

Intervenção de Luís Garra/CGTP-IN

Mesa Redonda: "As condições de trabalho entre o Estado e o Mercado: Riscos e desafios"

25 Novembro – UBI

Ex. mos membros da comissão organizadora deste congresso

Ex. mos senhores companheiros desta mesa redonda

Minhas senhoras e meus senhores

Em nome da CGTP-IN e do seu Secretário-geral, Arménio Carlos, quero agradecer o vosso convite, que muito nos honra, e dizer-vos que é muito importante que este congresso tenha aberto um espaço de reflexão e de debate sobre as questões do trabalho e da dignidade dos trabalhadores, nas suas múltiplas dimensões. Temas que, como não pode deixar de ser, são de confronto de opiniões diferenciadas e que, nalguns casos, poderão ser também antagónicas. Ora, daí não vem nenhum mal ao mundo porque, por muito que se procure inculcar a ideia do pensamento único, o conflito de interesses são uma evidência, as diferentes visões de sociedade estão aí e as alternativas existem, constroem-se e afirmam-se todos os dias.

A CGTP-IN preza muito a discussão das questões económicas, sociais, laborais, culturais e ambientais, seja em que espaço for e esteja em que posição estiver e tem bem presente que o diálogo e a negociação, com particular destaque a negociação colectiva, foram resultado de uma luta persistente de gerações de trabalhadores e é, no momento presente, uma condição essencial para responder aos desafios do novo contexto económico e social e para o urgente reequilíbrio das relações laborais no interior das empresas e dos locais de trabalho.

Ora, esta mesa redonda tem como tema "**As condições de trabalho entre o Estado e o Mercado: Riscos e desafios**", e este tema não está desligado do que é dito na apresentação online deste congresso. Cito: "... há a exigência de uma outra dimensão a dar à produtividade e competitividade empresarial, impondo profundas mudanças na organização do trabalho, para responder a novos prazos e custos de

produção. Deste modo, a pressão de novos investimentos, com esperadas e diferentes respostas do sector financeiro, exigem outros ritmos de trabalho que sejam portadores de maior retorno, com preocupações acrescidas nos domínios da Segurança e Saúde no Trabalho (SST), para além de se levantarem, ainda, sérias reflexões à solução dos problemas do desemprego nas suas diversas dimensões, sempre crescentes...”.

Como primeiro contributo à questão colocada na apresentação e como posição de partida queremos deixar claro que para a CGTP-IN o trabalho não é uma mercadoria e, como tal, não pode ser misturado no conceito de mercado de bens e serviços. Aliás, esta nossa posição está em linha com a Declaração de Filadélfia aprovada na Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho, em Maio de 1944, que dizia:

A Conferência afirma novamente os princípios fundamentais sobre os quais se funda a Organização, isto é:

a) o trabalho não é uma mercadoria; e ia mais longe afirmando:

d) a possibilidade para todos de uma participação justa nos frutos do progresso em termos de salários e de ganhos, de duração do trabalho e outras condições de trabalho, e um salário mínimo vital para todos os que têm um emprego e necessitam dessa protecção;

e) o reconhecimento efectivo do direito de negociação colectiva e da cooperação entre empregadores e os trabalhadores para a melhoria contínua da organização e da produção, assim como da colaboração dos trabalhadores e dos empregadores para a elaboração e aplicação da política social e económica;

f) a extensão das medidas de segurança social com vista a assegurar um rendimento de base a todos os que precisem de tal protecção, assim como uma assistência médica completa;

g) uma protecção adequada da vida e da saúde dos trabalhadores em todas as ocupações;

h) a protecção da infância e da maternidade;

Temas que ainda hoje estão plenos de actualidade.

E recordo as palavras do Papa Francisco que sobre o trabalho diz: “Formar para um novo humanismo do trabalho, onde o centro de tudo deve ser o homem e não o lucro, onde a economia deve “servir ao homem” e não “se servir do homem”.

Fazemos esta afirmação de princípio e lembramos a Declaração de Filadélfia e as palavras do Papa Francisco porque temos a exacta noção que a ideologia neoliberal hoje dominante procura inculcar até à exaustão a ideia de que o trabalho é uma mercadoria sujeita às “leis” do mercado e os direitos dos trabalhadores são um obstáculo à competitividade das empresas. Mas importa que se clarifique que isto não é verdade e que estes conceitos têm uma evidente e flagrante opção ideológica de desvalorização do trabalho e dos trabalhadores e esta opção está em confronto com a evolução das sociedades e vai contra os princípios, direitos e garantias que a Constituição da República Portuguesa consagra.

Assim sendo para a CGTP-IN a discussão sobre os novos desafios para a produtividade e para a competitividade tem que se centrar no quadro constitucional e tem que ter presente que estes desafios não podem ser ganhos à custa da desregulação laboral, do aniquilamento da negociação e da contração colectiva, dos baixos salários, da precariedade no emprego e dos horários desumanizados porque todos estes factores per-si ou em conjunto põem em causa a dignidade humana e a conciliação entre a vida profissional e familiar.

Por vezes diz-se que não ter abertura para aceitar condicionar as condições laborais/direitos dos trabalhadores à produtividade e à competitividade das empresas, numa perspectiva exclusivamente económica, é ter uma visão do passado. Sobre isto, apenas algumas ideias:

Primeiro – Os trabalhadores são os primeiros interessados numa economia e empresas com elevados níveis de produtividade e de competitividade e para isso contribuem todos os dias com o seu trabalho;

Segundo - Não é rigoroso dizer-se que a produtividade e a competitividade tenham exclusivamente a ver com a produtividade dos trabalhadores. O que verdadeiramente pesa são outros factores, como: i)

o investimento na modernização e na inovação tecnológicas; ii) a organização interna dos processos produtivos, dos stocks e da gestão; iii); a formação e a qualificação de trabalhadores, quadros técnicos e empresários; iv) a inovação e o marketing; v) e, não menos importante, os custos de contexto, em particular os custos dos combustíveis, da energia, das comunicações, das portagens (no caso das regiões do interior) e do custo e acesso ao crédito.

Terceiro – Os chamados modelos modernos de relações laborais não são mais que velhos modelos de relações laborais, onde prevaleciam os baixos salários baixos, os horários de trabalho longos e a ausência de direitos. Precisamente o que se procura apresentar como novo. Assim sendo, facilmente se conclui que os desafios do presente e do futuro não se ultrapassam com velhos modelos de relações laborais. Os desafios ultrapassam-se com actividade produtiva e com emprego seguro e dignamente remunerado.

Postas as coisas nestes termos é necessário afirmar que a realidade Portuguesa, para não falar de outras latitudes, diz-nos que já se usam uma panóplia de formas típicas e atípicas, legais e ilegais, e quase todas imorais, de contratação e de relações laborais, até no próprio Estado, que mostram o quanto é erróneo pensar-se que é aqui que reside o segredo para a melhoria da produtividade e da competitividade.

Veja-se o alargamento dos prazos e das situações de admissibilidade na contratação a termo e no trabalho temporário.

Veja-se a praga dos recibos verdes, dos estágios profissionais abusivos, dos CEIs, a subversão de modalidades, como o voluntariado, para substituir trabalhadores remunerados e impedir o preenchimento de postos de trabalho, bem como pelas chamadas plataformas digitais ligadas a prestações de serviços potenciadas pela utilização das novas tecnologias que constituem mais uma forma de precarização e de clandestinidade de relações contratuais em matéria laboral.

Veja-se a desregulação dos horários de trabalho, em frontal oposição ao artigo 59.º da CRP, que estabelece, como princípio estruturante do nosso regime Constitucional/laboral, uma 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. Sobre esta questão, lembramos que o Código de 2003 introduziu medidas de “adaptabilidade” permitindo a organização de período médios de trabalho até 60 horas semanais, por convenção coletiva; e criou um “regime especial de adaptabilidade” permitindo a observação de horários de trabalho médios até 50 horas de trabalho semanal, por acordo individual e os Código de 2009 e 2012 foram ainda mais longe, criando um regime de “adaptabilidade grupal”, e um “banco de horas”, mediante convenção coletiva, numa linha de desenvolvimento da deriva desreguladora da vida dos trabalhadores.

Veja-se ainda o baixo nível salarial praticado no país, e em particular nesta região do interior, que nos coloca na cauda Europa ao nível do rendimento e da distribuição da riqueza criada e disponível. A este propósito não resistimos a dar-vos conta que em 2014, segundo os dados do banco de Portugal, os custos do trabalho, incluindo as contribuições para a segurança social, apenas representavam 13% dos custos gerais, sendo que nos serviços apenas representavam 9% e na restauração e turismo pouco excediam os 20%.

Veja-se o clima de impunidade com que se movimentam alguns protagonistas do assédio moral, ou melhor dito, do terrorismo psicológico, traduzido em despedimentos arbitrários, ameaças, discriminações e outras formas e comportamentos de violência psicológica atentatórias da personalidade, da dignidade e integridade psíquica dos trabalhadores e trabalhadoras, em que só o medo de represálias e a precariedade laboral, a par da quase inexistente protecção legal em relação às vítimas, faz com que, em muitos casos, os protagonistas de maus-tratos, acabem por não sofrer qualquer consequência.

E veja-se por fim o que devia estar em primeiro: Veja-se o bloqueio à contratação colectiva nos seus diversos níveis, enquanto pilar essencial de negociação entre trabalhadores, associações patronais e empresas.

Como se verifica, diversidade de meios, alguns ilegais e outros imorais, não faltam.

Mas, tudo isto é coerente com o objectivo que norteou as revisões dos Códigos do Trabalho – de 2003, 2009 e 2012 – já que elas foram concebidas com o objectivo de desregular, flexibilizar e tornar mais baratas as relações de trabalho.

A verdade, verdadinha, é esta: Apostou-se num modelo económico baseado em mão de obra barata, numa óptica liberal, assente na individualização das relações laborais em detrimento da regulamentação colectiva, assumindo um confronto com os valores, princípios e normas Constitucionais fundamentais.

Ora, se assim é, importa perguntar: Como se explica que perante o quadro de impunidade e depois das sucessivas e, na nossa opinião, nefastas revisões do Código de Trabalho e a criação do Código de Trabalho em Funções Públicas não se tenham ultrapassado os problemas estruturais da nossa economia?

A resposta parece-nos muito clara.

Por fanatismo ideológico fazem um diagnóstico falso e, por isso, falham na terapia.

Se com seriedade olharmos para a nossa realidade somos forçados a concluir que a aposta neste modelo falhou, como Já tinha falhado antes do 25 de Abril.

Aliás, a seriedade obriga a que se diga que, este ano, com um tímido alívio e desanuviamento nas relações laborais e com uma pequeníssima melhoria ao nível do rendimento, já foi possível um ligeiro crescimento económico e foi possível diminuir o desemprego e aumentar o volume de emprego, quando em cerca de uma década de política de empobrecimento e desregulação laboral aumentava o desemprego e diminuía o emprego.

Dito isto consideramos que para se poder agir nos tempos que vivemos e projectar os tempos que aí vêm não podemos deixar de ter como referência os avanços civilizacionais que o direito do trabalho nos trouxe.

Recorde-se que o direito do trabalho é um produto da luta dos trabalhadores e um resultado da contratação coletiva. Nasce como direito de protecção do trabalhador para reequilibrar uma relação jurídica

desequilibrada por natureza, em termos de poder, a favor da parte patronal.

Ora, o direito do trabalho assenta em pilares fundamentais que o sustentam e lhe conferem características únicas, como: i) o princípio do tratamento mais favorável; ii) a proibição de despedir sem justa causa; iii) os limites aos tempos de trabalho; iv) a idade mínima de admissão; o direito ao descanso; v) um salário mínimo (sendo proibido contrato por valores inferiores); vi) a liberdade sindical; vii) o direito de greve (e proibição do lockout); viii) o direito de contratação coletiva; ix) e a organização de comissões de trabalhadores. Todos estes direitos integram hoje o acervo de direitos constitucionais como direitos fundamentais dos trabalhadores.

É a partir destes direitos e com estes direitos que os desafios do presente e do futuro têm de ser encarados. É que não se resolvem problemas sérios com abordagens empíricas.

A realidade é hoje muito concreta:

- A criação de emprego e o combate ao desemprego estão intimamente ligadas à dinamização da actividade económica e esta está dependente de uma política que promova o investimento público e apoie o investimento privado e dinamize as exportações e o mercado interno.
- A precariedade, nas suas diversificadas expressões, é um obsesso que urge extrair das relações laborais e das condições de trabalho, porque para além de ferir os princípios Constitucionais, gera insegurança e desequilíbrios inaceitáveis nas relações trabalhador/empregador.
- O modelo de desenvolvimento assente em baixos salários, para além de gerar profundas e iníquas desigualdades na distribuição do rendimento da riqueza criada, constitui um elemento antieconómico para uma economia periférica e débil como a de Portugal.
- A desregulação dos horários deve ser travada porque colide com a necessária e indispensável conciliação entre a vida familiar e profissional.

- A melhoria das condições de trabalho com condições de Segurança, Higiene e Saúde é um imperativo para o bem-estar e salvaguarda física e psicológica dos trabalhadores e é um investimento com retorno económico. É preciso acabar com o drama das mortes resultantes de doenças profissionais que vitimam 4 a 5 pessoas por ano no nosso país.
- A dinamização da contratação colectiva deve ser desbloqueada e para isso é urgente uma revisão do Código de Trabalho que proceda à eliminação da caducidade das convenções colectivas e reintroduza na plenitude o princípio do tratamento mais favorável. Se tivermos em conta que em 2014 apenas 8,3% trabalhadores foram abrangidos pela revisão dos seus contratos colectivos e que uma melhoria registada em 2015 foi sobretudo devida à publicação de uma convenção com um elevado número de trabalhadores, ficamos com a ideia do impacto negativo da norma da caducidade na negociação e da importância do desbloqueamento da negociação.

Tenha-se ainda em conta que com a caducidade visa-se a liquidação de normas mais favoráveis que as da legislação de trabalho em vigor e limitar os aumentos salariais. Atente-se nalguns exemplos de matérias que se pretende eliminar, limitar e ou alterar à mesa das negociações: feriados, majoração de férias, pagamento de trabalho suplementar, nocturno e por turnos, subsídio de creche e infantário (CCT indústria têxtil com ATP); complementos de saúde e de segurança social (AE Petrogal); tabelas salariais; duração do trabalho (aumento), progressão na carreira e bancos de horas.

Aliás, com o “chapéu” do Código de Trabalho e a pretexto da adaptação às novas exigências do mercado já há hoje quem pretenda acabar com o trabalho em regime de três turnos com oito horas para cada turno para criar o regime de dois turnos de 12 horas cada. Esta é uma medida inaceitável porque coloca em crise a segurança e a saúde física e psicológica dos trabalhadores e porque promove os despedimentos e impede a criação de emprego.

Para terminar permitam que vos indique algumas matérias a rever para reequilibrar as relações de trabalho em Portugal e assim responder às questões que a vossa apresentação nos coloca:

1. Dinamizar a contratação coletiva – revogar a regra da caducidade das convenções coletivas

Esta norma não deve manter-se, porque ela serve apenas para desequilibrar as relações de poder dentro das empresas, a favor do patronato e em prejuízo das condições de vida dos trabalhadores, da democracia, do direito do trabalho e do país. A solução está na revogação do atual regime de caducidade e na reposição de um outro que, reequilibrando o poder entre as partes, permita, na realidade e em definitivo, a revitalização da contratação coletiva.

2. Assegurar a conciliação da vida profissional com a vida familiar – é urgente regular os horários de trabalho

A realização do princípio da conciliação da atividade profissional com a vida familiar sendo um princípio constitucional é, também, um objetivo dos trabalhadores e das famílias. É ainda uma condição necessária ao acompanhamento dos filhos, à convivência familiar e ao crescimento da natalidade. De um ponto de vista Constitucional estas são as razões que sustentam o princípio da conciliação.

A existência de horários de trabalho previsíveis, em que os trabalhadores e as trabalhadoras conheçam, com antecedência, a que horas começam e a que horas acabam a sua prestação de trabalho é essencial.

A organização da vida familiar e a sua conciliação com a vida profissional exigem a revisão e conformação destas matérias com os princípios e normas Constitucionais.

3. Melhorar as condições de Segurança e Saúde no Trabalho

A **segurança e a saúde no trabalho** constituem dimensões essenciais para uma política de melhoria da qualidade no trabalho e na criação de locais de trabalho saudáveis. Com efeito, é preciso evitar as situações que favorecem a contracção de doenças profissionais ou que

põem em risco a vida dos trabalhadores e trabalhadoras, quer seja através de agentes físicos, químicos e biológicos diversos, ou através dos chamados "novos riscos", tais como músculo-esqueléticos, psicossociais ou resultantes das nanotecnologias.

4. Combater a precariedade – em nome da igualdade e da melhoria das condições de trabalho

A precariedade não tornou o país mais competitivo, prejudicou os trabalhadores, tornou as relações de trabalho mais injustas e está na origem de muita da emigração de jovens quadros.

È urgente rever estes regimes, reconduzindo-os ao seu espaço, no respeito pelo princípio de que o contrato de trabalho precário só é admissível para situações em que a tarefa é realmente temporária e a um posto de trabalho permanente deve corresponder um contrato de trabalho efectivo.

5. Pagar indemnizações justas em caso de despedimento por facto não imputável ao trabalhador

O Governo do PSD/CDS-PP reduziu as indemnizações por despedimento com a exclusiva finalidade de os tornar mais fáceis.

A reposição dos valores das indemnizações por despedimento por facto não imputável ao trabalhador é uma condição para o cumprimento da lei e da Constituição nesta matéria.

6. Promover o aumento geral dos salários dos trabalhadores da Administração Pública e do Sector Privado e desde logo do Salário Mínimo Nacional

O aumento dos salários é uma condição para o desenvolvimento económico e, como o tempo está a demonstrar, melhor salário e mais emprego não são objectivos antagónicos, antes se complementam. O aumento do Salário Mínimo Nacional em 2016 veio demonstrar com toda a clareza que, ao contrário do que então se dizia, ele não provocou encerramentos de empresas e despedimentos em massa. Bem pelo contrário: o tempo demonstrou que o mesmo foi factor de actividade económica, aumento do emprego e diminuição do desemprego.

Assim sendo, a postura da CGTP-IN é de abertura a toda a negociação num quadro em que a Concertação Social não pode nem deve ser elevada a um patamar acima da própria Assembleia da Republica.

Colocamos a nossa visão dos problemas. Temos as nossas propostas. Acreditamos que elas correspondem às necessidades do presente e do futuro e por isso esperamos ter ido a encontro do objectivo desta Mesa Redonda.

Obrigado pela vossa atenção.

Luís Pereira Garra
(Conselho Nacional da CGTP-IN)