



OBSERVATÓRIO
PORTUGUÊS
DE BOAS PRÁTICAS
LABORAIS

PORTUGUESE
OBSERVATORY
OF GOOD LABOR
PRACTICES

Cadernos Eletrónicos OPBPL

OPBPL e-Working Papers (ISSN 2182-8393)

Av. das Forças Armadas, Edifício ISCTE, 1649-026 LISBOA, PORTUGAL

Objetivos

Os Cadernos Eletrónicos do OPBPL visam tornar acessível e rapidamente legível informação essencial e boas práticas em matéria de organização do trabalho, negociação coletiva, gestão de recursos humanos, relações laborais, responsabilidade social empresarial, inclusão e sustentabilidade, e estatísticas sobre o mercado de trabalho.

Comissão Editorial

Professor Doutor Paulo Pereira de Almeida*, OPBPL-CIES-ISCTE-IUL* Coordenador

Professor Dr. Afonso Pires Diz, Conselho Coordenador USI

Professor Dr. Álvaro Carneiro, OPBPL-ISCTE-IUL

Professora Dra. Ana Rijo da Silva, RH Magazine

Professora Mestre Cláudia Torres, OPBPL-CIES-ISCTE-IUL

Professora Doutora Cristina Parente, Universidade do Porto

Professor Dr. Pedro Rebelo de Sousa, Instituto Português de Corporate Governance

Professora Doutora Sofia Santos, CSK-ISCTE-IUL



Nova Legislação Laboral e Apoio Sindical

Caderno Eletrónico do OPBPL | 2013/14

Nova Legislação Laboral e

Apoio Sindical

Autoria: Margarida Geada

Resumo

Chegados aos dias de hoje, em que vivemos num turbilhão de incertezas e no âmago de uma crise social e económico-financeira especialmente profunda, encaramos agora a possibilidade real de desvirtuarmos, tal como o concebemos, o essencial do modelo social europeu e que, ao longo das últimas décadas, permitiu um crescimento e desenvolvimento sem precedentes, assente em valores e princípios comuns partilhados entre os países europeus. Um desses valores é precisamente o direito de negociação e de ação coletiva, integrante da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia.

1 | Introdução

Ciclicamente somos forçados a perceber o quão efémeros são os modelos sobre os quais alicerçamos a nossa vida e por força disso, questionamo-nos sobre a subsistência de tudo quanto considerávamos simplesmente certo e garantido.

Chegados aos dias de hoje, em que vivemos num turbilhão de incertezas e no âmago de uma crise social e económico-financeira especialmente profunda, encaramos agora a possibilidade real de desvirtuarmos, tal como o concebemos, o essencial do modelo social europeu e que, ao longo das últimas décadas, permitiu um crescimento e desenvolvimento sem precedentes, assente em valores e princípios comuns partilhados entre os países europeus.

Um desses valores é precisamente o direito de negociação e de ação coletiva, integrante da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, a qual prescreve que os “trabalhadores e as entidades patronais, ou as respetivas organizações, têm, de acordo com o direito da União e as legislações e práticas nacionais, o direito de negociar e de celebrar convenções coletivas aos níveis apropriados, bem como de recorrer, em caso de conflito de interesses, a ações coletivas para a defesa dos seus interesses, incluindo a greve.”.

Também o Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto e revisto pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, veio dispor - na senda do consagrado na nossa lei fundamental - o dever do Estado promover a contratação coletiva, de modo que as convenções coletivas sejam aplicáveis ao maior número de trabalhadores e empregadores.

E é de facto hoje - mais do que nunca - que o papel dos sindicatos se torna tão premente e necessário, na representação e defesa dos trabalhadores e na obstinada recusa em ceder naquilo que mais valorizamos e, em concreto, no acervo de direitos, liberdades e garantias que ao longo dos anos conquistámos.

Para tal seremos talvez forçados a repensar e a debruçarmo-nos sobre o papel dos sindicatos criando, por exemplo, os meios para que estas associações se tornem importantes e diversificadas prestadoras de serviços em prol dos seus associados,

tendo sempre presente que uma sociedade na qual participam sindicatos fortes e independentes será sempre uma sociedade mais justa e um contrapeso essencial na intrincada teia das relações laborais.

2 | O Papel Central dos Sindicatos

Qualquer que seja a via escolhida, será sempre um erro, limitar, menosprezar ou esmagar o papel central dos sindicatos ou a importância e essencialidade da negociação coletiva.

Exatamente o caminho contrário que se tem percorrido desde a publicação do Código do Trabalho, em 2003, e das suas sucessivas alterações bem como da publicação de leis que esvaziam o conteúdo de cláusulas livremente negociadas em instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, com base na sempre apregoada necessidade de flexibilizar as normas laborais e combater a crise e a segmentação do mercado de trabalho.

Assim, ao longo dos últimos anos, temos visto cair alicerces do nosso direito laboral que julgávamos adquiridos e devidamente salvaguardados, como sucedeu por exemplo, com o denominado princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador, passando a ser possível que as normais legais pudessem ser alteradas *in pejus* pela convenção coletiva de trabalho. Alteração que teve, e tem, como pressuposto um alegado equilíbrio das partes negociais – entidades empregadoras e sindicatos – que na prática e na maioria das vezes não se verifica, sendo apenas meramente formal e não real.

De igual forma consagrou-se a possibilidade de caducidade das convenções coletivas de trabalho afastando o regime, até aí vigente, de inderrogabilidade das mesmas e aumentando, desta forma, o frágil equilíbrio entre as partes negociadoras, correndo-se o risco dos sindicatos terem de negociar, e aceitar, cláusulas menos favoráveis ao trabalhador e anteriormente negociadas, com vista a afastar o risco de caducidade das convenções coletivas de trabalho.

Com o Código do Trabalho, veio também permitir-se a escolha de convenção coletiva aplicável a trabalhador que não seja filiado em qualquer associação sindical,

esvaziando-se assim o princípio da filiação e desincentivando, deste modo, a necessidade dos trabalhadores se filiarem em qualquer sindicato, o que sempre se traduzirá num enfraquecimento das associações sindicais.

Mais recentemente, e em concreto através da Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho, diploma que veio alterar o código do trabalho, manteve-se a tendência para a desvalorização da negociação coletiva e do papel dos sindicatos, como é patente, por exemplo, da alteração imperativa da remuneração do trabalho suplementar ou da revogação do descanso compensatório por prestação de trabalho suplementar em dia útil de trabalho ou em dia de descanso complementar ou feriado, sendo nulas, nesta matéria, de acordo com aquele diploma legal, as disposições de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho celebrados antes da entrada em vigor da referida lei.

Finalmente, e sem esgotar os exemplos possíveis, a Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho, veio também permitir a negociação direta e individual entre trabalhadores e entidades empregadoras, numa matéria essencial, como seja a organização do tempo de trabalho, com a possibilidade agora existente de negociação de banco de horas individual, anteriormente apenas possível, por estipulação em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, como o exigia o Código do Trabalho de 2003.

Alteração que, naturalmente, comporta vários riscos, dada a posição de fragilidade em que o trabalhador normalmente se encontra face à sua entidade empregadora, agravada pelo facto da organização do tempo de trabalho ser uma matéria especialmente sensível e relevante, mormente, na conciliação da vida pessoal, familiar e profissional.

Estes são apenas alguns exemplos - e muitos outros poderiam ser referidos – ilustrativos da tendência percorrida pelo legislador, nos últimos anos, de desvalorização do custo do trabalho e do papel dos sindicatos, bem patente, no afastamento subtil mas sistemático da importância da negociação coletiva, criando, deste modo, um perigoso desequilíbrio no jogo de forças da relação laboral e pondo em causa os princípios fundamentais e estruturantes do nosso sistema jurídico e em concreto dos direitos conferidos às associações sindicais, mormente o da contratação coletiva de trabalho.

Numa época em que tanto se fala de boas práticas, seria bom termos presente que é precisamente nos países europeus mais desenvolvidos e com maior coesão social – como é o caso dos países nórdicos - que encontramos taxas mais elevadas de filiação sindical, sindicatos mais fortes e um peso importante da contratação coletiva de trabalho na regulação das relações laborais.

Arrepiarmos caminho e criarmos condições para a existência de um sindicalismo forte, plural e independente, e uma negociação coletiva viva, dinâmica e alargada seria não apenas inteligente mas absolutamente necessário e indispensável para atingirmos os objetivos de um mercado de trabalho motivado, eficaz e produtivo.

3 | Referências para aprofundamento

SITE: <http://opbpl.cies.iscte-iul.pt/>



carbon
neutral

Política Ambiental

Os Cadernos Electrónicos publicados pelo Observatório Português de Boas Práticas Laborais (OPBPL) são livres de CO₂; todas as práticas laborais do OPBPL respeitam o ambiente e orientam-se para a sustentabilidade



offsete • apague a sua marca

| www.off7.pt