



PARTIDO COMUNISTA PORTUGUÊS
Grupo Parlamentar

PROJECTO DE LEI N° 39/XI-1ª

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

Exposição de motivos

Em consequência do agravamento da crise do capitalismo e das opções de décadas de políticas de direita. Portugal está mais dependente e vulnerável. A realidade nacional é marcada pelo mais elevado nível de desemprego desde o 25 de Abril, com a maioria dos desempregados sem subsídio de desemprego, por baixas remunerações, pelo aumento dos salários em atraso, pela precariedade e por uma alargada violação dos direitos dos trabalhadores, em grande medida tolerada e estimulada por uma legislação de trabalho injusta, por uma fiscalização carente de meios e por uma justiça laboral inacessível.

Nos últimos meses além dos efeitos da crise e a pretexto da crise desenvolveu-se uma generalizada e abusiva acção de agravamento da exploração, tentativa de retrocesso e liquidação de direitos, alargamento e desregulamentação dos horários de trabalho.

Uma intensa campanha tem sido desenvolvida procurando apresentar como resposta à crise exactamente as políticas e opções que estão na base do seu desenvolvimento. Quando a melhoria dos salários, a redução do horário de trabalho, a defesa e valorização dos direitos laborais, cada vez se impõe na fase histórica em que vivemos, como condição para o desenvolvimento, o combate ao desemprego estrutural e a justiça social, querem os mesmos de sempre, em nome da exploração e do lucro imediato, promover a regressão social, arrasar direitos, prolongar e desregulamentar horários de trabalho e baixar as remunerações, como afirmado taxativamente pelo PS no seu programa de Governo onde abertamente, assume a intenção de se intrometer na contratação colectiva – direito fundamental dos trabalhadores – para impor a adaptabilidade, isto é, a desregulamentação dos horários de trabalho e reduzir os direitos de todos os trabalhadores em nome de um suposto “equilíbrio social”, seguindo as

directrizes neoliberais de flexibilização da União Europeia, patentes do Livro Verde das Relações Laborais.

A pretexto da crise têm vindo várias entidades patronais recorrer ao lay off, reduzindo as remunerações dos trabalhadores, ao mesmo tempo que lhes exigem horas extraordinárias, que aumentam os ritmos e a intensidade do trabalho, que aumentam a produção e os lucros. Ao mesmo tempo que recorrem aos dinheiros públicos, nomeadamente da Segurança Social, enriquecem ilicitamente à custa de quem trabalha.

Os trabalhadores ficam, desta forma, em muitos casos, a trabalhar sem receber, mantendo todas as responsabilidades: pagamento da habitação, da água, da luz, da alimentação, impedidos, muitas vezes, de garantir a sua própria subsistência.

Desde trabalhadores que vêm os seus horários reduzidos em 28 horas mensais, passando ilegalmente a receber apenas 2/3 da sua retribuição, o que significa trabalhar 30 ou mais horas sem receber, a trabalhadoras que, em períodos de redução de actividade ficam 8 meses sem receber os salários, a trabalhadores a quem são aumentados os ritmos e intensidade de trabalho, tudo é permitido às entidades patronais.

O último ano do anterior Governo PS ficou claramente marcado pelo uso e abuso da utilização dos mecanismos de suspensão dos contratos de trabalho e redução da actividade – lay off -, por parte de um grande número de empresas.

Também na anterior legislatura o PCP alertou para esses abusos e exigiu que a utilização do lay off fosse precedida de mais controlo e fiscalização por parte das entidades públicas. Na verdade, sobre a utilização desse lay off caíam legítimas suspeitas de utilização fraudulenta. A realidade veio demonstrar que essas suspeitas tinham razão de ser.

Hoje percebe-se que o lay off foi claramente usado para fins políticos, como no caso da Qimonda, na Delphi e na Rohde, onde, depois dos apoios públicos, do adiamento de “soluções” para depois do período eleitoral, o recurso a este mecanismo transformou-se ou está em vias de se transformar em despedimento colectivo de centenas de trabalhadores, sem que haja um efectivo controlo por parte das autoridades.

A actual situação de agravamento das condições de vida da população portuguesa, nomeadamente dos trabalhadores, com o encerramento sucessivo de empresas, com o recurso ilegal ao lay off, com a diminuição dos salários, com o recurso ilegal a despedimentos colectivos, com o aumento significativo do desemprego e a redução das prestações sociais exige uma ruptura com o rumo que tem vindo a ser seguido.

Na nova Legislatura que agora se inicia, a expressão de descontentamento, demonstrada nas eleições legislativas, exige uma alteração de políticas, sobretudo nos aspectos legislativos mais graves. A perda da maioria absoluta pelo PS traduz uma vontade de mudança que deve ter correspondência na correcção das erradas políticas da legislatura anterior.

Importa lembrar que o anterior Governo PS teve responsabilidades acrescidas na situação actual, por um lado, pela aprovação de um Código do Trabalho que permitiu e permite o agravamento da exploração dos trabalhadores e desequilibra, ainda mais, as relações laborais, sempre em favor das entidades patronais, por outro lado pelo desinvestimento deliberado na Autoridade para as Condições do Trabalho, verificando-se por todo o país situações de violação dos direitos dos trabalhadores, perante a inoperância da ACT e a total impunidade das entidades patronais.

Acresce que, com as alterações propostas pelo anterior Governo PS, hoje é permitido às empresas que não estejam em situação económica difícil recorrer ao mecanismo do lay off e a todas as entidades patronais que violem a lei, sem medo de serem sancionadas. Aliás, o recurso ao lay off chegou mesmo a ser impulsionado pelo Governo com o Programa Qualificação-Emprego que permitia que mesmo empresas com «rácios de solvabilidade e autonomia financeira adequados» e com «viabilidade económica» recorram a dinheiros públicos, mesmo que tenham recorrido à redução ou suspensão dos contratos de trabalho.

Aliás, as políticas do anterior Governo PS retomam a célebre frase de Périer, banqueiro industrial e Ministro do Interior francês que, a 8 de Dezembro de 1831 afirmava «é preciso que os operários saibam bem que não há outro remédio para eles senão a paciência e a resignação». E o PS, na anterior legislatura, tudo tem feito para retroceder nos direitos dos trabalhadores e na sua organização. Mas a luta e a resposta têm sido firmes, nomeadamente contra as alterações para pior do Código do Trabalho.

Reafirmando a sua oposição a este regime que põe em causa os direitos dos trabalhadores, o PCP, face ao quadro de arbitrariedade que se verifica, propõe, como medidas de urgência, a alteração do regime da redução da actividade e da suspensão do contrato de trabalho, no sentido de garantir o reforço dos direitos dos trabalhadores, responsabilizando o Governo e as entidades patronais, nomeadamente através:

- da exigência da inexistência de dívidas à administração tributária e à segurança social por parte das empresas que queiram recorrer aos apoios públicos;
- da necessidade de decisão do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social e dos ministérios que tutelem o respectivo sector de actividade em caso da inexistência de acordo entre entidades patronais e trabalhadores;
- da garantia que este processo seja acompanhado de formação profissional com pagamento que evite a penalização da remuneração do trabalhador;
- da garantia que em nenhum caso o trabalhador auferirá menos três quartos da sua remuneração, ao contrário do que hoje acontece em que apenas estão garantidos dois terços;
- da garantia do pagamento das remunerações pelo trabalho efectivamente prestado e do pagamento em três quartos relativamente ao período reduzido;
- do reforço da fiscalização;
- da diminuição dos encargos com os salários por parte da Segurança Social, com a consequente redução das isenções das entidades patronais;
- da remuneração dos gerentes, administradores e directores das empresas em condições idênticas às dos trabalhadores sujeitos à medida de redução ou suspensão;
- da elaboração por parte da empresa de um plano de recuperação e de manutenção dos postos de trabalho;

- alteração do regime contra-ordenacional no sentido de maior penalização em caso de violação da lei.

Desta forma o PCP contribui significativamente para combater as arbitrariedades que se verificam e para reforçar o respeito e cumprimento dos direitos de quem trabalha.

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

Artigo 1.º

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

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

«Artigo 295.º

(...)

1 — ...

2 — ...

3 — ...

4 — ...

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

Artigo 298.º

(...)

1 — ...

2 — ...

3 — ...

4 – A suspensão só será autorizada nos casos em que a redução dos períodos normais de trabalho se mostre inadequada ou insuficiente para assegurar a viabilidade da empresa e a manutenção dos postos de trabalho.

Artigo 299.º

(…)

1 — A entidade patronal envia, por escrito, à comissão de trabalhadores, à comissão intersindical e comissões sindicais da empresa representativas uma proposta dos trabalhadores a abranger, a intenção de reduzir ou suspender a prestação do trabalho, informando -as simultaneamente sobre:

- a) Fundamentos económicos, financeiros ou técnicos da medida;
- b) Quadro de pessoal, discriminado por secções, com indicação da remuneração, profissão, categoria e antiguidade;
- c) Critérios para selecção dos trabalhadores a abranger;
- d) Número e categorias profissionais dos trabalhadores a abranger;
- e) Prazo de aplicação da medida;
- f) Áreas de formação a frequentar pelos trabalhadores durante o período de redução ou suspensão, sendo caso disso;
- g) Registo de remunerações, devidamente visados pela segurança social, referentes aos três meses imediatamente anteriores;
- h) Elementos contabilísticos que evidenciem a situação económico-financeira da empresa;
- i) Memória descritiva, orçamentos, planos e prazos de execução relativos a investimentos ou reestruturações a efectuar;
- j) Documentos comprovativos dos empréstimos bancários solicitados ou concedidos e respectivos encargos;

l) Plano de actividades para o período de aplicação do regime solicitado, no qual deve constar o programa de viabilização da empresa e de manutenção dos postos de trabalho.

2 — Na falta das entidades referidas no n.º 1, a entidade patronal comunica, por escrito, a cada trabalhador a abranger, intenção de reduzir ou suspender a prestação de trabalho, podendo estes, nos cinco dias posteriores à recepção da comunicação, designar de entre eles uma comissão representativa com o máximo de três ou cinco elementos, consoante a medida abranja até 20 ou mais trabalhadores.

3 — ...

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

Artigo 300.º

(...)

1 — ...

2 — ...

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

4 — A entidade patronal enviará cópia de toda a documentação apresentada ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social às estruturas representativas dos trabalhadores referidas no n.º 1 do artigo anterior.

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

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

Artigo 301.º

(...)

1 — ...

2 — A redução ou suspensão inicia-se 5 dias após a publicação do despacho referido no artigo anterior.

3 — ...

4 —

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

Artigo 302.º

(...)

1 — ...

2 — ...

3 —

4 — Constitui contra -ordenação grave a violação do disposto nos n.os 2 e 3.

Artigo 303.º

(...)

1 —:

a) ...;

b) ...;

c) ...;

d) ...;

e) ...;

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

- g) Não aumentar a intensidade e os ritmos de trabalho;
- h) Não fixar objectivos de produção superiores aos fixados para os períodos sem redução ou suspensão;
- i) Não recorrer a despedimentos colectivos.

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

3 — A entidade patronal que viole algum dos deveres previstos no número 1 fica ainda obrigada a restituir à Segurança Social os apoios que tenha recebido desde a data da prática do facto.

Artigo 304.º

(...)

1 — ...:

a) ...;

b) ...;

c) Frequentar acções de formação profissional previstas no plano referido no artigo 302.º, sem perda de retribuição.

2 — ...

Artigo 305.º

(...)

1 — Durante o período de suspensão, o trabalhador tem direito:

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

b) A manter as regalias sociais ou prestações da segurança social a que tenha direito e a que a respectiva base de cálculo não seja alterada por efeito da suspensão;

c)

2 — Durante o período de redução, o trabalhador tem direito:

a) A auferir a sua retribuição calculada na proporção da redução do seu horário normal de trabalho, sendo o mínimo, três quartos da retribuição normal ilíquida, ou o valor da retribuição mínima mensal garantida, consoante o que for mais elevado;

b) A auferir uma compensação de três quartos da retribuição normal relativamente ao período reduzido;

c) A manter as regalias sociais ou prestações da segurança social a que tenha direito e a que a respectiva base de cálculo não seja alterada por efeito da redução;

d) A exercer outra actividade remunerada.

3 — Durante o período de redução ou suspensão, o trabalhador tem direito a compensação retributiva na medida do necessário para, conjuntamente com a retribuição de trabalho prestado na empresa ou fora dela, assegurar o montante mensal referido na alínea a) do n.º 1 e da alínea a) do n.º 2.

4 — ...

5 — ...

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

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

Artigo 307.º

Acompanhamento e fiscalização da medida

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

2 — ...

3 —

4 — Durante a redução ou suspensão, os Ministérios competentes acompanharão regularmente a situação das empresas, podendo mandar efectuar os inquéritos, inspecções e auditorias que entendam convenientes, por iniciativa própria ou a requerimento da comissão de trabalhadores, comissão sindical ou intersindical representativas dos trabalhadores abrangidos.

5 — Anterior n.º 3.

Artigo 309.º

(...)

1 — ...:

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

b) ...

2 — ...

3 — ...»

2 — São aditados à Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro os artigos 298º-A, 300º-A, 302º - A, 305º-A e 305º-B, com a seguinte redacção:

«Artigo 298.º - A
Requisitos

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

- a) Inexistência de salários em atraso;
- b) Inexistência de dívidas à administração fiscal;
- c) Inexistência de dívidas à Segurança Social

Artigo 300º-A
Apreciação e decisão

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

2 – No prazo de 45 dias após a notificação da admissão do processo será proferida decisão, por despacho conjunto do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social e do ministério que superintenda ao sector da actividade da empresa.

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

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

Artigo 302º-A
Compensação retributiva na formação profissional

1 – Na redução da actividade ou suspensão dos contratos de trabalho devem ser garantidas acções de formação profissional que contribuam para a qualificação dos trabalhadores e cuja

compensação retributiva assegure o pagamento do montante remanescente até perfazer a retribuição normal do trabalhador.

2 – Quando, durante o período de redução ou suspensão, os trabalhadores frequentem cursos de formação profissional adequados à finalidade de viabilização da empresa, de manutenção dos postos de trabalho ou de desenvolvimento da qualificação profissional dos trabalhadores, em conformidade com um plano de formação aprovado pelo serviço público competente, a retribuição normal é suportada por estes serviços e pela entidade patronal, em termos a regulamentar, enquanto decorrer a formação profissional.

3 – O disposto no número anterior não prejudica regimes mais favoráveis relativos aos apoios à formação profissional.

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

Artigo 305º-A

Comparticipação na compensação retributiva e nas remunerações

1 - A compensação retributiva devida a cada trabalhador é suportada em 50% do seu montante pela entidade patronal e em 50% pela Segurança Social.

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

Artigo 305º-B

Remuneração dos gerentes, administradores e directores

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

Artigo 2º

Entrada em vigor

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

Assembleia da República, 11 de Novembro de 2009

Os Deputados,

JORGE MACHADO; FRANCISCO LOPES; HONÓRIO NOVO; ANTÓNIO FILIPE; JOÃO OLIVEIRA; PAULA SANTOS; RITA RATO; AGOSTINHO LOPES; JOSÉ SOEIRO; MIGUEL TIAGO; BRUNO DIAS; JERÓNIMO DE SOUSA