



Bloco de Esquerda

Grupo Parlamentar

PROJECTO DE LEI N.º 81/XI

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

Exposição de motivos

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

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

O recurso à redução de actividade e suspensão do contrato de trabalho, vulgo “lay-off”, tem vindo cada vez mais a ser utilizado pelas entidades patronais. A legislação tem permitido que as empresas, mesmo quando não estejam em situação económica difícil, possam recorrer ao mecanismo do lay-off. Muitas têm sido as empresas que recorrendo à redução da actividade ou suspensão em situação de crise empresarial e com isso passando a beneficiar de apoios financeiros da segurança social ou à manutenção dos

postos de trabalho, nomeadamente à formação profissional, acabam por encerrar ou procedem a despedimentos colectivos ou a rescisões de contratos a termo.

Estas práticas devem merecer da parte do governo uma intervenção de combate ao abuso, à chantagem e ao oportunismo.

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

Na anterior legislatura o governo assumiu um claro desinvestimento na Autoridade para as Condições do Trabalho. O seu corpo de inspectores foi debilitado, nunca se assumindo o pleno preenchimento dos seus quadros. Uma atitude que permitiu, deliberadamente, a violação dos direitos dos trabalhadores e a total impunidade das entidades patronais.

O uso e abuso do recurso ao lay-off, sem uma efectiva fiscalização no terreno, tem permitido o recurso indevido a horas extraordinárias, e o aumento dos ritmos de trabalho, da produção e dos lucros das entidades patronais.

Face a tal situação, o Bloco de Esquerda com o presente Projecto de Lei pretende alterar o regime da redução da actividade e da suspensão do contrato de trabalho, consagrando o reforço dos direitos dos trabalhadores, com particular destaque quanto às seguintes propostas, que contemplam:

- A consagração dos requisitos de inexistência de dívidas à Administração Tributária e à Segurança Social ou de salários em atraso, pelas empresas que pretendam utilizar apoios públicos;
- A elaboração, por parte da empresa, de um plano de recuperação e de manutenção dos postos de trabalho;
- A garantia, no caso de redução da actividade ou suspensão dos contratos de trabalho, de acções de formação profissional que contribuam para a qualificação dos trabalhadores, e cuja compensação retributiva assegure o pagamento do montante remanescente que perfaça a retribuição normal do trabalhador;

- O direito do trabalhador auferir diariamente um montante mínimo igual a quatro quintos da sua retribuição normal ilíquida, ou o valor da retribuição mínima mensal garantida correspondente ao seu período normal de trabalho, quando a redução ou suspensão tenha a duração de dias ou parte deles semanalmente, consoante o que for mais elevado;
- O agravamento das contra-ordenações em caso de incumprimento das determinações da lei.

Assim, ao abrigo das disposições constitucionais e regimentais aplicáveis, as Deputadas e os Deputados, do Grupo Parlamentar do Bloco de Esquerda, apresentam o seguinte Projecto de Lei:

Artigo 1.º

Objecto

A presente Lei altera o mecanismo da redução de actividade e suspensão do contrato de trabalho, reforçando os direitos dos trabalhadores.

Artigo 2.º

Alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro

Os artigos 295.º, 298.º, 299.º, 300.º, 301.º, 302.º, 303.º, 305.º, 307.º e 309.º do Código do Trabalho, aprovado pela 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 - O empregador que pretenda recorrer à redução ou suspensão tem de assegurar, cumulativamente, os seguintes requisitos:

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

4 - (anterior n.º 3).

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

Artigo 299.º

(...)

1 — (...):

- a) (...);
- b) Quadro de pessoal, discriminado por secções, com indicação da remuneração, profissão, categoria e antiguidade;
- c) (...);
- d) (...);
- e) (...);
- f) (...);
- g) Registo de remunerações, devidamente visados pela Segurança Social, referentes aos três meses imediatamente anteriores;
- h) Elementos contabilísticos que evidenciem a situação económico-financeira da empresa, encomendas e prazos de entrega;

i) Orçamentos, planos e prazos de execução relativos a investimentos e/ou reestruturações a efectuar, plano de viabilização da empresa e de manutenção dos postos de trabalho;

j) Documentos comprovativos dos empréstimos bancários solicitados ou concedidos e respectivos encargos.

2 - (...).

3 - (...).

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

Artigo 300.º

(...)

1 - (...).

2 - (...).

3 - O empregador 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, 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.

4 - (...).

5 - (...).

6 - O empregador e a estrutura representativa dos trabalhadores podem fazer-se assistir cada qual por um perito nas reuniões de negociação.

7 - 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, enviam ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, no prazo de 15 dias, parecer escrito sobre o requerimento de redução ou suspensão.

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

Artigo 301.º

(...)

1 - (...).

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

3 - (...).

4 - (...).

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

Artigo 302.º

(...)

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

2 - (...).

3 - (...).

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

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

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

Artigo 303.º

(...)

1 - (...):

a) (...);

b) (...);

c) (...);

d) (...);

e) (...);

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

- g) Não aumentar a intensidade e os ritmos de trabalho;
 - h) Não fixar objectivos de produção superiores aos fixados para os períodos sem redução ou suspensão;
 - i) Não recorrer a despedimentos colectivos durante um período equivalente ao dobro do tempo de vigência do programa na empresa.
- 2 - O empregador que viole algum dos deveres previstos no número anterior fica obrigada a restituir à Segurança Social os apoios que tenha recebido desde a data da prática do facto.
- 3 - A violação do disposto no número 1 constitui contra-ordenação muito grave e determina a cessação da redução ou suspensão dos contratos de trabalho.

Artigo 305.º

(...)

1 - (...):

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

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

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

4 - (...).

5 - (...).

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

7 - A compensação retributiva devida a cada trabalhador é suportada em 50% do seu montante pelo empregador e em 50% pela Segurança Social.

8 - 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 ao empregador, de modo que este pague pontualmente a compensação retributiva.

9 - Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nas alíneas a), b) e c) do n.º 1, do n.º 2 e n.º 3, na parte respeitante ao empregador.

Artigo 307.º

(...)

1 - O empregador informa mensalmente as estruturas representativas dos trabalhadores da evolução das razões que justificam o recurso à redução ou suspensão da prestação de trabalho, do cumprimento do acordo, do despacho e das demais condições previstas na presente lei.

2 - (...):

a) (...);

b) (...);

c) (...).

3 - (...).

4 - Durante a redução ou suspensão, os Ministérios competentes acompanham 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.

Artigo 309.º

(...)

1 - (...):

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

b) (...).

2 - (...).

3 - (...).»

Artigo 3.º

Aditamento ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro

É aditado ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, o artigo 300º-A, com a seguinte redacção:

«Artigo 300º-A

Apreciação e decisão

1 – No prazo de 8 dias a partir da apresentação do requerimento, o Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social notifica a empresa da admissão do processo ou, sendo caso disso, da necessidade de correcção quanto aos seus fundamentos.

2 – No prazo de 30 dias após a notificação da admissão do processo é proferida decisão, por despacho conjunto do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social e do Ministério que superintenda ao sector da actividade da empresa, que determina as condições e prazo da redução ou suspensão dos contratos de trabalho.

3 – Juntamente com a decisão, o Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social remete 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 tenha realizado.»

Artigo 4.º
Entrada em vigor

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

Assembleia da República, 26 de Novembro de 2009

As Deputadas e os Deputados do Bloco de Esquerda,