



Bloco de Esquerda

Grupo Parlamentar

PROJECTO DE LEI N.º.776/X

ALTERA O MECANISMO DA REDUÇÃO DE ACTIVIDADE E SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO, REFORÇANDO OS DIREITOS DOS TRABALHADORES

Exposição de motivos

O agravamento da situação económica e financeira tem vindo a repercutir-se com grande virulência na situação social dos cidadãos, em particular dos mais desfavorecidos e de quem vive do trabalho.

O encerramento de empresas, o recurso ilegal ao mecanismo de suspensão dos contratos de trabalho e redução da actividade, com a diminuição dos salários, o recurso ilegal a despedimentos colectivos, aumentando significativamente o desemprego, têm vindo a ser constantes diárias.

Segundo o Ministério do Trabalho, estão actualmente em situação de lay-off (suspensão temporária de trabalho) mais de 10539 trabalhadores, referentes a 183 entidades.

A Segurança Social gastou entre Janeiro e o dia 24 de Abril último, mais de dois milhões de euros nas compensações a 6235 trabalhadores.

O governo PS é o principal responsável pela actual situação. Foi este governo que, ao arrepio de todas as promessas eleitorais, insistiu na aprovação de um Código do Trabalho ainda mais gravoso que o de Bagão Félix, desequilibrando ainda mais as

relações do trabalho a favor do patronato, precarizando e facilitando os despedimentos e agravando a exploração dos trabalhadores.

O recurso à redução de actividade e suspensão do contrato de trabalho, vulgo lay off, tem vindo a ganhar escala no patronato, perante o laxismo do governo e da legislação tem permitido que as empresas mesmo que não estejam em situação económica difícil, possam recorrer ao mecanismo do lay off. Este é um dos exemplos mais simbólicos da violação dos direitos dos trabalhadores, pondo em causa o seu meio de subsistência e dos seus familiares.

A aprovação do Código do Trabalho veio facilitar o recurso a este mecanismo, por parte das entidades patronais permitindo que o mesmo se processasse sem qualquer intervenção ou responsabilização do governo, sem necessidade de acordo por parte dos trabalhadores e, sem fiscalização prévia da situação económica da empresa.

O governo PS assumiu um claro desinvestimento na Autoridade para as Condições do Trabalho. Debilitou o seu corpo de inspectores, nunca assumindo o pleno preenchimento dos seus quadros, permitindo assim, deliberadamente, a violação dos direitos dos trabalhadores e a total impunidade das entidades patronais.

O uso e abuso patronal do recurso à lay off, sem uma efectiva fiscalização no terreno, tem permitido o recurso indevido a horas extraordinárias, e o aumento dos ritmos de trabalho, da produção e dos seus lucros.

Por outro lado, o patronato ao recorrer aos dinheiros públicos, nomeadamente da segurança social, aproveita-se ilicitamente do dinheiro dos contribuintes.

O Bloco de Esquerda propõe, face ao uso e abuso desproporcionado do lay off, a alteração do regime da redução da actividade e da suspensão do contrato de trabalho, no sentido de garantir o reforço dos direitos dos trabalhadores quanto à:

- Exigência da inexistência de dívidas à Administração Tributária e à Segurança Social ou de salários em atraso, por parte das empresas que queiram recorrer aos apoios públicos;
- Necessidade de despacho, por parte do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social e dos Ministérios que tutelem o respectivo sector de actividade, em caso da inexistência de acordo entre entidades patronais e trabalhadores;

- Exigência da elaboração, por parte da empresa, de um plano de recuperação e de manutenção dos postos de trabalho;
- Exigência de garantia, no caso de redução da actividade ou suspensão dos contratos de trabalho, de acções de formação profissional que contribuam para a qualificação dos trabalhadores, e cuja compensação retributiva assegure o pagamento do montante remanescente até perfazer a retribuição normal do trabalhador;
- Exigência de garantia, por parte da entidade patronal, que, durante o período de redução ou suspensão: - Não recorra a trabalho suplementar e extraordinário, nem a mecanismos de adaptabilidade do horário de trabalho; Não aumente a intensidade e os ritmos de trabalho; Não fixe objectivos de produção superiores aos fixados para os períodos sem redução ou suspensão; Não recorra a despedimentos colectivos.
- Garantia que, em nenhum caso, o trabalhador aufera menos quatro quintos da sua remuneração, ao contrário do que hoje acontece, em que apenas estão garantidos dois terços;
- Garantia de que a compensação retributiva, devida a cada trabalhador, é suportada em 50% do seu montante pela entidade patronal e em 50% pela Segurança Social;
- Alteração das remunerações fixas e variáveis dos gerentes, administradores e directores das empresas, em condições idênticas às dos trabalhadores sujeitos à medida de redução ou suspensão;
- Reforço dos mecanismos de fiscalização;
- Alteração do regime contra-ordenacional, no sentido de maior penalização em caso de violação da lei.

Assim, ao abrigo das disposições legais e regimentais aplicáveis, o Grupo Parlamentar do Bloco de Esquerda apresenta o seguinte Projecto de Lei:

Artigo 1º

Alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, que aprova a revisão do Código do Trabalho

1 - Os artigos 295º, 298º, 299º, 300º, 301º, 303º, 304º, 305º, 307º e 309º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, passam a ter a seguinte redacção:

«Artigo 295.º

(...)

1 — (...).

2 — (...).

3 — (...).

4 — (...).

5 — Constitui contra-ordenação muito grave o impedimento, por parte do empregador, do trabalhador que retome a actividade normal após o termo do período de redução ou suspensão.

Artigo 298.º

(...)

1 — (...).

2 - A entidade patronal que pretenda recorrer à redução ou suspensão tem de assegurar, cumulativamente, os seguintes requisitos:

- a) Inexistência de salários em atraso;
- b) Inexistência de dívidas à Administração Fiscal;
- c) Inexistência de dívidas à Segurança Social

3 — anterior 2 - (...).

4 — Para assegurar a viabilidade da empresa e a manutenção dos postos de trabalho, a suspensão só será autorizada nos casos em que a redução dos períodos normais de trabalho se mostre inadequada.

5 — anterior 3 — (...).

Artigo 299.º

(...)

1 — (..):

- a) (...);
- b) Quadro de pessoal, discriminado por secções, com indicação da remuneração, profissão, categoria e antiguidade;
- c) (...);
- d) (...);
- e) (...);
- f) (...);
- g) Registo de remunerações, devidamente visados pela Segurança Social, referentes aos três meses imediatamente anteriores;

- h) Elementos contabilísticos que evidenciem a situação económico-financeira da empresa, encomendas e prazos de entrega, etc.;
- i) Orçamentos, planos e prazos de execução relativos a investimentos e/ou reestruturações a efectuar, plano de viabilização da empresa e de manutenção dos postos de trabalho;
- j) Documentos comprovativos dos empréstimos bancários solicitados ou concedidos e respectivos encargos.

2 — (...).

3- (...)

4 — Constitui contra – ordenação muito grave a violação do disposto neste artigo.

Artigo 300.º

(...)

1 — (...).

2 — (...).

3 — Celebrado o acordo ou, na falta deste, após terem decorrido 20 dias sobre o envio da informação previsto no n.º 1 ou 3 do artigo anterior ou, na falta desta, da comunicação referida no n.º 2 do mesmo artigo, a entidade patronal envia um requerimento ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social em que fundamente o pedido para proceder à redução ou suspensão dos contratos de trabalho, juntamente com a documentação referida no n.º 1 do artigo anterior e com a acta referida no número anterior do presente artigo.

4 — (...).

5 — (...).

6 – A comissão de trabalhadores e as comissões sindicais e intersindicais ou, na sua falta, as comissões representativas dos trabalhadores, constituídas nos termos do n.º 2 do artigo anterior, enviarão ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, no prazo de 15 dias, parecer escrito sobre o requerimento de redução ou suspensão.

7 — Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto neste artigo.

Artigo 301.º

(...)

1 — (...).

2 — A redução ou suspensão inicia-se 10 dias após a publicação do despacho a que se refere o n.º 3 do artigo anterior.

3 — (...).

4 — (...).

5 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no presente artigo.

Artigo 302.º

(...)

1 — A formação profissional a frequentar pelos trabalhadores durante o período de redução ou suspensão deve orientar-se para a viabilização da empresa e a manutenção dos postos de trabalho, ou o desenvolvimento da qualificação profissional dos trabalhadores, em conformidade com um plano de formação aprovado pelo serviço público competente, sendo a retribuição normal do trabalhador integralmente suportada por estes serviços e pela entidade patronal, enquanto decorrer a formação profissional.

2 — (...).

3 — (...).

4 — O disposto nos números anteriores não prejudica regimes mais favoráveis relativos aos apoios à formação profissional.

5 — O organismo competente da segurança social ou o serviço público competente na área da formação profissional, consoante os casos, entrega a parte que lhes compete à entidade patronal, de modo que este pague pontualmente a compensação retributiva.

6 — Constitui contra -ordenação muito grave a violação do disposto nos n.os 2 a 4.

Artigo 303.º

(...)

1 — (...):

a) (...);

b) (...);

c) (...);

d) (...);

e) (...);

f) Não recorrer a trabalho suplementar e extraordinário nem a mecanismos de adaptabilidade do horário de trabalho;

g) Não aumentar a intensidade e os ritmos de trabalho;

h) Não fixar objectivos de produção superiores aos fixados para os períodos sem redução ou suspensão;

i) Não recorrer a despedimentos colectivos durante um período equivalente ao dobro do tempo de vigência do programa na empresa.

2 — A entidade patronal que viole algum dos deveres previstos no número anterior fica obrigada a restituir à Segurança Social os apoios que tenha recebido desde a data da prática do facto.

3 - A violação do disposto no número 1 constitui contra-ordenação muito grave e determina a cessação da redução ou suspensão dos contratos de trabalho.

Artigo 305.º

(...)

1 — (...):

a) A auferir mensalmente um montante mínimo igual a quatro quintos da sua retribuição normal ilíquida, ou o valor da retribuição mínima mensal garantida correspondente ao seu período normal de trabalho, consoante o que for mais elevado;

b) A auferir diariamente um montante mínimo igual a quatro quintos da sua retribuição normal ilíquida, ou o valor da retribuição mínima mensal garantida correspondente ao seu período normal de trabalho, quando a redução ou suspensão tenha a duração de dias ou parte deles semanalmente, consoante o que for mais elevado;

c) A compensação retributiva devida a cada trabalhador a que se refere na alínea anterior, é suportada em 50% do seu montante pela entidade patronal e em 50% pela Segurança Social;

d) O organismo competente da segurança social ou o serviço público competente na área da formação profissional, consoante os casos, entrega a parte que lhes compete à entidade patronal, de modo que este pague pontualmente a compensação retributiva;

e) anterior b) (...);

f) anterior c) (...).

2 — Durante o período de redução, o trabalhador tem direito a auferir a sua retribuição calculada na proporção da redução do seu horário normal de trabalho, sendo o mínimo, quatro quintos da retribuição normal ilíquida, ou o valor da retribuição mínima mensal garantida, consoante o que for mais elevado.

3 — Durante o período de redução ou suspensão, o trabalhador tem direito a compensação retributiva na medida do necessário para, conjuntamente com a

retribuição de trabalho prestado na empresa ou fora dela, assegurar o montante mensal referido na alínea a) do n.º 1 e do n.º 2.

4 — (...).

5 — (...).

6 — Durante o período de redução ou suspensão há lugar ao registo adicional de remunerações por equivalência à entrada de contribuições, pela diferença entre o valor da comparticipação contributiva atribuída e o valor da retribuição auferida pelo trabalhador no mês imediatamente anterior ao início destes mecanismos.

7 — Constitui contra -ordenação muito grave a violação do disposto nas alíneas a) dos n.º 1 e 2, ou nas alíneas b) dos mesmos números na parte respeitante à entidade patronal.

Artigo 307.º

Acompanhamento e fiscalização da medida

1 — A entidade patronal informa mensalmente as estruturas representativas dos trabalhadores da evolução das razões que justificam o recurso à redução ou suspensão da prestação de trabalho e do cumprimento do acordo, do despacho e das condições da presente lei.

2 — (...).

a) (...);

b) (...);

c) (...):

3 — (...).

4 — Durante a redução ou suspensão, os Ministérios competentes acompanharão regularmente a situação das empresas, podendo mandar efectuar os inquéritos, inspecções e auditorias que entendam convenientes, por

iniciativa própria ou a requerimento da comissão de trabalhadores, comissão sindical ou intersindical representativas dos trabalhadores abrangidos.

5 — Anterior n.º 3(...).

Artigo 309.º

(...)

1 — (...):

a) Sendo devido a caso fortuito ou de força maior, 90 % da retribuição;

b) (...).

2 — (...).

3 — (...). »

Artigo 2.º

São aditados à Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro os artigos 300º-A e 305º-A, com a seguinte redacção:

« Artigo 300º-A

Apreciação e decisão

1 – No prazo de 8 dias a partir da apresentação do requerimento, o Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social notificará a empresa da admissão do processo ou, sendo caso disso, da necessidade do seu aperfeiçoamento.

2 – No prazo de 30 dias após a notificação da admissão do processo será proferida decisão, por despacho conjunto do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social e do Ministério que superintenda ao sector da actividade da empresa.

3 – O despacho determinará as condições e prazo da redução ou suspensão dos contratos de trabalho.

4 – Juntamente com a decisão, o Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social remeterá às estruturas representativas dos trabalhadores referidas no n.º 1 do artigo 299º um relatório fundamentado sobre o sentido da decisão, bem como estudos, pareceres e auditorias que eventualmente tenha realizado.

Artigo 305º-A

Remuneração dos gerentes, administradores e directores

Aos gerentes, administradores e directores das empresas que recorram à suspensão dos contratos de trabalho ou à redução de actividade, são aplicáveis os direitos dos trabalhadores sujeitos a esta medida previstos no artigo 305º relativamente às suas remunerações fixas e variáveis, durante o período em que durar a redução ou suspensão. “

Artigo 3.º

Entrada em vigor

A presente lei entra em vigor no dia seguinte após a sua publicação.

Assembleia da República, 3 de Maio de 2009

Os Deputados e Deputadas,