

Contributo para projecto de lei nº 578/XIII/2ª

Começo por enaltecer o projecto lei apresentado e todos os que venham a ser apresentados e possam ter efectivos reflexos na qualidade de vida, na saúde e no bem estar dos trabalhadores , bem como de suas famílias .

O contributo que gostaria de apresentar e na esperança que o considerem válido, prende-se efectivamente com a questão mais a jusante do tema, ou seja, de pouco valerá esta iniciativa, perdoem-me a sinceridade, se nada for feito quanto à fiscalização das matérias que serão aprovadas, ou seja, mais importante do que deixar plasmado na lei as 35 horas de trabalho semanais, seria dotar e sofisticar os mecanismos de fiscalização, para que na prática esta lei não se torne muito facilmente inócua.

Assim será imperioso a meu ver a par desta proposta, fazerem-se outras em simultâneo que venham a capacitar as entidades fiscalizadoras, quer de recursos humanos suficientemente adequados às actuais exigências do mercado de trabalho, bem como de uma alteração no que concerne às contra ordenações laborais que deveriam passar a ter coimas mais penalizadoras para os infractores, coimas essas que possam efectivamente combater o flagelo do trabalho não remunerado e que as empresas não possam continuar a achar que o crime compensa, pois muitas das vezes as coimas aplicadas são bem mais pequenas do que o valor que as mesmas arrecadam com a infração.

Sabendo igualmente que está em apreciação ainda o Projecto de Lei N.º 552/XIII/2.ª, da autoria do BE, o qual desde já também aplaudo, acho que se deveria ir mais longe, pois a inclusão novamente da obrigatoriedade de o empregador apresentar cópia do mapa de horário de trabalho ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral, nomeadamente através de correio eletrónico, com a antecedência mínima de quarenta e oito horas relativamente à sua entrada em vigor,

nada mais é do que um regresso ao passado, passado esse em que os atropelos eram igualmente gritantes, não obstante esta obrigatoriedade existir na época .

Ou seja e reforçando, é importante esta alteração, mas mais importante é a sua fiscalização, colocando a Autoridade para as Condições do Trabalho diariamente no terreno, para poder, entre outras situações, fiscalizar o cumprimento dos horários de trabalho, ai sim se verá a força da LEI.

Sendo eu trabalhador na área da Banca e vendo que o setor nos últimos anos perdeu cerca de 10 000 postos de trabalho (<http://www.dn.pt/dinheiro/interior/banca-perdeu-1400-balcoes-e-mais-de-9-mil-trabalhadores-em-cinco-anos-5351746.html>), verifico infelizmente muita dessa sangria foi e é feita à custa de muitos trabalhadores que ficaram e trabalham diariamente bem mais do que o período normal de trabalho, sendo que, esta situação há muito é conhecida e nunca nada foi feito para que este triste paradigma fosse alterado.

E se mais fosse preciso dizer, ao consultar a informação constante no Inquérito aos Ganhos e à Duração do Trabalho, publicado pelo Gabinete de Estratégia e Planeamento, relativo a Outubro de 2016, http://www.gep.msess.gov.pt/estatistica/remuneracoes/igdt_102016sint.pdf, todas as dúvidas ficam desfeitas.

Não é que o sector económico que diz respeito às Actividades Financeiras e de Seguros é aquele que apresenta o valor de remuneração semanal de trabalho remunerado mais baixo de todas as actividades económicas!

Porque será?

De facto e não querendo particularizar qualquer sector, há uns em que é mais evidente que outros a triste realidade do trabalho além do que legalmente está estipulado, pondo em risco a saúde do trabalhador, o equilíbrio entre o trabalho e a vida familiar e pessoal, entre muitas outras questões conexas, evidentemente.

Mas estranha-se muito mais quando se verificam que estas situações que deveriam ser fortemente combatidas, têm vindo a ser tratadas de uma forma leviana e muito superficial, sendo urgente, como atrás referi, capacitar quem de direito dos meios necessários para um **combate eficaz e permanente** a este flagelo.

Todos perdemos enquanto sociedade, perdemos recursos financeiros, pela não cobrança de impostos referentes às horas trabalhadas e não pagas, perdemos recursos financeiros, quando as vítimas de trabalho diário além do legalmente estipulado,

entram em colapso e caem em situações de baixa, sendo que o pagamento dessas situações mais uma vez sairá do erário público e mais grave perdemos como seres humanos, pois numa sociedade que se diz moderna e aberta, deixarmos que estas situações de “ escravidão moderna “ se verifiquem, é algo que no mínimo nos deveria envergonhar enquanto tal.

Pedro Pimenta Braz-Inspector-Geral da Autoridade para as Condições do Trabalho, em entrevista dada a 29 Abril de 2013 ao Diário Económico (<http://www.mynetpress.com/pdf/2013/abril/20130429319594.pdf>), refere que há trabalhadores a fazerem 10 a 11 horas diárias, sem receberem nada a mais por isso.

“- Em termos de tempos de trabalho, há algum fenómeno que a crise tenha vindo a agudizar?

- Sim, aumentar os tempos de trabalho oficiosamente. Há um horário com oito horas, mas as pessoas trabalham 10 ou 11.”

Noutra entrevista de 2014, Pedro Pimenta Braz, dizia e muito bem:

““Para quem está desempregado, o drama é não ter trabalho. Para quem está empregado, é o tempo de trabalho, que excede o que está previsto na lei”

Se tivermos em conta que a grande manifestação de Chicago em 1886, surgiu como resposta a várias reivindicações, entre as quais, estava precisamente passar a jornada de trabalho para as 8 horas diárias, talvez percebamos a quão ridícula é a situação.

Até porque, mais de 50 horas fazem mal à saúde Segundo o estudo "Duração do Trabalho em Todo o Mundo", publicado pela OIT em 2009, 50 horas por semana é o limite máximo de trabalho saudável. Depois disso, segundo os autores do estudo, ele torna-se insalubre.

De igual modo e para que não hajam dúvidas quanto à importância da proposta actual, analisemos dois artigos da Constituição Portuguesa:

Artigo 13.º
Princípio da igualdade

1. Todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei.

2. Ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual.

Ora não deveria então nunca haver uma distinção entre Sector Público e Sector Privado no que concerne ao período normal de trabalho, vindo esta proposta ao encontro deste princípio basilar, sendo que o período normal de trabalho teria que ser igual para todos os trabalhadores.

Artigo 59.º
Direitos dos trabalhadores

1. Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito:

- a) À retribuição do trabalho, segundo a quantidade, natureza e qualidade, observando-se o princípio de que para trabalho igual salário igual, de forma a garantir uma existência condigna;
- b) A 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;
- c) A prestação do trabalho em condições de higiene, segurança e saúde;
- d) Ao repouso e aos lazeres, a um limite máximo da jornada de trabalho, ao descanso semanal e a férias periódicas pagas;
- e) À assistência material, quando involuntariamente se encontrem em situação de desemprego;
- f) À assistência e justa reparação, quando vítimas de acidente de trabalho ou de doença profissional.

2. Incumbe ao Estado assegurar as condições de trabalho, retribuição e repouso a que os trabalhadores têm direito, nomeadamente:

- a) O estabelecimento e a actualização do salário mínimo nacional, tendo em conta, entre outros factores, as necessidades dos trabalhadores, o aumento do custo de vida, o nível de desenvolvimento das forças produtivas, as exigências da estabilidade económica e financeira e a acumulação para o desenvolvimento;
- b) A fixação, a nível nacional, dos limites da duração do trabalho;
- c) A especial protecção do trabalho das mulheres durante a gravidez e após o parto, bem como do trabalho dos menores, dos diminuídos e dos que desempenhem actividades particularmente violentas ou em condições insalubres, tóxicas ou perigosas;
- d) O desenvolvimento sistemático de uma rede de centros de repouso e de férias, em cooperação com organizações sociais;
- e) A protecção das condições de trabalho e a garantia dos benefícios sociais dos trabalhadores emigrantes;
- f) A protecção das condições de trabalho dos trabalhadores estudantes.

3. Os salários gozam de garantias especiais, nos termos da lei.

Será que ao permitir que as pessoas, tenham horários de trabalho de 10 ou 11 horas diárias, lhes estamos a dar condições de vida dignificantes?

De terem tempo para conciliarem a actividade profissional com a vida familiar?

Será??

Eclesiastes

4:6

“Mais vale uma mão cheia de tranqüilidade, que as duas mãos cheias de trabalho e de vento que passa.”

4:8

“ Eis um homem sozinho, sem alguém junto de si, nem filho, nem irmão; trabalha sem parar, e, não obstante, seus olhos não se fartam de riquezas. Para quem trabalho eu, privando-me de todo bem-estar? Eis uma vaidade e um trabalho ingrato.”

Estas palavras foram escritas há milhares de anos, mas cheias de significado ainda, hoje.

Não devemos ficar tão envolvidos com o trabalho a ponto de negligenciar a nossa família ou a nossa saúde. Não nos deixemos ficar sós, não nos deixemos perder a saúde, família e quiçá a vida pelo trabalho!

Paralelamente a tudo o supra exposto, deixaria também as seguintes sugestões, para uma eventual apresentação em futuro Projecto de Lei de Alteração ao Código de Trabalho (de uma forma ainda embrionária e reduzida para trabalho a apresentar):

-Contar o tempo de deslocação para o trabalho, como 50 por cento do tempo de trabalho em deslocações diárias acima de uma hora.

-Reduzir o trabalho aos trabalhadores na monoparentalidade ou com famílias numerosas, em uma hora.

A ser utilizada em articulação com a empresa de forma a permitir a gestão por parte do trabalhador, dos horários dos filhos e das suas actividades, não podemos reclamar que a Natalidade Portuguesa é das mais baixas do mundo, quando não deixamos implementadas medidas efectivas no sentido de proteger os trabalhadores que queiram ser “PAIS” e contribuir para a alteração desta triste realidade.

Será que os empresários fazem ideia a que horas, um pai ou uma mãe têm que se levantar para poder deixar o (s) filho (s) na escola antes de irem para o trabalho? Agora imaginem uma família numerosa com 4 ou cinco filhos ou uma família monoparental com todas as responsabilidades a serem assumidas apenas por uma pessoa, diria que estas pessoas já chegam ao trabalho cansadas no mínimo.

Há que controlar efectivamente os direitos de parentalidade já instituídos na nossa legislação, pois à imagem do que referi relativamente ao horário de trabalho, de nada vale termos as leis se não fizermos o controlo do seu cumprimento.

Mas é muito, mesmo muito, importante criar uma subsecção no Código de Trabalho, à imagem do Trabalhador Estudante e da Parentalidade, relativa à Monoparentalidade e Famílias numerosas, onde se possam criar mecanismos de protecção e salvaguarda a estas duas realidades até hoje esquecidas.

Só para que possamos entender a importância e a abrangência destas realidades basta analisarmos o crescimento das famílias Monoparentais em Portugal, verificando que no ano de 2000 eram 270.588 e em 2016 já se contabilizavam 436.375.

<http://www.pordata.pt/Portugal/Agregados+dom%ca9sticos+privados+monoparentais+tota+l+e+por+sexo+-20>

Parece-me assim, infelizmente, que nesta matéria pouco ou nada ainda foi feito.

Sendo um tema que foi obviamente descurado, ainda se vai a tempo de fazer muito.

Haja vontade para tal!!

Celso Nuno Ventura de Sá