



A PRECARIEDADE E AS ALTERAÇÕES À LEGISLAÇÃO DO TRABALHO

DOCUMENTO PARA DISCUSSÃO

VI ENCONTRO NACIONAL DO TRABALHO
LISBOA, 29 e 30 DE OUTUBRO | HOTEL OLISSIPO

ASSALTO AUSTERITÁRIO À DIMENSÃO SOCIAL DO TRABALHO

1. À crise global do capitalismo de 2007-2009, seguiu-se um assalto austeritário aos direitos sociais e do trabalho, que passou pelo aumento da taxa de exploração, pela criação de novos mercados de acumulação, com especial apetite pelos monopólios naturais, por um vasto programa de privatizações e uma diminuição drástica do Estado e do seu modelo social.
2. `A crise da especulação e financeirização da economia que a levou ao colapso, seguiu-se a crise da dívida soberana. A estratégia dos «mercados» tem sido a de juntar crise à crise, recessão à recessão, impedindo a solidariedade europeia de socorrer os países europeus em dificuldades, ficando estes cada vez mais reféns da especulação mundial.
3. A crise europeia tende a generalizar-se ao global. O socorro aos bancos e a imposição do modelo austeritário têm vindo aprofundar a recessão. O resultado é um ataque brutal às conquistas sociais e laborais do pós-guerra, com o objectivo de demolir o contrato social europeu, precarizando relações de trabalho, facilitando e embaratecendo os despedimentos, reduzindo o Estado e as suas funções sociais. Este é o programa da Troika internacional (FMI, BCE, CE) e nacional (PSD, CDS e PS) com consequências estruturais sobre Portugal e o povo dramáticas. O empréstimo externo é a garantia de um programa de saque máximo para a burguesia, colocando valores astronómicos nas mãos da banca privada e garantindo maiores taxas de exploração ao capital.
4. A profunda subalternização das políticas dos Estados ao poder dos credores é um recuo da autodeterminação democrática. A um realmente existente BCE que subsidia duplamente a banca privada sem controlo democrático, a memorandos da troika FMI-CE-BCE superiores aos governos, junta-se agora a proposta de um superministro das finanças e de limites ao défice dos Estados. Querem europeização das finanças sem democratização da União Europeia.
5. A transferência de soberania orçamental para uma esfera comunitária sem legitimidade democrática para tal, a concretizar-se, significa uma tutela colonial. As audiências de chefes de governo com a chanceler alemã, o poder desta e a importância da cimeira Franco-Alemã sobre as próprias instituições da União são marcas da hierarquia das potências e da política classista que tem em Merkel o seu expoente máximo. É uma linha de ofensiva austeritária musculada sobre os povos e sobre as democracias, retirando-lhes autonomia e autodeterminação na prossecução de políticas económico-financeiras. As medidas que estão em marcha são tão brutais que com base na chantagem da inevitabilidade se vai erguendo um poder cada vez mais autoritário nos Estados europeus.

6. O governo do PSD/CDS tem vindo a preconizar a diminuição do papel do Estado na economia com um vasto programa de privatizações, inclusive de alguns bens naturais como a água, um ataque sem precedentes às funções sociais do Estado como a protecção social, as pensões, o subsídio de desemprego, o serviço nacional de saúde e a escola pública, a administração pública e as empresas públicas e seus trabalhadores, ao mesmo tempo que pretende pôr em causa os rendimentos directos e indirectos do trabalho. A estratégia é ir facilitando os despedimentos com a redução das indemnizações e a liberalização do conceito da justa causa no despedimento, ao mesmo tempo que generaliza a precarização com a criação do «contrato único» desferindo mais uma machadada na contratação colectiva e nos sindicatos.

Está em marcha uma profunda revisão do código de trabalho!

Precariedade não é futuro!

7. A dimensão social do trabalho está a ser posta em causa em nome da necessidade de aumentar a «competitividade» das economias. Esta, ao invés de se traduzir na melhoria económica, produz uma desumanização e individualização do trabalho. Estamos perante uma recessão brutal (como o INE admite para o final do 2.º semestre), um *nível* de desemprego que em termos reais poderá atingir um milhão de trabalhadores, dois milhões de precários, onde os jovens são os principais atingidos (54,6% de trabalhadores por conta de outrem, entre os 15 e os 24 anos). No entanto, crescentemente, a precariedade é um fenómeno transversal da nossa sociedade, com alguns a quererem “vender-nos” que assim estamos a concorrer para a criação de um «homem novo». “Mais vale ter um emprego precário que estar no desemprego”, explorando a necessidade de subsistência, vão gradualmente cortando laços de solidariedade, dificultando a organização e capacidade de luta, tornando-se por isso a aposta decisiva para o capital: a precarização das relações laborais.

Travar o flagelo do desemprego com mais precariedade, eis o que nos propõe o governo:

- Renovação contratos a termo certo, dos contratos de utilização de trabalho temporário e dos contratos de trabalho temporário a termo certo. *Admissibilidade de duas renovações extraordinárias, pelo período máximo de 18 meses, dos contratos que, até 31 de Dezembro de 2012, não possam ser renovados devido aos limites legais (artigos 148.º, n.º 1, 178.º, n.º 2 e 182.º, n.º 3, do CT). Passará da duração actual de 3 anos para 4,5 anos.*

- Prolongamento da duração do contrato de trabalho temporário a termo incerto *Admissibilidade do prolongamento, pelo período máximo de 18 meses, da duração do contrato de trabalho temporário a termo incerto que, até 31 de Dezembro de 2012, atinja o limite máximo de duração previsto nos n.ºs 3 e 4 do artigo 182.º do CT. Passará da duração actual de 6 anos para 7,5 anos.*

8. O governo do PSD/CDS logo após a sua posse assumiu o cumprimento do memorando da Troika que contempla o cumprimento do acordo de concertação social assinado na vigência do anterior governo PS assumido como o *“acordo que a maioria dos parceiros sociais subscritores assumiram que é para ser posto em prática seja qual for o governo da república”* mas que ao contrário do seu desígnio não promove o emprego, antes acentua a tónica nos domínios dos despedimentos, das indemnizações, com um corte drástico, não respeitando os direitos já consagrados, do lay-off e do fim da negociação e contratação colectiva, objectivos principais em discussão em sede de concertação social, e que são bastante claros:

“ O presente documento de trabalho sintetiza e explicita as propostas em estudo de modificação ao actual Código do Trabalho.

1. Alteração ao regime jurídico do despedimento por inadaptação

Encontram-se actualmente previstas no Código do Trabalho duas modalidades de despedimento por inadaptação, ambas dependentes da introdução de novas tecnologias ou de outras modificações no posto de trabalho.

Com vista à reforma deste regime, propõe-se a adopção das seguintes medidas:

- i. Manutenção das duas modalidades de inadaptação actualmente previstas;*
- ii. **Eliminação da obrigatoriedade de introdução de modificações no posto de trabalho** resultantes de alterações nos processos de fabrico ou de comercialização, de novas tecnologias ou equipamentos baseados em diferente ou mais complexa tecnologia;*
- iii. No caso previsto em ii., **estabelecer um procedimento que confira ao trabalhador um período de tempo razoável para a melhoria da sua prestação, ou, sendo caso disso, um período de formação profissional;***
- iv. **Não extensão da segunda modalidade de inadaptação à generalidade dos trabalhadores.***

2. Critérios de selecção aplicáveis ao despedimento por extinção do posto de trabalho

O regime aplicável ao despedimento por extinção do posto de trabalho impõe ao empregador a adopção de critérios de selecção dos trabalhadores a despedir, com vista a garantir que a mesma não é baseada em critérios discriminatórios ou injustificados. No entanto, este objectivo pode ser alcançado sem que sejam impostos critérios obrigatórios, concedendo ao empregador a possibilidade de recorrer a critérios diversos dos fixados pela lei.

Assim, são propostas as seguintes alterações ao regime do despedimento por extinção do posto de trabalho:

- i. **Possibilidade de o empregador definir um critério de selecção relevante e não discriminatório face aos objectivos subjacentes à extinção do posto de trabalho;***

ii. Exemplificação de critérios admissíveis, nomeadamente critérios de ordem económica ou social;

iii. Aplicação do critério previsto na lei a título subsidiário.

3. Eliminação da obrigação de colocação do trabalhador num posto compatível

O despedimento por extinção do posto de trabalho e o despedimento por inadaptação exigem a verificação de motivos objectivos, devidamente assegurados através do preenchimento das condições previstas na lei. Por conseguinte, uma vez assegurado o cumprimento dessas exigências, é garantida a tutela do trabalhador, **sem ser necessário impor a atribuição de um posto compatível.**

Assim, propõe-se a adopção das seguintes medidas:

i. Eliminação do dever de colocação do trabalhador num posto compatível;

ii. Eliminação da norma que estabelece que estes despedimentos apenas podem ter lugar caso seja praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, uma vez que esta norma se refere precisamente à inexistência de posto compatível.

4. Flexibilização do tempo de trabalho

O recurso ao banco de horas depende de previsão mediante instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, factor que contribui para a sua pouco significativa aplicação prática.

Assim, propõe-se a adopção das seguintes medidas:

i. Introdução do banco de horas individual, decorrente de acordo entre empregador e trabalhador, nos termos do qual o período normal de trabalho pode ser aumentado até duas horas e atingir cinquenta horas semanais, com limite de cem horas por ano, devendo o acordo das partes regular os mesmos aspectos que actualmente são estabelecidos em caso de banco de horas por regulamentação colectiva;

ii. Introdução do banco de horas grupal, com funcionamento similar à adaptabilidade grupal. Esta possibilidade é justificada pela similitude em relação à adaptabilidade e à evolução legislativa operada na revisão de 2009 do Código do Trabalho.

5. Alteração do regime de redução do período normal de trabalho e de suspensão do contrato de trabalho por motivos de crise empresarial - Lay-Off -

No actual contexto, é desejável a reforma do regime aplicável à redução do período normal de trabalho e à suspensão do contrato de trabalho em situação de crise empresarial, com um duplo objectivo: em primeiro lugar, permitir a agilização destes mecanismos, e, em segundo, com vista a evitar situações de fraude.

Assim, propõe-se a adopção das seguintes medidas:

i. Redução do prazo da decisão por parte do empregador para cinco dias após a data da comunicação;

- ii. Inserção do direito à consulta dos documentos contabilísticos e financeiros em que a empresa suporta a alegação de situação de crise empresarial e apresentação de indicadores que reflectam a situação económica ou financeira da empresa, tanto aos representantes dos trabalhadores, como ao serviço competente do ministério responsável da segurança social;*
- iii. Exigência de que a empresa tenha a sua situação contributiva regularizada perante a Administração Tributária e a Segurança Social, salvo tratando-se de empresa declarada em situação económica difícil ou em processo de recuperação;*
- iv. Possibilidade de prorrogação da medida pelo período máximo de seis meses mediante comunicação fundamentada por parte do empregador à estrutura representativa dos trabalhadores;*
- v. Imposição de um período de tempo equivalente a metade do período anterior de duração efectiva da medida para que a empresa possa novamente recorrer a este instrumento, salvo em caso de acordo com os trabalhadores ou estruturas representativas de trabalhadores;*
- vi. Proibição da cessação de contratos de trabalho por iniciativa do empregador durante a aplicação destas medidas ou nos 30 ou 60 dias seguintes, conforme a medida tenha tido duração até seis meses ou superior, salvo em caso de caducidade de contrato a termo ou de despedimento por facto imputável ao trabalhador, sob pena de obrigação de devolução dos apoios concedidos;*
- vii. Atribuição ao empregador e ao trabalhador do direito a uma comparticipação, assegurada pelo Instituto de Emprego e de Formação Profissional cujo valor corresponde a 30% do Indexante de Apoios Sociais, cabendo 15% ao trabalhador e 15% ao empregador, sempre que, durante o período de adopção da redução ou suspensão, os trabalhadores frequentem cursos de formação profissional destinados à viabilização da empresa;*
- viii. Caso seja posto termo à medida devido a não verificação do fundamento invocado, obrigação de o empregador proceder à devolução dos apoios recebidos e de pagamento aos trabalhadores dos valores que perfaçam as retribuições a que teriam direito.*

6. Retribuição do trabalho suplementar

É necessário aproximar o regime do trabalho suplementar do regime vigente nos restantes países da União Europeia, contribuindo para a competitividade e para uma actuação mais concorrencial no mercado único.

Em consonância com estes objectivos, propõe-se a adopção das seguintes medidas:

- i. Eliminação do direito ao descanso compensatório, salvo nos casos em que seja necessário assegurar o cumprimento da Directiva 2003/88/CE, referentes ao descanso diário de onze horas consecutivas e ao dia de descanso semanal obrigatório;*

ii. Alteração ao regime de retribuição do trabalho suplementar, mediante a redução a metade dos valores actualmente estabelecidos no n.º 1 do artigo 268.º.

7. Portarias de extensão

O artigo 514.º do Código do Trabalho estabelece que a extensão de convenção colectiva ou de decisão arbitral pode ter lugar em relação a empregadores e trabalhadores integrados no âmbito do sector de actividade e profissional definido no instrumento objecto de extensão.

O ponto 4.7.ii do Memorando estabelece a alteração dos critérios de extensão das convenções colectivas. Para esse efeito, o Governo está a realizar estudos que permitam a definição de critérios rigorosos para que esta extensão possa operar de acordo com os objectivos que a ela presidem.

Pretende-se conferir maior relevância aos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho negocial. Neste sentido, deverão ser identificados critérios que assegurem que a emissão de portarias de extensão apenas terá lugar nos casos efectivamente necessários.

8. Intervenção das comissões de trabalhadores

A participação dos representantes dos trabalhadores na regulação das condições de trabalho é um objectivo fixado quer a nível interno, com destaque para a Constituição, quer em diversas fontes internacionais. É desejável reduzir o papel do Estado na regulação da relação laboral e promover a intervenção dos representantes dos trabalhadores, com o necessário incentivo à autonomia colectiva.

Neste sentido, propõe-se a adopção das seguintes medidas:

i. Introdução de um novo instrumento de regulamentação colectiva de trabalho negocial, os acordos gerais de empresa, celebrados entre as comissões de trabalhadores e o empregador;

ii. Estabelecimento de preferência do contrato colectivo, do acordo colectivo e do acordo de empresa em relação ao instrumento de regulamentação colectiva negocial previsto em i.;

iii. Introdução da possibilidade de o contrato colectivo estabelecer que determinadas matérias, nomeadamente a mobilidade geográfica e funcional, a organização do tempo de trabalho e a retribuição sejam reguladas por outro instrumento de regulamentação colectiva de trabalho negocial;

iv. Admissibilidade da concessão de poderes, por parte da associação sindical às estruturas de representação colectiva de trabalhadores, para contratar em relação a qualquer empresa, independentemente do número de trabalhadores. “

9. Com estas propostas afrontam-se o(s) direito(s) do trabalho, desequilibra-se ainda mais a relação de forças perante a lei, e no terreno reforça-se o poder do patronato, ao se facilitar

e embaratecer os custos dos despedimentos; ao se alargar e generalizar a precarização; ao se colocar a negociação ao nível micro, fragilizando a resposta organizada e colectiva dos trabalhadores, em particular dos que integram os sindicatos da CGTP-IN, ao se reduzir os custos e a retribuição do trabalho e ao se impor a flexibilização dos horários, a mobilidade geográfica e as polivalências de funções.

10. O governo assumiu a prioridade de ir mais longe sob o embuste do aumento da competitividade da economia, atacando violentamente os salários directos e indirectos, com um enorme aumento da carga fiscal, diminuindo ainda mais a protecção social, atacando a taxa social única e a protecção no desemprego, aprofundando a desregulamentação laboral com o objetivo de generalizar a precariedade.
11. Sob o pretexto de que é necessário combater a segmentação do “mercado” laboral em Portugal e em toda a União Europeia, no âmbito da Estratégia 20-20 e da flexigurança, defendem a criação de um novo tipo de contrato, **o contrato único**, sem termo (efectivo) muito mais frágil e precário. *“Há 30 anos, a ambição do trabalhador era conseguir um emprego seguro e bem pago no Estado, mas este deixou de ser produtivo. É já bem aceite que a globalização exige flexibilização e privatização dos serviços para obter maior produtividade. Sabemos que não há alternativa a esse modelo, mas a sua aceitação depende dos parceiros sociais e da evolução da mentalidade sobre a retirada de direitos a que os trabalhadores estão habituados”*, “O futuro está num modelo único de contrato de trabalho”, defendeu Christopher Pissarides, Prémio Nobel da Economia de 2010, na conferência “O Futuro dos Mercados Europeus de Trabalho” realizada em Portugal.
12. Em nome de uma maior capacidade competitiva e de mercado, o contrato único (é para ser aplicado aos novos contratos de trabalho e aparece com o objectivo de pôr fim aos contratos a prazo e aos recibos verdes, alargando o período experimental para 6 meses e tornando mais fácil o despedimento individual) assume uma maior individualização das relações de trabalho, contribuindo para o esvaziamento da contratação coletiva, por via da desregulação do salário e da individualização contratual de normas que eram reguladas até agora por contratação coletiva, aumentos e mínimos salariais, horário de trabalho e sua flexibilização (banco de horas, horários grupais), horas extra, etc.
13. A dimensão coletiva do trabalho está a ser colocada em causa, não só ao nível da legislação como das suas organizações, sindicatos e CT’s, que lentamente estão a ser esvaziadas do seu campo de intervenção, ficando sem papel, e tudo isto, alegadamente para bem da competitividade e do bom funcionamento do mercado. O “contrato único” de trabalho serve este objetivo.
14. Os incentivos e “apelos” são mais do que muitos para que o flagelo social do desemprego e precariedade aumente ainda mais a sua rotatividade. Ao mesmo tempo, estes “apelos” são sempre acompanhados de medidas que reduzem a protecção social no desemprego, actualmente poderá durar até 3 anos, mas que eles desejam que passe para os 18 meses.

É preciso assinalar que já hoje, com as mudanças introduzidas pelo governo Sócrates, muitos deixaram de ter acesso a esta prestação social: 14 mil desempregados /mês perderam o acesso ao subsídio, poupando o governo 141 milhões de euros! Mas com a nova mudança em perspectiva, muitos mais desempregados ficarão sem qualquer proteção social nesta situação!

15. A história do direito do trabalho e da autonomia colectiva na regulação das relações laborais é a história do Estado Social.

A Contratação Colectiva / Negociação Colectiva é um instrumento de progresso social e de solidariedade,

A Contratação Colectiva / Negociação Colectiva é um instrumento de progresso social e de solidariedade, é uma garantia de salários e direitos. Permite a regulação do trabalho, porque as convenções colectivas constituem fontes de direito, porque permitem aos trabalhadores participar na definição das normas que regularão as relações nesse campo, na empresa ou sector, é essencial à construção democrática dentro das empresas e sectores.

Tem vindo a diminuir o número de convenções publicadas depois da entrada em vigor do Código do Trabalho. O número de convenções colectivas publicadas nunca atingiu a dimensão verificada no período que antecedeu o primeiro Código de Trabalho (2003), apesar do número de trabalhadores abrangidos não ter sido afectado, quiçá alcançou o seu maior valor em 2008 (ver **Quadro 1**), período em que se verificou que cada convenção publicada, em média, representava um maior número de trabalhadores.

Quadro 1

Número de Trabalhadores Abrangidos	N.º DE TRABALHADORES
ANOS	
2000	1.452.521
2001	1.396.234
2002	1.385.942
2003	1.512.227
2004	600.469
2005	1.163.188
2006	1.511.669
2007	1.582.235
2008	1.707.101
2009	1.397.225
2010	1.407.066

Verifica-se que alguma da recuperação verificada em 2008 colocou de novo o número de trabalhadores abrangidos ao nível de 2001/2.

16. Acresce ainda a pretensão de se **reduzirem os prazos de sobrevivência dos contratos colectivos caducados, precipitando assim o fim dos mesmos**. É neste quadro regulado “em cima” pela troika, pelo governo conservador de direita, pelas confederações patronais, pela UGT, com a anuência do PS, que se pretende “negociar” “em baixo” ao nível da empresa com comissões de trabalhadores enfraquecidas ou inexistentes nas pequenas e médias empresas, ou predominantemente, de forma individualizada. Tenta-se passar assim a ilusão de que se está de “boa fé” a negociar “alguma coisa”, “olhos nos olhos”, numa relação de forças perfeitamente desfavorável ao trabalhador, porque sozinho, sem a força e a riqueza que um coletivo lhe confere quando escolhe, aprova o que todos em debate aberto, decidiram.
17. A Constituição da República é clara ao atribuir às associações sindicais o direito de “exercer o direito de contratação colectiva, o qual é garantido nos termos da lei.”. Lei que “estabelece as regras respeitantes à legitimidade para a celebração das convenções colectivas de trabalho, bem como à eficácia das respectivas normas.”

O governo no seu documento de estratégia orçamental limita e condiciona esse exercício do direito, ao definir que no horizonte 2011-2015, deverá ser obtida a convergência dos níveis salariais, em empresas públicas a actuar em sectores não concorrenciais em remunerações principais e acessórias, com os praticados nas Administrações Públicas. **“A implementação de tal medida implicará a renegociação dos Acordos de Empresa existentes”**.

O direito à negociação e à contratação coletiva está assim a ser posto em causa pelo governo conservador da direita, justificando-se sempre que o faz em nome da crise e da austeridade.

Trata-se de um dos maiores ataques ao trabalho, aos seus direitos e à sua dimensão social. É uma das maiores e mais brutais transferências de renda do trabalho para o capital! Os trabalhadores portugueses e europeus são chamados a responder com convicção, em nome do caminho percorrido, difícil, muitas das vezes com enorme sacrifício pessoal e profissional, para edificarem o que hoje alguns sem qualquer pudor ou respeito, ceifam e destroem. **Para estes “austeritários” só há uma resposta: a luta!**

É fundamental unificar as lutas, para que a resposta ao governo, seja cada vez maior e mais forte, procurando novos aliados, perspectivando caminhos que confluam na realização

de uma **nova greve geral** em Portugal. Ao mesmo tempo que, na Europa, em particular, os países do sul, a Irlanda, têm que responder à violência dos ataques a que têm vindo a ser sujeitos, tornando-se de urgente premência a **coordenação de acções de luta em conjunto e, em cada um dos países, influenciando e chamando à participação os movimentos sociais e sindical.**

Em toda a Europa a resposta tem de ser forte e solidária contra a crise! Esta é uma exigência que tem que ser colocada como resposta democrática dos trabalhadores e dos povos, ao capital austeritário. Não há resposta à crise nem crescimento, sem coesão social.

Trabalhadores e trabalhadoras de todo o mundo, uni-vos!

Lisboa, 29 e 30 de Outubro de 2011



DOCUMENTO PARA DISCUSSÃO

VI ENCONTRO NACIONAL DO TRABALHO

LISBOA, 29 e 30 DE OUTUBRO | HOTEL OLISSIPO