

Começo por agradecer o convite para participar no Fórum de Outono de 2017.

A minha reflexão sobre o tema deste Debate, “As propostas de reforma das Relações de Trabalho em Portugal”, é concerteza influenciada pela realidade económica e social, onde trabalhei profissionalmente durante algumas décadas e pelo exercício da actividade sindical nas Indústrias Têxteis, Vestuário, Calçado e Peles, ITVC.

Reconheço que existem sobre o valor do trabalho e do conteúdo das relações de emprego, várias abordagens que estruturam o pensamento, a organização do trabalho e a sua retribuição.

O meu enfoque no tema leva-me a ter em consideração e a discutir realidades, constrangimentos e políticas, que não são inelutáveis, mas que definem o sentido das reformas em Portugal.

Penso não existirem dúvidas que no período temporal em que vivemos produzimos riqueza em quantidade e valores nunca alcançados, mas as desigualdades económicas e sociais estão longe de ser superadas. Em Portugal desde 2003 o peso das retribuições do trabalho no PIB têm baixado em comparação com o capital. Em 1995 as retribuições do trabalho eram de 46,8%; em 2015 eram de 43,2% (dados do Livro Verde de Dezembro de 2016).

Muitos dos sectores produtivos portugueses, nomeadamente nas ITVC têm uma vocação exportadora, pelo que não lhes é indiferente como se processa a concorrência com outros produtos e serviços oriundos de outros países no mercado global.

O comércio mundial de produtos e serviços, regulado pela Organização Mundial do Comércio, OMC, funciona ancorado nas ideias do puro neoliberalismo. Não respeita as principais Convenções da Organização Internacional do Trabalho, OIT, de que são exemplo o direito à organização e sindicalização; direito à negociação colectiva de trabalho; direito à greve; direito à prevenção e protecção dos riscos e doenças profissionais; proibição do trabalho infantil.

A concorrência de produtos e serviços no mercado global que devia ser sustentada no saber fazer, na inovação, na qualidade, no respeito pelo equilíbrio ambiental no planeta, faz-se em muitos países através de níveis elevados na intensidade de exploração dos trabalhadores, trabalhadoras e crianças; com altos níveis de repressão e ausência das liberdades mais elementares e com elevadas taxas de sinistralidade no trabalho e de mortes causadas pela ausência de prevenção e tratamento dos riscos no trabalho e doenças profissionais.

Este modelo de concorrência global sustentado no retrocesso social e laboral deve ser colocado no centro do debate sindical e político ao nível nacional, europeu e mundial, com o objectivo de serem introduzidas normas que reduzam e eliminem o dumping social e ambiental.

Nos últimos anos, em particular a partir de 2008 e até 2015, os trabalhadores e trabalhadoras foram fustigados pelas políticas neoliberais e de direita dos governos do PS e do PSD-CDS/PP através de PEC's e Memorandos, seguindo as imposições de um conjunto de instituições da União Europeia, da OCDE e mundiais, ao serviço do grande capital e das multinacionais de que resultaram o corte nas retribuições, o aumento das desigualdades, o corte nos direitos laborais livremente negociados, o congelamento da negociação colectiva e dos salários e o mais forte ataque ao direito legal e constitucional da contratação colectiva sectorial, defendendo um novo modelo de negociação colectiva ao nível da empresa com o afastamento dos Sindicatos. Este modelo foi acerrimamente defendido em 2011 por um Secretário de Estado do Emprego, do Governo do PSD-CDS/PP, quando lhe solicitámos uma reunião para exigir a publicação de Portarias de Extensão dos Contratos Colectivos de Trabalho, negociados entre a FESETE e as diferentes associações patronais nas ITVC. Nesse período todo o argumentário para a reforma das normas que regulavam as relações do emprego, profusamente propagandeadas pelo patronato e seus instrumentos de câmara de eco nos órgãos de comunicação social, afirmaram que andamos a viver acima das nossas possibilidades, situação que não era possível continuar a manter, a produtividade era baixa e precisava de crescer, os nossos produtos não eram competitivos no mercado global porque na China, na Turquia, em Marrocos, ou no Bangladesch, era possível produzir para as grandes multinacionais com custos do trabalho mais reduzido, omitindo as reais condições de exploração, repressão e ausência dos direitos mais elementares a que esses trabalhadores estão sujeitos.

Ao defenderem a liquidação da contratação colectiva sectorial e a sua substituição pela negociação de empresa não explicavam como era possível garantir uma rede mínima de direitos laborais para os trabalhadores quando em Portugal, segundo o Livro Verde das Relações de 2016, em 2014 as micro e pequenas empresas entre 1 e 49 trabalhadores representavam 97,1% da totalidade. Nas ITVC em 2015 existiam 7.818 empresas, das quais 7.114, cerca de 91% empregavam entre 1 e 49 trabalhadores. Partindo da hipótese académica de que neste universo de micro e pequenas empresas das ITVC se verificaram os pressupostos necessários ao exercício da negociação colectiva de empresa, fácil seria de concluir não existirem condições humanas e materiais para tal desiderato. As relações de emprego nestes sectores hoje ancoradas na negociação colectiva sectorial de mínimos e estendida a todas as empresas e todos os trabalhadores por Portaria de Extensão, garantindo uma sã concorrência entre empresas, tenderia a caminhar para a individualização dos direitos mínimos, nas relações de

emprego, face ao desequilíbrio de poder mais acentuado nas micro e pequenas empresas entre o trabalhador e o patrão. Aliás, este modelo de relações de emprego não é novo. Na Turquia onde existem cerca de um milhão de trabalhadores nas ITVC, sem contar com as crianças refugiadas oriundas da Síria, não existe negociação colectiva sectorial, a negociação colectiva de empresa apenas é exercida numa minoria de empresas e abrangendo uma ínfima parte dos trabalhadores.

Concerteza que os arautos do neoliberalismo e as multinacionais consideram este mercado de trabalho mais competitivo para os seus volumosos lucros anuais, registados pela revista Forbes.

Sobre o tão propalado conceito de produtividade e a necessidade do seu crescimento, nas ITVC, apesar da crise capitalista que o País atravessou entre 2008 e 2015 a produtividade do trabalho cresceu em média; 5,1% na têxtil; 3,6% no Vestuário; e 3% no Calçado e Curtumes. No mesmo período o crescimento médio na Indústria Transformadora foi de 2,4%. Estes bons resultados na produtividade nas ITVC apesar dos nossos esforços para a sua divulgação nunca tiveram espaço na comunicação social, foram silenciados. Era necessário que o manto diáfano da crise capitalista permitisse a tão almejada reforma das relações de emprego, congelasse os baixos salários para alguns anos e aumentasse as desigualdades.

Quando em Portugal se faz a avaliação aos níveis de produtividade omite-se propositadamente que Portugal durante décadas face ao seu modelo de desenvolvimento, funcionou como uma plataforma de utilização de mão-de-obra barata pelas multinacionais e por essa razão a sua incorporação na cadeia de valor de produtos e serviços era diminuta pelo que a sua produtividade (resultado da divisão do Valor Acrescentado Bruto – VAB, pelo número de trabalhadores) era baixa.

Esse modelo levou à criação do estereótipo de que as ITVC são indústrias dos países pobres e baixo valor acrescentado e daí a predisposição dos trabalhadores para aceitarem uma matriz de reduzidos direitos sociais e baixos salários ao longo de décadas. As centenas de micro e pequenas empresas do vestuário da região do Tâmega e Sousa que laboram para as grandes cadeias multinacionais de distribuição e retalho no final de uma complexa cadeia de subcontratação de vários níveis, vendendo apenas minutos de máquinas, por mais elevados que sejam os ritmos de trabalho, a velocidade das operações e a natureza das relações de emprego, a sua incorporação na cadeia de valor da produção é diminuta e os níveis de produtividade não têm relevância. Pelo contrário a multinacional que domina a cadeia de valor dos produtos desde a concepção até à venda ao consumidor regista elevados lucros e elevadas taxas de produtividade. Hoje algumas multinacionais destes sectores são classificadas como das mais lucrativas do planeta.

Há poucos dias numa declaração do Fundo Monetário Internacional, FMI, sobre Portugal publicada nos jornais, afirmava, ...”um dos maiores problemas portugueses que continua por resolver: produtividade baixa e limitada”..... Estranhámos no entanto a receita proposta para o seu crescimento....” Têm de fazer reforma adicional no mercado de trabalho para facilitar as contratações de trabalhadores e os despedimentos”..... A solução para o crescimento da produtividade do País, dos sectores e empresas só é possível com a maior incorporação na cadeia de valor dos produtos e serviços a exemplo do que está a acontecer no sector do calçado, nos têxteis-lar, nos têxteis técnicos, onde as empresas portuguesas concebem os produtos, produzem-nos e vendem-nos directamente ao consumidor final.

A panaceia sobre a reforma das relações de emprego em Portugal, a exemplo do que acontece em muitos dos países europeus, tem apenas um objectivo: levar ao retrocesso na regulação das relações entre trabalhadores e patrões, reforçando o poder destes; colocando os trabalhadores em estado de necessidade; e aumentar a fragilização e se possível anular a organização dos trabalhadores, os Sindicatos.

Para nós o caminho é outro. Para além das reversões já realizadas neste novo contexto político desde 2016 é necessário:

- Reintroduzir no Código do Trabalho o princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador;
- Eliminar o instituto da caducidade, o qual já elegeu como vítimas os trabalhadores das empresas filiadas na Associação Têxtil e Vestuário de Portugal, ATP, que tendo negociado o CCT global em 2011, bloqueou as negociações em 2012, 2013 e em 2014 avançou com uma proposta de denúncia com o objectivo de levar á caducidade do CCT. A proposta da ATP limitava-se a reduzir todos os direitos superiores ao Código do Trabalho, com particular incidência nas diferentes componentes da retribuição. Ora, uma associação patronal cuja produtividade está a crescer 5% ao ano desde 2008 e pretende agravar de forma significativa a distribuição da riqueza entre o trabalho e o capital, são propostas que não podem ser aceites. Até hoje a ATP não apresentou nenhuma proposta nova ao CCT negociado em 2011, o que indica que está perfeitamente adaptado às exigências da resposta rápida e de competitividade deste sector, pelo que não é admissível a sua caducidade unilateral.

Do nosso ponto de vista não se justifica o instituto de caducidade uma vez que o Código do Trabalho estabelece que a terceira revisão parcial consecutiva de uma Convenção deve ser acompanhada de texto consolidado. Em consequência, após duas revisões parciais, as partes outorgantes são obrigadas à republicação

integral do CCT, o que na prática significa a avaliação periódica de todas as normas e muitas vezes à sua renegociação.

Consideramos que este procedimento legal, republicação do CCT consolidado é suficiente para a avaliação e negociação periódica.

- Desburocratizar a eleição dos representantes dos trabalhadores para as Comissões de Higiene e Segurança no Trabalho, SHST, reguladas pela Lei nº 102/2009 de 10 de Setembro, cujo processo eleitoral contém um conjunto de procedimentos administrativos que tornam quase impossível a eleição dos representantes dos trabalhadores e a constituição das comissões de SHST;

Finalmente, foi com estupefacção que tomamos conhecimento do Projecto de Lei nº 644/XIII do Partido Socialista sobre a conexão entre a vida profissional e a vida familiar com data de 13 de Outubro. Partindo de uma exposição de motivos que reafirma a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar, citando o artigo 199º do Código do Trabalho, que estabelece, ...”entende-se por período de descanso o que não seja tempo de trabalho” ..., o Projecto de Lei centrando-se na utilização das ferramentas digitais no âmbito da relação laboral, ancorado na definição de “..fundamento com exigências imperiosas do funcionamento da empresa, abre a porta à alteração do artigo 199º, do Código do Trabalho, para, em patamares diferentes de negociação, obrigar o trabalhador a utilizar as ferramentas digitais da empresa durante o período de descanso, férias e feriados.

Mas não fica por aí. Quando os Sindicatos, as CT's, Comissões Sindicais ou intersindicais, ou os trabalhadores recusarem negociar a obrigação de utilização de ferramentas digitais no período de descanso, férias e feriados o patrão pode por Regulamento Interno impor essa obrigação. Esta proposta do Partido Socialista vai no sentido da desregulação que rejeitámos e é uma grave violação do direito ao descanso dos trabalhadores e das suas famílias.

Lisboa, 28 de Outubro de 2017

Manuel Freitas
FESETE