Coordenadora nacional do trabalho

VII encontro nacional do trabalho

OS DIREITOS INDIVIDUAIS E COLETIVOS E O FUTURO DO SINDICALISMO

11 e 12 OUT | LISBOA | ESCOLA SEC. PADRE ANTÓNIO VIEIRA

VII Encontro Nacional do Trabalho

DIREITOS INDIVIDUAIS E COLETIVOS E O FUTURO DO SINDICALISMO
11 E 12 DE OUTUBRO, ESCOLA SECUNDÁRIA PADRE ANTÓNIO VIEIRA, LISBOA

Sábado 11/10

11h Abertura - José Casimiro e João Semedo
11h15 Desemprego, precariedade e emigração: como parar o encerramento do país?
António Brandão Moniz, João Teixeira Lopes e Tiago Pinheiro
Moderação: Lídia Fernandes

13h Almoço

14h30 35h de trabalho: emprego para todos
António Chora, Paulo Alves e Ricardo Moreira
Moderação: Deolinda Martin

16h30 Sindicalismo e movimentos sociais: como juntar rios
Ana Feijão, Mariana Aiveca, Mário Nogueira e Ruy Braga (Brasil)
Moderação: Manuel Grilo

19h30 Jantar @Palmeiras
21h filme Comemoração do Dia de Ação Europeia contra o Tratado Transatlântico (TTIP)
Luís Bernardo e Sara Simões

Domingo 12/10

10h Administração Pública, vínculos privados: os culpados do costume
Ana André, Helena Rodrigues e Henrique Borges
Moderação: Belandina Vaz

11h30 Plano de choque para o fim da desigualdade salarial
Albertina Jordão, Manuel Carlos Silva e Manuela Góis.
Moderação: Albertina Pena

13h Almoço

14h30 Contratação coletiva em risco
Maria da Paz Lima (ISCTE), Francisco Alves (CN CGTP), Américo Monteiro (CN CGTP)
Moderação: Ana Paula Canotilho

17h - Encerramento - Catarina Martins

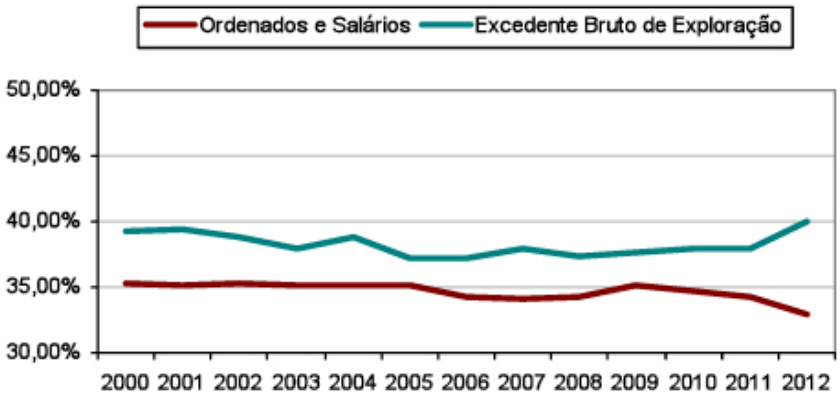
1. INTRODUÇÃO: TRÊS ANOS DESASTROSOS DE TROIKA SÃO PARA CONTINUAR...POR MAIS 20 ANOS?

O nosso VII Encontro Nacional do Trabalho, realiza-se sob o lema "Os Direitos individuais e coletivos e o futuro do sindicalismo", sob uma brutal ofensiva neoliliberal, conservadora, que se projetará para além de 2015 e que fará com que 90% da população mundial viva sob políticas de austeridade.

A ofensiva austeritária desenvolve-se sob os "escombros" do Estado social e das suas funções sociais, tendo como instrumentos a desregulação, a precarização e a desumanização o trabalho, baixando salários e a revendo os suplementos remuneratórios dos trabalhadores da Administração Pública, visando o congelamento, a diminuição ou mesmo eliminação de subsídios, o congelamento de carreiras e progressões, a imposição da tabela salarial única, entre outras reduções de componentes retributivas, a par das alterações ao código do trabalho para reduzir o valor pago pela prestação de trabalho extraordinário, assim como as limitações impostas à publicação das portarias de extensão, constituindo factores que o governo fez convergir para impor um brutal aumento da exploração e agravamento das condições de trabalho.

De facto, em democracia a distribuição do rendimento nunca foi tão desfavorável aos trabalhadores. A aceleração deste tipo de desigualdade é uma das consequências das medidas de exploração e empobrecimento anteriormente referidas, mas deve-se, ainda, ao congelamento do valor do salário mínimo nacional desde 2011, ao aumento do tempo de trabalho em muitas empresas e, particularmente, na Administração Pública, ao corte e à queda dos salários nas novas contratações, entre outros factores.

DIMINUIÇÃO DO PESO DOS SALÁRIOS NO PIB EM PORTUGAL



Fonte: Instituto Nacional de Estatística (INE) e Banco de Portugal (BdP), no valor dos Ordenados e salários encontram-se deduzidas as contribuições para a Segurança Social

Três anos depois da intervenção da Troika em Portugal e da grande cumplicidade políticas entre a troika nacional (PS/PSD/CDS) e a troika internacional (CE/BCE/FMI), os primeiros dados macroeconómicos de 2013 referentes à evolução do PIB, do comércio externo, do emprego, do desemprego, da Dívida Pública, do Défice Orçamental e das contas públicas, tornando possível a comparação dos resultados obtidos com aqueles que foram prometidos em 2011 aos portugueses:

- Uma queda do PIB ininterrupta de 6,0%, mais do dobro do prometido, com o PIB a cair em 2013 1,4%. Após três anos consecutivos, o nosso país vive hoje o mais longo e profundo período de recessão da sua história, três anos consecutivos, com uma quebra da riqueza produzida em termos reais de 9,3 mil milhões de euros;

- Queda do investimento de 35,2%, mais do dobro do inicialmente estimado (-15,7%);

- O ajustamento realizado pela desvalorização do trabalho, levando a uma redução do emprego total cinco vezes superior à antecipada (10,2%);

- Destruição de 469 mil empregos em 3 anos, 100 mil só na Administração Pública;

- Taxa de desemprego nos 16,3% em 2013, quando o seu máximo havia sido previsto não ultrapassar os 13,3%;
- Desemprego real atinge cerca de um milhão e quatrocentas mil pessoas, verificando-se o despedimento de mais de 670 mil pessoas durante o período da troika;

- Programa de privatização de setores estratégicos e rentáveis que estavam na esfera do Estado, como os CTT, a REN, a Caixa Seguros, a EDP, os ENVC, a Ana, a TAP e as empresas de transporte;

- Descontrolo da dívida pública, que já atingiu os 135,4% do PIB, quando o governo havia garantido nunca ultrapassar os 115,3%;

- Manutenção do desequilíbrio da balança comercial, tendo, entre 2010 e maio de 2014, saído mais de 70 mil milhões de euros para o estrangeiro e recebidos menos de 40 mil milhões. Representando a saída de 19,2% do PIB, igualando o défice orçamental de 4 anos;

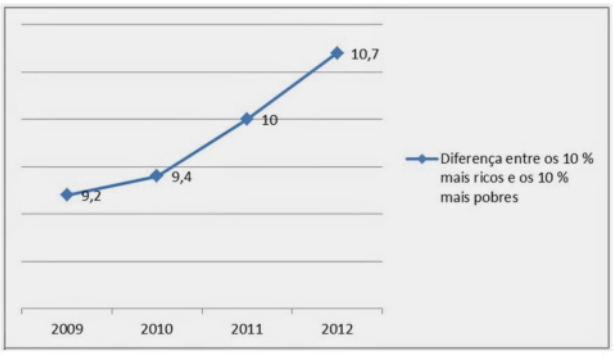
Os resultados da política de austeridade, aqui pintados a traços grossos, são de tal forma catastróficos que mesmo o Banco de Portugal assinala que o ajustamento fez em 2013 descer o nível de emprego para níveis apenas registados em meados da década de noventa do século passado; assinalando ainda o aumento das desigualdades salariais, sendo hoje a mais elevada da zona euro.

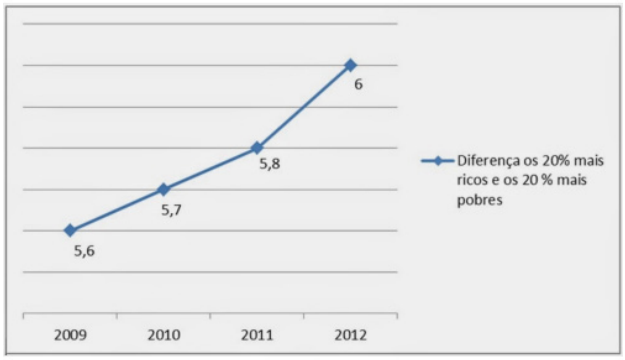
Esta evolução é patente no seguinte gráfico: remuneração do trabalho no rendimento nacional 2010-2013. De acordo com a revista Exame, embora 2012 tenha sido um ano negro para a esmagadora maioria dos trabalhadores portugueses, reformados e pensionistas, as maiores fortunas do país continuaram a crescer e mais do que duplicaram desde 1980. Os 25 mais ricos do país possuíam em conjunto cerca de 16,7 mil milhões de euros, 10% do PIB nacional.

Fonte: Revista exame

Em 2009, as 10 % de pessoas que em Portugal tinham maiores rendimentos ganhavam 9,2 vezes mais que as 10 % que tinham rendimentos mais baixos. Mas a austeridade não afetou de igual modo todas as classes sociais, tendo a diferença entre os 10 % mais ricos e os 10 % mais pobres disparado, sendo que em 2010 os mais ricos ganham 10,7 vezes mais que os mais pobres.

GRÁFICO: INE (2013), INQUÉRITO ÀS CONDIÇÕES DE VIDA (ADAPTADO)





Aumentando o intervalo de 10 % para 20 % as diferenças de rendimento são mais baixas embora a tendência seja clara: em 2009 os 20% mais ricos ganhavam 5,6 vezes mais que os 20 % mais pobres e em 2012 essa diferença já estava em 6 vezes mais.

Como se percebe, o agravamento das políticas de austeridade e da profundidade da crise em Portugal, não nos fazem prever que em 2013, e atualmente em 2014, a tendência tenha sido inversa. Aliás, um estudo recente da consultora Mercer dá conta de que em 2014 os salários dos gestores de topo subiu 3,31% e que o dos operários se reduziu -1,41%.

OS ANOS DE AUSTERIDADE FORAM ÚTEIS PARA QUEM BENEFICIA DA DESIGUALDADE.

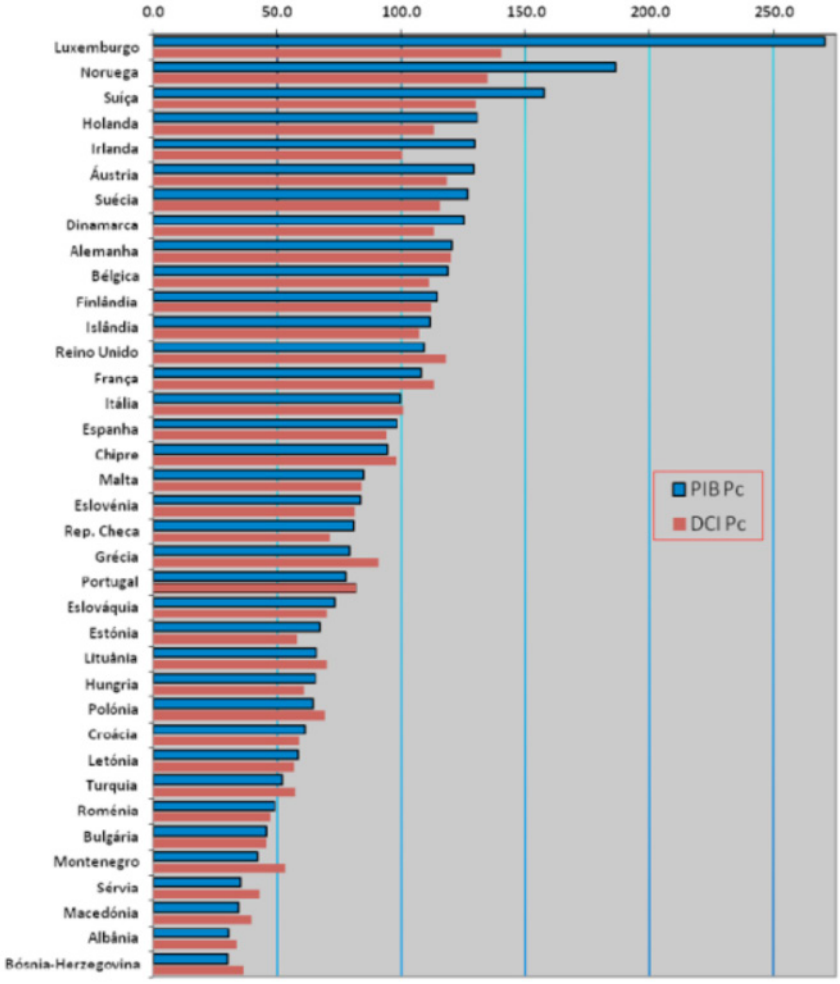
Todos os indicadores mostram de forma inequívoca um agravamento do risco de pobreza entre os portugueses em 2012, atingindo o valor mais elevado desde 2005. De acordo com o INE, a taxa de risco de

pobreza em 2013, tendo por base os rendimentos de 2012, foi de 18,7%, mais 0,8% que no ano anterior. Em 2012 cerca de dois milhões de portugueses eram pobres e desde aí a situação só piorou.

O Inquérito às Condições de Vida e Rendimento do INE, considerando os anos de 2011 e 2012, mostra-nos que as políticas de austeridade atiraram para a pobreza mais de meio milhão de portugueses.

Outros dados impressionantes deste inquérito: 40,2% dos desempregados são pobres; 10,5% das pessoas empregadas são pobres; a taxa de pobreza nos casais com dois adultos e três ou mais crianças é de 40,4%; a taxa de pobreza antes de qualquer transferência social é de 46,9%; e finalmente a taxa de risco de pobreza ou exclusão social é hoje de 27,4%.

GRÁFICO EUROSTAT: ÍNDICES DE VOLUME DE PIB PER CAPITA,



Fonte: Eurostat

Já em 2011 Portugal era o terceiro país mais pobre da Zona Euro e relativamente aos outros países da União Europeia (UE) a 27 em Portugal os cidadãos ganhavam menos 22,6%, menos 2,9% que no ano anterior (INE). Assim, Portugal fica em nono lugar do top ten dos países mais pobres da Europa.

O nosso país vive hoje a maior crise económica e social do pós 25 de Abril, empurrando para a pobreza e miséria milhares e milhares de portugueses, forçando mensalmente mais de 10 mil portugueses a emigrar,

procurando lá fora o emprego que aqui lhes é negado. Os níveis de emigração mensal superam já o período negro dos anos 60, em que milhares portugueses se viram forçados a emigrar para fugir à guerra colonial.

Esta crise retirou 3,6 mil milhões de euros aos trabalho e entregou ao capital 2,6 mil milhões, numa transferência equivalente à descida da TSU, ao corte nas pensões e ao corte nos apoios sociais. Sacrifícios sempre propagandeados como a solução para o pagamento da dívida pública que, como vimos, não pára de aumentar. A defesa do valor do trabalho, das pensões e do emprego não pode passar sem a exigência da renegociação da dívida e do fim da austeridade.

Infelizmente, as elites europeias sob o domínio alemão, insistem no caminho da austeridade permanente e punitiva e o seu novo instrumento, depois do desastre das troikas, é o Tratado Orçamental.

A regra de ouro que o Tratado Orçamental preconiza é incompatível com o Estado social e torna ilegal qualquer política expansionista de apoio ao emprego. A narrativa da direita está já criada: as regras do Tratado são as regras da manutenção do euro e da crise permanente.

Sob o pretexto da crise assistimos em poucos anos a uma alteração dramática no mundo do trabalho. Cada vez mais a codificação das relações de trabalho subjugou o direito do trabalho ao direito civil, ao não proteger a "parte mais fraca" colocando o que é "desigual como igual" subvertendo o "princípio do tratamento mais favorável".

Uma década de existência do Código do Trabalho, um diploma que nasceu da controvérsia resultante da revogação de quatro dezenas de diplomas, da subversão da relação jurídica entre patrões e trabalhadores e do desaparecimento dos mínimos legais. No caso da negociação colectiva a promessa de a renovar com ou sem acordo de ambas as partes e lhe oferecer maior abrangência, resultou na caducidade dos contratos coletivos, tendo sempre prazos mais curtos e menores sobrevigências.

A dinamização da contratação coletiva, sempre propalada como um objetivo de governo do PSD e do PS, foi destruída, dando lugar à individualização dos direitos do trabalho. O pleno emprego deu lugar à "plena atividade" e o trabalho digno à precariedade extrema, devido à degradação das condições de trabalho e à redução dos recursos da inspeção de trabalho.

Hoje vivemos tempos decisivos, onde a resistência e a solidariedade são fundamentais.

A recusa da segmentação das pessoas que trabalham, a criação de pontes entre diferentes setores em luta e a adopção de novas formas de luta com agendas fortes são ingredientes obrigatórios neste ciclo que se avizinha e que deve observar as resistências que os trabalhadores noutras partes do mundo estão a realizar.

Da luta sindical mais clássica, incluindo a greve e a greve geral, que se observam em diversos países, às greves prolongadas dos trabalhadores na China, aos cortes de estrada e desobediência civil da luta dos trabalhadores da fast-food nos EUA, às ocupações de locais de trabalho em Espanha e em França, ou às redes de solidariedade e apoio social da Grécia, o movimento dos trabalhadores e trabalhadoras deve reinventar a luta se quiser derrotar a austeridade.

2. DESEMPREGO, PRECARIEDADE E EMIGRAÇÃO: COMO PARAR O ENCERRAMENTO DO PAÍS?

A taxa de desemprego continua num nível inaceitavelmente elevado. O INE dá conta que a taxa de desemprego oficial foi de 13,9% no 2º trimestre. No entanto, este valor não traduz a realidade do desemprego em Portugal.

Além dos 729 mil desempregados considerados pelo INE como desempregados, há ainda 257 mil inativos disponíveis que não procuram emprego (os desencorajados) e 252 mil pessoas no subemprego, trabalhando menos tempo do que desejariam. A estes há que juntar os inativos à procura de emprego mas não imediatamente disponíveis para trabalhar (28 mil).

O número de trabalhadores impedidos de participar total ou parcialmente na produção e no desenvolvimento do País é superior a 1 milhão e 260 mil pessoas. Assim, a taxa real de desemprego está próxima dos 22,9% e Portugal mantém níveis de desemprego dos mais elevados de entre os países da UE quer da Zona Euro.

O desemprego de longa duração atinge mais de 490 mil desempregados, mais de 67% do total, isto num contexto em que a protecção no desemprego abrange menos de metade do desemprego oficial. Metade das mulheres desempregadas estão há mais de 12 meses à procura de emprego.

Por outro lado, as chamadas medidas activas de emprego estão a ser usadas para subsidiar as empresas e criar milhares de trabalhos precários e mal pagos - Estímulo Emprego e a dispensa temporária da TSU - e também como paliativo para o desemprego substituindo verdadeiros postos de trabalho. É o caso dos Contratos Emprego Inserção na Administração Pública central, autarquias e na economia social e dos Estágios no sector privado que neste trimestre abrangeram mais de 72 mil desempregados.

A situação é tão grave que hoje 6 em cada 10 colocações no mercado de trabalho são subsidiadas pelo Estado, não se consumando num aumento do emprego.

Acresce, também, que o desemprego jovem se mantém muito elevado e que a maioria dos desempregados não tem acesso a qualquer prestação de desemprego.

A CHAGA DA PRECARIEDADE

As políticas de ataque ao emprego e precariedade têm vindo a ser usadas pelo governo como políticas de ajustamento à crise. As alterações ao código do trabalho, tendo como instrumentos estruturais a generalização da precariedade, o embaratecimento e facilitação dos despedimentos, o aumento do horário de trabalho, o agravamento da articulação da vida pessoal, familiar e profissional e a imposição de cortes salariais visam intensificar a exploração dos trabalhadores sob o pretexto da necessidade de uma desvalorização interna.

No nosso País há mais de um milhão e 600 mil trabalhadores com vínculo precário, sinónimo de insegurança e restrição de direitos fundamentais, com a utilização de contratos a termo em desrespeito pela lei, o uso abusivo de recibos verdes, as bolsas de investigação, os estágios profissionais e o trabalho temporário sem observância de regras.

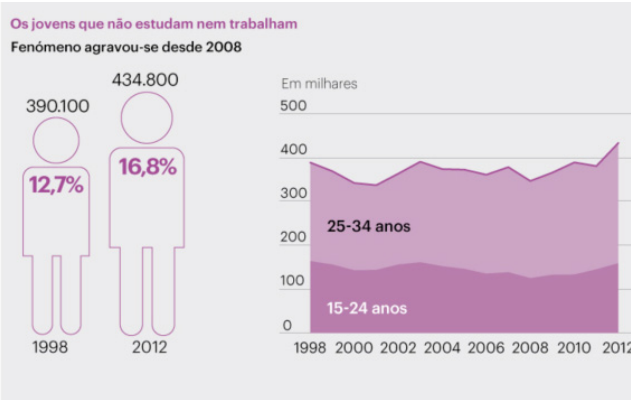
O governo promove a precariedade nos diferentes ministérios e nos diferentes órgãos e serviços da administração pública central e local. Nos serviços do Estado há mais de 63 mil pessoas a prazo. No IEFP, sob a alçada do Ministério do Emprego, há centenas de professores a falsos recibos verdes e é este organismo que coloca mais de 68 mil desempregados a trabalhar de graça em diferentes serviços públicos através dos contratos de emprego e inserção. Expediente que está também generalizado nas escolas onde, perante a enorme carência de funcionários, se assiste ao abuso dos contratos de emprego-inserção ou das contratações a tempo parcial.

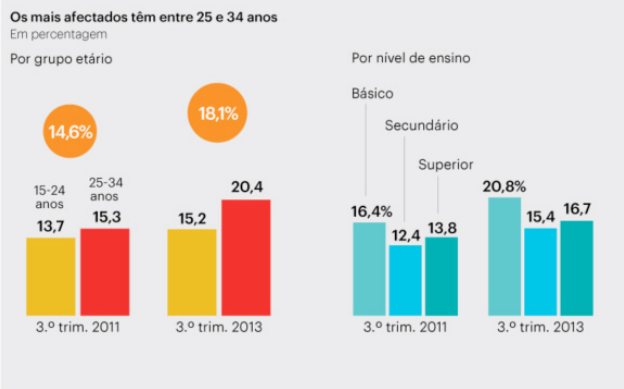
O exemplo do que o Estado dá em matéria de promoção da precariedade laboral é ilustrativo do objetivo de sucessivos governos.

GERAÇÃO NEM-NEM

Atualmente, mais de 430 mil jovens portugueses não trabalham nem estudam. No último estudo da OCDE sobre a matéria, Portugal teve um aumento de 1,3 pontos percentuais neste indicador, constituindo já 17% da população entre os 15 e os 29 anos.

GERAÇÃO NEM NEM





Um estudo pioneiro organizado pelo INE sobre os jovens no mercado de trabalho revela que em 2012 Portugal atingiu um novo recorde de jovens que não trabalham nem estudam: 434 mil com idades entre os 15 e os 34 anos.

Este fenómeno é mais forte entre o grupo dos chamados jovens adultos, dos 25 aos 34 anos, com uma taxa 18,9%. Para a geração mais nova, dos 15 aos 24 anos, a taxa desce para 14,1%.

O estudo sublinha que esta população jovem que não trabalha nem estuda é particularmente vulnerável.

Como não estuda nem entra no mercado de trabalho, vai acumulando desvantagens como a falta de experiência. Dos mais de 430 mil jovens parados, quase 130 mil não são considerados desempregados pelo INE. O Instituto revela ainda que o aumento deste fenómeno dos jovens que não trabalham nem estudam começou em 2008 e deve-se, sobretudo, ao aumento do desemprego. Os jovens com menos escolaridade são os mais afetados, mas o problema cresceu nos últimos anos entre quem tem o ensino secundário ou andou na universidade.

As regiões do país com mais jovens parados são, de longe, a Madeira e os Açores, com percentagens superiores a 20 por cento. No entanto, apesar da elevada taxa de desemprego jovem, a taxa portuguesa de jovens que não trabalham nem estudam é apenas um pouco maior do que a média europeia.

Massimiliano Mascherini, coordenador do relatório sobre o fenómeno dos "nem-nem" (a que os técnicos chamam NEET, acrónimo da expressão inglesa Young People Neither in Employment nor in Education and Training) da Comissão Europeia, alerta que a geração do "vazio" é bastante heterogénea, mas os jovens com menores percursos escolares têm três vezes mais probabilidade de cair nessa situação.

Este problema que em Portugal era residual, está agora a tornar-se estrutural.

Para mais, estes jovens não estabelecem experiências de trabalho que lhes permitam criar laços e solidariedade, criando uma barreira para a mobilização em torno do causas comuns e facilitando comportamentos competitivos e não cooperativos.

A retórica do empreendedorismo, vazia por não ter correspondência com a realidade, ajuda na alienação destes jovens, visto que força a ideia de que quem não é "bem sucedido" não se esforçou suficientemente.

EMIGRAÇÃO COMO SOLUÇÃO?

Em dezembro de 2011, em entrevista ao Correio da Manhã, Passos Coelho aconselhava os professores que não encontrassem emprego a emigrarem, mas já em novembro do mesmo ano Miguel Relvas tinha assumido que o país não iria conseguir criar emprego para as gerações mais novas. A linha era clara para o governo que iniciava funções: a criação de emprego não era prioridade.

Numa década Portugal perdeu quase meio milhão de jovens, dos 15 e aos 29 anos. Entre 2001 e 2011, a população jovem diminuiu em 302 dos 308 municípios portugueses, numa redução bastante significativa: -21,4%. A queda reflete "a redução continuada do número de nascimentos verificada em Portugal", mas também a emigração da população mais jovem. Em 2012 estima-se que 26 mil jovens tenham emigrado de forma permanente e 27 mil de forma temporária.

No último ano emigraram 128 mil portugueses. E em apenas dois anos saíram de Portugal quase 250 mil pessoas, entre emigrantes permanentes e temporários.

A emigração atual caracteriza-se por uma fuga ao desemprego, à precariedade e aos baixos salários e hoje 341 portugueses abandonam o país todos os dias em busca de trabalho.

Face a uma economia em recessão prolongada, que não cria emprego e que não reconhece o investimento em educação que muitas pessoas realizaram, a saída do país em busca de trabalho é o único escape à armadilha da austeridade.

A saída destes trabalhadores e trabalhadoras provoca também o esvaziamento de competências e de capital humano, desperdiçando o esforço de décadas de melhor tornando mais difícil a recuperação económica.

É preciso uma rutura com as atuais politicas da União Europeia para termos politicas amigas do emprego e do desenvolvimento. É possível, assim, termos futuro ?

3. 35H DE TRABALHO E MAIS EMPREGO PARA TODOS

Há muito que o capital global substituiu as políticas de "pleno emprego" pelas de "plena actividade", tornando as fronteiras entre emprego e desemprego propositadamente fracas.
A persistência de altas taxas de desemprego e da existência de um enorme "exército de reserva" de trabalhadores, a maioria sem qualquer outro rendimento ou apoio, tem sido o principal instrumento da chantagem que oferece trabalho sem direitos e mal pago em alternativa ao drama social do desemprego.

A lei que estabeleceu o aumento do horário de trabalho em funções públicas de trinta e cinco para quarenta horas serviu para cumprir, de uma só vez, três objetivos: reduzir o salário real destes trabalhadores em cerca de 14%, mascarar a falta de funcionários que se sente em muitos serviços e arrasar uma conquista histórica da democracia. Ao contrário do discurso que justifica o aumento do horário de trabalho por razões de competitividade e culpabilização do "excesso de direitos" dos trabalhadores pela crise, os números mostram-nos o verdadeiro impacto do horário de trabalho na produtividade do trabalho e na solidez da economia.

Os portugueses trabalham mais uma hora por semana (54 minutos) do que a média dos parceiros da União Europeia. Os países onde o horário de trabalho é mais curto são a Suécia (39,9 horas), França (39,4 horas), Holanda (39 horas) e Itália (38,7 horas). Contrariando a ideia de que em Portugal se trabalha pouco, os dados do Eurostat provam ainda que não existe qualquer relação direta entre o aumento do horário de trabalho e a produtividade. Olhando para o emprego total, a média de horas trabalhadas em Portugal é de 39,1 (média de emprego inteiro e parcial), às quais corresponde uma produtividade de 65,4%, pouco mais de metade da produtividade da Alemanha, cuja média é de 35,6 horas por semana.

Diversos estudos que apontam a redução do horário de trabalho como um dos instrumentos mais eficazes para criar emprego sem diminuir a remuneração dos trabalhadores. Foi o que aconteceu em Portugal em 1996 quando a semana normal de trabalho passou de 44 para 40 horas, sem qualquer perda salarial. O efeito líquido na criação de emprego foi de 5% no primeiro ano e de 3% no segundo.

Longe de ser uma inevitabilidade, o aumento do horário de trabalho e a redução salarial dos trabalhadores é parte do problema que asfixia a economia, e não a solução para a crise.

A redução do horário de trabalho para as 35 horas sem redução de salário torna-se hoje uma das mais realistas formas de combater a crise económica e social que atravessamos. A melhor distribuição do trabalho e, logo, do produto desse trabalho o trabalho por mais pessoas permite a valorização do trabalho, um ataque à pobreza, uma redução estimada em 5% da taxa de desemprego, com efeitos ainda na emigração.

4. SINDICALISMO E MOVIMENTOS SOCIAIS: COMO JUNTAR OS DOIS RIOS NA LUTA

«A FOZ DOS RIOS

No dia em que a planície entre estes dois rios for inundada e as águas se juntarem numa mesma foz, a rua tornará ingovernável o país. É raro, vem pouco nos manuais, apenas nos melhores, mas está cada vez mais perto de acontecer.»
Pacheco Pereira, in blog Abrupto 05 Outubro 2012

As últimas décadas do séc. XX afirmaram a era do Império, da globalização capitalista, da ditadura das transnacionais, trazendo consigo importantes mutações na organização do trabalho, na estrutura do emprego e nas relações sociais onde a propaganda do individualismo assumiu o primado.

O capitalismo neoliberal global desvalorizou e fragmenta o trabalho, mercantiliza intensiva e extensivamente as relações sociais, acentua a exploração da natureza, subjuga a ciência ao processo produtivo, provoca percas significativas de emprego, precariza em larga escala, atomiza os colectivos dos trabalhadores e as suas organizações, aumentando os factores de vulnerabilização e exclusão social.

Segundo a OIT, 3,2 milhões ficarão sem emprego no mundo em 2014, fazendo com que o número acumulado de pessoas sem trabalho no mundo se cifre em torno dos 203 milhões.
No relatório "O mundo do trabalho 2014: desenvolvimento com empregos" a OIT espera que durante este ano ocorra um aumento do desemprego inferior ao de anos anteriores.

As fronteiras entre emprego e desemprego tornaram-se débeis. As palavras de ordem do novo sistema de emprego, um sistema disperso e confuso, são "flexibilização" e "subemprego múltiplo". A batalha pelo emprego com direitos é hoje central na luta cidadã local e global pela democracia. O capitalismo global é o mais anti democrático dos sistemas sociais e políticos modernos.

Mutações do trabalho e do emprego exigem a globalização da resposta, porque este tempo de austeridade permanente - centro do ataque do capital contra os povos - tem os seus ideológos na elite europeia que promovem o cerceamento da democracia, a demolição do Estado social e dos direito(s) do trabalho e do emprego, afetando não só quem vive em Portugal, mas os povos da Europa.
As sementes desta luta contra o projeto de empobrecimento foram bem patentes em diversos países europeus, onde as populações saíram à rua com reinvindicações múltiplas que forçaram as margens das manifestações consideradas mais tradicionais. Em Portugal este fenómeno foi particularmente notório, com

manifestações onde em linha com a exigência de mais democracia, o tema do Trabalho era transversal, com muitas pessoas a empunharem cartazes sobre emprego, desemprego ou precariedade.

A primeira vez que vimos estas manifestações foi a 12 de março de 2011, com a "geração à rasca", que correspondeu a uma manifestação de massas na qual convergiram jovens afetados pelos empregos precários, gerações mais velhas empobrecidas ou milhares de cidadãos de distintas tendências político-partidárias descontentes com a governação Sócrates.

No entanto, o auge da contestação deu-se a 15 de setembro de 2012, na manifestação "Que se lixe a troika! Queremos as nossas vidas!", que juntou um milhão de pessoas em mais de 30 cidades, tornando-se na maior ação popular que se viveu em Portugal desde o 1º de Maio de 1974.

Foi o ponto alto de um novo tipo de mobilizações que têm surgido no nosso país, na luta contra a política de austeridade.

Depois do 15 de setembro os protestos do povo português contra a troika e a austeridade ganharam novo impulso resultando na Greve Geral de 14 de novembro, incluída num dia de ação europeia impulsionada pela Confederação Europeia de Sindicatos. A dimensão ibérica desta greve, com repercussões de solidariedade em França, Itália e Grécia, foi um fator de enorme importância, porque resposta do mundo do trabalho deve desenvolver-se à altura da ofensiva, isto é, em escala europeia.

O movimento "Que se lixe a Troika" voltou de novo a rua a 2 de março de 2013, numa manifestação convocada contra a reforma do Estado e os anunciados cortes de 4.000 milhões de euros no Estado social.

A 21 de setembro, muitos milhares de pessoas protestaram ruidosamente em Lisboa, em frente ao Palácio de Belém, exigindo a demissão do governo e recordando que "eles são meia dúzia, nós somos milhões". No Porto reuniu-se uma assembleia popular e houve concentrações em Faro, Viseu, Pombal, Leiria, Braga, Funchal, Aveiro, Bragança, Évora e Coimbra.

A 13 de outubro, dezenas de milhares de pessoas concentraram-se na marcha contra o desemprego organizada pela CGTP e dirigiram-se à Assembleia da República. Simultâneamente, milhares de pessoas participavam na inovadora e maior manifestação cultural que se realizou em Portugal, na Praça de Espanha, em Lisboa. Os protestos culturais decorreram em mais de 20 cidades. No dia 12 de novembro a manifestação "A Merkel não manda aqui!" juntou centenas de pessoas em protesto contra a austeridade e a visita da chanceler alemã a Portugal.

Essas movimentações contra a política de austeridade não se esgotaram nas manifestações, porque o nível de conflitualidade social cresceu muito nos primeiros anos da intervenção da troika. Isto refletiu-se num aumento do número de greves, protestos locais e setoriais, greves gerais e mobilizações não orgânicas de novo tipo.

Ainda que não se centrem apenas no mundo do trabalho, estas mobilizações – convocadas por estruturas não institucionais ou orgânicas, por redes de cidadãos e em grande medida com o recurso a formas de

ativismo geradas a partir de redes sociais – acabam por realçar as múltiplas recomposições que assolam o mundo do trabalho num sentido crescentemente precarizante. É, aliás, sintomático que os organizadores destas manifestações não orgânicas sejam, eles próprios, precários e precárias no emprego e na vida e, logo, dos primeiros a terem sido afetados pelas políticas de austeridade.

A recomposição do campo do trabalho a nível global forçou uma nova dinâmica social que está agora a criar novas condições no movimento dos trabalhadores que importa compreender, até porque estão presentes novos sujeitos políticos.

As alterações no mundo trabalho foram sempre no mesmo sentido nas últimas décadas, criando condições que primeiro foram descritas como atípicas e que hoje são, às claras, a "nova normalidade".

O enorme aumento de produtividade a que assistimos desde o final da década de '70 do século passado, marcada por um enorme salto tecnológico, teve como alicerce a substituição de trabalho vivo por trabalho morto. No entanto, e ao contrário do que aferiam as teses do fim do trabalho, não assistimos ao fim do trabalho assalariado, mas sim à sua transferência para outros locais e à intensificação da exploração de quem trabalha. Repare-se que a OIT estima que em 2020 haverá mais 420 milhões de trabalhadores do que na década anterior, com a maioria da mão-de-obra industrial a situar-se na Ásia.

A passagem progressiva dos padrões produtivos tayloristas e fordistas às formas flexíveis de produção, os novos conceitos de gestão de "empresa flexível" ou da reengenharia vieram acentuar a tendência para a fragmentação da produção nas grandes empresas, com práticas de emagrecimento e de subcontratação, contribuindo para o enfraquecimento e divisão dos colectivos dos trabalhadores e para a exclusão de milhares de pessoas dos beneficios sociais do seu trabalho. Em consequência, a tendência para a individualização das relações laborais acentuou-se.

Na Europa esta degradação do trabalho teve a sua génese nas instituições europeias. Na continuidade e agravamento dos critérios macro económicos de Maastricht, a entrada na moeda única, com uma Banco Central mandatado apenas para a estabilidade dos preços, significou baixos salários, desemprego e precariedade, menos proteção social, atraso face ao nível médio de desenvolvimento da UE, perda de autonomia nacional nos câmbios externos e na dívida pública.

Tudo isto se apresentam como novas condições para o movimento sindical, que ao longo do século XX baseou toda a sua acção e poder de organização, na estabilidade dos contratos de trabalho dos assalariados. O enfraquecimento do movimento sindical segue a par com a fragilização da negociação e contratação colectiva, a individualização das relações laborais e a difusão de relações contratuais incertas e temporárias.

Este enfraquecimento é notório no nível de sindicalização, que tem vindo a decrescer em toda a Europa, tendência que Portugal tem acompanhado. Hoje 21% dos trabalhadores por conta de outrem estão sindicalizados, 727 mil na CGTP, 478 mil na UGT e 113 mil noutras organizações sindicais. Para este declínio terá contribuído a dificuldade na participação e na democracia interna que, infelizmente, muitos sindicatos ainda apresentam.

Tendo em conta este cenário e os desafios que se avizinham, nomeadamente o combate ao Tratado Orçamental que impõe décadas de austeridade e a ilegalização de políticas de apoio ao emprego por parte dos Estados Membros, a questão impõe-se: existe algum antagonismo entre as lutas dos movimentos inorgânicos e as do movimento sindical? Aliás, existirá uma agenda diferente entre estes dois pólos?

Se é certo que as grandes manifestações deram visibilidade à indignação de milhões de pessoas, é também verdade que estes fenómenos são muito voláteis. Não se pode afirmar, no entanto, que tenham menos importância ou menos força do que qualquer manifestação orgânica; lembremo-nos que foram estas enormes manifestações que forçaram o governo a recuar na alteração da TSU e criaram uma crise política que levou à demissão "irrevogável" de Paulo Portas.

Mas nestes anos da austeridade, principalmente no atual período de refluxo do movimento social, a CGTP tem tido um papel fundamental como a principal organização social na criação de mobilização política contra o governo e o seu recuo seria muito prejudicial à luta dos trabalhadores e uma vantagem inestimável para o governo.

O desenvolvimento de relações de confiança e a capacidade de trabalho entre os vários atores sociais progressistas tem faltado no movimento social, mas todas as iniciativas que permitam aproximações são experiências que aumentam o acervo e que dão esperança à luta contra a austeridade e por uma melhor distribuição do trabalho e do seu produto..

A opção pela centralidade do trabalho é fundamental, ancorando a resposta do mundo do trabalho que deve desenvolver-se à altura da ofensiva, isto é, em escala nacional e europeia.

O caminho da luta mais geral europeia contra a austeridade pelo modelo social europeu, tem de colocar na ordem do dia, a unidade e a convergência dos movimentos e dos trabalhadores e das trabalhadoras à escala europeia, contribuindo para uma alteração na relação de forças na Europa.

5. ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA, VÍNCULOS PRIVADOS, OU OS CULPADOS DO COSTUME

Tal como na União Europeia, em Portugal as políticas neoliberais têm vindo a reduzir o papel do Estado, nomeadamente as suas funções sociais e os serviços públicos. O modelo social europeu está a ser liquidado, pelas políticas de liberalização económica e sectorial em que a regulação é feita pelo mercado, que tudo subjuga pressionando as políticas públicas sociais e de emprego.

A doutrina da "Nova Gestão Pública" ('new public management'), aplicada por diversos governos europeus nas últimas décadas, inspirada no "Consenso de Washington" (estabelecido entre o Fundo Monetário Internacional, o Banco Mundial e o Tesouro dos Estados Unidos da América) e da Organização Mundial do Comércio, é uma estratégia que pretende pôr em causa a intervenção pública nas áreas sociais e beneficiar tudo o que é privado, seja entregando serviços à gestão privada ou adotando parcerias público-privado.

A demonização do serviço público, realizada ao longo de décadas, e a criação do mito do funcionário público não produtivo e privilegiado foram o caldo que permitiu cortes nas funções do Estado sob o pretexto de que se tratavam de "gorduras". A par deste movimento, o atual governo realizou um ataque específico ao emprego público.

Os compromissos do governo com a Comissão Europeia, Banco Central Europeu e Fundo Monetário Internacional, expressos no Documento de Estratégia Orçamental (DEO) e no Guião para a Reforma do Estado do Vice Primeiro Ministro Paulo Portas, assentam em 3 pilares: fomentar a competitividade; promover o capital humano e o emprego; e racionalizar o sector público.

No entanto, consubstanciam a privatização de grande parte das empresas públicas e das funções sociais do Estado, a redução salarial permanente dos salários da função pública, assim como o despedimento de dezenas de milhares de pessoas, e o enfraquecimento dps direitos sociais na segurança social, na saúde e na educação.

Em dois anos e meio, a função pública perdeu quase 60 mil pessoas só entre janeiro e julho deste ano houve uma perda de quase 11 mil.

O novo sistema de requalificação, agora declarado inconstitucional, prevê a rescisão contratual para os trabalhadores colocados em inactividade durante um ano, com atribuição da indemnização prevista na lei geral e com direito à protecção no desemprego. Este regime é uma das formas através da qual o governo pretende reduzir o número de efectivos na função pública. A aposentação e o programa de rescisões por mútuo acordo são as outras formas previstas.

Face a esta redução brutal do emprego público os serviços públicos estão em colapso, como já foi denunciado pelos médicos, enfermeiros, professores e trabalhadores das finanças, da justiça ou da segurança social, mas o governo continua a reduzir o número de funcionários.

A redução dos recursos humanos a par do corte nos salários - cujo valor desceu 5,4% em apenas um ano entre 2013 e 2014 - é sempre interpretada pelo governo como uma "poupança" numa "despesa". No DEO despesa estimada com os salários no PIB cai a pique: passa de valores de 13-14% em meados da década passada para 8,5% em 2018. O mesmo documento indica que em 2018 um peso das despesas com o pessoal inferior ao verificado em 1977, ou seja, num momento em que a componente social do Estado, basicamente, as prestações e os serviços públicos à população, estava ainda numa fase inicial de desenvolvimento na sequência do 25 de Abril.

Em 2010, o total da despesa pública ascendeu a cerca de 90 mil milhões de Euros (cerca de 51,2% do PIB), dos quais 21,2 mil milhões diziam respeito a despesas com pessoal. A essa data, os custos com pessoal correspondiam a cerca de 25% do total da despesa pública. No final de 2010, a Administração Pública tinha quase 700 mil trabalhadores (perto de 13% do total da população empregada em Portugal). Em janeiro de 2014 o número de trabalhadores na função pública já era de apenas 563 mil e seis meses depois o Estado tinha perdido mais 10 mil trabalhadores. Durante estes anos metade das pessoas que saíram da função

pública dependiam do ministério da Educação, sendo esmagadoramente professoras e professores.

O Guião para a Reforma do Estado é claro quanto ao pensamento do governo: a despesa pública, nomeadamente a despesa com pessoal em conjunto com as funções sociais do Estado, é considerada como a causa única da crise da dívida e do baixo crescimento da economia nacional ao longo da década passada.

Há três aspectos, no entanto, que são ignorados, a data: (1) o governo omite que o pico de défices públicos em 2009 e 2010 decorreram em grande parte da crise internacional e de decisões desastrosas para o país e para o povo como a nacionalização dos prejuízos do BPN e da renegociação dos contratos das PPP — sobre os quais o governo não apresenta nenhum "guião de reforma"; (2) a despesa pública portuguesa é inferior à da zona euro e tem-no sido todos os anos desde 2001, com excepção do ano de 2010, em que ficou ligeiramente acima do verificado na média da zona euro; (3) o Guião fala sempre em despesa do Estado, que diz ser um imperativo reduzir sem se referir aos juros da dívida pública (7,3 mil milhões em 2014), aos custos das parcerias público privadas (1,6 mil milhões em 2014), os custos com os contratos SWAP ou o recente caso do Banco Espírito Santo.

Para além de implementar a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, que torna a legislação laboral dos funcionários públicos mais desfavorável para os trabalhadores do que o Código do Trabalho, o governo procedeu também a um aumento do horário semanal de trabalho das 7 horas diárias e 35 semanais para 8 horas diárias e 40 semanais, visando apenas a redução dos encargos com horas extraordinárias e do número de pessoal.

Esta destruição da Administração Pública, sob o pretexto de corte na despesa do Estado, prejudica não só os trabalhadores da função pública como todas as pessoas que residem em Portugal. O número elevado de saídas e a falta de critério tem levado a um esvaziamento dos recursos mais qualificados e com maior experiência. Esta situação é ainda mais dramática porque estes conhecimentos não são transferidos para os outros trabalhadores e, por isso, não são substituídos, esclerozando e degradando ainda mais os serviços.

Nada nestas ações se assemelha a uma reforma mas sim a uma reformulação minimalista das funções do Estado, pois a necessidade de aproximar, desburocratizar, simplificar, descentralizar e melhorar os serviços públicos não é tida em conta, apenas se procedendo ao corte cego.

Para defender o emprego público e as funções sociais do Estado é necessário (1) recusar
a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas que visa o aprofundamento da privatização do vínculo público, a destruição da contratação colectiva e a redução da retribuição dos trabalhadores/as; (2) tornar a Administração Pública mais produtiva, nomeadamente através da qualificação e valorização dos trabalhadores, repondo o horário de trabalho nas 35 horas; (3) modernizar os procedimentos e métodos de trabalho, reduzindo o desperdício e o nepotismo e do fim do favorecimento do sector privado em funções que podem e devem ser desempenhadas dentro da própria Administração.

6. PLANO DE CHOQUE PARA O FIM DA DESIGUALDADE SALARIAL

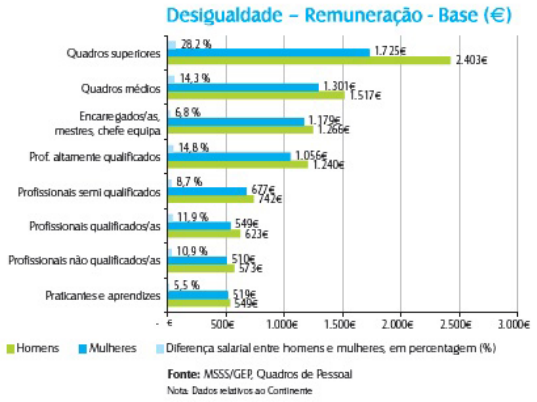
Segundo os dados do último Censo, as mulheres constituem 52,2% da população residente, ou seja, são 5,5 milhões, tendo aumento 2,9% na última década. Hoje há 109,2 mulheres por cada 100 homens. No entanto, verificou-se uma redução do número de mulheres nos grupos etários mais jovens, menos 22,4% entre os 15 e os 24 anos.

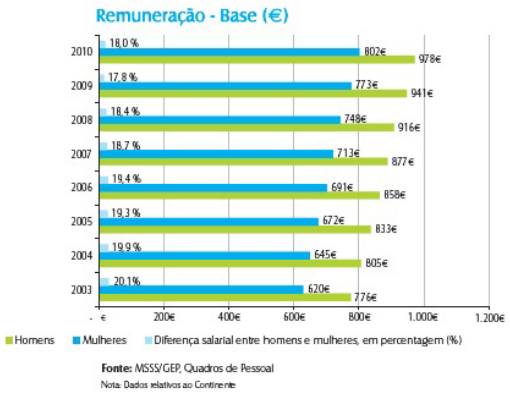
A taxa de atividade das mulheres é 6,1 pontos percentuais abaixo da população geral (61,3%) e apesar disso a taxa de desemprego entre as mulheres é 0,4 pontos percentuais superior à de toda a população. Nas mulheres o desemprego de longa duração é de 7%, um pouco acima da população total, mas metade das mulheres desempregadas estão nessa situação.

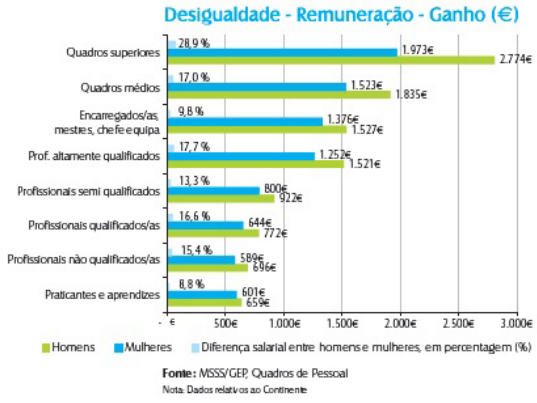
De acordo com a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, na União Europeia, as mulheres ganham, em média, 16,2% menos do que os homens. Em Portugal a situação é mais grave, com uma desigualdade salarial entre os sexos na ordem dos 18%.

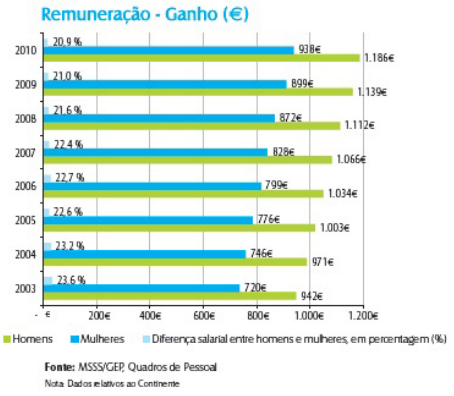
Estes números significam que para uma mulher ganhar tanto como um homem em Portugal tem de trabalhar mais 65 dias.

DESIGUALDADE REMUNERAÇÃO BASE, GANHO, BASE









Mas se tivermos em conta o ganho médio mensal e não apenas os salários, ou seja, se incluirmos no cálculo da remuneração outras prestações regulares e prémios, então a diferença chega aos 20,9% (2010).

Esta desigualdade é ainda mais acentuada nos níveis mais altos de qualificação. Nos quadros superiores as mulheres têm uma penalização de cerca de 28,9% no seu ganho face aos homens. E no que toca às habilitações verifica-se uma tendência para o agravamento da desigualdade com o aumento da escolaridade.

Está provado que as mulheres sofrem fortes penalizações nas suas carreiras quando decidem ter filhos e essas penalizações resultam não só em interrupções no seu plano de ascenção na hierarquia da empresa como ao nível salarial. Depois, durante o crescimento dos filhos, são por norma elas que asseguram o seu cuidado, tirando mais dias no emprego e por isso sendo preteridas pelas chefias.

Com o agravar da austeridade as desigualdades salariais e de oportunidades degradaram-se muito rapidamente e todas as trajetórias de lenta convergência que alguns estudos demonstravam foram interrompidas. Esse deve ser também o caso das desigualdades salariais entre homens e mulheres.

Esta situação não é inevitável e tão pouco se deve esperar que deva ser resolvida por uma melhoria na consciência da sociedade em geral. É necessário um plano de choque que altere dramaticamente as regras deste jogo viciado e que permita garantir iguais oportunidades, direitos e salários entre homens e mulheres.

A alteração do Código do Trabalho, no sentido de garantir uma distribuição mais igualitária do tempo de apoio ao recém nascidos, assim como a garantia de que existem equipamentos sociais, como creches e jardins de infância do Estado, são propostas para resolver alguns problemas a jusante das relações laborais.

Já para o interior das empresas são necessárias novas leis que fortaleçam políticas de tolerância zero para a discriminação entre homens e mulheres. O princípio Constitucional de "trabalho igual, salário igual" tem de ser reforçado garantindo que a inspeção do trabalho tem meios para investigar e atuar caso suspeite de discriminação salarial.

7. CONTRATAÇÃO COLETIVA EM RISCO

Manual de Direito da Contratação Coletiva do Instituto Bento Jesus Caraça:

"*«As mudanças económicas e sociais produzidas na Europa, com a Revolução Industrial, no século XVIII e XIX deixou desde logo patente que a capacidade de gerar riqueza não encontrava correspondência na universalização do bem-estar.*

O fomento e desenvolvimento do capitalismo foram transformando a sociedade de então. Sendo que, uma parte crescente desta, especificamente, a classe operária, a nova força produtiva, desprovida de qualquer meio

de subsistência, além da sua capacidade de trabalho, era submetida como qualquer mercadoria às regras do mercado.

O liberalismo do século XVIII fez de cada trabalhador um homem isolado, dissociado dos seus companheiros de trabalho, dos seus vizinhos, da sua cidade. A concentração industrial proporcionou um maior contacto entre operários reunidos na mesma fábrica ou agrupados em bairros miseráveis, contribuindo assim para a existência de uma verdadeira comunidade de interesses de que iam, progressivamente, tomando consciência.

Aliás, da necessidade de melhorarem as suas precárias condições de vida, os operários envolvem-se em duras e prolongadas lutas, por vezes violentamente reprimidas, contra as injustiças de que se consideravam vítimas.

Sabotagens, greves, marchas de protesto, barricadas, sucedem-se um pouco por toda a Europa e nos Estados Unidos. Os tecelões de Manchester em 1817, os canuts de Lyon em 1831, os operários de Chicago em 1880, são alguns dos exemplos de momentos de forte tensão social, frequentemente dramática e, por vezes mesmo trágica.

O movimento operário foi a resposta que a classe trabalhadora encontrou para alcançar o desenvolvimento social que correspondesse ao desenvolvimento económico e industrial verificado. Mediante protestos, reivindicações e acções os trabalhadores foram-se munindo de instrumentos específicos para a defesa dos seus interesses enquanto membros de um ofício, de um sector económico, de uma classe.

Unidos e associados em organizações de carácter permanente, profissionais ou políticas, reclamaram a melhoria de condições de vida e idealizaram uma sociedade diferente que se pretendia mais justa.

Como bem expressa o Prof. Jorge Leite "A realidade sociológica do homem solidário seria mais forte que do que a ficção filosófica do homem solitário."2

A questão social

Os problemas do mundo operário da época da industrialização, implantada num ambiente político e filosófico liberal, ficariam conhecidos como a questão social.

A exploração da força de trabalho, incluída a mais frágil (crianças e mulheres), as duras condições de trabalho e de vida, a repressão das acções colectivas de defesa e de interesses fundamentais, provocaram e exprimiram uma situação de pré ruptura que reclamava respostas urgentes para conter as tensões crescentes entre a classe operária e a classe dominante.

A questão social representou também um desafio à capacidade da sociedade de restabelecer os laços dilacerados pelas miseráveis condições de existência daqueles que foram vítimas da industrialização.

A regulação do trabalho pelo mercado parecia uma fase esgotada do modelo salarial, pelo que iria iniciar-se uma nova fase — aquela em que as leis, por um lado e a convenção colectiva, por outro lado se vai interpor entre a lógica do mercado e os trabalhadores juridicamente subordinados e economicamente dependentes.

As primeiras leis sociais foram leis de protecção das categorias de trabalhadores considerados mais débeis (menores e mulheres), alargando progressivamente o seu âmbito aos restantes trabalhadores e ultrapassando a esfera inicial da indústria para passar a abranger os demais sectores de actividade económica.

No seio do movimento operário, a preocupação dominante na segunda metade do sec. XIX era, apesar de algumas divergências, a de introdução de medidas que assegurassem, em cada Estado, melhores condições de vida e de trabalho. Esta reivindicação teve eco em encontros e em organizações internacionais da classe operária, designadamente na Associação Internacional de Trabalhadores.

Reconhecimento normativo da contratação colectiva

O que então se reclamava não era tanto uma regulamentação de carácter internacional, mas uma certa harmonização das regulamentações nacionais sobre as condições de trabalho. Reconhecimento normativo da contratação colectiva. Seria, porém, no domínio dos chamados direitos colectivos que a intervenção estatal assumiria um significado maior. Liberdade sindical, contratação colectiva, greve e lockout tiveram um percurso comum inicialmente proibidos, depois tolerados e finalmente reconhecidos como direitos. Com efeito, a convenção colectiva, a mais típica e também uma das mais importantes fontes de direito do trabalho como mais a frente se verificará, nem sempre teve o mesmo reconhecimento, tendo atravessado diferentes fases.

Inicialmente, a uma primeira fase de proibição de quaisquer coligações com o fim de ajustar colectivamente as condições de trabalho, em geral apenas o salário, seguiu-se uma fase de tolerância em que a convenção era tida como um mero acordo de facto sem qualquer relevo jurídico (gentlemen's agreements), a sua eficácia reduzia-se ao campo moral e social ficando a sua aplicação dependente da vontade do empregador, da correlação de forças nele envolvidas e da própria conjuntura política.

A partir de meados do séc. XIX, a convenção colectiva passa a ser reconhecida como um contrato de direito comum. Deixou de ser um crime, depois passou a ser algo mais que do que uma mera norma social juridicamente ineficaz, e é agora um acordo com eficácia contratual. Por fim a convenção colectiva é reconhecida como um fonte de direito propriamente dita, como uma norma jurídica cujos efeitos se produzem imediatamente nas relações de trabalho por ela abrangidas, sem necessidade de qualquer acto de incorporação expresso ou tácito.

A contratação colectiva em Portugal

No nosso país como na maioria dos países europeus existiram duas fases marcantes no âmbito das relações laborais:
- A fase de abstenção do Estado em que tudo era deixado às leis do mercado e à autonomia da vontade das partes (vazios de protecção legal);
- E, a fase da intervenção tutelar do Estado no mundo laboral. Os trabalhadores portugueses, mesmo no período de ditadura, viram reconhecidos direitos, alcançados pela luta que desenvolveram quer nu plano individual quer num plano colectivo, ainda que sem liberdade sindical e com proibição do direito à greve.

O 25 de Abril de 1974 veio afirmar a autonomia e liberdades sindicais e a Constituição consagrou o direito à

contratação colectiva, o direito a exercer actividade sindical no local de trabalho, o direito à organização sindical e o direito à greve. Foi, sem dúvida, através das lutas reivindicativas nos sectores, nas empresas, nos locais de trabalho que se conseguiu conquistar direitos, muitas vezes em condições muito duras, antes e após o 25 de Abril, designadamente, o direito a férias irrenunciáveis retribuídas e o subsídio de férias; o subsídio de natal, a redução do horário de trabalho, a limitação das transferências de local de trabalho a regulamentação do trabalho nocturno e por turnos, entre outros.

Muitos destes direitos foram inicialmente consagrados em convenções colectivas de trabalho de determinados sectores, e só depois foram transpostos para a lei geral de modo a abranger a totalidade dos trabalhadores, em particular, os trabalhadores por conta de outrem."»

in: http://opac.iefp.pt:8080/images/winlibimg.aspx?skey=&doc=73380&img=1220

Relatório Anual da Negociação Colectiva de 2013 e do 1.º semestre de 2014

A última década, fica marcada pela subversão dos direitos individuais e coletivos e da relação de forças capital-trabalho. Cada vez mais a codificação das relações de trabalho subjugou o direito do trabalho ao direito civil, ao não proteger a "parte mais fraca" colocando o que é "desigual como igual" subvertendo o "princípio do tratamento mais favorável".
Uma década de existência do Código do Trabalho, um diploma que nasceu da controvérsia resultante da revogação de quatro dezenas de diplomas, da subversão da relação jurídica entre patrões e trabalhadores, do desaparecimento dos mínimos legais, e no caso particular da negociação colectiva, a promessa de a renovar com ou sem acordo de ambas as partes e dar-lhe maior abrangência, mas o que aconteceu foi que a caducidade do contrato coletivo foi sempre tendo prazos mais curtos, bem com os prazos de sobrevigências.

A "dinamização da contratação coletiva " foi sempre um "objetivo", tanto dos governos PSD com do PS, perante um crescente vazio dos direitos coletivos, dando lugar, crescentemente, à individualização dos direitos do trabalho.

A concertação social substituiu a livre negociação entre capital/trabalho e os sindicatos, pela governamentalização da negociação e das relações de trabalho e sobrepondo-se, sempre, à capacidade legislativa da Assembleia da República. O nível da negociação, também, tende a mudar, a negociação por "cima" tem vindo a ser lentamente substituída pela negociação ao nível da empresa.

A adesão de Portugal à U.E. e à União Económica e Monetária, teve impato na negociação colectiva, tendo as atenções se desviado para as dificuldades internas colocadas pela codificação da legislação na relação laboral. Pertencer à UEM implicou o controlo salarial, eufemísticamente designado por "moderação salarial". Os salários dos trabalhadores portugueses com a adesão ao euro, continuaram a crescer, moderadamente, mas teriam de crescer mais para se aproximarem dos valores europeus, o que nunca aconteceu, criando uma desigualdade insanável entre os trabalhadores da U.E. Com a crise de 2008 esta fosso e esta desigualdade aprofundou-se ainda mais.
O pleno emprego deu lugar à "plena atividade" e o conceito de trabalho digno à precariedade extrema,

devido à degradação das condições de trabalho e à redução dos recursos da ACT, cabendo também à negociação colectiva o seu restabelecimento.

Menos trabalhadores abrangidos por convenção negocial em 2013

E, ainda assim, a nova lei continua a apontar-nos para o corte e a redução de direitos aos trabalhadores em matérias de negociação e contratação coletiva, sob o falso argumento de sempre:

- *"Dinamizar a contratação coletiva".*
- *Atualmente, as convenções coletivas, negociadas entre sindicatos e os patrões ou empresas/setores estabelecem melhores condições de trabalho e salariais. A Lei do código de trabalho no seu art.º 501.º promete muita contestação. Anteriormente, as cláusulas que determinam que a convenção só caduca quando for substituída por outra, com a validade de cinco anos, contados após a última publicação integral da convenção ou da apresentação de uma proposta de revisão dessa mesma cláusula. Agora, o prazo foi reduzido para três anos, enquanto os 18 meses durante os quais os contratos coletivos se mantém válidos após a denúncia passaram para 12 meses. (Lei n.º 55/2014 de 25 de agosto)*
- *A outra das normas, é o prolongamento do pagamento do trabalho extra, que continua a suspender as normas das convenções coletivas de trabalho relativas às horas extraordinárias por mais cinco meses. Os trabalhadores vão continuar a receber um acréscimo por cada hora além do horário normal que oscila entre os 25% e os 50%, quando em alguns casos os contratos coletivos e o código de trabalho previam acréscimos entre 50% e 100% ou seja o patronato quer continuar a "meter ao bolso" o produto do esforço e do trabalho de 400 mil trabalhadores que em média desenvolvem trabalho suplementar.*

Continua-se é a não se compreender do porquê da não intervenção do movimento sindical e em particular da CGTP-IN, em termos jurídicos/administrativos.

Na contratação coletiva a situação nunca foi tão má

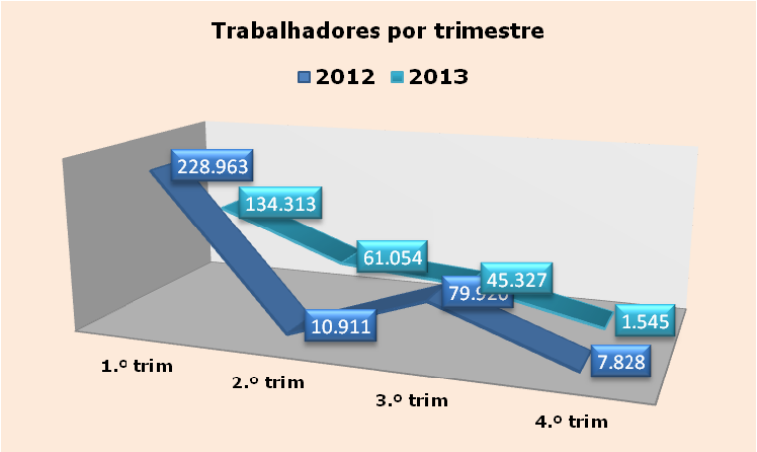
Com o boicote à negociação e contratação coletiva, regista-se um pequeno número de convenções coletivas publicadas. A cobertura dos trabalhadores por convenção coletiva é ainda menor do que estes números podem fazer supor.

O número de trabalhadores abrangidos foi de 242.239 contra 327.622 de 2012, o que representa apenas 12,8% do melhor ano da última década (Gráfico 1). Em termos anuais, 2008 (Gráfico 1) marca a fronteira entre o apogeu e o início de uma crise de resultados negociais que não dá indicações de parar.

O número de trabalhadores abrangidos, em decréscimo sucessivo, atingiu valores inimagináveis revelando a pouca cobertura da regulamentação colectiva a nível nacional, podendo questionar-se até que ponto o número de trabalhadores corresponde à extensão das convenções, quando se sabe que algumas portarias se referem ainda a convenções de 2011.

No ano de 2012 houve quebra do número de trabalhadores e de convenções. Em 2013 aumentam o número de convenções com menos expressão no número de trabalhadores, de tal forma que entre 2013 e o período homólogo, há uma quebra de 26% do número de trabalhadores abrangidos.

GRÁFICO 1 *MENOS TRABALHADORES ABRANGIDOS, MAIOR NÚMERO DE CONVENÇÕES PUBLICADAS*



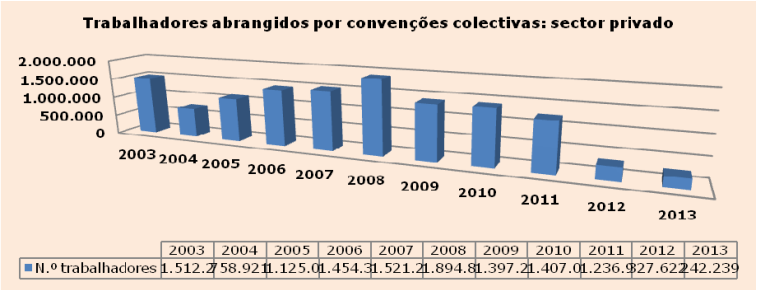
Fonte: DGERT

Em termos anuais, apesar da ligeira subida do número de convenções (Gráfico 2), mas nada aponta para uma inversão da situação nem para a mudança de padrão, nem tão pouco foi uma aposta das partes subscritoras nos acordos de empresa e nos acordos colectivos.

A decaída dos contratos coletivos verifica-se quase totalmente no setor privado. Se em 2012 se assinala uma queda brutal do número de trabalhadores muito mais acentuada do que a redução das convenções publicadas, em 2013 o número de trabalhadores continua a diminuir em contraponto a um ligeiro aumento das convenções negociadas.

No contexto dos últimos 10 anos, apesar da ligeira diferença em número de convenções, os dois últimos anos destacam-se pela negativa como é visível no contexto das publicações publicadas (Gráfico 2) e em todos os indicadores utilizados na negociação colectiva.

GRÁFICO 2 *VARIAÇÃO SALARIAL ENTRE 2003 E 2013*

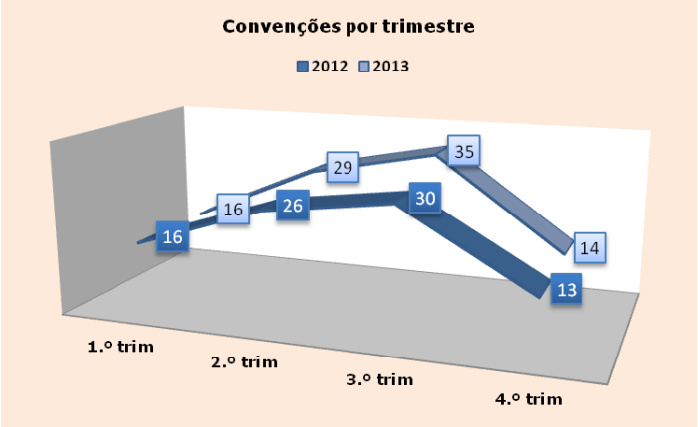


Fonte: BTE

O que se afirmou anteriormente sobre moderação salarial está totalmente espelhado no período que corresponde aos últimos 10 anos de negociação colectiva (Gráfico 3), durante o qual os salários tiveram um crescimento médio abaixo dos 0,5% manifestamente insuficiente para se aproximarem da média europeia.

Quanto aos valores apurados para 2013 são de pouca monta, tanto no que respeita ao aumento médio real como no escasso número de trabalhadores abrangidos.

GRÁFICO 3



Fontes: INE e GEP, do MSESS * Previsão no Relatório OE 2014 (Outubro 2013)

Com base nas fontes utilizadas o benefício alcançado (0,7%) está relacionado com uma quebra de inflação (0,3%, em 2013) mas não coloca em segundo plano o mérito de quem negociou, pois a variação nominal atingiu 1%. Segundo a DGERT o período médio de eficácia das tabelas salariais foi de 30,7 meses, o que demonstra que em 2013 as tabelas salariais revistas tinham na sua maioria graus de desatualização muito superiores a um ano (DGERT, Relatório de 2013).

O valor do período referido (30,7 meses) é o mais alto dos últimos anos (16,6 em 2007; 18,7 em 2008; 13,7 em 2009; 15,9 em 2010 e 2011; 19,9 em 2012), diferindo cada vez mais no tempo a vigência da pouca negociação que é feita com evidentes prejuízos para os trabalhadores abrangidos.

Mudança de padrão: o acordo de empresa continuou a ultrapassar em número absoluto o contrato colectivo sectorial

Os AE's no contexto actual das convenções negociais continuam a crescer à 10 anos, com excepção dos anos de 2003, 2007 e 2010, tendo em 2012 assumido a liderança absoluta, aumentada em 2013. A existência de acordos de empresa (AE) e também de acordos colectivos (AC) não é determinada pela publicação de portarias de extensão (PE) como acontece com os contratos colectivos (CC), de natureza sectorial, a caírem em número desde o congelamento da publicação das portarias de extensão (PE).

Os AE"s publicados obedecem a uma lógica clássica em que as empresas, geralmente com alguma dimensão, assumem com os sindicatos o estabelecimento de uma regulamentação colectiva específica. Não se trata da criação de acordos de empresa a partir das convenções sectoriais, articulando os níveis, com o objectivo de adequar algumas matérias à sua própria realidade, mas de renovar os AE's existentes.

A promoção da negociação colectiva, anunciada pelo governo, através de alterações da legislação foi um patranha, porque o congelamento da emissão de portarias, através do "filtro" introduzido pela Resolução n.º 90/2012 e pela actual Resolução do Conselho de Ministros que reduziram a mínimos históricos os contratos colectivos sectoriais. No contexto empresarial português, dominado por micro e pequenas empresas não pode haver acordos de empresa descentralizados sem contratos colectivos sectoriais e não havendo portarias de extensão não há contratos colectivos sectoriais.

O ano de 2013 continua na mesma linha do ano homólogo anterior com evidente prejuízo no que respeita ao número de trabalhadores abrangidos. Como argumento já apresentado a diminuição do número de trabalhadores abrangidos só pode estar relacionada com a redução do número de convenções colectivas sectoriais que foram ultrapassadas em números relativos e absolutos pelos acordos de empresa e com algum incremento, em 2013, pelo aumento do número de acordos colectivos.

Contratos colectivos de trabalho e portarias de extensão (PE)

O ataque à negociação colectiva, com fins destrutivos, foi feito pela via administrativa através do congelamento das portarias de extensão e posteriormente com invocação de uma representatividade que não se exige noutros domínios, com base numa resolução do Governo de duvidosa legalidade.

O gráfico apresentado (Gráfico 6) é bastante elucidativo relativamente aos últimos três anos mas 2013 bate todos os recordes. Neste período, das 9 PE publicadas, 5 ainda se reportam a 2011 e 4 a 2012.

Apesar da publicação das portarias se reportar ao 1.º trimestre de 2013 e terem sido publicados 27 contratos colectivos não há uma única PE publicada referente ao período de 2013.

GRÁFICO 4

Fonte: BTE

Em favor da extensão das convenções voltamos a insistir que a publicação de PE introduz as mesmas regras de competitividade entre as empresas, dotando-as de condições mínimas que se repercutem também entre os trabalhadores.

As portarias de extensão sempre visaram a cobertura de regulamentação a nível nacional no contexto de um Estado democrático, servindo de complemento à negociação colectiva negociada entre associações patronais e sindicatos.

Cessação de vigência das convenções e acordos de revogação

No relatório homólogo de 2012 entendia-se que o aparente apaziguamento que os números demonstram para 2012 (Gráfico 5) não está de acordo com o conhecimento de algumas denúncias de convenções visando a sua cessação, cujas consequências poderão emergir em 2013. Depois da situação anómala de 2009, que ficou a dever-se essencialmente à introdução de nova disposição legal que fez cessar as convenções com uma cláusula

de renovação automática de vigência, o recurso à denúncia com intenção de fazer caducar uma convenção foi reduzida. No entanto, em 2013, na sequência das informações de que dispúnhamos, foram publicados avisos de cessação de AE, contrariando a prática anterior que visava quase exclusivamente a cessação de contratos colectivos sectoriais.

Dos 35 avisos de cessação publicados até ao final de 2013 cessaram vigência 5 AE (um é acordo de revogação) e 18 CC, alguns paralelos para perfazerem o número de avisos inicialmente indicado. Há sectores onde cessaram a totalidade ou a maioria das convenções mas foram substituídas, entretanto, por novas convenções negociadas.

GRÁFICO 5

Fonte: BTE

In: http://www.ugt.pt/NC_REL_ANUAL_2013_05_02_2014.pdf

<u>Agenda ideológica contra a contratação coletiva e os salários</u>

Podemos concluir que a situação da contratação coletiva nunca desceu tão baixo . Com o boicote à negociação e contratação coletiva, regista-se um pequeno número de convenções coletivas publicadas. A cobertura dos trabalhadores por convenção coletiva é ainda menor do que estes números podem fazer supor, porque declinou o número de convenções setoriais e porque quase deixaram de ser publicadas portarias de extensão (9 este ano face a 116 em 2010). Esta queda é tão acentuada que até a Comissão Europeia a considera "problemática".

Desde a publicação do código do trabalho, em 2003, foram feitas sucessivas alterações, sempre com o falso pretexto de "dinamizar" a contratação colectiva. Contudo, o que se verificou, para além dos bloqueios patronais à negociação, foi uma quebra abrupta da contratação colectiva. Assim, se em 2002 foram publicadas cerca de 350 convenções, cobrindo directamente quase 2 milhões de trabalhadores, em 2013 apenas foram acordadas 97 convenções e abrangidos 186 mil trabalhadores.

No período mais recente (tal como se demonstra no quadro seguinte), mantém-se a tendência para uma descida abrupta dos trabalhadores directamente abrangidos pelas convenções no 1º semestre deste ano (apenas 76 convenções, abrangendo cerca de 100 mil trabalhadores, contra 230 convenções e 1,3 milhões

de trabalhadores, em 2010), sendo que o número se portarias de extensão das convenções acordadas caiu drasticamente: 6 PE's em 2014, contra 116 em 2010.

INDICADORES SOBRE A CONTRATAÇÃO COLECTIVA (SECTOR PRIVADO)

	2010	2011	2012	2013	2014*
Total de convenções colectivas, sendo:	230	170	85	97	76
Convenções de sector (CCT e ACT)	166	115	46	45	32
Acordos de empresa	64	55	40	49	40
Extensão de convenções colectivas	116	17	12	9	6
Trabalhadores abrangidos (1000)	1295	1203	306	186	100

Fonte: DGERT; * 1º semestre

Este é o resultado de uma política de bloqueio e destruição da contratação coletiva imposta pela troika e pelo governo, a qual nomeadamente se inclui o congelamento do salário mínimo, a descentralização da contratação coletiva e a restrição à publicação de portarias de extensão.
Esta situação é inaceitável representando claramente uma violação de um direito fundamental que a Constituição atribui aos sindicatos: a autonomia e liberdade de negociação das organizações sindicais e patronais. A extensão de convenções coletivas é importante não só em termos laborais mas também económicos, enquanto instrumento de concorrência leal entre as empresas.

Uma estratégia austeritária de diminuir o peso do trabalho na sociedade e os seus custos, rebaixa salários diretos e indiretos, embaratece os despedimentos, precariza e empobrece o trabalho e aniquila a negociação e contratação coletiva, "para que o "vale tudo" não tenha limites".
Com as alterações ao Código de Trabalho de 2012, houve uma transferência do trabalho para o capital de 725 milhões de euros, enquanto as empresas pouparam ou deixaram de pagar aos trabalhadores mais de 2,2 mil milhões de euros

Nesta agenda ideológica contra o trabalho continua a desequilibrar-se a relação de forças cada vez mais a favor das empresas e do patronato. As alterações ao Código de Trabalho de 2012 vêm nesta senda e segundo o "Observatório sobre Crises e Alternativas" houve uma transferência do trabalho para o capital de 725 milhões de euros enquanto as empresas pouparam ou deixaram de pagar aos trabalhadores mais de 2,2 mil milhões de euros.

A 7.ª alteração ao código de trabalho pelo governo aprofunda o caminho de desequilíbrio de forças a favor do patronato e acentua a individualização das relações laborais para a implementação do "contrato único", destruindo a contratação coletiva e a organização sindical, ao mesmo tempo que promove a precarização laboral total.

Só com resistência e luta se pode vencer! Os movimentos sindicais, sociais e as CT's, em conjunto com a esquerda que se assume contra o tratado orçamental, têm de assumir uma luta mais global, no corte com as políticas da troika e do governo PSD/CDS!

Notas de rodapé:

1 Santos, Carlos — Austeridade para 90% da população mundial em 2015 - http://www.esquerda.net/artigo/austeridade-para-90-da-popula%C3%A7%C3%A3o-mundial-em-2015/31108
2 Documento CGTP-IN — Politica reivindicativa para 2015 — Ver Quadro —
3 Dados retirados do último artigo de Eugénio Rosa - http://www.eugeniorosa.com/Sites/eugeniorosa.com/Documentos/2014/42-2014-endividamento.pdf
4 Artigo de Mineiro, João, 27 Julho, http://inflexaoblog.blogspot.pt/2014/06/o-ajustamento-estrutural-da.html
5 Artigo do DN 14julho20 "Há mais emprego, mas grande parte é financiado pelo Estado" e artigo - http://www.eugeniorosa.com/Sites/eugeniorosa.com/Documentos/2014/31-2014-desemprego4.pdf
6 Relatório IV — "Emprego e proteção social no novo contexto demográfico" — Conferência Internacional do Trabalho, 102.ª Sessão, 2013
7 Compilação de textos do — Encontro BE "Reforma ou Refundação do Estado ?" e diversos textos da CGTP e de Eugénio Rosa
8 CTITE "Igualdade Salarial Entre Mulheres e Homens"
9 CTITE "Igualdade Salarial Entre Mulheres e Homens"
10 Artigo de Paula Canotilho, Ana - http://www.esquerda.net/opiniao/de-que-mulheres-falamos/31617
11 MANUAL DE DIREITO DA CONTRATAÇÃO COLECTIVA - http://opac.iefp.pt:8080/images/winlibimg.aspx?skey=&doc=73380&img=1220
12 — Graficos retirados a sua maioria da UGT e da CGTP — Politica reindivicativa para 2015
13 European Commission, "The economic adjustment programme for Portugal. Eight and ninth review", Novembro 2013 — Fonte: CGTP — Documento: Posição da CGTP-IN sobre a 10ª avaliação da troika
14 Fernandes, Monteiro — Artigo de Opinião - no Jornal "JN" de 12/5/2014`

Coordenadora nacional do trabalho

VII encontro nacional do trabalho

OS DIREITOS INDIVIDUAIS E COLETIVOS
E O FUTURO DO SINDICALISMO