

O ataque à legislação laboral é um factor de retrocesso social e conduz à destruição de postos de trabalho e ao aumento do desemprego

O argumento de que a legislação laboral é muito rígida tem servido aos sucessivos governos do PSD, CDS e PS para pôr em causa os direitos dos trabalhadores, através de alterações sucessivas à legislação do trabalho, com a justificação de que ela constitui o principal obstáculo à competitividade das empresas e à criação de emprego.

O primeiro grande ataque à legislação laboral iniciou-se ainda nos anos 80 do século passado, com a alteração da lei dos despedimentos, durante a vigência de um dos governos de Cavaco Silva. A reacção dos sindicatos a essas alterações traduziu-se na realização da primeira greve geral após o 25 de Abril. O que já estava em causa era um ataque à legislação saída do 25 de Abril, com a qual o patronato e as forças de direito nunca se conformaram.

Mas o ataque mais forte ocorreu com a elaboração e a publicação do Código de Trabalho, em 2003, ataque esse que prosseguiu em 2009 e ainda continua. Todas as alterações efectuadas visaram o enfraquecimento da posição dos trabalhadores na relação de trabalho (o fim mais importante) e a diminuição dos custos com o trabalho. No essencial, as alterações ocorridas na legislação do trabalho até agora, aumentaram desmesuradamente o poder patronal, concedendo aos patrões mais poder para despedir, reduziram as indemnizações nos despedimentos por razões objectivas, alteraram e flexibilizaram os horários, generalizaram a precariedade, reduziram os salários e outras formas de retribuição, têm vindo a destruir a contratação colectiva substituindo-a pela negociação individual de trabalho, eliminaram feriados e dias de férias, o que teve como consequência um enfraquecimento sem precedentes da posição dos trabalhadores na relação laboral.

A Administração Pública também não escapou a esta sanha. Invocou-se a “necessidade de convergência entre regimes de trabalho dos sectores público e privado”, escondendo propositadamente que o regime da Função Pública se adequava ao facto dos trabalhadores do sector realizarem uma missão de serviço público, pelo que a chamada convergência conduz a que seja dado tratamento igual a situações que são diferentes.

A partir de 2008, com a aprovação dos Regimes de Vinculação, Carreiras e de Remunerações dos trabalhadores que exercem funções públicas, ao que se seguiu, em 2009, o Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas e sucessivas alterações por via dos orçamentos de estado, os trabalhadores da Administração Pública têm vindo progressivamente a perder direitos, estando novo ataque a ser preparado no Orçamento de Estado para 2013. Aliás, de “convergência em convergência”, cada vez se reduzem mais os direitos laborais de todos os trabalhadores.

Ao contrário do que dizem os defensores da flexibilização dos contratos de trabalho e da legislação laboral, o mercado de trabalho português não é rígido. Além da elevada incidência dos contratos não permanentes entre os trabalhadores em geral (21%) e os jovens em particular (35%), que atinge quer o sector privado, quer o público, mais de 70% das novas contratações em Portugal são não permanentes e isto acontece para trabalhadores de qualquer idade. Esta

percentagem é superior à observada na média da UE (cerca de 50%), espaço com o qual comparam o nosso país quando o objectivo é a retirada de direitos aos trabalhadores¹.

A facilidade com que hoje se contrata a termo conduz à substituição de trabalhadores com contratos permanentes, com mais direitos e salário mais elevado, por trabalhadores com vínculos precários e salários mais baixos, mas não ao ritmo desejado pelo patronato que quer sempre mais. As medidas tendentes a facilitar o despedimento na última revisão do Código de Trabalho demonstram que as mesmas forças que têm vindo a atacar os direitos dos trabalhadores são insaciáveis na sua vontade última de destruir o direito do trabalho e a contratação coletiva. Recordar-se que os trabalhadores com contrato a termo recebem menos 25% por hora que os seus colegas efectivos².

Apesar do patronato e do governo actual e anteriores terem afirmado que as alterações ao Código do Trabalho se destinavam a facilitar a contratação sem termo, a realidade está a confirmar que as empresas continuam a apostar na precariedade como meio de contratação porque isso lhe permite pagar salários ainda mais baixos e ter trabalhadores menos exigentes em matéria de defesa dos seus direitos.

O problema da legislação laboral nunca foi a rigidez. O principal problema é o da sua efectividade, o que tem a ver com a ineficácia do sistema de fiscalização e sancionamento do incumprimento da legislação laboral e da contratação coletiva. Esta falta de efectividade veio a dar lugar a um mercado de trabalho baseado em relações laborais cada vez mais desreguladas e precarizadas, sem que a Autoridade para as Condições de Trabalho actue no sentido de pôr termo às ilegalidades, discriminações e arbitrariedades por parte do patronato.

Acresce que estas alterações, nomeadamente as do Código de Trabalho de 2012, estão a ter como consequência a destruição de postos de trabalho. Da aplicação das medidas relativas à organização do tempo de trabalho – incluindo a redução do número de feriados e o fim da majoração das férias – está a resultar um aumento efectivo do tempo de trabalho e a redução do valor da remuneração/hora, podendo assim conduzir à destruição de postos de trabalho, uma vez que o empregador dispõe de um maior número de horas efectuadas por trabalhador.

Assim, considerando apenas a redução do número de feriados e a eliminação da majoração dos três dias férias, previstas na última alteração do Código de Trabalho, as mesmas horas de trabalho poderão ser efectuadas com menos 98 mil trabalhadores. Já a aplicação dos regimes de adaptabilidade e de banco de horas poderá ter como consequência em alguns casos perdas que podem ser superiores a 3 salários por ano.

A realidade mostra que ideia de rigidez do mercado de trabalho é falsa e que a manutenção desse discurso por parte do Governo e do patronato visa, exclusivamente, enfraquecer os direitos dos trabalhadores e desequilibrar ainda mais as relações de trabalho a favor das entidades patronais.

Também o argumento de que a produtividade e a competitividade aumentarão se as relações de trabalho forem menos rígidas (mais precarizadas) não corresponde à verdade, porquanto a uma maior flexibilidade introduzida na legislação tem correspondido mais despedimentos, mais desemprego, mais deslocalizações, e salários ainda mais baixos.

¹ Employment and Social Developments in Europe 2011, pág 24.

² De acordo com dados dos Quadros de Pessoal de 2009.

A melhoria da competitividade só pode assentar em relações de trabalho equilibradas, em que os direitos sejam respeitados e se os trabalhadores estiverem motivados e forem bem pagos pelo seu trabalho, além de que contribuirão com o seu salário para a dinamização do consumo privado e do mercado interno, um dos factores principais de fomento do crescimento económico.

Propostas

- Revogação e substituição das normas do Código de Trabalho que provocam o aumento da precariedade e potenciam o desemprego, nomeadamente os novos regimes de bancos de horas, a redução do pagamento do trabalho suplementar, as novas formas de despedimento, e em geral todas as normas que aumentam o tempo de trabalho, bem como a destruição da contratação colectiva e a individualização das relações de trabalho
- Revogação e substituição da legislação do trabalho que admite a discriminação relativa à contratação de jovens e desempregados de longa duração, ao permitir a sua contratação a termo em qualquer situação, incluindo para preenchimento de postos de trabalho permanentes
- Abandono da intenção de reduzir o número de trabalhadores na Administração Pública, de precarizar as suas relações laborais e facilitar os despedimentos, e desbloqueamento das contratações de pessoal, garantindo que o número de trabalhadores é o adequado face às necessidades e ao bom funcionamento dos serviços públicos
- Cumprimento da legislação do trabalho da Administração Pública no sentido de impedir a contratação ou subcontratação de trabalhadores por valores inferiores aos fixados no sector
- Melhorar a eficácia do sistema de fiscalização, aplicação e sancionamento das infracções à legislação do trabalho, com o objectivo de aumentar o índice de efectivação da legislação do trabalho e da contratação colectiva
- Promover a contratação coletiva, como o meio mais adequado a regular as relações de trabalho nas empresas.

11 de Outubro de 2012

CGTP-IN