

Luís Soares

De: Comissão 6ª - CEOP XII
Enviado: terça-feira, 27 de Março de 2012 15:57
Para: DRAA 2ª Série Publicação; DAC Correio
Assunto: PPL 46/XII/1ª - Relatório
Anexos: Relatório PPL 46 (Rejeitado).pdf; Parecer PPL 46_XII_Dep Agostinho Lopes.versão final.doc

Colegas,

Junto envio o relatório elaborado pelo Sr. Dep. Agostinho Lopes referente à **PPL 46/XII/1ª** o qual na reunião da Comissão de 21 do corrente foi rejeitado com os votos contra do PSD e CDS-PP, a favor do PCP e a abstenção do PS.

Cumprimentos

Conceição Martins
Comissão de Economia e Obras Públicas
Assembleia da República
Tel. 21 391 95 01 Fax 21 391 74 38
Email: cmartins@ar.parlamento.pt



Comissão de Economia e Obras Públicas

Parecer

Proposta de Lei n.º 46/XII (1ª) – (GOV)

Autor: Deputado
Agostinho Lopes

Procede à terceira revisão do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro



Comissão de Economia e Obras Públicas

ÍNDICE

PARTE I - CONSIDERANDOS

PARTE II - OPINIÃO DO DEPUTADO AUTOR DO PARECER

PARTE III - CONCLUSÕES

PARTE I – CONSIDERANDOS

1. Considerandos da Comissão de Economia e Obras Públicas

O Governo apresentou à Assembleia da República, em 9 de Fevereiro de 2012, Proposta de Lei n.º 46/XII, que «Procede à terceira revisão do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro».

O parecer à Proposta de Lei n.º 46/XII, que «Procede à terceira revisão do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro», da responsabilidade da Comissão de Economia e Obras Públicas, deverá concentrar-se na componente económica subjacente à iniciativa de alteração da legislação laboral, tanto nos pressupostos que lhe serão inerentes, como nas consequências que pretende assumir.

O conteúdo deste Parecer obedece, em termos gerais, à estrutura que lhe é fixada pelo artigo 137.º do Regimento da Assembleia da República.

2. Os objetivos enunciados

O preâmbulo da proposta de lei começa pela afirmação categórica de que o Programa de Governo «prevê um conjunto de novas políticas dirigidas à competitividade, ao crescimento e ao emprego» e «assenta o mesmo nas diretrizes necessárias à criação sustentada do emprego e à concretização da retoma do crescimento económico, assegurando, concomitantemente, as condições para superar de forma célere a atual situação de crise e permitindo a sustentabilidade da dívida pública nacional».

Nesse sentido, prossegue afirmando que «para tal, revela-se essencial uma legislação laboral flexível, concentrada na proteção do trabalhador, e não do posto de trabalho, no quadro de um modelo de flexisegurança, que fomente a economia e a criação de emprego e que vise combater a segmentação crescente do mercado de trabalho»; assim como «dotar as empresas de instrumentos adequados de resposta a situações de crise».

Afirma-se que o «Governo envidou todos os esforços com vista a alcançar um acordo social abrangente com os parceiros sociais, com vista à implementação de um conjunto de políticas direcionadas ao Crescimento, Competitividade e Emprego e, bem assim, ao cumprimento dos compromissos assumidos no Memorando de Entendimento sobre as Condicionalidades de Política Económica, de 17 de maio de 2011».

Comissão de Economia e Obras Públicas

Como será fácil de constatar através da leitura das sucessivas versões do chamado *Memorando de Entendimento*, resultantes de cada processo de reavaliação, o dito «acordo social abrangente com os parceiros sociais» corresponde a uma reafirmação das principais medidas enumeradas no primeiro. Por outro lado, o «*Compromisso para o Crescimento, Competitividade e Emprego*, assinado no dia 18 de janeiro de 2012, entre o Governo e a maioria dos parceiros sociais com assento na Comissão Permanente de Concertação Social» apenas inclui a maioria dos representantes sociais da componente patronal, aos quais se juntou a parte menor dos representantes dos trabalhadores. Assim, será legítimo concluir que o «amplo consenso» terá um alcance limitado, revelando que as medidas daí resultantes não correspondem a um consenso entre a sociedade portuguesa.

O ponto 3. do preâmbulo apresenta os três orientações centrais da alteração ao Código do Trabalho que o Governo pretende realizar: *i)* melhorar a legislação laboral; *ii)* promover a flexibilidade interna das empresas; *iii)* promover a contratação coletiva.

A segmentação do mercado de trabalho

Assumindo reconhecer «as implicações das alterações nos cidadãos em particular e nas relações de trabalho em geral», o Governo afirma que «as alterações têm em consideração a proteção das legítimas expectativas dos trabalhadores». Por outro lado, «considerando que universo de trabalhadores se mostra muito diversificado, apresentando diferentes níveis de proteção», a proposta de lei afirma pretender «diminuir as disparidades e estabelecer um nível de proteção tendencialmente uniforme».

O Governo assume a existência de uma elevada segmentação no chamado *mercado de trabalho*, revelando, na proposta de lei, que a considera a responsável pelo elevado nível de desemprego, na razão de que a mesma segmentação está na origem da falta de *competitividade e produtividade* da economia portuguesa.

Esta *tese* resulta da conceção de que a segmentação significa que uma parte considerável do universo dos trabalhadores se encontra *demasiado* protegido, empurrando os restantes para elevados níveis de precarização e de ausência de proteção social. Em momento algum se pondera que a segmentação representa, de facto, que um conjunto elevado de trabalhadores está sujeito a níveis de exploração só possíveis graças à fragilidade do seu estatuto e a uma sobreproteção das entidades patronais que à margem da própria lei abusam da situação desigual entre empregador e empregado. Esquece-se que a segmentação foi e é “produzida” para dividir/estabelecer barreiras entre os trabalhadores, fragilizando a sua unidade de classe e capacidade reivindicativa, facilitando a sua exploração. Esquece-se que a atual segmentação em Portugal é o resultado das políticas laborais dos últimos anos, nomeadamente de sucessivas reformas laborais, intensificando a liberalização do mercado de trabalho. A que está em curso, a ser aprovada, aprofundará e alargará a segmentação do mercado de trabalho.

Comissão de Economia e Obras Públicas

A segmentação poderia ser resolvida num processo de igualização por cima, e não por baixo, como causará a legislação proposta, dando proteção aos trabalhadores hoje desprotegidos!

O mercado de trabalho e o emprego

No essencial, a proposta de lei assenta numa *tese* principal, complementar à anteriormente enunciada, em que a redução dos *custos* que os empregadores enfrentam na contratação, resulta inevitavelmente em maior interesse dos mesmos em contratarem mais trabalhadores. Esta perspetiva considera que a redução dos custos com remunerações permite embaratecer a produção conduzindo a uma maior capacidade de vender a mesma. *Tese* que considera que os empregadores contratam trabalhadores porque eles são baratos e não porque exista mercado para a sua produção! Assim «inverte-se a equação keynesiana, segundo a qual não é o nível dos salários que condiciona o nível do emprego, mas é o nível do emprego que condiciona o nível dos salários» (Avelãs Nunes¹).

Estamos em pleno reino dos monetaristas e neoliberais de todos os matizes!

«As variações conjunturais do nível de desemprego nas atuais economias capitalistas são explicáveis fundamentalmente, segundo os monetaristas, através das variações da procura voluntária de emprego (trabalho) e de lazer (não-trabalho) por parte dos trabalhadores e não através das variações da oferta de postos de trabalho por parte das empresas. Uma noção importante a este respeito é a noção de desemprego temporário (search unemployment), noção que pretende designar o conjunto de trabalhadores que deixaram (ou perderam) um emprego e se encontram à procura de outro emprego melhor (searching for a better job).

Nesta ótica, o desemprego é desemprego voluntário mesmo nos casos em que os trabalhadores estão desempregados por razões independentes da sua vontade, uma vez que eles podem determinar livremente o tempo de procura de um novo posto de trabalho, e que a eles cabe decidir entre procurar e não procurar um novo posto de trabalho. Se o não procuram, isso significa, para os monetaristas, que esses trabalhadores preferem o lazer ao rendimento real que poderiam receber se trabalhassem.

É o regresso às conceções pré-keynesianas, que consideravam o desemprego (neste sentido, desemprego voluntário) como a consequência de salários reais demasiado elevados, em virtude de os trabalhadores não aceitarem uma redução dos salários suficiente para que a sua remuneração igualasse a produtividade marginal do seu trabalho e os empregadores tivessem interesse em os contratar. Por outras palavras: quem não tiver emprego poderá sempre encontrar um posto de trabalho, se aceitar um salário mais baixo que o corrente. Se o não

¹ Nunes, Avelãs (2011) «As voltas que o mundo dá... Reflexões a propósito das aventuras e desventuras do Estado Social», Edições «Avante!»



Comissão de Economia e Obras Públicas

aceitar é porque prefere continuar sem emprego, optando por procurar um posto de trabalho melhor (voluntary search for a better job).» (Avelãs Nunes²)

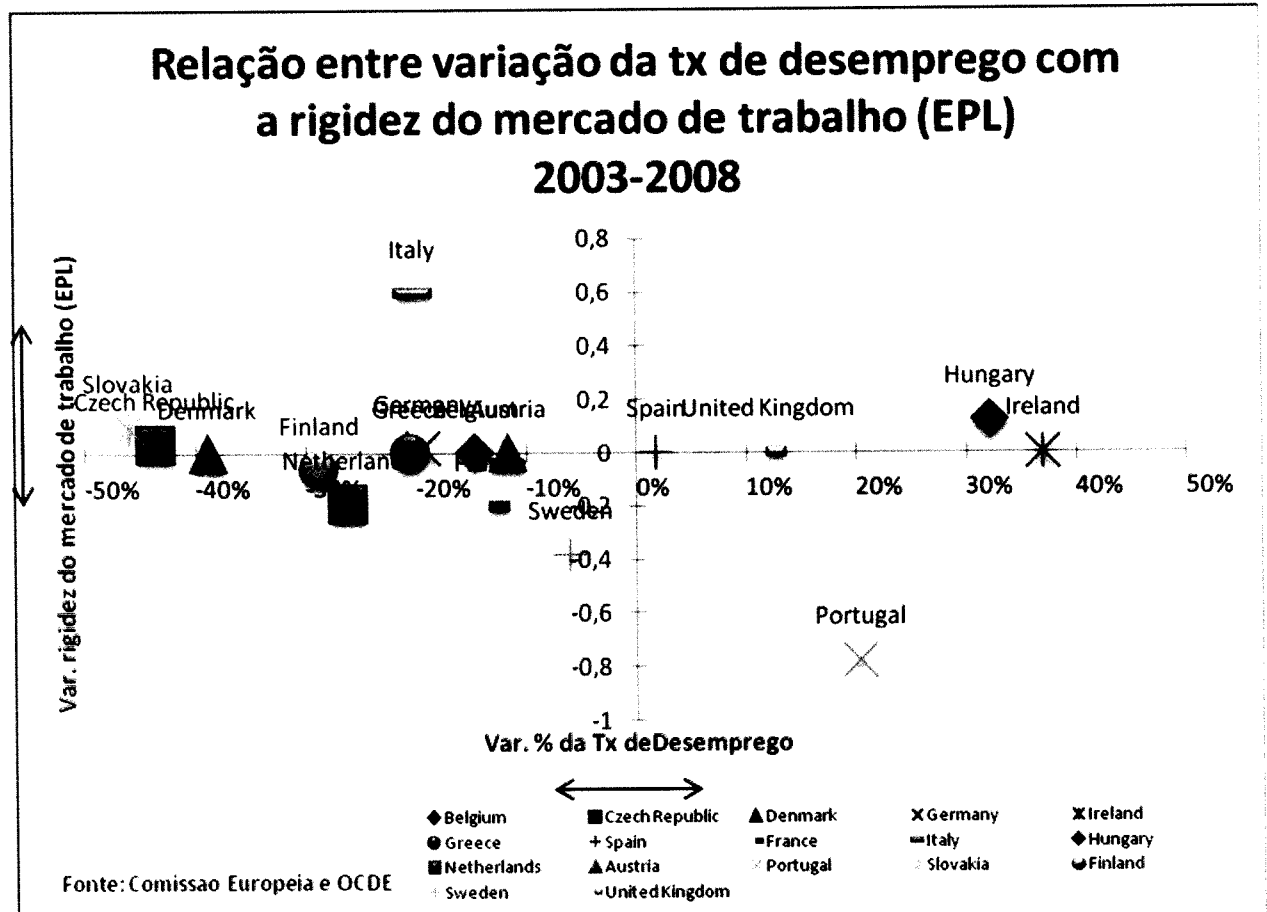
Esta tese não tem em conta a realidade económica e social. Os seus pressupostos perdem consistência pela própria divisão internacional do trabalho e as suas consequências sobre a estrutura dos tecidos económicos nacionais, com a presença em graus diferentes de setores de capital intensivo/setores de trabalho intensivo, a diversidade dos ritmos e condições de desenvolvimento económico e social das sociedades. O mesmo se verifica no plano da União Europeia, em que se torna simplista considerar que a evolução das balanças externas dos vários países resulta da evolução dos salários e da legislação laboral dos mesmos. Este simplismo ignora o impacto de outras políticas e contradições neste espaço económico. Falamos, por exemplo, dos efeitos contraditórios da liberalização do comércio internacional entre países produtores de meios de produção ou de bens de consumo duradouro e países produtores de bens manufaturados e de serviços de baixo conteúdo tecnológico ou de reduzidas exigências de qualificação.

Não será difícil compreender as vantagens dessa liberalização para as empresas dos países vendedores de bens de equipamento: vendem bens de equipamento para empresas localizadas em novos países, mesmo sem grandes exigências tecnológicas, e passam a adquirir bens de consumo a preços mais reduzidos. Em contrapartida, os países produtores de bens manufaturados e de serviços de baixo conteúdo tecnológico ou de reduzidas exigências de qualificação vêm as suas balanças externas desequilibrarem-se perante a deslocação das produções, perante a incapacidade de «competir» com produções muito mais «baratas».

Assim, este conjunto de países passa a ser alvo de pressões políticas para «embaratecer» a respetiva produção através dos salários, dos direitos, da organização do tempo e da jornada de trabalho e da «agilização» dos despedimentos. As empresas, cujas localizações outrora serviram para alimentar em bens de consumo e «mão-de-obra» barata os interesses dos investidores originários de países com maior capacidade produtiva e de exportação de bens de equipamento, passam a responsabilizar os respetivos trabalhadores pela perda de competitividade em relação aos «novos» produtores de bens manufaturados e aos «velhos» produtores de bens e serviços de alta tecnologia. É neste contexto que se desenvolve a pressão política para proceder a reformas estruturais, sempre no sentido da desregulação das relações laborais.

² Nunes, Avelãs (2011) «As voltas que o mundo dá... Reflexões a propósito das aventuras e desventuras do Estado Social», Edições «Avante!»

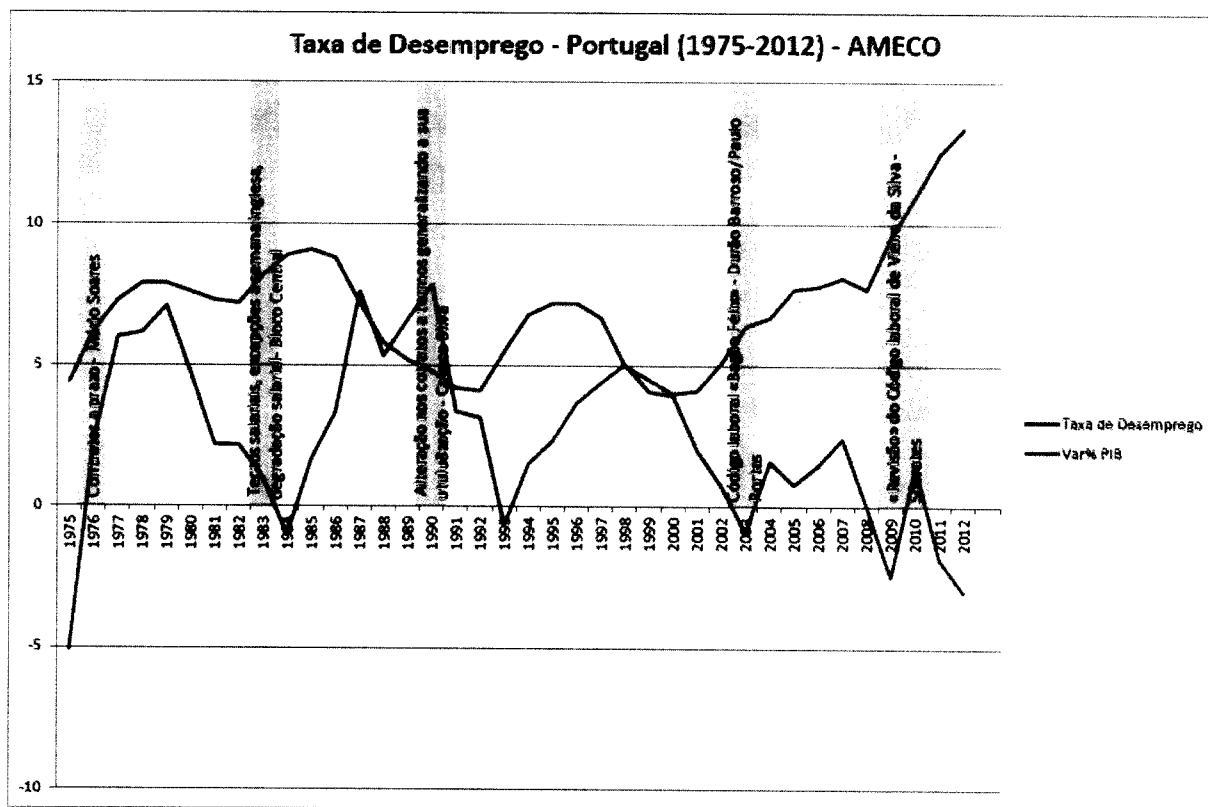
Gráfico 1



A observação do gráfico 1 demonstra que a desregulação das relações laborais e o consequente embaratecimento dos ditos custos salariais não resulta necessariamente na redução da taxa de desemprego, pelo que será necessário analisar outros fatores para explicar a evolução recente do desemprego e do emprego.

Também o gráfico 2 demonstra a ausência de correlação (nem positiva nem negativa) entre liberalização do mercado de força de trabalho e a evolução do desemprego, pois as sucessivas alterações da legislação laboral em Portugal, sempre num sentido de uma maior flexibilização das relações laborais e das condições de contratação, não aparentam originar reduções nas taxas de desemprego.

Gráfico 2



Fonte: AMECO

Mercado de trabalho, produtividade e competitividade

O Governo assume um conceito de produtividade sem qualquer rigor científico ao considerar que o aumento do tempo de trabalho, quer através da reorganização do tempo e da jornada de trabalho, como aumentando o número de dias de trabalho, pela redução do período de férias, dos dias feriados, do descanso complementar, permitirá obter ganhos de produtividade. É o próprio conceito económico que é posto em causa e manipulado. Mesmo sem avançar na duvidosa capacidade de relacionar diferentes grandezas ou capacidades de produzir diferentes coisas através de um referencial monetário sem base material, sujeito a elevada volatilidade; não é rigoroso afirmar que aumentando a quantidade (ou mesmo valor) produzida se obtém uma produtividade mais elevada. É a própria essência do conceito que relaciona a capacidade da produção sobre determinada unidade produtiva, num determinado (fixo) período de produção, que está em causa.

Ao aumentar o período de referência, quando medido em horas, será impossível afirmar que este aumento do tempo de trabalho «permitirá aumentar os níveis de produtividade, contribuindo para o incremento da competitividade e para a aproximação, nesta matéria, de Portugal aos restantes países europeus».



Comissão de Economia e Obras Públicas

Bem certo é pelo contrário, o perigoso e inevitável desincentivo ao empresário para investir na incorporação de tecnologia e inovação, na modernização e aperfeiçoamento da organização dos processos de trabalho, da gestão dos recursos humanos, do fator energia, da própria gestão empresarial, na formação profissional de trabalhadores, técnicos e gestores. Único caminho para o aumento efetivo da produtividade e única base segura para o aumento sustentado da competitividade da economia nacional. A garantia de uma política de mão-de-obra barata, como pretende impor o Governo, sempre assegurará que os sobrecustos de outros fatores, (como os indicados) poderão ser compensados pelo embaratecimento da força de trabalho, quer diretamente via abaixamento dos custos salariais, quer indiretamente via aumento da jornada de trabalho. Foi como resultado dessa estratégia que se consolidou em Portugal um modelo de mão-de-obra barata e baixo valor acrescentado, como ainda há poucos meses PSD e CDS/PP reconheciam que tinha acontecido no Vale do Ave e no Vale do Cávado, que aliás não são exceções no País!

O objetivo enunciado pelo Governo, bem como o discurso sobre o elevado absentismo dos trabalhadores portugueses, são contraditórios com a realidade. Segundo o «IMD World Competitiveness Yearbook 2011» dos catorze países membros da Zona Euro, presentes nesta publicação (que não inclui a Estónia, Chipre e Malta), apenas a Eslovénia, a Grécia, a República Eslovaca e a Irlanda apresentam um maior número anual de horas de trabalho por trabalhador. Curiosamente, ou talvez não, destes países, Portugal é o que apresenta um menor PIB por trabalhador, por hora trabalhada, ou dito de outra forma, a produtividade do trabalho – este sim, um conceito mais adequado para medir a produtividade.

Aliás, sendo Portugal um dos países da Zona Euro com maior número de horas trabalhadas e o que apresenta uma menor produtividade do trabalho, este facto não resultará de um reduzido tempo de trabalho, nem de uma elevada remuneração dos trabalhadores (que contribui para o valor acrescentado). Bem pelo contrário, reconhecendo o efeito da intensidade do trabalho na fadiga e da motivação na qualidade e empenho seremos levados a concluir que as presentes alterações ao Código do Trabalho tenderão a agravar os níveis de produtividade do trabalho.

O Memorando de Entendimento e o Governo assumem assim a estranha teoria de que para aumentar a produtividade e a competitividade das empresas, é necessário baixar os salários em Portugal.

«Esta estranha teoria de que se impuser salários ainda mais baixos em Portugal a produtividade e a competitividade aumentarão não tem correspondência real. E isto porque os custos do trabalho em Portugal já são significativamente inferiores aos médios da União Europeia e esse facto nunca resolveu o problema da baixa competitividade das empresas portuguesas. O quadro 1, construído com dados recentemente divulgados pelo Eurostat, mostra que os custos do trabalho em Portugal já são bastante inferiores aos da União Europeia.

Comissão de Economia e Obras Públicas

Quadro 1 - Custos do trabalho em Portugal e na União Europeia no período 2008/2011

PAÍSES	CUSTOS DO TRABALHO POR HORA EM EUROS							
	ECONOMIA				INDÚSTRIA			
	2008	2009	2010	2011	2008	2009	2010	2011
UE-27	21,60 €	22,10 €	22,50 €	23,10 €	21,80 €	22,50 €	22,70 €	23,50 €
Bélgica	35,60 €	37,00 €	38,20 €	39,30 €	36,70 €	38,10 €	39,50 €	40,50 €
Alemanha	28,40 €	29,00 €	29,10 €	30,10 €	32,30 €	32,90 €	32,80 €	34,20 €
Espanha	18,90 €	20,00 €	20,20 €	20,60 €	20,30 €	21,50 €	21,70 €	21,90 €
Portugal	11,50 €	11,90 €	12,00 €	12,10 €	9,80 €	10,10 €	10,30 €	10,30 €
Portugal/UE27	53,2%	53,8%	53,3%	52,4%	45,0%	44,9%	45,4%	43,8%
Portugal/Bélgica	32,3%	32,2%	31,4%	30,8%	26,7%	26,5%	26,1%	25,4%
Portugal/Alemanha	40,5%	41,0%	41,2%	40,2%	30,3%	30,7%	31,4%	30,1%
Portugal/Espanha	60,8%	59,5%	59,5%	58,7%	48,3%	47,0%	47,5%	47,0%

Fonte: Labor cost index – recente trends – March 2012 - Eurostat

Assim segundo o Eurostat, em 2011, o custo do trabalho por hora em Portugal, para toda a economia (não incluía a Administração Pública) correspondia a 52,4% do custo médio da União Europeia; a 30,8% do custo da hora do trabalho na Bélgica; a 40,2% do custo da hora de trabalho da Alemanha; e a 58,7% do custo da hora do trabalho na Espanha.

Se a comparação entre Portugal e os países da União Europeia for feita com os custos do trabalho na indústria, as percentagens obtidas ainda são mais baixas para Portugal. Assim, também em 2011, e de acordo também com o Eurostat, os custos do trabalho por hora na indústria em Portugal correspondiam apenas 43,8% da média dos países da União Europeia; a 25,4% dos da Bélgica; a 30,1% dos Alemanha, e a 47% dos da Espanha.

E tenha-se presente que os custos do trabalho não correspondem na sua totalidade aos salários recebidos pelos trabalhadores. E isto porque os custos do trabalho para além de incluírem os salários, também incluem as contribuições patronais para a Segurança Social, as remunerações e despesas dos administradores, etc., e também as indemnizações por despedimentos em cada ano.

Afirmar como diz o governo e a “troika estrangeira”, assim como os seus “amigos” estrangeiros e os seus defensores internos nos media que são os custos do trabalho em Portugal a causa da baixa competitividade das empresas e da economia portuguesa, é mais uma mentira e insere-se numa campanha que visa condicionar e manipular a opinião pública com o objectivo de levar esta a aceitar passivamente, como inevitável, a terapia de choque ultraliberal que está a ser imposta a Portugal e a conduzir a economia e a sociedade portuguesa para o abismo.

Comissão de Economia e Obras Públicas

Por outro lado, se compararmos os níveis de produtividade em Portugal com os dos outros países da U. E., e se os relacionarmos com os custos do trabalho anteriores, fica claro mais uma mentira da campanha de manipulação da opinião pública que está em curso no nosso país. Para isso interessa analisar os dados do quadro 2, sobre a produtividade da mão de obra por empregado, que foram calculados com base em dados divulgados também pelo Eurostat» (Eugénio Rosa³).

Quadro 2 – Percentagem que a produtividade da mão-de-obra por empregado em Portugal representa em relação à dos países da União Europeia

PAÍSES	2007	2008	2009	2010
Portugal/UE27	74,0%	73,5%	75,8%	76,5%
Portugal/Bélgica	58,0%	58,0%	59,5%	60,0%
Portugal/Alemanha	68,3%	68,1%	72,3%	72,6%
Portugal/Espanha	71,8%	70,5%	69,0%	70,2%

Fonte: Productivité de la main d'œuvre par personne occupée – Eurostat

«Em 2010, a produtividade da mão de obra por empregado em Portugal, correspondia a 76,5% da produtividade média da União Europeia, enquanto os custos do trabalho por hora em Portugal correspondiam, como se referiu anteriormente, apenas a 45,4% dos da União Europeia; no mesmo ano. Em relação aos outros países do quadro 2 a relação era a seguinte: a produtividade por empregado em Portugal era 60% da produtividade da Bélgica, enquanto os custos de trabalho eram apenas 26,1% dos da Bélgica; em relação à Alemanha, a produtividade média em Portugal correspondia 72,6% da alemã, mas o custo de trabalho por hora em Portugal correspondia apenas 31,4% do custo do trabalho por hora na Alemanha; finalmente, a produtividade por empregado em Portugal era 70,2% da de Espanha, mas o custo do trabalho por hora em Portugal correspondia apenas a 47,5% do custo do trabalho por hora em Espanha. Portanto, existe uma grande diferença, em prejuízo dos trabalhadores portugueses, entre a produtividade em Portugal quando a comparamos com a dos outros países da União Europeia e os custos do trabalho, que incluem os salários pagos, quando fazemos idênticas comparações com as dos outros países da União Europeia. Em Portugal os salários em percentagem dos salários médios da União Europeia estão muito abaixo da percentagem que a produtividade portuguesa representa em relação à produtividade média dos países da União Europeia.» (Eugénio Rosa⁴)

³ Rosa, Eugénio (2012), Custos do trabalho e produtividade em Portugal e nos países da União Europeia: <http://www.eugeniorosa.com/Sites/eugeniorosa.com/Documentos/2012/13-2012-Custo-Trabalho-Produtividade-Portugal.pdf>

⁴ Rosa, Eugénio (2012), Custos do trabalho e produtividade em Portugal e nos países da União Europeia: <http://www.eugeniorosa.com/Sites/eugeniorosa.com/Documentos/2012/13-2012-Custo-Trabalho-Produtividade-Portugal.pdf>



Comissão de Economia e Obras Públicas

O Governo incorre em novo erro ao ignorar a importância do mercado interno, tanto para a dinamização da competitividade das empresas, como para a resolução dos desequilíbrios estruturais da economia portuguesa, os quais estão na origem da insustentabilidade dos défices orçamentais e, em especial, da dívida pública.

Ao impor a redução da remuneração das horas trabalhadas o Governo está a impor a redução do rendimento das famílias e a limitar a capacidade crítica de venda da grande maioria das empresas portuguesas que laboram e vendam para o mercado interno. Por outro lado, o Governo está a empurrar as famílias para o consumo das produções entretanto transferidas para outras regiões do globo.

Entra-se num círculo vicioso em que à incapacidade de vender por ausência de rendimento dos trabalhadores acrescem novos custos económicos e sociais que resultam em novas perdas de competitividade e em novos encargos sociais. Assim, aumenta a dependência das importações, desequilibra-se a balança externa, reduzem-se as receitas fiscais (sobre o lucros das empresas, o rendimento dos trabalhadores e o consumo), agrava-se a despesa em proteção social e desequilibram-se, ainda mais, as contas públicas. O resultado é conhecido de todos: aumenta a dívida pública, agravam-se os custos da dívida e de financiamento e logo surgem novas exigências de mais austeridade!

O que o Governo não assume, ou procura esconder, é que as alterações na: *i)* organização do trabalho, alargando o tempo de trabalho e diminuindo a remuneração média da hora trabalhada; *ii)* fiscalização das condições de trabalho e comunicações à Autoridade para as Condições de Trabalho, no sentido de reduzir as obrigações de informação das entidades patronais; *iii)* alterações ao regime de cessação do contrato de trabalho, agilizando a possibilidade de despedir por justa causa; *iv)* alterações ao regime aplicável aos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, desvalorizando as convenções coletivas atualmente em vigor; procuram contrariar a tendência para a redução da taxa de lucro, à custa dos direitos, em especial do direito ao trabalho, do tempo livre e da remuneração dos trabalhadores.

3. As propostas de alteração legislativa

«A criação do banco de horas individual, por acordo entre o empregador e o trabalhador», permitindo «o aumento do período normal de trabalho até duas horas diárias, com o limite das cinquenta horas semanais e as cento e cinquenta anuais»; ou do «banco de horas grupal, por decisão do empregador, caso uma maioria de 60% [...] de trabalhadores» estejam abrangidos por bancos de horas previstos em convenções coletivas ou «75% de trabalhadores» tenham dado o seu acordo; são exemplos da opção política de alargar o tempo de trabalho e desregular a própria vida familiar dos trabalhadores, em geral.



Comissão de Economia e Obras Públicas

«A eliminação do descanso compensatório em caso de prestação suplementar»; e «a redução para metade dos valores pagos» relativos ao trabalho suplementar; reduzem a remuneração por hora trabalhada.

A «eliminação de quatro feriados», independentemente da sua origem histórica e social; a «eliminação da majoração de até 3 dias de férias» consagrada no Código de Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto; a possibilidade de por decisão do empregador determinar o «encerramento da empresa, para férias dos trabalhadores, em caso de dia que esteja entre um feriado que ocorra à terça-feira ou à quinta-feira e um dia de descanso semanal; ou a consideração que, «em caso de falta injustificada num ou em meio período normal de trabalho diário, imediatamente anterior ou posterior a dia de descanso ou a feriado, o período de ausência a considerar para efeitos de perda de retribuição corresponderá à totalidade deste período», aumentam globalmente o tempo de trabalho e reduzem a remuneração por hora trabalhada.

As alterações ao regime de cessação do contrato de trabalho, através: *i)* do despedimento por extinção de postos de trabalho, passando a caber ao empregador a definição do critério de seleção do trabalhador a despedir, sempre que haja pluralidade de postos de trabalho; *ii)* do despedimento por inadaptação, que passa a ser possível mesmo em situações em que não tenham sido introduzidas «modificações no posto de trabalho», permite ao empregador despedir quando se verifique «uma redução continuada da produtividade ou da qualidade, avarias repetidas nos meios afetos ao posto de trabalho ou riscos para a segurança e saúde do trabalhador ou de terceiros», ou ainda, «por incumprimento de objetivos previamente acordados em caso de inexistência de modificações no posto de trabalho», quando desde 2003 passou a deixar de ser obrigatória reintegração do trabalhador despedido, nos casos em que o tribunal não reconhece a respetiva justa causa; *iii)* bem como, a limitação dos montantes da compensação a que o trabalhador tem direito às «12 retribuições base e diuturnidades, ou 240 retribuições mínimas mensais garantidas»; representam o *embaratecimento* e a *agilização* dos despedimentos.

As modificações nos «prazos de celebração e de duração do contrato a termo de muito curta duração» alargando o «prazo inicial de uma semana para 15 dias, permitindo-se ainda que o contrato com o mesmo empregador tenha duração, em cada ano civil, de 70 dias de trabalho; ao contrário do afirmando, alargam a contratação informalizada, legalizando-a, reduzem os direitos e a remuneração dos trabalhadores, em especial, no caso do trabalho sazonal.

A possibilidade «de os contratos coletivos estabelecerem que determinadas matérias, tais como a mobilidade geográfica e funcional, a organização do tempo de trabalho e a retribuição, podem ser reguladas por outra convenção coletiva», descentralizada; assim como a possibilidade de, em «empresas com pelo menos de 150 trabalhadores», as estruturas de representação coletiva dos trabalhadores, vulgo as comissões de trabalhadores, celebrarem convenções coletivas; retiram capacidade de negociação aos trabalhadores potenciando, uma vez mais, a tendência de redução de direitos e de salários dos trabalhadores.



Comissão de Economia e Obras Públicas

Por fim, ao reduzir e simplificar os deveres de comunicação da empresa à Autoridade para as Condições de Trabalho: *i)* eliminando a obrigatoriedade do envio do regulamento da empresa; *ii)* aligeirando o conteúdo das comunicações antes do início da atividade da empresa ou em caso de alteração; *iii)* o deferimento tácito do requerimento de redução ou exclusão do intervalo de descanso; *iv)* a eliminação da obrigatoriedade do envio do mapa de horário de trabalho; *v)* e a eliminação da obrigatoriedade do envio do acordo de isenção de horário; tendo em conta a realidade das relações laborais e a permissividade *tácita* das autoridades (em relação ao constante desrespeito da legislação laboral pelas entidades patronais, quando em causa estão direitos dos trabalhadores); bem como as restantes alterações que este diploma legal pretende introduzir, retiram capacidade de fiscalização dos atropelos legais e desequilibram ainda mais as relações laborais em desfavor dos trabalhadores.

Estamos perante uma conceção que, ao contrário do que afirma, analisa os fenómenos e a atividade económica numa perspetiva estática, pois não reconhece que as sucessivas alterações que a legislação laboral sofreu, no sentido de uma maior liberalização e desregulação, não foram acompanhadas pela recuperação de capacidade competitiva e de níveis de produtividade capazes de constituírem a base do desenvolvimento económico e do respetivo progresso social.

4. Conclusão

Em conclusão, no fundamental, o conjunto das alterações promovidas pela Proposta de Lei n.º 46/XII não só não são consistentes com os objetivos, enunciados pelo Governo, para alteração do Código do Trabalho, como, caso sejam concretizadas, resultarão numa maior degradação económica e social do país através da: *i)* redução da produtividade do trabalho; *ii)* manutenção de um perfil produtivo sem capacidade competitiva no espaço e região económica em que Portugal se insere; *iii)* redução dos salários e remunerações; *iv)* desregulação do tempo e horários de trabalho; *v)* aumento do tempo de trabalho; *vi)* facilitação e agilização dos despedimentos; *vii)* desregulação e desvalorização das convenções coletivas de trabalho, desequilibrando ainda mais as relações laborais em desfavor dos trabalhadores; *viii)* enfraquecimento do mercado interno; *ix)* agravamento do desemprego; *x)* agravamento da insustentabilidade do défice e da dívida pública.

Face ao anteriormente exposto, a Proposta de Lei n.º 46/XII, que «Procede à terceira revisão do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro», não cumpre o estabelecido nas alíneas a), b), c), d), e), f), g), i) e j) do artigo 81.º (Incumbências Prioritárias do Estado) da Constituição da República Portuguesa.

PARTE II - OPINIÃO DO DEPUTADO AUTOR DO PARECER

1. O Governo afirma que os seus objetivos com a PPL nº 46/XII são o aumento da produtividade e competitividade, do emprego, o crescimento económico e a consolidação/sustentabilidade da dívida pública. Para o que recorre no fundamental a dois instrumentos, o preço da força de trabalho e a flexibilidade da sua utilização.

2. Não há qualquer reflexão teórica consistente, mesmo no quadro da economia política do capitalismo que suporte a argumentação/justificação das alterações propostas para a legislação laboral. Há um encadear de afirmações e conceitos, sob uma aparente e não demonstrada lógica de causa-efeito.

Mão-de-obra mais barata, mais flexível, logo, mais «contratável», maior apetência do «empregador» na sua contratação! Logo, mais emprego! Nada o permite confirmar.

Mão-de-obra mais barata, mais flexível, menos custos para o «empregador» logo, produção nacional mais barata, logo mais competitividade! Um objetivo sem sentido para quem se pretende afirmar nos mercados internacionais pela inovação, alta tecnologia, subidas na cadeia de valor.

Mais tempo de trabalho, maior volume de produção, mão-de-obra mais barata, logo, maior «produtividade», logo produção nacional mais barata! E logo, mais competitividade! O resultado será exatamente o contrário do pretendido.

Há uma tese não assumida ou suficientemente explicitada pela «teorização» da PPL 46/XII, a natureza e as idiosincrasias congénitas do trabalhador português! Um ser preguiçoso, pouco amigo de trabalhar, absentista patológico (possuidor aliás de outras patologias ou desvios de personalidade, como a obsessão sadomasoquista de frequência de serviços de urgência hospitalares, apenas controlada pelas taxas moderadoras!), incapaz de disciplina laboral, de ritmos elevados de trabalho, de vontade e capacidade de aperfeiçoamento profissional, sem o chicote patronal da chantagem do despedimento e do agulhão da fome, sem a forte penalização do absentismo. Personalidade mutável, natureza e idiosincrasias que se esvaem, desaparecem, quando emigra ou mesmo trabalha numa empresa estrangeira em Portugal (sob a legislação que agora se pretende alterar) de elevado conteúdo tecnológico e organizacional, como sucede na Autoeuropa e noutras...

3. Nem a experiência/realidade económica e social europeia, nem a portuguesa, das últimas décadas suporta aquelas reflexões e justificações!

O tão celebrado *benchmarking* não o permite!



Comissão de Economia e Obras Públicas

Teríamos de concluir, que os países, onde se trabalha mais tempo, onde a legislação laboral é menos rígida/mais flexível, onde os salários são mais baixos, possuem os sistemas produtivos com melhor produtividade, e competitividade, com menores taxas de desemprego! E na lógica da "teorização" feita menor endividamento público – dívida pública sustentável – e contas orçamentais contidas e consolidadas Rotundamente falso, como todos sabemos! A Alemanha devia ser a recordista das horas trabalhadas por trabalhador, o paraíso da flexibilidade laboral, dos baixos salários! E não é como sabemos!



Comissão de Economia e Obras Públicas

PARTE III - CONCLUSÕES

Face ao exposto, a Comissão Parlamentar de Economia e Obras Públicas, em reunião realizada no dia 21 de Março, aprova o seguinte parecer:

- 1- A Proposta de Lei n.º 46/XII, apresentada pelo Governo, pelo disposto no artigo 81.º da Constituição da República Portuguesa, não reúne os requisitos constitucionais e regimentais para ser discutida e votada pelo Plenário da Assembleia da República.
- 2- Deve este Parecer ser remetido à Comissão de Trabalho e Segurança Social enquanto Comissão competente em razão da matéria.

Assembleia da República, 21 de março de 2012

O Deputado Autor do Parecer

(Agostinho Lopes)

O Presidente da Comissão

(Luís Campos Ferreira)