legais onde as mesmas se encontram previstas.

A redução preconizada é também, naturalmente, de sentido positivo.

Importará, porém, analisar o modelo de documento único para formular juízo definitivo sobre a questão.

A simplificação do Balanço Social para as pequenas empresas vem proposta em alternativa à inclusão da informação nele contida no documento único que incorpore todas as informações relevantes, para efeitos estatísticos, para a Administração do Trabalho.

Tal medida, em si mesma, poderia traduzir algum desagravamento para as empresas, mas é claramente insuficiente, já que não se tem por ajustada a obrigatoriedade de elaboração e envio do Balanço Social.

- **6.12.**

Prevê-se a disponibilização “on-line” de formulários destinados ao cumprimento, por parte das empresas, de determinadas obrigações perante a Administração Pública, o que facilita essa tarefa.

Por outro lado, propõe-se a “simplificação e desburocratização do processo de autorização de serviços externos, em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho”.

Neste particular e embora se diga tratar-se de mero exemplo (“nomeadamente”), apenas se refere a dispensa das autorizações ministeriais.

Atenta a rigidez do regime e as deficiências de que enferma, bem pode dizer-se que esta medida tem de ter um alcance muito maior para corresponder ao que se mostra necessário.

II - A ARTICULAÇÃO ENTRE A LEI, A REGULAMENTAÇÃO COLECTIVA E O CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO

- **1.3.**

Tal como na apreciação “na generalidade” se deixou bem vincado, a proposta da Comissão quanto ao artigo 4º do Código do Trabalho suscita seríssimos reparos críticos.

O n.º 1 do dispositivo, na formulação proposta pela Comissão, não se afasta substancialmente da actual redacção do preceito e, por isso, não é sobre o mesmo que incidem especiais reparos.

Esse dispositivo permite, aliás, manter um princípio geral de negociabilidade, absolutamente essencial ao ajustamento do quadro das relações laborais às especificidades das actividades económicas.

A introdução de um novo n.º 3, com a previsão de imperatividades mínimas em determinadas matérias, é, porém, não só contrária àquele princípio como vem pôr em causa o equilíbrio que, em torno do mesmo, o Código deixou estabelecido – o que não é admissível e, por isso, se revela totalmente inaceitável.

Ademais, é a própria Comissão a reconhecer que o tempo de vigência da solução ainda não permite avaliar o seu impacto real (pág. 99).

Acresce que a enunciação dessas matérias é, em geral, vaga e imprecisa, o que impede a exacta determinação do seu verdadeiro alcance.

A formulação da alínea g) – limites á duração normal do trabalho, da alínea h) – duração mínima dos períodos de repouso, incluindo férias ou a alínea l) – segurança, higiene e saúde no trabalho - são exemplos claros disso mesmo.

É certo que algumas matérias que constam do elenco em questão são objecto de directivas da União Europeia (UE).

Tal regulamentação impõe-se, pois, ao nível nacional.

Convém, no entanto, ter em conta a necessidade de a legislação nacional, por evidentes razões de competitividade, prever e dar cobertura a todas as derrogações permitidas pelos textos comunitários.

Por outro lado, a proposta da Comissão mantém, nas relações do contrato individual de trabalho com a Lei, o princípio do tratamento mais favorável, o que limita, naturalmente, o adequado ajustamento das condições de trabalho por esta via, obstaculizando, muitas vezes em termos decisivos, a desejável uniformização ao nível da empresa.

Neste particular, o preceito carece de adequada reformulação.

- **2.1.**

Ainda no domínio da questão relativa à posição do contrato individual de trabalho na relação com as outras fontes de regulação, a Comissão propõe a eliminação da possibilidade de, por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, ser impedida a melhoria de regimes por ele previstos, através de contratos individuais (artigo 531º do Código do Trabalho).

O princípio de que a contratação colectiva deve, como regra, definir mínimos parece-nos geralmente aceite.

Todavia, considera-se necessário que fique clara e devidamente salvaguardada a possibilidade de o contrato individual de trabalho estabelecer condições menos favoráveis do que a convenção colectiva de trabalho, desde que tal possibilidade decorra, dentro dos limites legais, de previsões expressas da própria convenção.

III - CARACTERIZAÇÃO DAS SITUAÇÕES LABORAIS

- 1.

Propõe a Comissão, neste número, uma alteração à noção de contrato de trabalho.

Tal alteração consiste na substituição do elemento “direcção” por “organização”.

O desaparecimento do termo “direcção” pode ser interpretado como desvalorização do requisito da subordinação à autoridade do empregador, o que é inadequado e inconveniente.

É certo que a Comissão afirma que não pretende afastar o poder de direcção conferido pela lei ao empregador, através do qual este pode estabelecer os termos em que o trabalho deve ser prestado.

Só que o que ficaria no articulado, e fazendo a compaginação com o “histórico”, era o desaparecimento daquele requisito.

Deve, portanto, manter-se a noção actual de contrato de trabalho.

- 2.

A proposta da Comissão sobre a presunção legal de contrato de trabalho vai no sentido de que se adoptem indícios para o efeito.

Tal como atrás se ressaltou, retoma-se um caminho já percorrido aquando das alterações ao Código do Trabalho operadas pela Lei n.º 9/2006, de 20 de Março, e que não mereceu aceitação.

Por outro lado, ao exigir a verificação apenas de “algumas” das características, parece bastar-se com duas delas.

Ora, o local da prestação e a propriedade dos instrumentos, só por si, podem não ser manifestação de nenhuma, absolutamente nenhuma, subordinação e menos ainda de subordinação jurídica.

E o mesmo se diga de qualquer uma das características articulada, tão só, com qualquer uma das outras.

Não é com fórmulas como esta que se erradicam situações irregulares ou de falso trabalho autónomo.

O que se obtém é só e tão só a inversão do ónus da prova, o que é particularmente inadmissível quando se atenta na quase impossibilidade de fazer prova de facto negativo.

Ademais, a redacção vigente do artigo 12º já foi obtida em sede de revisão do próprio Código do Trabalho.

Nenhuma razão há, pois, para proceder à sua alteração.

- **3.**

A Comissão vem propor a aplicação directa aos denominados contratos equiparados das normas do Código quanto a direitos de personalidade, igualdade e não discriminação e segurança, higiene e saúde no trabalho.

Trata-se de forçar a aproximação de figuras jurídicas de natureza bem distinta, o que, pela descaracterização que induz, não pode aceitar-se.

Daí que se discorde daquela aplicação nos referidos termos.

- **5.**

Em matéria de contratação a termo, a Comissão vem propor:

- por um lado, a proibição expressa de os IRCT's:
 - (i) conterem disposições que não tenham ínsita a concepção do contrato a termo como destinado apenas à satisfação de necessidades temporárias de prestação de trabalho;
 - (ii) elevarem o limite da duração legal do contrato.
- por outro lado, a redução, para 3 anos, da duração máxima do contrato, a preencher com não mais de duas renovações.

O teor e sentido destas propostas é claramente restritivo e constrangedor.

Nas considerações críticas que deixámos expendidas na apreciação “na generalidade” sob este aspecto específico – críticas que ora retomamos e damos por integralmente reproduzidas –, concluímos pela absoluta inaceitabilidade das referidas restrições.

É essa mesma conclusão de absoluta inaceitabilidade que ora reafirmamos.

IV - AS FORMAS DE FLEXIBILIDADE INTERNA

- **1.**

Na matéria do tempo de trabalho, a Comissão vem, desde logo, defender que a lei deve dar cabal acatamento às directivas comunitárias aplicáveis e limitar-se ao enunciado de alguns princípios gerais, completados por um conjunto de regras supletivas.

O acatamento das directivas comunitárias é, naturalmente, essencial, mas considera-se que, por evidentes razões de competitividade, também neste domínio, se devem adoptar na legislação nacional todas as derrogações permitidas.

Quanto ao conjunto de princípios gerais proposto para constar na lei, não se formulam reparos especiais.

Não pode, porém, passar sem registo que a proposta para previsão na lei dos limites do período normal de trabalho diário constitui retrocesso da Comissão em relação à posição expressa no relatório de Progresso, e que ia no sentido de uma menor rigidez do regime.

- **2.2.2.**

A adaptabilidade na organização do tempo de trabalho constitui aspecto nuclear, de relevo absolutamente determinante, no funcionamento das empresas e, assim, na sua sobrevivência.

E foi precisamente tendo presente esse impacto que, na apreciação “na generalidade”, discorremos, desenvolvidamente, sobre este domínio, deixando vincadas várias críticas relativamente a propostas, recomendações e omissões da Comissão.

São essas mesmas críticas que aqui reiteramos e deixamos bem ressaltadas, com o enquadramento e alcance que, na apreciação “na generalidade”, já deixámos expressos.

- **2.3.**

Propõe-se a supressão do artigo 168º do Código do Trabalho, o qual remete expressamente para a contratação colectiva a possibilidade de redução dos limites máximos dos períodos normais de trabalho e proíbe que a redução implique redução da retribuição.

A medida proposta abre espaço à negociação colectiva, tendo-se, pois, como positiva.

- **2.4.**

A Comissão pronunciou-se, sob este número, a favor da eliminação da percentagem de redução mínima do tempo de trabalho necessário para a qualificação do trabalho como a tempo parcial.

A supressão proposta poderá remover um constrangimento do regime que tem funcionado como poderoso desincentivo à utilização da figura.

O sentido da medida é positivo e susceptível de potenciar o respectivo aproveitamento.

- **2.6.**

A Comissão vem corrigir, "*face aos resultados práticos, absurdos e desproporcionados*" (pág. 107), o regime relativo ao limite de duração das férias no caso de o contrato de trabalho atingir os 12 meses e prever a aplicação desse limite sempre que o contrato de trabalho cesse no ano subsequente ao da admissão.

A proposta é positiva.

Mas nada positiva, bem pelo contrário, se revela a postura da Comissão perante a questão do aumento da duração do período de férias previsto no n.º 3 do artigo 213º do Código do Trabalho, e que já foi objecto de crítica que deixámos bem vincada na apreciação "na generalidade" e que aqui fica igualmente tecida e reiterada.

- **3.1.**

Quanto ao regime legal relativo ao exercício temporário de funções não compreendidas na actividade contratada, previsto no n.º 4 do artigo 314º do Código do Trabalho, a Comissão propõe a sua limitação temporal, através do estabelecimento de um prazo limite, ainda que supletivo em relação à contratação colectiva, para esse exercício.

O limite previsto – entre 1 e 3 anos – não tem em conta a realidade.

As situações que geram esta necessidade podem prolongar-se bem para além desse limite (p. ex.: impedimentos, licenças sem retribuição).

Por outro lado, quando é a competitividade a tornar imperiosa maior flexibilidade, restrições a esta sempre se revelam incongruentes.

Não é, por isso, adequado nem conveniente o seu estabelecimento.

- **3.2.**

Na mesma linha da proposta anterior, vem preconizada a caducidade de certas estipulações contratuais quanto ao objecto e local de trabalho (artigos 314º n.º 2, 315º n.º 3 e 316º n.º 2 do Código do Trabalho) no caso de não serem activadas pelo empregador dentro de um determinado prazo (5 anos).

Para além da incongruência ressaltada a propósito do anterior 3.1., há que vincar que tais estipulações são, naturalmente, contrapartida de outras condições contratuais e, por isso, a sua caducidade gera desequilíbrios – o que, num quadro de coerência, não pode aceitar-se.

V - OS REGIMES DE CESSAÇÃO DOS CONTRATOS DE TRABALHO

- **2.**

Prevê-se a possibilidade de intervenção das convenções colectivas de trabalho quanto aos critérios de definição de indemnizações e compensações, em sentido mais favorável ao trabalhador.

Por outro lado, propõe-se a supressão do actual dispositivo que, no que respeita aos valores das indemnizações, cinge tal intervenção a limites – mínimo e máximo – que o Código fixa.

Ora, num momento em que, por necessidades de investimento e razões de competitividade, se torna necessário reduzir a onerosidade dos despedimentos, a possibilidade de a contratação colectiva regular esta matéria, sem quaisquer limites máximos, também não pode, de modo nenhum, merecer aceitação.

- **3.**

A Comissão propõe nova denominação para as modalidades de cessação do contrato de trabalho e a explicitação de uma remissão genérica para outras figuras extintivas da relação de trabalho com previsão legal (artigo 384º do Código do Trabalho).

Não se suscitam objecções.

- 4.

Em matéria de despedimento por facto imputável ao trabalhador, o Livro Branco contém um conjunto de propostas onde avulta, desde logo, a eliminação do carácter obrigatório da instrução.

Também quanto a este aspecto específico, na apreciação “na generalidade”, deixámos explanada a apreciação crítica de que as propostas da Comissão nesta matéria se mostram credoras – críticas que aqui damos por reproduzidas.

Por outro lado, propõe a Comissão, para o caso de *“o empregador optar por não realizar as diligências probatórias requeridas pelo trabalhador”*, a introdução de um período de reflexão obrigatório, prévio da tomada de decisão no processo de despedimento (n.º 3 do artigo 415º).

A esse respeito, considera-se que deve caber ao empregador a escolha do momento da decisão, no prazo máximo fixado na lei.

A alteração proposta constitui paternalismo inaceitável.

Ainda no âmbito do despedimento disciplinar, propõem-se novas regras relativas à acção de impugnação – redução, para 60 dias, do prazo para a impugnação do despedimento e simplificação formal do requerimento de impugnação.

A redução do prazo para a impugnação do despedimento reveste sentido positivo, mas a simplificação da respectiva formalização – limitar-se o trabalhador a alegar a realização do despedimento e a identificar o empregador – é susceptível de potenciar a litigância, ou seja, conduzir a que haja sempre recurso aos tribunais, com menor ponderação da probabilidade de sucesso da lide – o que, em vez de ser promovido, tem, ao invés, de ser criteriosa e razoavelmente equacionado.

Quanto à tramitação processual e, particularmente, quanto à ordem de produção da prova, reaviva-se e novamente se vinca quanto, sob esse aspecto, deixámos ressaltado na apreciação “na generalidade”.

- 5.

Em matéria de despedimento colectivo, a alteração proposta para o n.º 1 do artigo 420.º assume cunho negativo, pois é susceptível de contribuir para o alongar dos procedimentos no tempo, com as inevitáveis consequências no seu desenvolvimento e no próprio ambiente social da empresa, que tenderá a agravar-se.

De facto, a consideração de que o prazo estabelecido no artigo 420.º do Código do Trabalho se deve entender como respeitante à promoção das negociações e não à sua conclusão, conduzirá a que estas passem a arrastar-se.

- 6.

No domínio da cessação por extinção do posto de trabalho, o que se mostra bem destacável é a circunstância – omissão - de a proposta não conter a eliminação dos critérios de preferência na manutenção do emprego, assente em princípios onde não relevam a competência, a polivalência ou a capacidade de progressão profissional.

Uma lacuna que não pode passar sem forte reparo crítico.

- 7.

Relativamente às alterações preconizadas para o despedimento por inadaptação, mormente a sua não extensão à inaptidão superveniente, dão-se por reproduzidas todas as críticas a esse propósito desenvolvidas e expressas na apreciação “na generalidade”.

Ainda no mesmo domínio, e no que concerne aos trabalhadores que ocupam cargos de complexidade técnica ou de direcção, a não exigência dos requisitos cumulativos constantes do n.º 2 do artigo 407.º do Código do Trabalho, atenua um pouco a rigidez do regime e permite que a falta de cumprimento dos objectivos previamente fixados e aceites por escrito funcione, mantendo, porém, a exigência de que se torne praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

Ora, este é mais um caso em que, uma vez comprovado o facto – não cumprimento dos objectivos fixados e aceites por escrito –, a justa causa se tem de haver por preenchida.

- 8.

Quanto aos efeitos do despedimento ilícito, cabe salientar que, no conjunto das medidas propostas, umas revestem inequívoco sentido positivo mas outras ficam aquém do que seria necessário.

É, desde logo, positivo, prever diferentes efeitos da ilicitude do despedimento, consoante esta resulte de vícios formais ou substanciais, limitando-se aos segundos a invalidade do despedimento e a conseqüente reintegração do trabalhador – mau grado persistirmos na exigência de que a reintegração forçosa deve, pura e simplesmente, deixar de constar de entre as conseqüências do despedimento ilícito.

Todavia, deve explicitar-se que a não realização da instrução no processo disciplinar ao abrigo da faculdade conferida no n.º 1 do artigo 414º não constitui deficiência de procedimento que fundamente a irregularidade do despedimento.

Igualmente positiva é a proposta relativa à assunção, por parte do Estado, de custos do despedimento decorrentes da excessiva demora na conclusão da correspondente acção judicial, designadamente os custos inerentes às retribuições vencidas no decurso dessa acção.

Tal proposta fica, porém, aquém do que seria necessário.

Desde logo, porque admite limitar-se a aplicação da solução aos casos em que haja comportamento ilícito do trabalhador, comprovado em tribunal, a que não tenha sido reconhecida a gravidade suficiente para justificar o despedimento.

Ora, as demoras na conclusão dos processos produzem danos em todos os casos.

Daí que se considere necessária a generalização da medida.

Por outro lado, é também indispensável que se estabeleça um limite para os encargos que os empregadores devem suportar a este título (três meses), pois estes não devem ser penalizados pelos atrasos sistemáticos dos tribunais.

Sem prejuízo da exigência atrás referida quanto à eliminação da reintegração forçosa de entre os efeitos do despedimento ilícito, ajustado se afigura que, quando ocorra, não tenha como referência o posto de trabalho, mas tão só respeite a categoria e antiguidade do trabalhador, conforme se propõe.

Tal proposta é, assim, de sentido positivo.

Mas já negativa é a prevista eliminação da possibilidade de repetição do procedimento disciplinar actualmente admissível.

O facto de o tribunal apreciar sempre a existência ou inexistência de justa causa, não invalida a utilidade de tal repetição, mormente quando se constata a proposta de existência de indemnização – ainda que reduzida a metade – quando apenas ocorram meras irregularidades.

Assim, deve manter-se o actual n.º 2 do artigo 436º do Código do Trabalho.

Finalmente, julga-se que não está devidamente clara a proposta relativa à manutenção do prazo de prescrição dos créditos salariais, em face da redução do prazo de impugnação do despedimento.

É que não se afigura inequívoca a inclusão ou não inclusão nos “créditos salariais” dos créditos emergentes do despedimento.

Ora, atendendo a que o trabalhador não está actualmente vinculado à cumulação inicial de pedidos, fica, assim, criado um quadro de que poderá resultar exponenciação da litigância.

- **9.**

A proposta da Comissão referente à cessação por iniciativa do trabalhador é claramente negativa.

A CIP sempre se opôs, aqui como relativamente a outras formas de cessação do contrato de trabalho, pela incerteza que tem ínsita e montantes a que pode conduzir, à introdução do princípio civilístico da indemnização dos “danos patrimoniais e não patrimoniais sofridos”.

Derivando a proposta, como deriva, do referido princípio, mostra-se credora de rejeição.

VI - DIREITO COLECTIVO DO TRABALHO

- **1.2.**

A Comissão propõe, neste domínio, como medida susceptível de comportar alguma simplificação e menor onerosidade das estruturas de representação colectiva trabalhadores, a instituição, como regime supletivo, da concentração nas comissões de trabalhadores dos direitos de informação, consulta e participação em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho, previstos no Código do Trabalho e em legislação avulsa.

Embora se concorde e partilhe a bondade dos objectivos, já idêntico juízo não se formula quanto ao meio encontrado para os prosseguir.

- **2.2.**

No que respeita a reuniões de trabalhadores no local de trabalho e durante o horário de trabalho, a Comissão pronunciou-se no sentido de que deve existir um único direito.

Mantém, porém, o número total de horas que resulta da duplicação existente quanto á possibilidade de convocação e realização das reuniões, o que não pode aceitar-se.

Por outro lado, prevê a “partilha” do direito de convocar essas reuniões entre as comissões de trabalhadores e a comissão intersindical (e um número mínimo de trabalhadores), reservando para esta última comissão o direito exclusivo de convocar reuniões de trabalhadores sindicalizados, até 10 horas por ano e o direito de convocar, também, a par das comissões de trabalhadores (e de um número mínimo de trabalhadores), reuniões gerais, até 20 horas por ano.

Ao permitir-se a convocação de reuniões gerais de trabalhadores pelas comissões intersindicais, mostra-se menosprezado o princípio da liberdade de filiação sindical.

E, por outro lado, a previsão específica de reuniões de trabalhadores sindicalizados no local e tempo de trabalho, traduz e consubstancia consagração legal expressa da duplicação existente, embora com diferente repartição do tempo, mantendo-se, como acima se ressaltou e se vincou como inaceitável, a oneração global para as empresas.

- **3.**

As propostas da Comissão quanto à questão da representatividade associativa e os seus reflexos no plano da negociação e eficácia das convenções colectivas de trabalho não são muito explícitas, nem conclusivas e directas, pelo que, em tal quadro, se mostra dificultada a formulação de um juízo fundado.

Considera-se, porém, assumir cunho positivo a sugestão que vai no sentido da consagração da possibilidade da adesão individual a convenção colectiva onde não se está directamente subsumido.

Com todo o alcance inerente à filiação.

Por outro lado, não devem circunscrever-se os efeitos da adesão à convenção actual.

Deve permitir-se, no momento da adesão, a vinculação às futuras revisões.

- **4.**

Em vez de possibilidade de denúncia até 3 meses antes do termo do prazo de vigência da convenção, ou de qualquer renovação, sugere-se, no Livro

Branco, o estabelecimento de um período inicial de vigência em que não haja o dever de negociar.

Ficaria, assim, preservado qualquer eventual interesse em não entrar em novo processo negocial logo a partir do dia imediato ao da entrada em vigor da convenção, o que é positivo.

Mas já não pode deixar de manifestar-se fortes reservas à proposta de eliminação do prazo mínimo de um ano de vigência obrigatória para as convenções.

É que, no fluxo da vida empresarial, deve prever-se uma estabilidade mínima para os custos do factor trabalho.

- 6.

O regime da caducidade das convenções colectivas de trabalho assume relevo verdadeiramente vital, como factor de promoção da negociação colectiva.

É, nessa senda, que, no Livro Branco, se expressa: *"A possibilidade de a convenção cessar a sua vigência pode ser um elemento determinante de negociações construtivas e de acordos"* (pág. 122).

E é também nesse quadro que aqui se dá por integralmente reproduzido e transcrito quanto se deixou afirmado e expresso, a este respeito, na apreciação "na generalidade".

Algumas das orientações neste domínio preconizadas no Livro Branco, têm sentido e alcance positivos, destacando-se:

- Aplicabilidade do regime legal da sobrevigência e, consequentemente, da caducidade, mesmo às convenções que prevejam a sua renovação sucessiva (sobrevigência eterna), incluindo as anteriores ao Código do Trabalho;
- Encurtamento do prazo (global) de sobrevigência da convenção.

Já o prazo mínimo de dez anos de vigência da cláusula consubstanciadora da renovação sucessiva, aí proposto para o desencadear daquela aplicabilidade, se afigura excessivo, mostrando-se bem mais razoável – a velocidade da evolução tecnológica e das mutações económicas é supersónica – que o mesmo seja fixado em cinco anos.

Como excessivo se mostra o prazo global de dezoito meses proposto para a sobrevivência – prazos dilatados potenciam arrastamentos –, não devendo o mesmo ultrapassar dos doze meses.

Vincável também, e de modo bem incisivo, é a circunstância de o Livro Branco não deixar expressa e inequívoca a solução onde subsume os casos de convenções colectivas com a cláusula da sobrevivência eterna, com denúncias há muito operadas e com prazos de sobrevivência há muito esgotados e que, aquando dessa mesma denúncia, não só preenchem os requisitos impostos pelo artigo 13º da Lei n.º 99/2003, como o prazo de dez anos de vigência que ora preconiza para a entrada no regime legal da sobrevivência.

Ora, é de todo imperiosa a existência de uma norma transitória que, de modo incontornável, deixe esses casos subsumidos no regime legal da sobrevivência, com efeitos no momento em que a denúncia foi operada.

Ainda neste domínio e porque a expressão contida no Livro Branco: *"contados a partir da entrada em vigor do primeiro texto da convenção que contenha tais disposições"* (pág. 122) não o deixa tão expresso e inequívoco quanto se impõe, necessário se torna deixar-se acrescentado: ainda que esse texto tenha sido objecto de republicação, total ou parcial, ou integrado em outro instrumento de regulamentação colectiva de trabalho que contenha idêntico regime.

Por fim, e como se vinçou na apreciação "na generalidade", no domínio da sobrevivência, impõe-se, também, com foros bem prioritários e determinantes, remover alguns obstáculos no caminho para a caducidade criados pela Lei n.º 9/2006, sendo exemplo o n.º 3 do artigo 557º do Código do Trabalho.

04 de Fevereiro.2008