

Projeto de Lei n.º 186/XIII/1.ª

Revoga os mecanismos de adaptabilidade e de banco de horas, nas modalidades grupal e por regulamentação coletiva, procedendo à 11.ª alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, que aprova o Código do Trabalho

(Grupo Parlamentar do Partido Comunista Português)

– Nota Crítica da CIP –

1.

O Projeto de Lei em referência (doravante PL) visa suprimir do nosso Ordenamento Jus Laboral as figuras da adaptabilidade e de banco de horas, nas modalidades grupal e por regulamentação coletiva, procedendo, para o efeito, à revogação dos artigos 204.º, 206.º, 208.º e 208.º-B, todos do Código do Trabalho (doravante CT), aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação vigente.

De acordo com o que se expressa na “Exposição de Motivos” do PL em análise, o Grupo Parlamentar do Partido Comunista Português (doravante PCP) enquadra tais figuras naquilo de que designa de “*«flexibilidades horárias»*”, as quais, no seu entender, são mecanismos que “*representam a adequação da organização do tempo de trabalho aos interesses do patronato, impondo na prática prolongamentos do tempo de trabalho não remunerado e consequentemente um aumento da jornada de trabalho.*”.

O Grupo Parlamentar do PCP acrescenta, ainda, que “*À redução do horário de trabalho tem correspondido sempre a forte oposição do patronato, não hesitando em recorrer a todos os meios para impedir tal objetivo. Na verdade, nunca prevaleceu a salvaguarda dos direitos e da vida dos trabalhadores. Mas antes, a imposição patronal em fixar horários de trabalho tendo em conta os seus interesses, prolongando o horário quando lhe interessa, tirando daí o máximo proveito.*”.

As afirmações transcritas não têm aderência real.

Desde logo, à memória do PCP não deve escapar a publicação de Lei n.º 21/96, de 23 de julho, que estabeleceu a redução dos períodos normais de trabalho superiores a quarenta horas por semana, acordada em Concertação Social.

A realidade é que, desde o último quadrimestre de 2012 – ou seja, um mês após a entrada em vigor da Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, através da qual, entre outras medidas, se preserva o regime da adaptabilidade e do banco de horas anteriormente vigente e aprofunda e estende para a esfera individual o regime do banco de horas e institui a possibilidade do banco de horas grupal –, **o número de insolvências estabilizou, as exportações aumentaram 13%, a taxa de desemprego diminuiu 3.8 pontos percentuais e o nível da população empregada manteve-se estável**, de acordo com dados obtidos junto do INE e da IGNIOS.

Isto significa que as medidas previstas na Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, bem como outras que a estas se têm de somar, contribuíram, e muito, para controlar a destruição de empregos e, conseqüentemente, dos rendimentos das famílias, colocando-os numa rota de sentido inverso ao que se verificou até meados de 2012, e que, de outra forma, teriam sido drasticamente mais afetados.

O que se verificou, pois, não foi a “*generalização do trabalho não remunerado através de outros mecanismos*” – como quer fazer crer o PCP – mas, isso sim, a introdução de maior competitividade na economia portuguesa, através das empresas e dos seus trabalhadores.

Creemos, aliás, que até o PCP reconhece que sem empresas não há emprego nem rendimentos que a este estão associados.

Perante este enquadramento, a CIP formula um juízo globalmente muito negativo – mesmo de frontal rejeição – de toda o PL em apreço, através da qual se intenta subtrair à economia portuguesa dos mais relevantes instrumentos de competitividade que lhe têm permitido ombrear com os seus mais diretos concorrentes num Mundo em constante mutação e competição.

2.

Como já se referiu, através do artigo 2º do PL em análise, projeta-se proceder à revogação dos 204.º, 206.º, 208.º e 208.º-B do CT, ou seja, à supressão, do nosso Ordenamento Jus Laboral, das figuras da adaptabilidade e de banco de horas, nas modalidades grupal e por regulamentação coletiva.

Ou seja, quando visto articuladamente com o *“Projeto de Lei n.º 211/XIII/1.ª - Revoga os mecanismos de adaptabilidade individual e do banco de horas individual, procedendo à 11.ª alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, que aprova o Código do Trabalho”* (da autoria do Grupo Parlamentar do PCP), com estas iniciativas intenta-se proceder à supressão dos mais relevantes instrumentos de organização do tempo de trabalho.

Ora, através destes Projetos, o PCP volta a demonstrar não só total desprezo pela competitividade nacional como um frontal desrespeito pela autonomia do Diálogo Social Tripartido, bem como pelos seus principais atores: os Parceiros Sociais.

Isto porque, atualmente, tais instrumentos encontram-se em vigor no Ordenamento Jus Laboral Português por força de dois Acordos alcançados em sede de Comissão Permanente de Concertação Social (CPCS).

Desde logo, o ***“Acordo Tripartido para um Novo Sistema de Regulação das Relações Laborais, das Políticas de Emprego e da Protecção Social em Portugal”***, de 25 de junho de 2008, que traçou as linhas gerais para a revisão do Código de Trabalho de 2009, aprovada pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Aí se pode ler, por exemplo (v. págs 2 a 4), que *“os Parceiros Sociais e o Governo entendem que é necessária uma alteração legislativa que:*

Mantenha no Código do Trabalho as normas em vigor sobre:

(...)

1.7. A adaptabilidade individual do tempo de trabalho;

(...)

Altere o Código do Trabalho, de modo a:

(...)

1.11. Admitir que o período normal de trabalho definido por acordo entre o empregador e os trabalhadores, nos termos e com os limites previstos no art.º 165º, seja aplicável ao conjunto dos trabalhadores de uma equipa, secção ou unidade económica se se verificar a aceitação de, pelo menos, 75% dos trabalhadores dessa equipa, secção ou unidade económica (“adaptabilidade grupal”):

1.12. Ocorrendo alteração por entrada ou saída de trabalhadores, na composição da equipa, secção ou unidade económica, a “adaptabilidade grupal” é aplicável enquanto da alteração não resultar percentagem inferior a 75%:

(...)

Altere o Código do Trabalho de modo a permitir que as convenções colectivas regulem:

1.20. A possibilidade de o período normal de trabalho definido por instrumento de regulamentação colectiva, nos termos e com os limites previstos no art.º 164º, ser aplicável ao conjunto dos trabalhadores de uma equipa, secção ou unidade económica se, por via da filiação ou da aceitação, o mesmo for directamente aplicável a, pelo menos, 60% dos trabalhadores dessa equipa, secção ou unidade económica (“adaptabilidade grupal”):

1.21. Ocorrendo alteração por entrada ou saída de trabalhadores, na composição da equipa, secção ou unidade económica, a “adaptabilidade grupal” é aplicável enquanto da alteração não resultar percentagem inferior a 60%:

1.22. A possibilidade de criação do “banco de horas”, nos seguintes termos:

- A fixação de um número anual de horas de trabalho, a aplicar em conjunto com os limites de variação diária e semanal do tempo de trabalho previstos no art.º 164º e com respeito dos descansos diário e semanal;
- O total de horas compensáveis por trabalhador e por ano não pode ser superior a 200;
- A convenção colectiva pode afastar o limite máximo das 200 horas, unicamente para situações que tenham como fim evitar a redução de efectivos, não sendo, nesse caso, prorrogável;
- As formas de compensação, em tempo, em dinheiro ou a combinação de ambas, decorrentes da criação do “banco de horas”;
- A antecedência com que o empregador deve avisar o trabalhador da realização de trabalho para além da jornada normal ou para o gozo de períodos de descanso compensatórios;
- A antecedência com que o trabalhador deve avisar o empregador do recurso aos créditos acumulados para uso de descanso compensatório. (...).” – sublinhados nossos.

Para além do citado Acordo de 2008, o PL faz “tábua rasa” do “**Compromisso para o Crescimento, Competitividade e Emprego**” (doravante CCCE), de 18 de janeiro de 2012, que lançou as bases da Lei n.º 23/2012, de 25 de junho.

Também neste Compromisso se podem identificar os avanços, em termos de organização do tempo de trabalho, que o PL ora intenta destruir.

O CCCE é claro, quando nele se afirma (v. págs 39 a 43) que “*as Partes Subscritoras acordam em adotar as seguintes medidas:*

- *Estabelecer a possibilidade de o regime de banco de horas ser implementado mediante acordo entre o empregador e o trabalhador, admitindo o aumento de até duas horas diárias ao período normal de trabalho, com o limite de cinquenta horas semanais e de cento e cinquenta horas anuais;*
- **Estabelecer o banco de horas grupal, em termos similares ao regime estabelecido para a adaptabilidade grupal, caso uma maioria de 60% ou de 75% dos trabalhadores esteja abrangida por regime de banco de horas estabelecido por instrumento de regulamentação coletiva ou por acordo das partes, respetivamente; (...)** – sublinhados nossos.

3.

Em suma, através do PL em análise, quando visto articuladamente com o “*Projeto de Lei n.º 211/XIII/1.ª - Revoga os mecanismos de adaptabilidade individual e do banco de horas individual, procedendo à 11.ª alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, que aprova o Código do Trabalho*” (da autoria do Grupo Parlamentar do PCP), intenta-se destruir, sem qualquer justificação plausível, tudo o que, em negociação, foi definido pelo Parceiros Sociais em Concertação Social com sucessivos Governos.

Ora, tendo sido, como foram, os Parceiros Sociais a acordar e a definir os instrumentos de organização do tempo de trabalho hoje em vigor, através dos citados “*Acordo Tripartido para um Novo Sistema de Regulação das Relações Laborais, das Políticas de Emprego e da Protecção Social em Portugal*” e “*Compromisso para o Crescimento, Competitividade e Emprego*”, teriam de ser forçosamente estes a equacionar uma eventual alteração ao equilíbrio que encontraram.

Tanto mais que se trata de matérias verdadeiramente intrínsecas ao desenvolvimento das relações laborais, sendo inaceitável o afastamento destas matérias dos seus principais atores, como se disse, os Parceiros Sociais.

Seria a total descredibilização da Concertação Social.

Para além deste gravíssimo aspeto, o PL mostra, ainda, reitera-se, um total desprezo pela competitividade introduzida na economia portuguesa, mormente através da legislação laboral.

Estamos todos conscientes de que os atuais níveis de bem-estar económico da grande maioria dos portugueses são claramente insatisfatórios.

Reconhecemos todos que o bem-estar económico dos portugueses depende do seu rendimento.

Todavia, o rendimento só poderá aumentar de forma sustentável se forem criadas as condições necessárias para as empresas produzirem mais.

É por isso necessário recentrar o debate sobre a economia nos seus protagonistas, em quem gera valor económico, em quem cria emprego: as empresas.

E porque somos uma economia de mercado, aberta ao comércio internacional, para que as empresas produzam e vendam mais é também preciso que produzam melhor – ou seja, com maior produtividade – e com ganhos crescentes de competitividade.

O principal critério objetivo de avaliação da política económica deverá ser sempre baseado nos efeitos positivos ou negativos que tais políticas venham a provocar na competitividade das empresas.

Ora, o PL em análise vai claramente no sentido contrário ao desejado, prejudicando a competitividade das empresas portuguesas e a sua capacidade de produzirem mais e distribuírem mais rendimento.

Está bem presente que, há muito pouco tempo, Portugal foi intervencionado pela Troika e objeto de um resgate por insuficiência de recursos para saldar as suas dívidas ou que a retoma económica se está a processar a um ritmo mais lento do que desejado.

Reiterando o supra vincado, a verdade é que, desde o último quadrimestre de 2012, o número de insolvências estabilizou, as exportações aumentaram 13%, a taxa de desemprego diminuiu 3.8 pontos percentuais e o nível da população empregada manteve-se estável, de acordo com dados obtidos junto do INE e da IGNIOS.

Isto significa que as medidas implementadas e destinadas a promover a competitividade da economia contribuíram, e muito, para controlar a destruição de empregos e, conseqüentemente, dos rendimentos das famílias, colocando-os numa rota de sentido inverso ao que se verificou até meados de 2012, e que, de outra forma, teriam sido drasticamente mais afetados.

Sentido inverso alavancado por setores bem tradicionais da nossa economia e que destes instrumentos fizeram uma maior utilização.

Assim, em matéria de organização do tempo de trabalho, o PL consubstancia um instrumento verdadeiramente devastador ao nível dos efeitos económicos.

Ainda neste domínio, questiona-se a coerência do PCP que, amiúde, defende, a propósito de múltiplos institutos, nas mais diversas áreas, a reserva de contratação coletiva e a autonomia dos parceiros sociais, e, agora, intenta revogar, precisamente, este espaço de negociação em sede de regulamentação coletiva.

Um posicionamento “à medida” e tão só em função do interesse, sem qualquer preocupação de coerência !

Por todas estas razões, a CIP considera o PL em apreço profundamente negativo e totalmente inaceitável.

11.julho.2016.