

UM MAPA DOS DESPEDIMENTOS E DOS ABUSOS CONTRA OS TRABALHADORES EM TEMPOS DE PANDEMIA

BALANÇO E RETRATO CRÍTICO DE DEZ DIAS
DE DENÚNCIAS NO DESPEDIMENTOS.PT

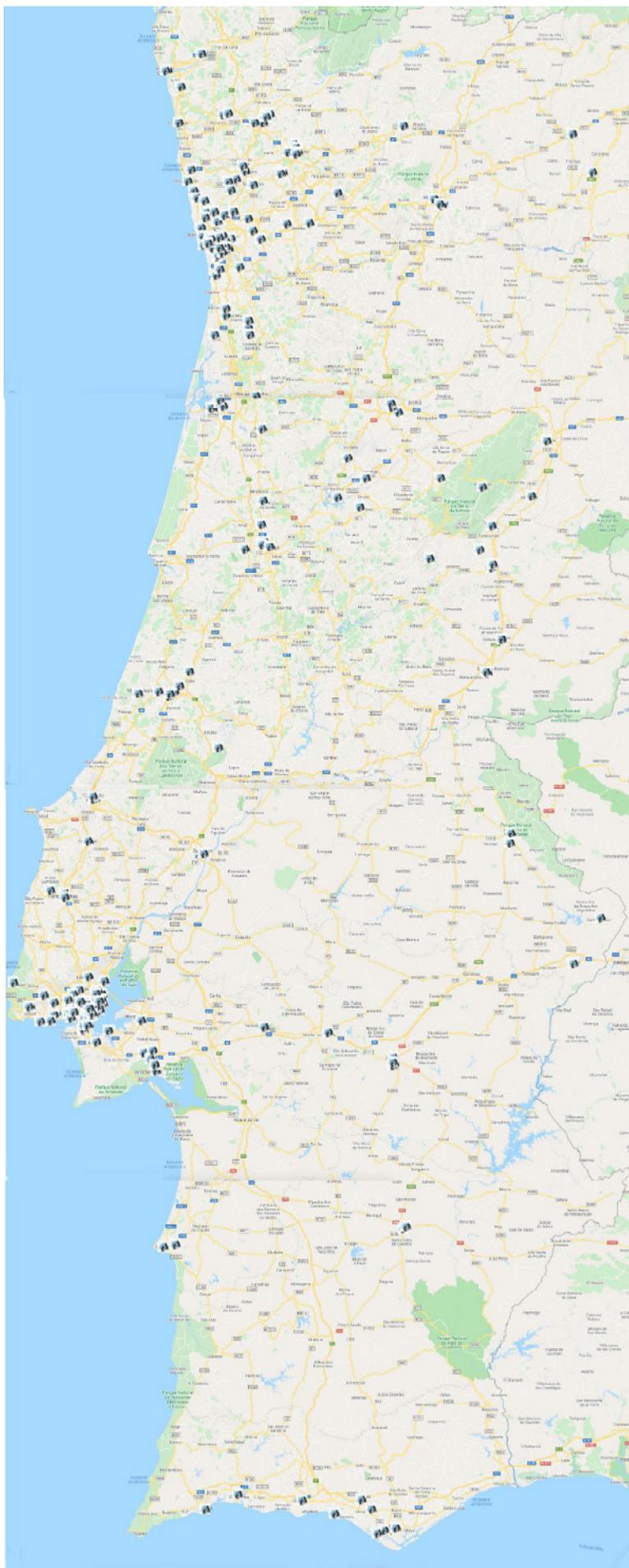
7 de abril de 2020



Denúncias chegadas
ao site despedimentos.pt

800 denúncias

**80 mil pessoas
afetadas.**



Índice

- 4 Sumário do Relatório

- 6 1. Precários despedidos: primeiras vítimas da vaga inicial desta crise**
 - 1.1 O despedimento livre no período experimental
 - 1.2 Fazer caducar contratos a prazo: a precariedade como antecâmara do desemprego
 - 1.3 Temporários e outsourcings: dispensados por “interposta responsabilidade”
 - 1.4 O caso dos recibos verdes: sem atividade e, em muitos casos, em situação de pobreza

- 10 2. Despedimentos selvagens de trabalhadores efetivos e a chantagem para “mútuos acordos”**
 - 2.1 Comércio, serviços, turismo e indústria recorrem à chantagem
 - 2.2 O caso especial do Porto de Lisboa

- 12 3. Férias impostas: poupar custos à custa do tempo de repouso e lazer**

- 13 4. Teletrabalho: obrigação na lei e resistência das empresas na prática**

- 15 5. Ausência de regras de segurança e exposição a riscos desnecessários**

- 17 6. Outras estratégias de abuso em plena crise**

- 18 7. Denunciar os abusos, combater a impunidade e proteger os trabalhadores: algumas linhas de ação**
 - 7.1 Proteger o emprego
 - 7.2 Garantir proteção social alargada
 - 7.3 Reconhecer direitos a quem continua a trabalhar
 - 7.4 Garantir a efetividade da legislação laboral
 - 7.5 Não desistir da organização laboral em tempos de pandemia

Sumário

Criado a 25 de março pelo Bloco de Esquerda, o site despedimentos.pt tem sido, nestes dez dias desde que ficou disponível, uma plataforma de denúncia e um mapa diário dos abusos e dos despedimentos que têm sido cometidos contra os trabalhadores em plena pandemia.

Até ao momento, o site recebeu cerca de 800 denúncias, abrangendo milhares de trabalhadores e centenas de empresas, num universo que ultrapassa as 80 mil pessoas afetadas.

Antes de serem publicadas, todas as denúncias são submetidas a uma confirmação junto das fontes, feita pela equipa que gere o site. Cada denúncia é também submetida a um tratamento que procura triangular toda a informação disponível e é objeto de um enquadramento em termos das normas legais violadas e do historial recente da empresa no que diz respeito a lucros e financiamentos públicos.

As denúncias que têm chegado ao Bloco de Esquerda têm origem em todo o território nacional, sendo um décimo delas respeitantes a empresas que operam em todo o país e cuja estratégia de abuso é desenhada de forma articulada no território. Quanto a empresas que têm a sua atividade localizada num determinado distrito, há uma concentração de denúncias respeitantes a empresas do distrito de Lisboa (cerca de 40% das denúncias), a que se segue o distrito do Porto (um pouco mais de 15%) e os de Aveiro, Braga, Setúbal e Faro.

No seu conjunto, as denúncias revelam que as empresas lançaram mão de três grandes estratégias de compressão de custos, sempre em prejuízo do trabalho.

A primeira, correspondente a cerca de 25% das denúncias, foi descartar dezenas de milhares de trabalhadores precários, dispensando quem estava em período experimental, fazendo caducar contratos a prazo, pondo fim aos contratos de trabalho temporário ou aos contratos com empresas prestadoras de serviço e dispensando os trabalhadores a recibo verde. Neste caso, as empresas utilizam a margem de arbitrariedade que a atual lei lhes confere, e em muitos casos levam-na ao limite do legal.

A segunda estratégia, sobre a qual incide um quinto das denúncias (20%), foi avançar com despedimentos de trabalhadores efetivos, procurando, na maior parte das vezes, convertê-los, sob chantagem, em revogações por "mútuo acordo". Nalguns casos, invocam-se de forma fraudulenta insolvências ou atropelam-se os procedimentos previstos na lei laboral. O caso do despedimento em curso de trabalhadores efetivos no porto de Lisboa é destacado pelas suas particularidades.

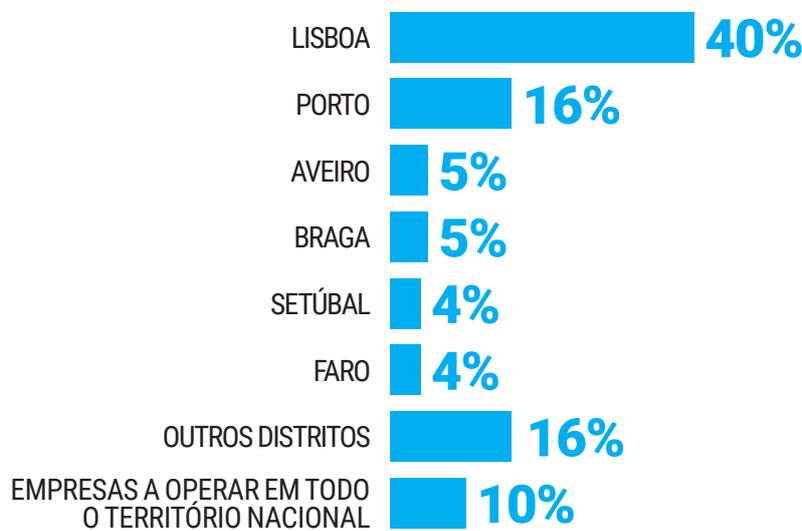
A terceira estratégia das empresas foi imputar as perdas aos trabalhadores, obrigando-os ao gozo de férias no período do confinamento (cerca de 15% das denúncias incidem sobre este aspeto), evitando assim qualquer repartição de custos com as empresas, seja pressionando para que houvesse um acordo relativamente às datas antecipadas, seja marcando essas férias ao arrepio do que dispõe o Código do Trabalho.

Além destas três estratégias de corte no fator trabalho, são muitos os relatos do desrespeito pelos direitos dos trabalhadores no que se refere às próprias disposições que os sucessivos decretos contêm relativamente ao teletrabalho, que passou a ser obrigatório, embora só muito lentamente se tenha tornado prática de facto em alguns sectores, como a indústria e até determinados serviços, com destaque para os call-centers. Este facto motivou, aliás, uma greve sectorial em pleno período de estado de emergência. Cerca de 10% das denúncias foram sobre este tema.

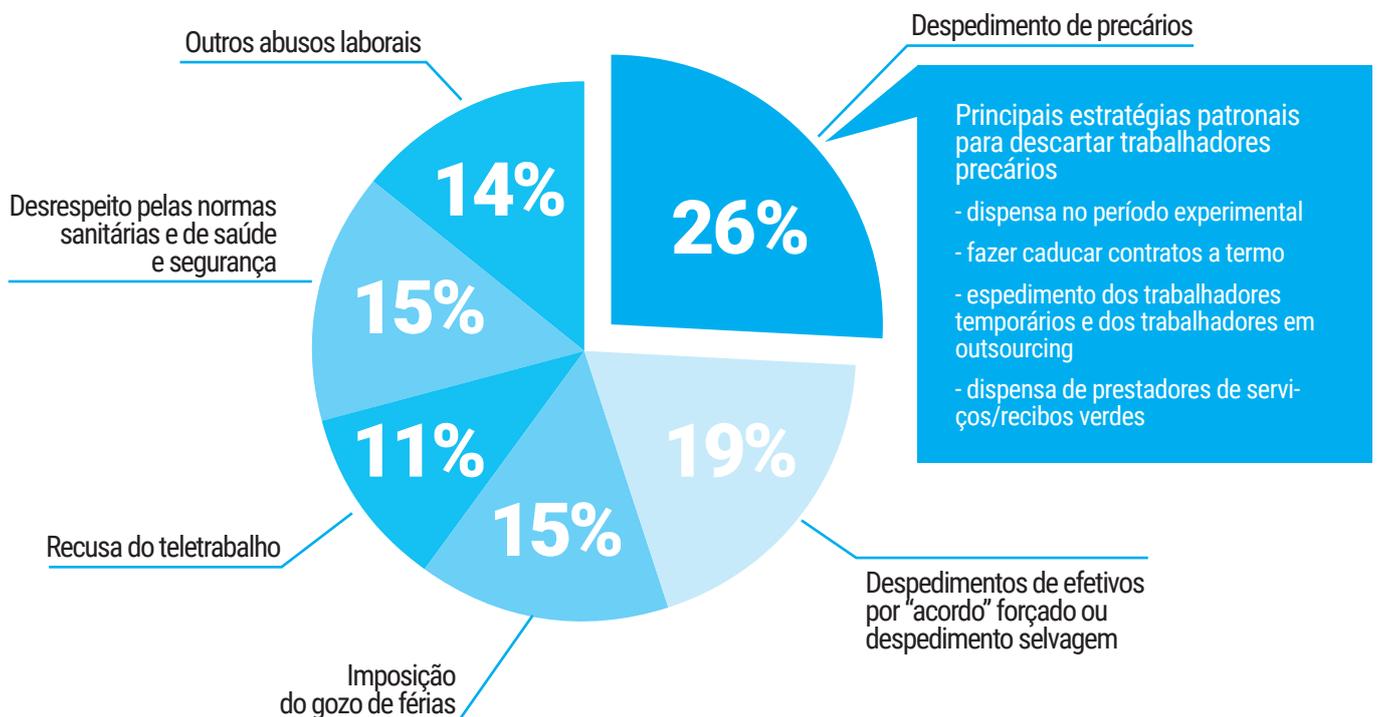
Uma outra matéria recorrente (correspondente a cerca de 15% das denúncias) diz respeito às normas sanitárias de prevenção, de saúde e segurança, que deveriam ser observadas. Chegaram ao site muitas dezenas de queixas sobre esta matéria, particularmente na indústria, na construção civil e nos call-centers, três dos sectores que continuaram com um atividade mais intensa em período de confinamento.

Destaca-se, quer relativamente à dificuldade de fazer cumprir a obrigatoriedade do teletrabalho, quer relativamente à observação das normas e procedimentos sanitários de proteção dos que continuaram a laborar, a percepção, por parte dos trabalhadores, de estarmos perante um quadro de impunidade generalizada. As forças de segurança, quando interpeladas, tendem a recusar tomar nas suas mãos estas matérias específicas, remetendo-as quer para as autoridades de Saúde quer para as autoridades no campo laboral. A par disso, ha uma gritante escassez de capacidade de intervenção no terreno da Autoridade para as Condições de Trabalho.

ORIGEM TERRITORIAL DAS DENÚNCIAS, POR DISTRITO



DENÚNCIA POR TIPO DE ABUSO



1.

Precários despedidos: as primeiras vítimas da vaga inicial desta crise

Cerca de metade das denúncias diz respeito a trabalhadores que ficaram sem emprego, seja através de despedimentos formais seja através da cessação de vínculos precários (25%).

Nesta primeira vaga do impacto da pandemia, a estratégia predominante das empresas foi “desembaraçar-se” dos precários, fazendo recair sobre eles o ajustamento imediato dos custos das empresas. Essa estratégia serviu-se da fragilidade contratual de quatro das modalidades mais comuns de precariedade: i) o período experimental; ii) os contratos a prazo; iii) os contratos de trabalho temporário; iv) os recibos verdes.

1.1 O despedimento livre no período experimental

O período experimental é a mais precária das condições associadas a um contrato. Durante este período “à experiência”, mesmo que o contrato seja sem termo, os direitos do trabalhador no que à proteção contra o desemprego diz respeito ficam suspensos: ele pode ser despedido sem qualquer fundamento e não tem direito a qualquer compensação. Nem mesmo as trabalhadoras grávidas têm, no período experimental, qualquer proteção legal.

O período experimental foi, como se sabe, a contrapartida oferecida pelo Governo de António Costa aos patrões para compensar, na última revisão do Código de Trabalho feita em 2019, a limitação temporal dos contratos a prazo. Assim, foi desde essa altura duplicada a duração do período experimental para trabalhadores à procura do primeiro e desempregados de longa duração, facto que aliás motivou um pedido de fiscalização ao Tribunal Constitucional.

Não é pois de admirar que despedir os trabalhadores em período experimental tenha sido um dos primeiros expedientes das empresas. Aconteceu com os trabalhadores que faziam o contacto com clientes da TAP e com os do call center da Altice em Coimbra, intermediados pela Egor. Aconteceu também na Zara em Viana do Castelo; nas lojas Lacoste em Vila do Conde; no restaurante Rock Pizza em Viseu; na Maia Transportes; nas lojas de roupa André Costa no Porto; na cadeia de pastelarias Aquarius; ou na Norauto, em Alfragide. Foi também esta a primeira estratégia da FNAC para proceder a despedimentos, sem ter de os motivar legalmente, já que são livres durante este período. Sucedeu o mesmo com a equipa técnica do Big Brother 2020, com os trabalhadores em período experimental da Endemol a serem dispensados aquando do adiamento do programa.

1.2 Fazer caducar contratos a prazo: a precariedade como antecâmara do desemprego

A figura do contrato a prazo, ou a termo certo, foi a primeira modalidade precária de emprego a ser inscrita na lei, no final da década de 1970, era então Primeiro-Ministro Mário Soares. Desde então, instalou-se como uma característica estrutural das relações de trabalho em Portugal, tendo o nosso país uma média claramente acima dos outros países da União Europeia, com cerca de um quinto dos trabalhadores por conta de outrem a estarem enquadrados por este tipo de contratos. Durante o anterior ciclo político da “geringonça”, a criação significativa de emprego não alterou este padrão de precariedade. Os dados atualizados do Livro Verde das Relações Laborais, divulgados em 2018, apontavam que a proporção de trabalhadores precários era em Portugal claramente superior à média europeia e particularmente elevada entre os jovens. O documento oficial sustentava o seguinte: “De

acordo com os dados do Inquérito ao Emprego, do INE, a proporção de trabalhadores por conta de outrem com contratos de trabalho de carácter temporário tem aumentado paulatinamente ao longo das últimas duas décadas, superando amplamente o padrão médio europeu. Essa tendência assenta num padrão de criação de emprego que privilegia a contratação por tempo determinado, padrão esse particularmente evidente desde meados da década passada”. E chegava à seguinte conclusão sobre a criação de emprego no setor privado desde 2016: “o crescimento do trabalho por conta de outrem no setor privado no período recente foi maioritariamente assente na contratação não permanente.”

Os contratos a termo certo foram também os primeiros a serem destruídos pelas empresas mal se iniciou o surto da Covid-19 e as medidas de confinamento social. Frequentemente, como comprovam as denúncias recebidas, não respeitando sequer o termo acordado, como a lei exige – no contrato a termo, o trabalhador não pode ser dispensado antes do prazo do contrato sem motivo atendível, como acontece no período experimental.

Como sublinham vários testemunhos enviados ao site despedimentos.pt, uma parte destes trabalhadores, uma vez caducado o contrato, não preenche o prazo de garantia para aceder ao subsídio de desemprego, que atualmente é de 360 dias de descontos nos últimos 24 meses, por não ter trabalhado tempo suficiente, ficando assim sem apoio.

Um dos primeiros casos que nos chegou, certamente dos mais mediáticos, foi o da TAP, empresa que beneficiará agora do financiamento público para as medidas de lay-off e de “proteção do emprego”, depois de ter despedido mais de 100 trabalhadores precários com contratos a prazo.

Mas não é caso único. Nos últimos dias, milhares de contratados a prazo ficaram sem emprego. Muitas das empresas que despediram estes trabalhadores certamente recorrerão também, nos próximos dias, aos apoios públicos para a manutenção do emprego, que não incluem nenhuma contrapartida relativa à manutenção do emprego dos contratados a prazo. Mais ainda: a própria legislação do lay-off não obriga à conversão de contratos a prazo em contratos efetivos, nem permite que, no quadro da suspensão dos contratos, o prazo destes seja prorrogado ou os contratos renovados.

O despedimento de contratos a prazo aconteceu no setor da indústria, de que são exemplos: Continental-Mabor, de Lousado/ Famalicão, dispensou 400 precários; a Eurostyle Systems Portugal em Lanheses, Viana do Castelo (300 trabalhadores a prazo ficaram sem emprego); na Cabelte, empresa multinacional de cabos eléctricos, em Gaia; na Tyco Electronics (componentes electrónicos), em Évora; na SELT, empresa de eletrónica, cablagem e montagem que despediu todos os trabalhadores a prazo.

Aconteceu também nos serviços. Na Worten de Cascais (só aí, 5 trabalhadores); na Cetelem que incluiu na dispensa de precários uma grávida e trabalhadores imunodeprimidos; nas lojas de rua do Grupo Natura, no Porto; na Teleperformance/ Emprecede, em Gaia; na Rádio Popular que fechou temporariamente lojas por todo o país e despediu os precários; na Agência Abreu; na SIBS, a empresa que gere o serviço de cartões multibanco; na EAD – Empresa de Arquivo de Documentação, Vila do Conde; na loja de Lisboa da Oysho; na Seaside, pertencente à rede de lojas de calçado, também de Vila do Conde; no grupo Inditex, que inclui as lojas Bershka, Zara, Stradivarius, Pull & Bear, Massimo Dutti, Oysho, Zara Home, Uterqüe e Lefties, que decidiu logo encerrar temporariamente as cerca de 350 lojas que tem no país e despedir os trabalhadores a prazo.

Aconteceu no setor do turismo e hotelaria e restauração, como, por exemplo, no BessaHotel Baixa, no Porto; nos restaurantes Navegadores, na Zenith – Brunch & Cocktails (restaurante em Lisboa); no Grupo Pestana a nível nacional; ou na ICA- Indústria e Comércio Alimentar, que fez caducar os contratos sem sequer respeitar o prazo legal previsto.

Aconteceu ainda noutros setores, como os transportes - Fitas & Ca, em Barcelos; Fertagus, a empresa de transportes que cobre os distritos de Lisboa e Setúbal; na DPD, um grupo de entrega de encomendas, que teve 79 milhões de lucros no ano passado – ou as limpezas, exemplo da Visaidlord, de Braga (limpeza e manutenção de jardins).

1.3 Temporários e outsourcings: dispensados por “interposta responsabilidade”

A situação dos trabalhadores intermediados por empresas de trabalho temporário ou, nos últimos anos, por empresas prestadoras de serviços, revela o modo como a precarização pela subcontratação e pela externalização de serviço afeta todos os sectores da economia e coloca os trabalhadores numa situação de particular fragilidade, na medida em que mesmo quando tenham contratos que não são a

termo certo com a empresa intermediária, eles acabam por estar totalmente dependentes da vontade de continuidade por parte da empresa utilizadora ou à qual os serviços são prestados.

Deve notar-se que este tipo de relação entre empresas manteve-se intocado ao longo dos últimos anos e não foi objeto de nenhuma tentativa de condicionamento na última revisão do Código, apesar de várias propostas dos partidos de esquerda nesse sentido. Apenas o número de renovações dos contratos de trabalho temporário foram mexidos – mas a norma nem sequer se aplica às situações de empresas prestadoras de serviço, que são aquelas que mais têm crescido.

Muitas denúncias de despedimentos de trabalhadores temporários e intermediados chegaram ao site despedimentos.pt.

Dois dos mais recentes são muito expressivos. Em Leiria, a fábrica da Roca despediu cerca de 300 trabalhadores, que tinham formalmente contrato com a Adecco ou com a Manpower, duas das maiores multinacionais do negócio do trabalho temporário e da prestação de serviços. Os trabalhadores receberam cartas a denunciar os contratos de trabalho e foram contactados pelas empresas intermediárias, que invocaram não ter conseguido chegar a acordo com a Roca para manter os contratos, na sequência da empresa ter acionado o mecanismo de lay-off para os trabalhadores efetivos. Ou seja: o lay-off acontece ao mesmo tempo que se despedem os trabalhadores temporários.

Um outro exemplo é o da Groundforce. De acordo com as denúncias que foram enviadas, a empresa terá já recorrido ao mecanismo de lay-off, pretendendo aplicá-lo a mais 2400 funcionários, ao mesmo tempo que “dispensou” quase um milhar de trabalhadores que prestavam regularmente serviço à empresa através de empresas de trabalho temporário. Não é demais lembrar que não foi aprovada nenhuma restrição ao despedimento ou à cessação de contratos precários às empresas que apresentassem lucros, por exemplo. No caso, a SPdH – Groundforce distribuiu, em 2019, 11 milhões de euros de dividendos (relativos ao exercício de 2018). Mas acaba de despedir temporários e de se candidatar aos apoios públicos para a suspensão do contrato depois de o fazer.

O mesmo tipo de denúncias surgiram relativamente a outras empresas. Em Carregal do Sal, a empresa Dimoldura, que tem um capital social de 1 milhão de euros, dispensou os trabalhadores subcontratados e com vínculo precário, através da Randstad. A Totallink, em Lisboa, comunicou também aos precários que trabalham na empresa a rescisão do contrato de trabalho temporário. O mesmo terá acontecido, segundo as denúncias recebidas no site despedimentos.pt, na holding The Fladgate Partnership, grupo que possui negócios no vinho do Porto, turismo e distribuição; na unidade da multinacional Visteon (parque industrial da Autoeuropa); na GALP, que começou a sua “redução de trabalhadores” por se “libertar” dos que se encontravam em outsourcing; ou com cerca de 70 trabalhadoras e trabalhadores do Hotel Fénix no Porto, receberam verbalmente a indicação pela empresa Keepchining, que presta serviço em outsourcing para o hotel, de que não teriam mais trabalho. Na Cateringpor, empresa conhecida por confeccionar e fornecer as refeições para os voos da TAP, mais de 300 funcionários subcontratados foram dispensados até agora.

1.4 O caso dos recibos verdes: sem atividade e, em muitos casos, em situação de pobreza

Os números foram divulgados este domingo, dia 5 de abril, em comunicado do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social. Só nos últimos 4 dias, houve 102.708 trabalhadores independentes que requereram o apoio por quebra de atividade. Ou seja, são mais de 100 mil os trabalhadores a recibo verde que ficaram sem trabalho neste período. O apoio, tal como foi inicialmente desenhado pelo Governo, não permitia sequer que saíssem do limiar de pobreza: o seu valor máximo era de 438€ (valor do IAS), tendo sido anunciado, a 6 de abril, que poderia ir até o valor do Salário Mínimo nacional (635€). A maioria receberá contudo, provavelmente, menos que isso. Uma parte dos candidatos poderá ainda vir a ficar de fora do apoio, seja por não ter o período de descontos necessário, seja por estar no ano de isenção (no primeiro ano de atividade, os trabalhadores a recibo verde estão isentos de contribuições para a Segurança Social, facto que está agora a ser utilizado como critério de exclusão dos apoios, mesmo que a ausência de descontos se deva à própria lei que os isenta dessa obrigação contributiva).

Ao site despedimentos.pt chegaram várias denúncias de trabalhadores a recibo verde que, por não terem contrato de trabalho, se encontram desprotegidos, não se enquadrando sequer na categoria de “despedidos”. Dois casos merecem ser destacados, até pela responsabilidade pública que envolvem.

O primeiro é o da Fundação de Serralves, no Porto, instituição financiada por transferência direta do Orçamento do Estado, a que se somam contributos de outras entidades e que tem um representante nomeado pelo Estado na administração executiva, no caso, a ex-ministra do PS Isabel Pires de Lima. A Fundação descarta os técnicos que apoiam a montagem de exposições e descartou também os trabalhadores do Serviço Educativo, não dando nenhuma contrapartida relativamente às atividades que estavam programadas e que foram canceladas (e que deviam ser pagas na mesma), recusando a passagem a teletrabalho (mesmo tendo sido proposto por estas pessoas a realização de oficinas online a adaptação das atividades a este novo formato) e declarando que “cumprirá o pagamento dos serviços efetivamente prestados”, que é uma forma de anunciar que não irá pagar nada do que estava previsto e foi cancelado. Contrariando, aliás, o que o governo anunciara como prática para os serviços da área cultural sob responsabilidade do Estado Central (Teatros Nacionais e OPART).

No caso dos formadores do IEFP a recibo verde, estes encontram-se também numa situação de incerteza e de ausência de rendimentos. Ao não reorganizar o conjunto das suas atividades para a formação a distância e o teletrabalho, o IEFP deixa centenas de formadores numa situação de incerteza e desproteção. Vale a pena sublinhar que o próprio Ministério do Trabalho já reconheceu que há centenas destes trabalhadores que desempenham necessidades permanentes, mas a maioria deles continua sem ter um vínculo e um contrato, ficando agora, por esse facto, excluídos de todos os mecanismos de proteção que se aplicam aos trabalhadores por conta de outrem e, em particular, aos trabalhadores da Administração Pública, de que eles, de facto, fazem parte.

2.

Despedimentos selvagens de trabalhadores efetivos e a chantagem para “mútuos acordos”

Cerca de 20% das denúncias recebidas no site despedimentos.pt dizem respeito a despedimentos de trabalhadores com vínculo efetivo. A maior parte destes despedimentos são feitos sem respeitar as exigências legais. Como se sabe, os despedimentos sem justa causa estão proibidos pela lei, sendo por isso legais apenas aqueles que sejam fundamentados em motivos imputáveis ao trabalhador (designadamente de âmbito disciplinar), os despedimentos coletivos com base em motivos de mercado, estruturais e tecnológicos (cujos prazos de comunicação, mecanismos de informação e negociação com as organizações representativas dos trabalhadores, a participação do serviço competente do ministério do Trabalho e os critérios de decisão estão definidos no Código de Trabalho) e os despedimentos por extinção do posto de trabalho (que também tem prazos e critérios de decisão regulados pela lei).

2.1 Comércio, serviços, turismo e indústria recorrem à chantagem

Na maior parte das denúncias, estamos ora perante verdadeiros “despedimentos selvagens”, na medida em que os trabalhadores são confrontados com o encerramento da empresa sem que tenham sido seguidos os procedimentos normais e elementares de comunicação, informação e negociação, ora perante exercícios patronais que visam converter despedimentos em supostos “acordos de rescisão”, por via da desinformação e da chantagem junto dos trabalhadores, induzindo-os a renunciarem “livremente” ao exercício de direitos fundamentais.

Um dos sectores alvo de mais denúncias é o do comércio e serviços. Para referir apenas alguns exemplos, aconteceu com a Casa da Comida, empresa de organização de eventos, catering e restauração, que pressionou, através de sucessivas reuniões, cerca de 30 trabalhadores (num total de 50) a assinar “rescisões amigáveis dos contratos”. A mesma estratégia foi seguida pela empresa de restauração Letras Mexida, de Vila do Conde, que encerrou os 3 estabelecimentos no dia 17 de março, indicando aos seus trabalhadores e trabalhadoras que ficassem em casa. No dia seguinte, telefonou a cada pessoa para se dirigir individualmente à sede da empresa, a fim de assinar o “pedido de rescisão do contrato”. A cadeia de restaurantes Picanha Grill, por seu turno, encerrou restaurantes e “mandou para casa” o conjunto dos trabalhadores. Um outro exemplo, a Atrevia, que se define como “empresa Global de Comunicação e Posicionamento Estratégico”, despediu trabalhadores do seu escritório em Lisboa no momento em que se encontravam em teletrabalho. Ou a Heading, que despediu por telefone trabalhadores que se encontravam em casa para acompanhamento a filhos, gozando das medidas previstas pelo Governo.

O recurso a estes expedientes não é de surpreender tendo em conta as declarações do responsável patronal do setor. Logo a 18 de março, o porta-voz da Confederação de Comércio e Serviços de Portugal (CCP) aconselhou os empresários do sector “a não adiarem decisões (como aconteceu, por exemplo, no período de ajustamento) e a adotarem uma política de redução rápida de custos, nomeadamente laborais, de forma a minimizar as dificuldades com que estão confrontados”. É isso que tem acontecido, muitas das vezes violando flagrantemente a lei, sem que a Autoridade para as Condições do Trabalho atue em tempo útil.

Também no setor do turismo surgiram denúncias deste tipo de procedimentos. Segundo as denún-

cias recebidas, o resort algarvio Adriana Beach Club despediu trabalhadores, alguns deles vindos de outras partes do país e do estrangeiro, que estavam alojados nas instalações do hotel, tendo sido confrontados com o drama combinado do despedimento e do desalojamento.

O mesmo sucede na indústria. Para mencionar apenas alguns casos, refira-se empresa Molaflex Colchões, em Santa Maria da Feira; a Burel Factory, em Manteigas; a Martifer e a subcontratada CMN, que anunciaram o despedimento de 60 trabalhadores da refinaria de Sines ou a empresa de panificação Camipão, no distrito de Viana do Castelo, na qual os trabalhadores foram informados verbalmente que a laboração iria parar, numa ação ilegal que tem motivado uma vigília dos trabalhadores à porta das instalações, para garantirem que o material não é retirado e para reivindicarem, pelo menos, os papéis que lhes permitam aceder ao fundo de desemprego.

O caso da Confeitaria Mónica, em santo Tirso, é particular, porque a denúncia e a sua publicidade levou a uma alteração do comportamento da empresa. Num primeiro, os 18 trabalhadores foram confrontados com o encerramento sem notícia da empresa, com parte do salário de fevereiro e de março em atraso, e com a recusa de resposta às tentativas de contacto do sindicato. Sob pressão das notícias na imprensa e da intervenção sindical e parlamentar, a empresa acabou por informar que, afinal, procuraria a suspensão dos contratos, apesar de, por dívidas ao fisco, estar limitada no acesso aos programas públicos de apoio.

2.2 O caso especial do Porto de Lisboa

O caso do porto de Lisboa é particular, porque ele vem do período pré-pandemia, mas tem-se prolongado com contornos graves. A crise da Covid-19 apanhou o porto de Lisboa em pleno conflito laboral, resultante da intenção das empresas de provocarem a insolvência da A-ETPL - Associação-Empresa de Trabalho Portuário de Lisboa, para substituírem a cerca de centena e meia de trabalhadores com vínculo efetivo àquela empresa por trabalhadores precários de outras empresas. Ao mesmo tempo que promoviam este processo de insolvência, que todos os indicadores apontavam ser fraudulenta, as empresas mantiveram os trabalhadores a receber os seus salários às prestações, num procedimento de assédio com vista a pressioná-los e constrangê-los.

Durante os 28 dias da greve, os trabalhadores do Porto de Lisboa cumpriram sempre, escrupulosamente, todos os serviços mínimos decretados pelo Governo com vista à satisfação de todas as necessidades sociais impreteríveis, garantindo, por exemplo, todos os fornecimentos para as regiões autónomas. E fizeram-no sem receberem qualquer salário, com a agravante de o mês de fevereiro já não ter sido pago a perto de uma centena e meia de trabalhadores. Ora, já depois de decretado o estado de emergência, os trabalhadores da Associação-Empresa de Trabalho Portuário de Lisboa enfrentaram um lockout irresponsável por parte das empresas de estiva, suas únicas associadas que, mesmo neste contexto, insistem que, como consequência do processo de insolvência em curso, os seus trabalhadores cessaram o seu vínculo contratual com essa empresa, o que é falso, e continuam a impedir os estivadores da A-ETPL de realizar o trabalho que o Governo definiu nos serviços essenciais, serviços esses que em nenhum momento deixaram de cumprir. Os patrões apostaram assim em despedir estivadores num tempo em que o seu trabalho é mais necessário que nunca, num processo completamente irregular. São assim estas que estão, na prática, a impedir o cumprimento dos serviços decretados, comprometendo cargas e descargas de navios para as regiões autónomas dos Açores e Madeira e a continuidade da toda a cadeia logística que o porto de Lisboa deve garantir.

3.

Férias impostas: poupar custos à custa do tempo de repouso e lazer

Como se sabe, o direito a férias encontra-se expressamente consagrado na Constituição, tratando-se de um direito irrenunciável dos trabalhadores e concretizando-se quer como um tempo de recuperação, quer como um tempo de repouso e de lazer e, sobretudo, de auto-disponibilidade. Isto é, um tempo de liberdade para si, e não de disponibilidade para o empregador. Não é demais lembrar, também, que o período de férias foi reduzido em 3 dias, com a alteração ao Código do Trabalho de 2012.

Pela lei, as férias devem ser marcadas por acordo entre o trabalhador e o empregador. Na falta de acordo, o Código confere ao empregador o poder de marcar as férias, mas em certas condições e respeitando certos limites. O principal é que a entidade patronal pode marcá-las sem acordo, mas apenas entre 1 de maio e 31 de outubro, excepcionando-se desta regra o setor do turismo, no qual os patrões podem decidir unilateralmente a marcação de 75% dos dias de férias em qualquer altura, e ainda as micro-empresas (com menos de 10 trabalhadores) que, ficando de fora de uma menção explícita na lei, se presume não estarem abrangidas pela regra citada, alargando-se desse modo o poder unilateral do empregador nestes casos.

Muitas empresas tiveram como primeiro reflexo a marcação unilateral das férias, fazendo recair assim sobre os trabalhadores os primeiros custos da crise gerada pela pandemia, impondo o gozo de férias num período que, evidentemente, não corresponde ao momento de auto-disponibilidade, repouso e lazer que as férias pressupõem. Para contornarem as obrigações legais, várias empresas procuraram impor aos trabalhadores um “acordo” forçado. Noutros casos, pura e simplesmente ignoraram a lei e nem se preocuparam em fazer essa pressão, informando apenas os trabalhadores que “deveriam” ficar em casa a gozar férias.

Os exemplos multiplicam-se. Listam-se de seguida algumas das empresas que o fizeram: Matadouro e Carnes Linda Rosa, de Barcelos; nas lojas “Casa Peixoto”, de comércio de louças sanitárias e materiais de construção, nos distritos de Braga e Viana do Castelo; Adega Cooperativa do Fundão; a Real Life, do Grupo Visabeira; Filocora – Tinturaria e Acabamentos Têxteis, de Guimarães; a Amplifon, detentora dos aparelhos Minisom; o Grupo Trofa Saúde; a Renault Cacia, sediada em Aveiro; a Fucoli Somepal e a Divmac também de Aveiro; a cadeia McDonalds; a Bosch Car Multimedia Portugal, em Braga; a empresa Consoveyo, Porto; o Grupo Transdev, transportes coletivos; a Aquinos, em Coimbra; a Eugster & Frismag, empresa de montagem de eletrodomésticos de Torres Vedras; as lojas “A Vida Portuguesa”; ou a Tiffosi, no Porto.

4.

Teletrabalho: obrigação na lei e resistência das empresas na prática

O teletrabalho foi um eixo central da estratégia definida pelas autoridades para procurar conciliar confinamento e a manutenção dos serviços públicos e da atividade económica possível. Isso mesmo ficou patente no Decreto-lei n.º 10-A/2020, de 13 de março, no qual o Governo regulamentou a primeira declaração do estado de emergência. Esse decreto definiu que “o regime de prestação subordinada de teletrabalho pode ser determinado unilateralmente pelo empregador ou requerido pelo trabalhador, sem necessidade de acordo das partes, desde que compatível com as funções exercidas”, isto é, prescindiu-se da necessidade de consenso entre as partes para instituir o teletrabalho, que pode ser uma ordem do empregador ou uma decisão do trabalhador. No entanto, a possibilidade de recurso ao teletrabalho depende da compatibilidade das funções exercidas. Isso deixou em aberto o procedimento a adotar quando entidade patronal e trabalhadores não concordam acerca desta compatibilidade de funções. Este problema não se resolveu plenamente, mesmo quando o governo, no Decreto n.º 2-A/2020, de 20 de março de 20 de março, determinou que “é obrigatória a adoção do regime de teletrabalho, independentemente do vínculo laboral, sempre que as funções em causa o permitam”. Passando a ser legalmente obrigatório, o teletrabalho deixou de ser uma opção. No entanto, as empresas continuaram a apostar na disputa sobre as funções, sobre a disponibilidade ou não de equipamentos e, sobretudo, tranquilizaram-se com a ausência de fiscalização. De facto, em vários casos, denúncias à ACT sobre a violação desta obrigação não tiveram efeito. Também as forças de segurança, quando chamadas pelos trabalhadores a fiscalizar o cumprimento do decreto e a constatar a desobediência a essa determinação resultante do estado de emergência, tenderam a descartar-se, remetendo para a ACT, cuja atuação tem as limitações que são conhecidas.

O facto é que, mesmo reconhecendo as desvantagens do teletrabalho (dissolução das fronteiras entre a vida profissional e familiar, diluição dos tempos de descanso, ausência de socialização, etc.) e a sobrecarga de esforço que o Governo atribuiu a pais e mães com crianças (chamados a acumular o trabalho a tempo inteiro à distância e a assistência aos filhos retidos em casa), o teletrabalho parece ter sido sentido, pela maioria dos trabalhadores, como um direito a reivindicar. Por um lado, porque permite manter o emprego e o vencimento por inteiro. Por outro, porque foi entendido como um mecanismo capaz de garantir uma maior segurança, num contexto de prevenção da pandemia.

No entanto, muitas empresas negaram aos trabalhadores a passagem ao teletrabalho.

Esta recusa aconteceu na indústria, em situações que os trabalhadores consideravam as suas funções compatíveis com o trabalho a distância, como demonstram as denúncias chegadas da Sidefarma, empresa farmacêutica em Loures, que recusou a passagem a teletrabalho a 30 trabalhadores; da Jetclass, empresa da área do mobiliário e design de interiores, localizada em Sobrado, Valongo; da Sysadvance, empresa de produção de oxigénio da Póvoa do Varzim; ou da Amkor Technology (antiga Nanium e ex-Qimonda), empresa de fornecimento de serviços para a indústria de semicondutores.

Mas também no setor dos serviços, nomeadamente em casos em que o teletrabalho parece ser uma opção incontestável, as recusas foram muitas. De acordo com as denúncias chegadas, a Algardata, empresa de gestão informática sediada em Loulé, com delegações em Beja e Portimão, recusou o teletrabalho aos seus trabalhadores. O mesmo aconteceu com 20 trabalhadores da Fiscopax, empresa de contabilidade de Beja.

Um caso particular foi o dos call-centers. Muitos começaram por rejeitar o teletrabalho, nomeadamente com o argumento da ausência de equipamentos, ou discriminaram os trabalhadores em função das condições que cada um tinha em casa, desresponsabilizando-se da criação de condições para que

todos pudessem passar ao teletrabalho. Este adiamento da passagem generalizada ao teletrabalho esteve associado à ausência de condições de segurança dadas aos trabalhadores, desrespeitando distâncias de segurança, não disponibilizando gel com solução alcoólica ou outras precauções prescritas pela Direção-Geral de Saúde. Aconteceu no call-center da Altice em Coimbra, na Teleperformance em Lisboa, com dezenas de operadores de call center da NOS, no Porto. E foi levada ao extremo, por exemplo, no call-center da Armatís do Porto, que só começou a enviar trabalhadores para casa depois de confirmados vários casos de contaminação. A situação nos call-centers motivou, de resto, a convocatória de uma greve por parte do Sindicato dos Trabalhadores dos Call-centers (STCC), para “evitar a transmissão do coronavírus”, exigindo que “todas actividades não imprescindíveis em call center cessem, ficando os trabalhadores de quarentena, sem perda de rendimentos, a aguardar que as entidades patronais efectuem a transição para o regime de teletrabalho”.

5.

Ausência de regras de segurança e exposição de trabalhadores a riscos desnecessários

Pela lei, é uma obrigação dos empregadores assegurarem aos trabalhadores condições de saúde e segurança no trabalho. No caso da Covid-19, é dever das empresas aprovarem e aplicarem um Plano de Contingência que siga as orientações da Direção Geral da Saúde e que deve prever as seguintes dimensões: i) estabelecer um espaço de isolamento na empresa; ii) procedimentos específicos de comunicação de riscos, de identificação de casos e de higienização individual e dos espaços; iii) a disponibilização aos trabalhadores de solução antisséptica de base alcoólica; iv) a disponibilização de máscaras cirúrgicas para os trabalhadores que manifestem sintomas e para quem lhes preste assistência; v) os procedimentos a adotar em caso da identificação de um caso suspeito.

O Decreto-Lei n.º 2-A/2020, que concretizou a primeira declaração do estado de emergência, aprovado a 20 de março, estabeleceu, no seu artigo 18º relativo à “proteção individual”, que “todas as atividades que se mantenham em laboração ou funcionamento devem respeitar as recomendações das autoridades de saúde, designadamente em matéria de higiene e de distâncias a observar entre as pessoas”. No entanto, foram inúmeras as empresas e instituições que desconsideraram totalmente esta dimensão, obrigando os trabalhadores a laborar em condições de insegurança, sendo recorrente a queixa relativa à ausência de desinfetante.

As denúncias sobre esta dimensão do desrespeito pelos trabalhadores incidem tanto sobre a indústria como sobre os serviços, sendo que, no que ao comércio diz respeito, as normas que determinaram o encerramento da atividade prestada ao público levou a que alguns dos casos que foram denunciados numa primeira fase fossem resolvidos pelo fecho temporários das próprias empresas e equipamentos. Assim, é sobretudo no setor industrial, no setor da construção e nos call-centers que a violação das regras sanitárias originou mais queixas.

No caso da indústria, o site despedimentos.pt recebeu denúncias relativas à ausência de proteção, entre outras empresas, na Fundação do Alto da Lixa; na Eurico Ferreira, na Trofa; na EFACEC/Energia, na Maia; na Megasa (antiga Siderurgia Nacional da Maia), que continuou em atividade, mesmo depois de haver casos positivos; na Vox – Organização Industrial Gráfica, em Gaia; na têxtil Tearfil, em Guimarães; na empresa têxtil 5D Denim Development & Production, em Famalicão; na BA Glass no Porto recusa teletrabalho e não cumpre com regras de Saúde, Higiene e Segurança; na Malhas Texal, de Guimarães.; ou nas Minas da Panasqueira, na Covilhã.

No setor da construção civil, muitas obras mantiveram-se a laborar mesmo depois do estado de emergência, sem garantirem aos trabalhadores as condições de segurança adequadas. Foi o que aconteceu com os 1800 trabalhadores mantidos pela Iberdrola numa obra no Tâmega, apesar dos riscos. Ou com os trabalhadores do Grupo Arliz.

No caso dos call-centers, foram feitas denúncias no mesmo sentido por trabalhadores do call center da MEO no Porto, a funcionar no Edifício Altice, na zona da Boavista. Dos trabalhadores da NewSpring, empresa de trabalho temporário com dois call centers – em Lisboa e em Évora – onde habitualmente trabalham 600 pessoas, a mesma denúncia; bem como relativamente ao call center da Webhelp, no Parque das Nações, ao centro de Contacto da EDP em Seia e no caso já referido do call-center da Armatix, no Porto.

Também em empresas públicas ou que asseguram serviços essenciais à população, as regras sanitá-

rias foram desconsideradas. Aconteceu, por exemplo, nos CTT ou na Infraestruturas de Portugal, que , segundo as denúncias, manteve a trabalhar funcionários com potencial de risco de saúde elevado, como doentes crónicos.

6.

Outras estratégias de abuso e de atropelo de direitos em plena crise

Para além das estratégias mais comuns, há também empresas que recorreram a outros expedientes, mais “criativos”, para imputar aos trabalhadores os custos da crise.

Nalguns casos, estendendo a mobilidade geográfica e funcional para lá dos limites, como aconteceu com a Kinda Food, empresa de restauração que, de acordo com a denúncia chegada ao site despedimentos.pt, obrigou os seus trabalhadores a transferirem-se temporariamente para outras empresas do grupo, sob veladas ameaças de represália.

Em várias situações, as empresas recorreram à alteração de horários, e nalguns casos aproveitaram até o contexto para impor horários mais alargados, como terá acontecido, segundo a denúncia dos trabalhadores, na Pimba – Importação e Exportação de Vestuário, com sede em Guimarães. A Ibser-sol, a operar na Fundação de Serralves, impôs um banco de horas ilegal, segundo os trabalhadores. E a Hutchinson, empresa multinacional que fabrica componentes de borracha para a indústria automóvel decidiu também unilateralmente ativar o banco de horas na sua fábrica em Portalegre, dispensando os trabalhadores durante 10 dias.

Um caso particularmente chocante foi o da empresa Filstone, sediada em Fátima, que se dedica à extração de calcários, que mantém 86 trabalhadores isolados das famílias há cerca de três semanas, sem qualquer contacto que não seja com a própria empresa, em duas unidades hoteleiras, a trabalhar muito para lá dos limites legais. Os trabalhadores que contactaram o site consideraram que a situação era de um autêntico sequestro. A empresa, contudo, num comunicado público e num “direito de resposta” que enviou, afirma ter-se tratado de uma situação que mereceu o “acordo dos trabalhadores”, alegando ser, assim, de adesão voluntária.

Noutros casos, os empregadores optaram por, sem qualquer enquadramento legal, cortar salários, muito antes de ser aplicado o lay-off. Amas de instituições particulares de solidariedade social denunciaram esta situação, de IPSS que passaram a pagar metade do salário. Já a empresa de publicidade Studio Nuts, em Lisboa, comunicou por videoconferência aos seus seis trabalhadores que iria cortar 25% de salários, sem fundamentar ao abrigo de que norma.

Já a Randstad propôs aos trabalhadores subcontratados da Huf Portuguesa, com contratos de trabalho temporário, que suspendessem a prestação do trabalho até dia 20 de Abril sem qualquer tipo de remuneração.

7.

Denunciar os abusos, combater a impunidade e proteger os trabalhadores: algumas linhas de ação

Desde o início que o Bloco de Esquerda apresentou medidas para combater estes abusos e evitar que a crise pandémica se transformasse numa enorme crise económica, utilizada para esmagar os trabalhadores e fazer recair sobre eles os custos da paragem exigida pelas medidas sanitárias.

As medidas propostas no campo do trabalho podem dividir-se em três objetivos fundamentais: i) proteger o emprego; ii) garantir proteção social; iii) reconhecer mais direitos aos trabalhadores que continuam a desenvolver a sua atividade; iv) garantir a efetividade da legislação laboral; v) não desistir da organização laboral.

7.1 Proteger o emprego

A primeira medida para proteger o emprego é evitar os despedimentos. À semelhança do que foi feito no Estado espanhol e em Itália (duas experiências diferentes), o Bloco propôs que fossem proibidos os despedimentos, incluindo dos precários. No seu projeto, prevê-se que esta norma tenha um efeito retroativa a 18 de março, data da declaração do estado de emergência. Para que as empresas possam beneficiar das medidas de apoio, seja relativas ao lay-off, seja ao diferimento do pagamento de impostos e contribuições, seja de acesso ao crédito, ficariam inibidas não só de despedir no futuro, mas ainda obrigadas a retomar a vigência dos contratos que tenham cessado desde 18 de março. A ser aprovado, este condicionamento poderia ser um forte incentivo à reversão de uma parte importante dos despedimentos que já se consumaram.

Pelo contrário, a norma aprovada pelo Governo, não protege estes trabalhadores. Com efeito, a “proibição de despedimento” aparece associada apenas ao diploma do “lay-off simplificado” e deixa totalmente de fora quer os precários, quer os despedimentos que já aconteceram. Ou seja, como se verificou já através de vários exemplos citados, as empresas podem proceder à “limpeza” de todos os seus trabalhadores precários e depois disso requerer ao Estado o tal “apoio excecional de proteção dos postos de trabalho”. A proibição do despedimento que hoje consta na lei do lay-off finge ignorar os despedimentos já havidos e só se aplica a partir do momento em que a empresa requer o apoio, constituindo-se na prática como um indulto a quem já despediu e um convite a que as empresas se desembarquem dos precários antes de pedirem ao Estado os apoios.

7.2 Garantir proteção social alargada

No campo da garantia da proteção social, destacam-se as medidas que pretendem, por um lado, alargar a proteção na doença e no acompanhamento a filhos. A este nível, o Bloco já propôs a manutenção do apoio para assistência à família nas férias da Páscoa e o alargamento do apoio à família a cuidadores informais que prestam assistência a ascendentes e a pessoas com deficiência.

Por outro lado, é importante garantir que as medidas de suspensão de contrato e de substituição excecional de rendimentos têm um valor digno e se aplicam ao maior número. Nesse sentido, o Bloco propôs o alargamento do apoio extraordinário aos recibos verdes, incluindo as pessoas que estavam no período de isenção e retirando o limite máximo de 438€ (1 IAS) e propondo que ele varie entre

438€ e 1316€ (3 IAS), em linha com rendimento anterior. Propôs ainda a inclusão dos sócios gerentes das micro empresas (até 10 trabalhadores) nos apoios à manutenção de postos de trabalho.

No sentido de alargar a proteção social no desemprego, foi proposto que se reduzisse para metade o período de descontos exigidos para acesso ao subsídio de desemprego, subsídio social de desemprego e subsídio por cessação de atividade (recibos verdes). Foi também proposto que se prolongasse o período de concessão do subsídio de desemprego e que se alargasse a proteção social dos/as advogados/as e solicitadores/as, garantindo acesso aos mesmos apoios que os restantes trabalhadores independentes. O mesmo tipo de apoios foram propostos para os pescadores em cessação de atividade piscatória.

7.3 Reconhecer direitos a quem continua a trabalhar

Neste campo, o Bloco tem insistido em quatro medidas. A primeira prende-se com a garantia das medidas sanitária para todos os trabalhadores. A segunda, com a atribuição de um subsídio de 20% aos trabalhadores em funções essenciais com tarefas de risco, penosidade ou insalubridade. A terceira, com a vinculação imediata de todos os precários que aguardam a homologação ou o concurso no âmbito do PREVPAP. Por fim, foi proposto que os trabalhadores que fazem parte de grupos de risco não fossem obrigados a continuar a trabalhar nas respetivas empresas, passando a teletrabalho ou, nos casos em que tal não seja compatível com as suas funções, sendo dispensados de prestar atividade, mantendo a remuneração a 100%.

7.4 Garantir o cumprimento da legislação laboral

Apesar de o Governo ter anunciado que a Autoridade para as Condições de Trabalho seria reforçada nos seus poderes, passando a ter a capacidade de suspender a eficácia da decisão de despedimento, mantendo-se o contrato de trabalho em vigor até que a situação seja regularizada ou até ao trânsito em julgado da decisão judicial., o facto é que a ACT está depauperada em termos de recursos humanos (443 inspetores no total, parte deles absorvidos por funções administrativas e de chefia dos serviços), ausente do terreno (reduzida, basicamente, ao atendimento telefónico e online) e, infelizmente, em grande medida descredibilizada junto dos trabalhadores.

O processo de contratação de 80 inspetores decidido na anterior legislatura ainda não se concluiu. O reforço real, e não apenas retórico, da ACT e a sua ida imediata para o terreno são urgências face à realidade.

7.5 Não desistir da organização laboral em tempos de pandemia

O estado de emergência não significa a ausência de organização no local de trabalho, muito menos o êxodo da intervenção política. O site despedimentos.pt é uma excelente ferramenta para tornar públicas e visíveis as denúncias, mas também para criar uma rede no terreno capaz de enfrentar estes abusos e apoiar lutas concretas em cada concelho. Esse é o desafio.