



ALTERAÇÃO DA LEGISLAÇÃO DE TRABALHO MANTÉM A POLÍTICA LABORAL DE DIREITA

A CGTP-IN pronunciou-se em tempo devido sobre a Proposta de Lei nº 136/XIII, do Governo do PS, que altera o Código do Trabalho e a respectiva regulamentação, e o Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial da Segurança Social¹. Embora o Governo tenha invocado a necessidade de combater a precariedade laboral e promover a contratação colectiva, as medidas propostas não só não revogam as normas gravosas do Código do Trabalho como as agravam, nomeadamente a precariedade e a desregulamentação dos horários de trabalho. No presente documento a CGTP-IN: (1) salienta a importância do trabalho e a necessidade da sua valorização; (2) lembra a evolução recente na legislação laboral; (3) alerta para as principais fragilidades do sistema de relações de trabalho; (4) aborda as respostas contidas na Proposta em relação a estas fragilidades; (5) quantifica alguns dos impactos negativos da proposta; (6) apresenta as conclusões.

I. IMPORTÂNCIA DO TRABALHO

A centralidade do trabalho na sociedade foi reconhecida durante décadas, mas hoje é posta em causa. O trabalho é muitas vezes visto como um simples meio de satisfação de necessidades básicas das pessoas. Seria, pois, uma necessidade representando um sacrifício de fins ou actividades superiores, pelo que constituiria essencialmente um constrangimento. Mas o trabalho não pode ser encarado de modo tão estrito pois este, sem deixar de permitir a satisfação de necessidades básicas do trabalhador e da sua família, é também um meio de realização pessoal, de participação na vida colectiva e de desenvolvimento económico e social do país.

Para que tal aconteça é preciso assegurar não apenas trabalho para todos, assegurando o princípio do pleno emprego, mas também trabalho com direitos. Esta perspectiva está consagrada na Constituição Portuguesa, bem como na Constituição da OIT e em normas internacionais de trabalho. Sublinhar este aspecto é importante num ano em que se celebra o Centenário da OIT e em que a Conferência Internacional de Trabalho de Junho irá discutir um documento sobre o futuro do trabalho.

É-o também e sobretudo num tempo em que o trabalho tem sido visto como um mero recurso produtivo (como “capital humano”), em que: a competitividade das empresas se tem sobreposto aos direitos dos trabalhadores; em nome de supostas crises de dívidas soberanas, se negaram direitos e princípios fundamentais; um direito fundamental, como o de contratação colectiva, foi, no nosso país, atacado no seu núcleo essencial; uma parte significativa dos trabalhadores vive na precariedade; o tempo de vida se dilui no tempo de trabalho em desrespeito do princípio da conciliação entre vida pessoal, familiar e vida profissional.

Há hoje uma consciência acrescida das consequências da desregulação das relações de trabalho e de que as desigualdades sociais atingiram um limiar crítico que está a desestruturar as sociedades.

¹ Separata nº 94, DAR, de 12 de Junho de 2018.

II. EVOLUÇÃO RECENTE DA LEGISLAÇÃO E DAS RELAÇÕES DE TRABALHO

A discussão da legislação laboral deve ter em conta referências essenciais de contexto e de evolução temporal. A CGTP-IN sublinha cinco aspectos.

- a violação sistemática, ao longo de décadas, do princípio da segurança no emprego, apesar de estar inscrito na Constituição, na Parte I dos Direitos e Deveres Fundamentais, sendo-lhe aplicável o regime do artigo 18º, é sintomática do que um Estado de direito democrático não pode fazer. O recurso a contratos de trabalho não permanentes apenas é admissível para “necessidades temporárias da empresa e pelo período estritamente necessário à satisfação dessa necessidade”. Mas não foi isso que aconteceu ao longo do tempo nem acontece hoje, quando os contratos a termo no sector privado representam mais de um terço do total.
- o direito de contratação colectiva foi, com o Código de Trabalho de 2003, aniquilado em aspectos essenciais, como os que respeitam à caducidade das convenções colectivas e ao princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador, sem que as revisões posteriores, promovidas por governos do PS, do PSD e do CDS, tenham corrigido tal situação. Ao invés, agravam-nas, nomeadamente com a revisão de 2009 e as alterações introduzidas no período da troika. Esta situação ocorreu apesar da Constituição consagrar que o exercício do direito de contratação colectiva “compete às associações sindicais” e de a legislação atribuir ao Estado o dever de promover a contratação colectiva. Não obstante, uma associação patronal, ou uma empresa, pode, se o desejar, fazer cessar a vigência de uma convenção, bastando-lhe fazer decorrer os prazos legalmente estabelecidos, e requerer a publicação de avisos de cessação de vigência de convenções – o que os governos do PS, do PSD e do CDS têm, em regra, satisfeito. Trata-se da subversão total de um direito fundamental.
- o regime de flexibilização do tempo de trabalho remonta a meados da década de 90, sendo a partir de então a tendência predominante a da subordinação do tempo de trabalho às necessidades das empresas, apesar da Constituição estabelecer o princípio da salvaguarda da articulação da vida pessoal e familiar com a profissional.
- o período da troika (2011-2015) e do governo PSD/CDS-PP representou um retrocesso profundo na legislação de trabalho com expressões marcantes em matérias relativas ao direito de contratação colectiva, às remunerações, aos despedimentos individuais, às indemnizações de despedimento, ao pagamento do trabalho extraordinário e ao tempo de trabalho, designadamente.
- o período 2016-2018 é marcado por mudanças em relação ao período da troika e do governo PSD/CDS-PP, sublinhando-se: a actualização, mesmo que insuficiente, do salário mínimo nacional; a recuperação de quatro feriados; a reposição da semana de 35 horas na Administração Pública; a reposição do direito de negociação colectiva no sector público empresarial; a retoma na publicação de portarias de extensão das convenções colectivas; o restabelecimento do pagamento por inteiro dos subsídios de Natal para os trabalhadores e para os pensionistas e reformados; a não publicação de avisos de cessação de vigência após a publicação de dois novos avisos no início de 2016.

Sem deixar de registar as medidas positivas, fruto da luta dos trabalhadores e da alteração da correlação de forças na Assembleia da República, a CGTP-IN salienta que o modelo das relações de trabalho, assente nos baixos salários e no trabalho precário, se manteve, sendo de destacar pela negativa: a não reposição do direito de contratação colectiva; a manutenção, no essencial, das alterações ao Código de Trabalho

efectuadas no período da troika, em particular do regime dos despedimentos individuais; a elevada precariedade no sector privado, enquanto no sector público o balanço actual do programa de regularização dos vínculos precários no Estado (PREVPAP) aponta para um brutal desfasamento entre o número de vínculos precários e o número de processo de regularização aprovados; a estagnação e/ou a “moderação” salarial no sector privado e o prolongamento do congelamento dos salários na Administração Pública.

III. DEBILIDADES ESTRUTURAIS DO SISTEMA DE RELAÇÕES DE TRABALHO

A melhoria dos salários, um efectivo combate à precariedade e a reposição do direito de contratação colectiva constituem instrumentos fundamentais para reduzir as desigualdades sociais.

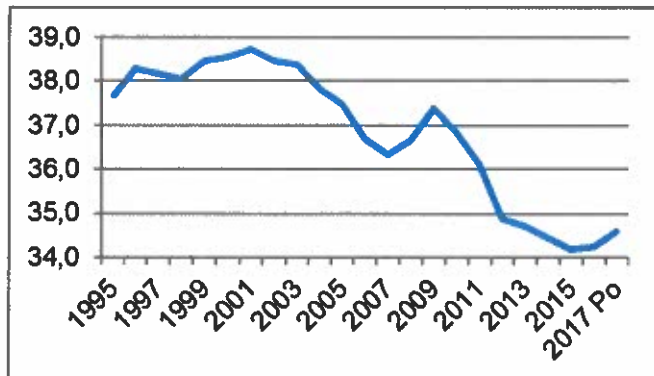
Contudo, o sistema de relações de trabalho continua a apresentar debilidades estruturais, nas quais se salientam as que se consideram mais relacionadas com a Proposta.

- **Baixas remunerações, forte desigualdade na distribuição do rendimento entre trabalho e capital e elevada pobreza laboral**

No período 2015-2018 houve uma insuficiente melhoria do poder de compra do salário mínimo que não foi acompanhada pelos salários em geral, quer no sector privado quer na Administração Pública.

A parte dos ordenados e salários na riqueza criada (utiliza-se o PIB como indicador) caiu fortemente desde 2009 sendo muito pequena a recuperação verificada em 2016 e 2017.

Parte dos ordenados e salários no PIB (%)



Fonte: INE, Contas Nacionais, Po: valor provisório; os ordenados e salários não abrangem as contribuições patronais para a segurança social.

O nível de salários manteve-se muito baixo. Em Outubro de 2017, 35,5% dos trabalhadores do sector privado tinham salários até 600€. Deve ser salientado, neste contexto, a mudança ocorrida nos encargos com a habitação. O valor mediano das rendas de habitação nos novos contratos de arrendamento de alojamentos familiares foi de 4,39€ por metro quadrado (395€ para um apartamento de 90 m²) em 2017, o que compara com um ganho mediano de 816 € (48%)². Esta mudança tem profundas implicações não apenas em termos de diminuição de capacidade aquisitiva dos trabalhadores, mas também da expulsão das pessoas dos centros urbanos, onde as rendas são mais altas.

² O ganho mediano foi de 800 € em 2016, tendo-se suposto uma actualização de 2% em 2017.

Novos contratos de arrendamento em concelhos populosos

10 concelhos mais populosos em 2011	Valor m2	Valor (90m2)
Lisboa	9,62	865,8
Sintra	5,26	473,4
Vila Nova de Gaia	4,81	432,9
Porto	6,77	609,3
Cascais	8,06	725,4
Loures	5,8	522,0
Braga	3,79	341,1
Matosinhos	5,99	539,1
Amadora	6,43	578,7
Almada	4,7	423,0

Fonte: Calculado com base em dados do INE (Censos 2011 e estatísticas de rendas da habitação ao nível local); valores para 2017

Embora os indicadores sobre pobreza global tenham melhorado, a pobreza associada ao trabalho mantém-se elevada: a pobreza das pessoas empregadas - que se manteve acima de 10% no período 2012-2016 (sendo de 10,8% em 2016) - baixou para 9,7%; a pobreza dos desempregados agravou-se, passando de 44,8% em 2016 para 45,7% em 2017³. Estes dados permitem retirar duas conclusões: a melhoria dos resultados mostra que a pobreza e a desigualdade não constituem uma inevitabilidade; a pobreza laboral indica a insuficiência das políticas relativas ao mercado de trabalho. Um aumento mais significativo do salário mínimo, a reposição do direito de contratação colectiva e a redução da precariedade (segundo o princípio de que a posto de trabalho permanente deve corresponder um contrato permanente) constituem factores essenciais para reduzir a pobreza laboral.

Neste contexto, CGTP-IN está convicta de que o nível de riqueza criado, sem ignorar as possibilidades objectivas de aumento da produção, aliado a uma política de desenvolvimento económico e social, com maior redistribuição de rendimentos, permitiria a melhoria do nível de vida e do bem-estar da população, erradicar a pobreza e ter uma sociedade com mais igualdade e justiça social.

➤ Elevada precariedade com tendência de subida no sector privado

No nosso ordenamento jurídico, “a relação de trabalho temporalmente determinada é a regra e a contratação não permanente a excepção”⁴. Não obstante serem elevados o número e a proporção de trabalhadores com contratos não permanentes, não se pode aceitar a precarização como uma inevitabilidade tal como a proposta de lei do Governo do PS consubstancia.

Desde 2000 que os contratos não permanentes (contratos a termo e outras situações) em termos médios se situam tendencialmente acima de 20%, com inflexões nos períodos de crise devido ao facto dos trabalhadores abrangidos por estes contratos serem os primeiros a serem despedidos. Em 2017 os contratos não permanentes representaram 22% do emprego total. No 3º trimestre de 2018, o valor era de 22,2% sendo abrangidos mais de 900 mil trabalhadores⁵.

³ INE, O risco de pobreza reduziu-se para 18,3%. Destaque. 30.11.2018

⁴ GEP-MTSSS, Livro Verde sobre as relações laborais 2016, p. 161.

⁵ INE, Inquérito ao Emprego.

A precariedade assume maior expressão no sector privado⁶ e o forte agravamento verificado ao longo dos últimos anos constitui um dos aspectos que merecem ser destacados. Os contratos sem termo (certos e incertos) abrangeram 950 mil trabalhadores em 2017 tendo crescido 8,9% em 2016 e 10,5% em 2017. O peso dos contratos com termo representa mais de 35% do total de trabalhadores. Pode temer-se que a realidade seja pior se admitirmos que possa existir mais precariedade nas empresas que não cumprem a obrigação relativa aos Quadros de Pessoal (QP).

Precariedade no sector privado (milhares e %)

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
TCO	2599,5	2553,7	2387,4	2384,1	2458,2	2537,7	2641,9	2767,5
Sem termo	1932,9	1870,2	1755,7	1707	1704,5	1730,2	1764,1	1792,1
Com termo	666,6	683,5	631,7	677,1	753,7	807,5	877,8	975,4
Var. (%)		2,5	-7,6	7,2	11,3	7,1	8,7	11,1
% com termo	25,6	26,6	26,3	28,2	30,4	31,8	33,2	35,2

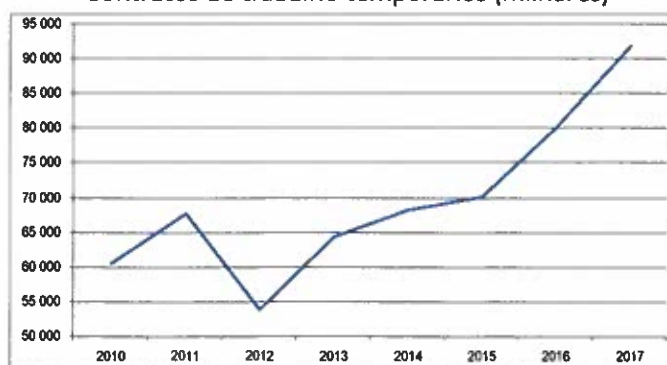
Fonte: GEP-MTSSS, QP 2017; Continente; Outubro

Nota: TCO designa os trabalhadores por conta de outrem. Os contratos com termo são obtidos pela diferença entre os TCO e os contratos sem termo. Não são incluídas nos contratos sem termo: o teletrabalho sem termo, a comissão de serviço sem termo e o trabalho intermitente sem termo. O peso destes contratos é diminuto.

Nalgumas actividades económicas o peso dos contratos com termo é particularmente elevado, como o alojamento, restauração e similares (50,7%) e a construção (44,5%).

Nos trabalhadores por conta de outrem, os contratos a termo abrangem diversas categorias: contrato de trabalho com termo (certo e incerto), cedência temporária de trabalhadores, teletrabalho a termo, comissão de serviço a termo e contrato de trabalho temporário. As categorias mais representativas são os contratos de trabalho a termo, a qual é largamente predominante, e os contratos de trabalho temporário. Esta última categoria tem subido desde 2012 tendo atingido em 2017 cerca de 92 mil trabalhadores. Este número é o mais elevado desde 2002 tendo-se em conta os valores publicados no Livro Verde sobre as Relações Laborais 2016⁷.

Contratos de trabalho temporários (milhares)



Fonte: GEP-MTSSS, QP 2017; Continente; Outubro

Refere-se, por fim, a remuneração horária segundo os tipos de contrato mais representativos. Os dados mostram diferenças significativas. Por exemplo, os trabalhadores com contratos a termo (certo e incerto) têm uma remuneração de base horária média de 4,23 €. Esta remuneração situa-se 28,3% abaixo da

⁶ Utilizam-se os dados dos Quadros de Pessoal como fonte estatística para o sector privado ainda que esta abranja alguns trabalhadores da Administração Pública (os trabalhadores com contratos individuais de trabalho).

⁷ Gráfico na p. 174.

remuneração horária de um trabalhador com um contrato de trabalho sem termo (30% em termos de ganho); no contrato de trabalho temporário a diferença é ainda maior (39%).

Remunerações hora (€) por tipo de contrato

	TCO (mil)	Base	Ganho
Sem termo	1792,1	5,90	7,07
A termo	857,2	4,23	4,96
Diferença: (1 - a termo/sem, termo) *100		28,3%	29,8%
Temporário	92,0	3,6	4,3
Diferença: (1 - temporário/sem termo) *100		39%	39,1%

Fonte: Calculado com base nos QP 2017

➤ Desequilíbrio na relação de forças na contratação colectiva em desfavor dos trabalhadores

As alterações no regime legal da contratação colectiva desde o Código de Trabalho (CT) de 2003 enfraqueceram aspectos estruturantes deste direito fundamental, particularmente em matéria de caducidade das convenções colectivas e na supressão do princípio do tratamento mais favorável, permitindo que, por via da contratação colectiva, se fixem disposições menos favoráveis que as da Lei. Com a introdução do regime de caducidade das convenções colectivas, a salvaguarda das disposições convencionais que tinham sido negociadas e acordadas com o patronato desaparece, desprotegendo-se os trabalhadores. Talvez por isso, o deputado do PS Vieira da Silva tenha dito na Assembleia da República em 2003, na discussão da legislação laboral, que se deslocava a favor das entidades patronais o frágil equilíbrio das relações de trabalho e que se obrigava os sindicatos a negociar em situação de necessidade.

Não obstante, este regime foi agravado, com o Governo do PS, em 2009 e, mais tarde, pelo Governo do PSD-CDS e a troika. A revisão de 2009 estabeleceu, entre outras disposições que visaram enfraquecer o direito de contratação colectiva, um novo regime de caducidade, ao permitir a cessação de vigência, também nos casos em que a convenção contivesse uma cláusula, segundo a qual, essa convenção se manteria em vigor até ser substituída por outra, um conteúdo frequente na contratação colectiva, e que visa precisamente impedir o ressurgimento de situações de vazio reforçando e dando consequência ao disposto no artigo 485.º do CT.

Entre 2005 e 2017 houve 44 processos diferidos abrangendo convenções com elevado número de trabalhadores em diversos sectores de actividade⁸. É de salientar que os processos de caducidade abrangem várias convenções que foram revistas desde 2003, quer parcialmente quer de um modo mais extenso, como reconheceu o Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social no Seminário “A Negociação Colectiva em Portugal – Situação e Perspectivas”, realizado em 5.2.2016.

⁸ CRL, Relatório Anual sobre a Evolução da Negociação colectiva em 2017, página 59.

Processos de caducidade e de extinção

	2005	06	07	08	09	2010	11	12	13	14	15	16	17	Total
Total	6	7	12	5	20	4	4	2	5	1	9	4	4	83
Diferidos	2	3	5	2	15	2	1	0	4	0	7	3	0	44
Indeferidos	3	4	7	3	5	1	3	2	1	1	2	1	0	33
Extintos*	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	4	6

Fonte: DGERT; inserido em Relatório Anual sobre a Evolução da Negociação colectiva em 2017, pág. 59; * por inutilidade superveniente/desistência

A questão essencial levantada pela caducidade e pelo enfraquecimento do princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador consiste no aniquilamento de elementos considerados estruturantes do direito de contratação colectiva. O problema reside na manutenção de um enquadramento legal que obriga os sindicatos a negociarem em situação de necessidade. A relação de forças permanece desequilibrada a favor da parte patronal pelo que, mesmo nos casos em que se alcança um acordo, na generalidade dos casos, é menor a capacidade sindical para proteger os trabalhadores e melhorar as suas condições de vida e de trabalho. Nalguns casos, os sindicatos acordam condições que mitigam aspectos mais gravosos do Código de Trabalho. Um relatório recente da OIT sobre o trabalho digno em Portugal constata que “em geral, as convenções colectivas continuam a estabelecer termos e condições que são iguais ou apenas ligeiramente superiores aos mínimos exigidos por lei, sobretudo no que respeita aos salários”.⁹ A questão de fundo não é, pois, apenas quantitativa: terminar uma só convenção por vontade unilateral do patronato, ou ser coagido a aceitar normas mais desfavoráveis para que a convenção não se extinga, constitui a regressão de um direito fundamental. Tal como a CGTP-IN denunciou, a caducidade é um instrumento de aniquilamento de direitos, nunca de “dinamização” da contratação colectiva.

No período de 2016-2018 foram tomadas algumas medidas de reposição de rendimentos e de alguns dos direitos dos trabalhadores e foi alterado o regime de extensão de convenções colectivas que, no entanto, não assegurou a retroactividade da matéria salarial à data da publicação da convenção (Resolução do Conselho de Ministros 82/2017). Embora tenham sido publicados novos avisos de cessação de vigência de convenções (CCT Indústria de carnes e AE Petrolgal em Janeiro de 2016), verificou-se, depois disso e na prática, o congelamento na sua publicação. São ainda de registar: o indeferimento pelo Governo do pedido de publicação de aviso de cessação de vigência do CCT para a indústria têxtil (com a Associação de Têxteis de Portugal); e o recuo quanto à denúncia efectuada em Dezembro de 2015 de convenções de empresas públicas de transportes. O Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social comprometeu-se em 2016 com a CGTP-IN a suspender a publicação de avisos de cessação de vigência. Um compromisso de natureza idêntica foi firmado na concertação social em Janeiro de 2017, por um período de 18 meses.

Fazendo o balanço dos últimos três anos, salienta-se: a manutenção das normas gravosas do Código de Trabalho no que respeita a aspectos nucleares como a caducidade e a não reposição do princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador; a alteração, embora insuficiente, do regime relativo às portarias de extensão; a publicação de dois novos avisos de cessação de vigência; a não reversão dos avisos de cessação de vigência publicados, pelo que os conflitos se mantêm sem resolução (44 processos de caducidade deferidos no período 2005-2017); novas denúncias de convenções; a existência de processos onde houve a suspensão, mas não a anulação, de tais avisos.

⁹ OIT, Trabalho digno em Portugal 2010-2018. Da crise à recuperação, 2018.

➤ Desregulamentação dos horários de trabalho

A duração e os horários de trabalho têm uma importância fundamental na vida dos trabalhadores. A situação em Portugal é sobretudo marcada por durações de trabalho longas: quase um milhão de empregados (982,9 mil) tiveram em 2017 uma duração semanal habitual de trabalho de 41 e mais horas.

Os horários de trabalho estão hoje muito mais desregulados. O Livro Verde sobre as Relações Laborais 2016 apresentado pelo Governo refere que, segundo os dados dos Quadros de Pessoal, os horários de trabalho assentam em regimes de adaptabilidade (56% em 2014), a que se somam outras modalidades de horários flexíveis, incluindo os bancos de horas (1,2%). E sublinha as alterações verificadas desde 2003 no sentido da flexibilização, sem, porém, se interrogar sobre as consequências da desregulação sobre a saúde, os lazeres e a vida pessoal e familiar dos trabalhadores. Os princípios gerais da adaptação do trabalho aos seres humanos e da conciliação estão a ser crescentemente negados em nome da flexibilidade, da competitividade das empresas e da subversão do conceito de “modernidade”, não sendo cumprida a norma constitucional segundo a qual todos os trabalhadores têm direito à «organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da actividade profissional com a vida familiar.» (artigo 59º).

Os ritmos de trabalho mais intensos em muitas empresas em resultado da organização produtiva, nomeadamente com prazos mais apertados, no contexto de economias que tendem para o modelo 24/7 (24 horas em 7 dias). Tende-se, nalguns empregos, para a diluição das fronteiras, espaciais e temporais, entre trabalho e esfera pessoal do trabalhador.

Tende também a banalizar-se a aprovação de horários de trabalho em laboração contínua com o objectivo de reduzir os rendimentos dos trabalhadores e pôr em causa o descanso semanal ao sábado e domingo, para além dos impactos negativos na saúde física e mental, no risco de acidente de trabalho, na vida pessoal e familiar dos trabalhadores e, em geral, na qualidade de vida.

➤ Baixo grau de efectividade das normas de trabalho

A efectividade das normas legais e contratuais continua baixa. Muitos trabalhadores vêem a efectividade dos seus direitos ser posta em causa porque temem perder os empregos ou porque há repressão nas empresas. É tão importante conquistar direitos como garantir o seu exercício.

A baixa efectivação dos direitos dos trabalhadores tem implicações: no equilíbrio das relações de trabalho em favor do patronato; na distorção da concorrência em favor das empresas incumpridoras; na perda de receitas fiscais e da segurança social; na redução dos rendimentos do trabalho e na desestabilização da vida familiar de quem trabalha.

A baixa efectivação das normas de trabalho tem implicações em especial:

- No desrespeito pelos direitos dos trabalhadores e das suas estruturas representativas, incluindo direitos fundamentais, nomeadamente a liberdade sindical na empresa, o direito à conciliação da vida familiar com a vida profissional, ao repouso e aos lazeres, à segurança e saúde no trabalho, bem como discriminações várias sobretudo de trabalhadoras e trabalhadores com responsabilidades familiares, violações que conduzem frequentemente a situações de assédio, perseguição e repressão nos locais de trabalho;
- Nos elevados níveis de precariedade laboral, não sendo manifestamente credível que mais de 35% dos trabalhadores do sector privado com vínculos laborais precários estejam a satisfazer “necessidades temporárias das empresas e pelo período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades”, conforme determina o Código do Trabalho;

- Nas elevadas taxas de acidentes de trabalho e doenças profissionais, apesar da redução acentuada dos acidentes de trabalho mortais.

A fiscalização do trabalho é insuficiente. Em primeiro lugar, pela falta de meios sendo de sublinhar o declínio nos indicadores de actividade no período 2000-2016 (ver quadro)¹⁰. Em segundo lugar, por assentar na falta de uma orientação e vontade política para actuar de acordo com as responsabilidades que lhes estão atribuídas. Considera-se fundamental a articulação e intervenção conjunta dos vários serviços das inspecções laboral, fiscal e de segurança social e a definição de prioridades.

Indicadores da actividade da acção inspectiva

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Nº de inspectores	384	404	359	343	308	307	314
Nº de visitas (mil)	84,5	90,8	54,9	41,5	40,7	39,3	36,1
Nº estabelecimentos (mil)	74,6	80,2	37,4	29,5	27,7	25,4	25,3
Nº trabalhadores (mil)	705,9	609,3	499,2	340,1	309	234,6	287,4

Fonte: ACT; O nº de inspectores em 2011 inclui os que ocupam cargos dirigentes

IV. PROPOSTA NÃO RESPONDE ÀS FRAGILIDADES DO SISTEMA DE RELAÇÕES DE TRABALHO E INTRODUZ NOVOS FACTORES DE PRECARIIDADE

Na apresentação do Livro Verde sobre as relações laborais 2016, o Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social (Ministro do Trabalho) afirmou termos assistido entre 2011 e 2015 a “um pesado processo de desregulação e, principalmente, de individualização das relações laborais em Portugal, em detrimento do diálogo social, da contratação colectiva e das relações de trabalho equilibradas, com um alargamento significativo do espaço social da chamada precariedade”. Por sua vez, o Livro Verde evidencia de modo abundante, expressivo e quantificado as tendências apontadas de desregulação, de individualização e de precarização das relações de trabalho. Porém, na proposta de lei do Governo do PS, mantém-se o que de pior tem a actual legislação do trabalho, no que concerne às matérias nucleares, como o direito de contratação colectiva, a precarização das relações laborais, a desregulação do tempo de trabalho.

A CGTP-IN expôs na apreciação da proposta de lei nº 136/XIII a sua posição sobre cada uma das alterações ao Código de Trabalho e ao Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial da Segurança Social, pelo que não se repetem as observações feitas mas antes, e na sequência da análise feita nos pontos anteriores, se chama a atenção para o que consideramos mais relevante.

➤ Direito de contratação colectiva

O Ministro do Trabalho reconheceu que o regime de contratação colectiva obriga os sindicatos a negociar em situação de necessidade; que o patronato pretende fazer cessar convenções colectivas incluindo as que já foram publicadas depois da publicação do Código de Trabalho; e que, em geral, as relações laborais se encontram muito desequilibradas no nosso país. Apesar disso, a proposta mantém os traços essenciais da legislação em vigor. Salientamos as que respeitam à não reintrodução do princípio do

¹⁰ É incompreensível que no início de 2019, o último Relatório da Actividade de Inspeção de Trabalho, publicado na página da ACT, respeite a 2016.

tratamento mais favorável ao trabalhador, à adesão individual dos trabalhadores a convenções colectivas e ao regime de denúncia, sobrevigência e caducidade das convenções colectivas.

O princípio do tratamento mais favorável é um dos princípios fundamentais do próprio direito do trabalho. Este princípio deve ser, antes de mais, o garante de que as normas de trabalho são produzidas sempre numa dinâmica de maior favorabilidade em relação aos trabalhadores. A Proposta poderia ser a oportunidade para repor na íntegra este princípio, mas o Governo optou por não o fazer limitando-se ao alargamento ao trabalho suplementar. Em si mesmo, esta atitude é um reconhecimento da insuficiência que afecta a estrutura do actual princípio do tratamento mais favorável. Mas o princípio continua sem ser reposto.

A Proposta reconhece que o procedimento de adesão individual dos trabalhadores a convenções colectivas constitui uma forma de enfraquecimento das estruturas de representação colectiva, mas limita-se a fixar um “prazo razoável” para efeitos dessa adesão. Para a CGTP-IN, a única forma eficaz de combater esta norma anti-sindical é a pura e simples supressão deste mecanismo que em nada contribui para favorecer os direitos e a protecção dos trabalhadores e que, na realidade, foi criada precisamente com o objectivo de reduzir o significado e influência da acção sindical, colocando, assim, os trabalhadores em posição de maior vulnerabilidade.

As matérias relativas ao regime de denúncia, sobrevigência e caducidade das convenções colectivas mantêm-se na proposta. No fundamental, mantêm-se o regime de denúncia, sobrevigência e caducidade das convenções colectivas, sendo a principal alteração proposta a criação de um novo regime de arbitragem e de mediação que pode desembocar na caducidade da convenção colectiva.

A ideia de fazer acompanhar a denúncia da convenção colectiva de uma fundamentação em que se sugere aos empregadores que tipo de fundamentação devem usar é inqualificável, sobretudo quando se aponta como fundamento possível a existência de outros instrumentos de regulamentação colectiva no sector ou empresa, o que representa um manifesto atentado à liberdade de negociação e celebração de instrumentos de regulamentação colectiva.

Propõe-se a criação de um novo regime de arbitragem e de mediação, patrocinado pelo Tribunal Arbitral que funciona no âmbito do Conselho Económico e Social, sabendo-se, porém, que no seu início (declaração pelo Tribunal de uma não probabilidade séria de as partes chegarem a acordo) ou no seu fim (apresentação de mediação pelo árbitro presidente) pode estar sempre a caducidade da convenção colectiva.

De salientar ainda que o mero alargamento do núcleo de matérias que devem manter-se em vigor em caso de caducidade não resolve o problema. Este alargamento mostra afinal que esta lesa os direitos dos trabalhadores, sendo por isso necessário prever a manutenção de um conjunto determinado de matérias, admitindo, porém, a regressão nas restantes.

➤ Precarização das relações de trabalho

A Proposta, embora contemple algumas alterações que pretendem limitar as possibilidades de celebração de contratos a termo e melhorar a protecção dos trabalhadores temporários, propõe também outras, de sentido contrário, cujo objectivo é neutralizar as propostas mais favoráveis e permitir aos empregadores continuar a contratar e a manter milhares de trabalhadores com vínculos precários. Salientam-se: o alargamento da duração do período experimental para os trabalhadores à procura do primeiro emprego e os desempregados de longa duração; o alargamento das situações e dos sectores em que podem ser celebrados contratos de muito curta duração, bem como o aumento da respectiva duração de 15 para 35 dias, o que vai possibilitar a sua generalização.

O alargamento do período experimental é particularmente grave por violar o princípio da segurança no emprego ao prever um tratamento diferenciado para determinadas categorias de pessoas. A duração deste período deve ter em conta, como sempre teve na legislação portuguesa, o grau de complexidade do trabalho e o grau de responsabilidade das funções exercidas e nunca a qualidade do trabalhador, no caso de trabalhador à procura do primeiro emprego ou de desempregado de longa duração.

O Governo propõe ainda a contribuição adicional para a segurança social por rotatividade excessiva. Uma medida desta natureza viria permitir a legitimação de uma certa medida de contratação a termo, designadamente a que não ultrapassa a média do respectivo sector que, em alguns casos, ultrapassa os 35%, e tolerar toda a restante mediante o pagamento dessa contribuição, alheando-se por completo da admissibilidade dos contratos a termo face à lei em vigor e mesmo aos princípios constitucionais.

Estas propostas não combatem verdadeiramente a precariedade existente e vão originar o desenvolvimento de novas formas de contratos não permanentes.

Para a CGTP-IN a aposta na criação de emprego estável, seguro e com direitos, que garanta a articulação da actividade profissional com a vida pessoal e familiar, é indissociável da valorização do trabalho e da dignificação dos trabalhadores. Para a CGTP-IN o princípio da segurança de emprego exige que a cada posto de trabalho de carácter permanente corresponda um contrato de trabalho efectivo tanto no sector privado como no público, o que implica uma efectiva fiscalização das normas laborais.

➤ Regime do banco de horas

Salienta-se a revogação do regime do banco de horas individual, mas entende-se que as alterações previstas para o banco de horas grupal constituem um claro retrocesso. Pretende-se que seja possível a instituição do banco de horas grupal por referendo, exigindo a sua aprovação por apenas 65% dos trabalhadores abrangidos. Para além da abertura da possibilidade de instituição do banco de horas fora do âmbito da negociação colectiva, o governo propõe ainda uma redução de 75 para 65% na proporção exigida de trabalhadores para aprovar a proposta.

O banco de horas grupal actual já implicava um evidente fortalecimento do poder de direcção da entidade patronal, no estabelecimento dos regimes de organização do tempo de trabalho, mesmo contra a vontade dos trabalhadores. Ainda assim, este regime obriga à sua instituição por contratação colectiva.

Como a CGTP-IN afirmou na sua apreciação, trata-se de uma proposta que contradiz a intenção de “dinamizar a contratação colectiva” e que vai no sentido do agravamento da tendência de individualização da relação laboral e a consequente degradação da sua dimensão colectiva. Com efeito, ao impedir a entrada dos sindicatos em muitas empresas do sector privado, o patronato conta com a cumplicidade do Governo para promover o afastamento das organizações representativas dos trabalhadores e o esvaziamento da contratação colectiva de trabalho numa matéria tão importante como o banco de horas.

Por outro lado, a proposta do governo no sentido de, em processos até 10 trabalhadores, invocar a acção da ACT, enquanto instrumento de mediação de actos desreguladores do tempo de trabalho e que degradam os direitos e garantias dos trabalhadores em matéria de organização do tempo de trabalho, é uma atitude contraditória com aqueles que são os objectivos desta importante instituição na defesa dos direitos do trabalhador. Não podemos esquecer que o Direito do Trabalho é um direito eminentemente protector do trabalhador, assente em condições mínimas de protecção, o cumprimento das quais devem ser objecto de acompanhamento, monitorização, controlo e fiscalização da ACT.

V. QUANTIFICAÇÃO DE ALGUNS DOS IMPACTOS DA PROPOSTA DE LEI Nº 136/XIII

A individualização das relações de trabalho, objectivo há muito prosseguido por quem detém mais poder, por quem detém os meios de produção e centenas de milhares de trabalhadores à procura da efectivação do direito Constitucional ao trabalho, encontram na actual Proposta um fiel instrumento.

Ao manter as normas que desequilibram as já de si desequilibradas relações de trabalho, o Governo desperdiça a oportunidade de impulsionar a contratação colectiva e de afirmar o princípio do direito de trabalho como elemento estruturante da harmonização social no progresso.

O Governo do PS ao apresentar uma proposta de lei que fomenta a precariedade, desregula os horários de trabalho, ataca a contratação colectiva e reduz os rendimentos dos trabalhadores, opta por escolher a companhia do grande patronato, cujas organizações, em coerência com os interesses que representam, concordaram e assinaram, com o apoio do PSD e do CDS, as medidas que agora dão corpo à proposta de lei.

Não sendo mensurável na sua totalidade, o alcance potencial de algumas medidas agora em discussão, é elucidativo dos ganhos que são colocados à disposição das entidades patronais.

- **Alargamento do período experimental para trabalhadores à procura de primeiro emprego ou em situação de desemprego de longa duração**

A possibilidade de usar um período experimental de seis meses para os trabalhadores à procura de primeiro emprego ou em situação de desemprego de longa duração, podendo ter o efeito estatístico de reduzir a contratação a termo, deixa estes trabalhadores numa situação de maior desprotecção.

Sem necessidade de apresentar qualquer justificação, as entidades patronais passam a poder despedir o trabalhador, poupando assim o valor da compensação.

Partindo do salário médio diário de um trabalhador com contrato sem termo, assumindo a “optimização” patronal do instrumento preconizado pelo Governo na Proposta (seis meses), a poupança seria de 404€ por trabalhador. Tendo em conta o universo à disposição, a transferência de valor do trabalho para o capital poderia superar os 77,9 milhões de euros.

Novembro	
Inscritos >= 1 ano	148.559
Primeiro Emprego	34.888
TOTAL	183.447
Poupança potencial por não pagamento de compensação	77,9

FONTE: Número de inscritos e primeiro emprego – IIEFP; vencimento médio/dia (5,90€) obtido a partir dos Quadros de Pessoal 2017, assumindo uma duração diária de 8 horas.

- **Pagamento de contribuição adicional à segurança social por excesso de rotatividade, ao invés da garantia da segurança no emprego**

A legitimação da precariedade, com os níveis médios por sector a servir de bitola e que, nas actuais circunstâncias, podem ser superiores a 50%, convertendo assim modelos de contratação que deveriam ser a excepção em regra, permite um encaixe financeiro às entidades patronais de, pelo menos, **4.053 euros por trabalhador** (tendo por base a diferença entre as remunerações dos trabalhadores com vínculo estável e com vínculo precário). No total, são mais de 3,5 mil milhões de euros anuais, que a Proposta mantém intocáveis.

<i>Número de trabalhadores com vínculo precário (sector privado)</i>	<i>Remuneração média anual de trabalhadores com contrato a termo (valor em euros)</i>	<i>Remuneração média anual de trabalhadores com contrato sem termo (valor em euros)</i>	<i>Ganho anual dos patrões por trabalhador (valor em euros)</i>
883.400	10.265	14.317	4.053
Ganho anual patronal no recurso à precariedade (valor em milhões de euros)			3.580.007.947

FONTE: Número de trabalhadores obtido com a subtracção dos que têm um contrato temporário (tratado no ponto seguinte); Remuneração média anual obtida assumindo uma duração diária de 8 horas. Dados recolhidos nos Quadros de Pessoal 2017.

➤ Manutenção das possibilidades de recurso ao trabalho temporário

O trabalho temporário está, como revela a informação estatística que reproduzimos no presente documento, em franca expansão. Uma das características desta forma de precariedade é o vencimento muito mais baixo dos trabalhadores abrangidos.

Ao manter no essencial as regras do negócio da colocação privada de trabalhadores, o Governo promove uma **redução dos rendimentos anuais** que, por trabalhador, corresponde a **5.581€** por ano. Tendo em conta o universo de aplicação desta norma, são mais de 513 milhões de euros transferidos do trabalho para o capital.

Número de trabalhadores com contrato temporário (sector privado)	Remuneração média anual de trabalhadores com contrato temporário (termo certo)	Remuneração média anual de trabalhadores contrato sem termo	Ganho Patronal (valores em euros)
92.000	8.736	14.317	5.581
Ganho patronal no recurso à precariedade (valor em milhões de euros)			513,5

FONTE: Remuneração média anual obtida assumindo uma duração diária de 8 horas. Dados recolhidos nos Quadros de Pessoal 2017.

➤ Novo banco de horas grupal

Peça da desregulamentação e embaratecimento do trabalho, a manutenção da figura do banco de horas grupal, de forma ainda mais facilitada, pode representar uma **redução anual das remunerações** de cada trabalhador em mais de 1.100 euros. Caso o patronato alargue as possibilidades que a Proposta promove ao total de trabalhadores assalariados, seriam mais de 4.3 mil milhões de euros de “poupança”.

Número de assalariados	Remuneração média hora dos trabalhadores com contrato sem termo	Ganho por trabalhador com utilização das 150 horas de trabalho gratuito anual (valores em euros)
3.948.700	5.9	1.106
Ganho potencial patronal no recurso ao banco de horas (valor em milhões de euros)		4.368,2

FONTE: Número de assalariados – INE; Remuneração hora - Quadros de Pessoal 2017.

➤ Impacto conjunto de algumas normas da Proposta

Transferência potencial de rendimentos do trabalho para o capital	Valores em milhões de euros
Alargamento do período experimental para trabalhadores à procura de primeiro emprego ou em situação de desemprego de longa duração	78
Impacto dos ganhos do patronato com o recurso à precariedade	3.580
Manutenção das possibilidades de recurso ao trabalho temporário	513
Novo banco de horas grupal	4.368
TOTAL	8.540

6. CONCLUSÃO

A CGTP-IN reitera a sua rejeição liminar da presente Proposta de Lei apresentada pelo Governo do PS, considerando que as alterações preconizadas não promovem um combate sério e eficaz contra a precariedade, não contribuem para a dinamização da contratação colectiva e não servem os interesses dos trabalhadores, antes contribuindo para aprofundar o caminho de retrocesso e fragilização dos direitos individuais e colectivos dos trabalhadores iniciado com o Código do Trabalho de 2003 e continuado pelos sucessivos Governos em 2009, 2012 e 2013, nomeadamente porque:

- Embora contemple algumas alterações que pretendem limitar as possibilidades de celebração de contratos a termo e melhorar a protecção dos trabalhadores temporários, propõe também outras, de sentido contrário, cujo objectivo é neutralizar as propostas mais favoráveis e permitir às entidades patronais continuar a contratar e a manter milhares de trabalhadores com vínculos precários;
- Prevê o alargamento das situações e dos sectores em que podem ser celebrados contratos de muito curta duração, bem como o aumento da respectiva duração de 15 para 35 dias, o que vai possibilitar a sua generalização;
- Alarga injustificadamente o período experimental para 180 dias na contratação sem termo de trabalhadores à procura do primeiro emprego e desempregados de longa duração sem especiais qualificações, o que na prática transforma este período experimental num contrato a termo de seis meses, sem necessidade de qualquer fundamentação e sem direito a qualquer compensação, violando o princípio constitucional da segurança no emprego, e também o princípio da igualdade por

abranger apenas categorias determinadas de trabalhadores, não em virtude das funções para que são contratados, mas devido exclusivamente à sua situação pessoal;

- Apesar de proceder à revogação do regime do banco de horas individual, cria em sua substituição um novo banco de horas grupal que, a coberto de um pretenso processo de consulta aos trabalhadores, na generalidade dos casos totalmente organizado e controlado pelo empregador, permite continuar a exigir aos trabalhadores períodos de trabalho alargados, sem qualquer compensação remuneratória e que impedem a conciliação entre a vida pessoal e familiar e a vida profissional;
- Mantém todas as normas que enfraquecem aspectos estruturantes do direito de contratação colectiva, incluindo a caducidade das convenções colectivas e o enfraquecimento do princípio do tratamento mais favorável, perpetuando assim um regime que subverte o equilíbrio das relações laborais a favor dos patrões, em prejuízo dos direitos dos trabalhadores;
- Cria uma contribuição adicional de rotatividade excessiva a aplicar ao patronato que apresente um nível de precariedade superior à média do respectivo sector, o que permite manter e legitimar a precariedade, considerando que uma certa medida de contratos a termo independentemente da sua legalidade é aceitável e, acima desta, ainda continua a ser tolerável desde que a esta taxa, de valor insignificante, seja paga.

Lisboa, 14 de Janeiro de 2019