

NOTA DE INTRODUÇÃO DA DIRECÇÃO DO SINDICATO:

O anteprojecto de código de trabalho aprovado pelo governo e actualmente em fase de discussão pública é altamente prejudicial para todos os trabalhadores.

Irá resultar numa maior exploração de quem trabalha para o seu sustento ao mesmo tempo que favorece totalmente as entidades patronais.

De facto, não é justo que deixe de haver horários de trabalho ou que o número de horas de trabalho seja ao sabor da vontade das instituições e empresas.

Não é justo que os despedimentos sejam facilitados ou passe a haver impedimentos para a reintegração de trabalhadores injustamente despedidos.

Ou que deixe de haver limite de tempo para os contratos a prazo passarem a efectivos.

Como é do conhecimento geral, existem outros factores tão ou mais importantes para o aumento da produtividade e da chamada competitividade da economia do nosso País, de que o governo não fala, como por exemplo, a falta de estratégia e de qualificação dos gestores das empresas, ausência de formação profissional permanente, falta de investimento em novos equipamentos e tecnologias, aliado à falta de confiança dos trabalhadores nos patrões pelos baixos salários que são praticados, salários em atraso, falências fraudulentas que têm enriquecido muitos patrões e que empurram alguns trabalhadores para situações desesperadas.

As novas leis, se fossem publicadas, dariam azo a que entidades patronais sem escrúpulos pudessem, de forma oportunista, lidar arbitrariamente com os trabalhadores, o que significaria um retorno a um passado que julgávamos enterrado.

Por isso, a Direcção do Sindicato dos Trabalhadores da Saúde, Solidariedade e Segurança Social, apoia todas as acções que permitam o esclarecimento e mobilização dos trabalhadores.

Apoiará todas as formas de luta, incluindo a realização de uma greve geral, se tal for necessário, de forma a dar uma resposta à altura da atitude política de um governo que não se cansa de acusar os trabalhadores de tudo quanto está mal, mas quer ilibar de responsabilidades a má gestão, a fraude e o comportamento de um patronato retrógrado que só pensa em obter lucro fácil para seu interesse.

A divulgação do presente documento, da autoria de Eugénio Rosa, visa contribuir para um melhor esclarecimento e pretende ser um contributo do nosso para mobilizar toda a gente contra estas medidas. Apela-se a todos os trabalhadores e activistas sindicais que se mantenham unidos, em torno do Sindicato e procurem reforçar essa unidade não só com a sua disponibilidade para luta mas também com o reforço da sindicalização.

A DIRECÇÃO

16 PERGUNTAS E 16 RESPOSTAS

SOBRE

O CÓDIGO BAGÃO FELIX

(O PACOTE LABORAL DO GOVERNO PSD/PP)

(SERÁ QUE O NÃO RESPEITO PELOS DIREITOS DOS TRABALHADORES É CONDIÇÃO INDISPENSÁVEL PARA AUMENTAR A PRODUTIVIDADE E A COMPETITIVIDADES DAS EMPRESAS?)

AGOSTO 2002

I – OBJECTIVOS DESTE TRABALHO

Os direitos fundamentais dos trabalhadores estão a sofrer, neste momento, por parte do governo PPD/PSD, o mais violento ataque verificado depois do 25 de Abril.

Para além do direito universal à saúde e à segurança social, igualmente os direitos laborais, que protegem minimamente os trabalhadores contra o arbítrio e exploração patronal, já que estes direitos têm como objectivo estabelecer um equilíbrio face à desigual relação de forças entre em quem explora e quem é explorado; repetindo, também estes direitos estão a ser, neste momento, fortemente atacados pelo governo e pelas entidades patronais.

O governo PSD/PP, e o seu ministro de trabalho, a quem o insuspeito jornal “ Público”, com base num inquérito feito aos membros de um painel constituído fundamentalmente por administradores de grandes empresas chamou “o ministro dos patrões”, apresentaram uma proposta a que chamaram “Anteprojecto – Código do Trabalho” que se fosse aprovado e implementado provocaria, como se irá mostrar, uma profunda alteração nas relações de forças a nível da empresa em benefício da entidade patronal, criando as condições para o aumento da exploração e da repressão patronal com base na própria lei.

Efectivamente, o “Código Bagão Félix” integra as principais reivindicações que a CIP e CCP vinham fazendo há muitos anos no campo de alterações das leis laborais, nomeadamente a nível da generalização dos contratos a prazo, da alteração do cálculo da duração do tempo diário de trabalho, da redução do pagamento do trabalho suplementar (horas extraordinárias), da redução do pagamento de trabalho nocturno, da baixa de categoria profissional, da polivalência, da flexibilização geográfica, da redução da actividade do trabalhador ou da suspensão do contrato de trabalho, de uma ainda maior facilidade para despedir, da liquidação dos direitos consagrados por convenções colectivas, da renúncia do direito à greve, etc., etc.. E tudo isto é feito e defendido em nome de uma falsa ideia de competitividade e de produtividade das empresas, e da necessidade de subordinar os direitos sociais aos interesses económicos, como afirmou claramente o presidente da CIP, numa conferência presidida pelo 1º Ministro, tendo contado com o silêncio cúmplice de Durão Barroso.

Este trabalho não é uma análise jurídica do código Bagão Félix. Outros com melhor preparação neste campo farão isso.

Mas como o ataque aos direitos laborais está a ser feito fundamentalmente com base em argumentos de natureza económica – as medidas constantes do código seriam indispensáveis para aumentar a produtividade e competitividade das empresas- vamos analisar na óptica económica apenas as principais alterações (pois o código tem 687 artigos) que o governo pretende introduzir nas leis laborais com o objectivo de provar que o que se pretende não é o desenvolvimento económico e social do país, para o colocar ao nível de outros países europeus, mas fundamentalmente perpetuar um modelo de desenvolvimento baseado em baixos salários e no aumento do arbítrio e da exploração patronal.

II - SERÁ QUE A BAIXA PRODUTIVIDADE PORTUGUESA É DA RESPONSABILIDADE

FUNDAMENTALMENTE DOS TRABALHADORES?

O governo, as entidades patronais e os seus defensores afirmam continuamente que a produtividade é muito baixa em Portugal – cerca de 60% da média da União Europeia – e procuram fazer crer que isso deve-se fundamentalmente aos trabalhadores portugueses.

Contrariamente ao que afirmam ou pretendem fazer crer o aumento da produtividade não depende fundamentalmente e, muito menos, exclusivamente dos trabalhadores.

Mesmo antes de analisar mais pormenorizadamente os factores que determinam o aumento de produtividade, é importante chamar a atenção para a situação neste campo que se observa relativamente às empresas portuguesas. Efectivamente, empresas a trabalhar no mesmo país - Portugal - ; utilizando os mesmos trabalhadores – os portugueses –; e regidas pelas mesmas lei de trabalho – as portuguesas - , apresentam valores de produtividade bastante diferentes como iremos ver. E mesmo no mesmo sector de actividade económica, as diferenças são muito grandes como provam os dados do quadro seguinte publicados pela revista “EXAME” no seu número de Junho de 2002, os quais foram validados pela empresa de consultoria Deloitte & Touche.

Os dados da produtividade que a seguir se apresentam quadro foram obtidos dividindo o VAB (Valor Acrescentado Bruto, que se obtém deduzindo ao valor do produzido por cada empresa o custo do adquirido a outras empresas para obter aquele valor de produção), que mede o novo valor que é acrescentado por cada empresa; repetindo, o valor de produtividade que consta do quadro I foi obtido dividindo o VAB de cada empresa pelo número de trabalhadores da mesma empresa.

QUADRO I – A PRODUTIVIDADE DAS EMPRESAS EM PORTUGAL-
Dados do ano 2000

| EMPRESA | Região | Sector | Con-Trolo | N.º Trabalhadores | Produtividade de por tarb. 00 contos |
|-------------------------------------|--------|------------------------------|-------------|-------------------|--------------------------------------|
| MODALFA - COMERCIO E SERVIÇOS, AS | N | Vestuário e couro | Privado | 226 | 7,47 |
| MONTEIRO, RIBAS, SA | N | Vestuário e couro | Privado | 475 | 2,89 |
| MUNDIFIOS, SA | N | Têxteis | Privado | 20 | 17,17 |
| TÊXTIL RIOPELE, SA | N | Têxteis | Privado | 1.900 | 4,18 |
| MUNDOTÊXTIL, LDA. | N | Têxteis | Privado | 559 | 2,76 |
| TMN, AS | LVT | Telecomunicações | Privado | 940 | 93,49 |
| PT COMUNICAÇÕES, SA | LVT | Telecomunicações | Privado | 10.653 | 27,79 |
| ALCATEL PORTUGAL, SA | LVT | Telecomunicações | Holanda | 887 | 12,04 |
| GESTIRETALHO, SA | LVT | Serviços | Privado | 4 | 2.652,42 |
| SISTEMAS MCDONALD'S PORTUGAL, LDA. | LVT | Serviços | EUA | 1.128 | 3,23 |
| JOHNSON CONTROLS II, LDA. | AI | Química/Têxteis | Holanda | 350 | 11,43 |
| FISIPE, SA | LVT | Química/Têxteis | Privado | 320 | 8,89 |
| BOREALIS POLÍMEROS, LDA. | LVT | Química | Fin./Nor. | 580 | 26,00 |
| QUIMIGAL - QUÍMICA DE PORTUGAL, AS | C | Química | Privado | 180 | 13,25 |
| FOSFOREIRA PORTUGUESA, SA | LVT | Química | Espanha | 88 | 4,13 |
| PROFARIN, LDA. | LVT | Produtos farmacêuticos | Privado | 14 | 38,68 |
| UNIÃO DOS FARMACÊUTICOS, CRL | LVT | Produtos farmacêuticos | Cooperativo | 186 | 2,74 |
| SECIL, AS | LVT | Minerais não metálicos | Privado | 409 | 66,23 |
| BARBOSA & ALMEIDA, SA | N | Minerais não metálicos | Privado | 1.135 | 7,43 |
| AUTOEUROPA, LDA. | LVT | Metal. Metalurgia de base | Alemanha | 4.300 | 20,07 |
| EMEF, AS | LVT | Metal e metalurgia de base | Público | 2.254 | 4,02 |
| INFINEON TECHNOLOGIES, PORTUGAL, AS | N | Mat. eléctrico e de precisão | Holanda | 579 | 21,46 |
| PHILIPS PORTUGUESA, SA | LVT | Mat. eléctrico e de precisão | Holanda | 2.200 | 5,49 |
| MADIBÉRIA, LDA. | C | Madeira, cortiça e móveis | Espanha | 167 | 16,63 |
| VICAIMA – IND. DE MADEIRA, SA | C | Madeira, cortiça e móveis | Privado | 678 | 4,12 |

| | | | | | |
|--------------------------------|-----|-------------------------------|--------------|--------|-----------------|
| IBERUSA, SA | N | Hotelaria e restauração | Privado | 584 | 10,88 |
| EUREST (PORTUGAL), LDA. | LVT | Hotelaria e restauração | Holanda | 4.876 | 2,06 |
| GOODYEAR DUNLOP, LDA. | LVT | Equipamento de transporte | Luxemburgo | 51 | 27,59 |
| YAZAKI SALTANO, LDA. | C | Equipamento de transporte | Japão | 6.329 | 2,36 |
| JORNAL DE NOTÍCIAS, SA | N | Ed., inform. e artes gráficas | Privado | 464 | 10,17 |
| DIÁRIO DE NOTÍCIAS, SA | LVT | Ed., inform. e artes gráficas | Privado | 401 | 9,77 |
| SHELL PORTUGUESA, LDA. | LVT | Dist. de combustíveis | Holanda | 282 | 65,65 |
| PETROGAL, SA | LVT | Dist. de combustíveis | Privado | 2.777 | 39,01 |
| TOTAL PETRÓLEOS, SA | LVT | Dist. de combustíveis | França | 100 | 5,82 |
| IGLO OLÁ, LDA. | LVT | Distribuição alimentar | Holanda | 70 | 93,34 |
| JERÓNIMO MARTINS – DIST., LDA. | LVT | Distribuição alimentar | Privado | 117 | 12,41 |
| MODELO CONTINENTE, SA | N | Distribuição alimentar | Privado | 11.646 | 4,29 |
| PINGO DOCE, SA | LVT | Distribuição alimentar | Privado | 6.057 | 3,18 |
| SOMAGUE, SA | LVT | Construção | Privado | 1.780 | 8,44 |
| TECNOVIA, SA | LVT | Construção | Privado | 1.322 | 1,93 |
| PORTUCEL, SA | LVT | Celulose e papel | Público | 1.076 | 47,89 |
| RENOVA, SA | LVT | Celulose e papel | Privado | 779 | 5,21 |
| TEJO ENERGIA, SA | LVT | Água, electricidade e gás | RU/Esp./Fra. | 9 | 2.893,85 |
| EDP, AS | LVT | Água, electricidade e gás | Privado | 12.772 | 31,01 |
| ELECTRICIDADE DA MADEIRA, SA | M | Água, electricidade e gás | Público | 938 | 10,27 |
| PARMALAT PORTUGAL, SA | LVT | Agro – indústria | Itália | 300 | 7,38 |
| AGROS, UCRL | N | Agro – indústria | Cooperativo | 555 | 2,71 |

Como mostram os dados do quadro anterior, a produtividade por trabalhador, medida em contos, na empresa TEJO ENERGIA, que é de 2.893.850 contos por trabalhador, é 1.499 vezes superior à produtividade da empresa TECNOVIA, que é apenas de 1.930 contos por trabalhador.

Dentro do mesmo sector de actividade, as diferenças de produtividade são enormes, como provam os dados do quadro anterior.

Assim, no sector de vestuário e couro, a produtividade por trabalhador da MODALFA é 2,5 vezes superior à da MONTEIRO RIBAS; no sector têxtil a produtividade da MUNDIFIOS é 6 vezes superior à da MUNDO TÊXTIL; no sector de telecomunicações, a produtividade da TMN é 7,7 vezes superior à da ALCATEL; no

sector de serviços, a produtividade da GESTIRETALHO é 821 vezes superior à da empresa SISTEMAS MADONALD'S PORTUGAL; na química/têxtil a produtividade da JOHNSON CONTROL II é 1,3 vezes superior à da FISIFE; na química a produtividade da BOREALIS POLÍMEROS é seis vezes superior à da FOSFOREIRA PORTUGUESA; no sector de produtos farmacêuticos a produtividade da PROFARIN é 14,4 vezes superior à da UNIÃO DOS FARMACEUTICOS; na metalomecânica e metalurgia a produtividade da AUTOEUROPA é 5,7 vezes superior à da empresa EMEF; no sector de distribuição alimentar, a produtividade por trabalhador da JERÓNIMO MARTINS é quase quatro vezes superior à do PINGO DOCE; no sector da construção, a produtividade da SOMAGUE é quatro vezes superior à da TECNOVIA; no sector de electricidade, a produtividade da EDP é tripla da empresa ELECTRICIDADE DA MADEIRA; no sector da agro-industrial, a produtividade da PARMALAT é 2,7 vezes superior à da AGROS.

E os exemplos podiam-se multiplicar, mas os apresentados, utilizando dados referentes ao ano 2000, provam de uma forma clara que as causas mais importantes das diferenças da produtividade por trabalhador não estão nos próprios trabalhadores.

Se as causas estivessem nos trabalhadores e nas leis laborais como o governo, as entidades patronais e os seus defensores, afirmam ou pretendem fazer crer, então como é que se explicariam as diferenças significativas de produtividade que se verificam entre as empresas a funcionar em Portugal? Quais as causas que explicam que empresas utilizando trabalhadores recrutados no mesmo país – Portugal – e muitas vezes na mesma região, subordinadas às mesmas leis laborais – as actuais, portuguesas – e muitas delas pertencentes ao mesmo sector de actividade económica apresentem valores de produtividade por trabalhador tão diferentes?

Fica assim claro que as principais razões das diferenças de produtividade que os dados do Quadro I evidenciam, não estão fundamentalmente nos trabalhadores e nas leis laborais como o ministro Bagão Félix afirma ou pretende fazer crer.

III – SERÁ QUE AS BAIXAS POR DOENÇA SÃO NA SUA MAIORIA FRAUDULENTAS COMO O GOVERNO E AS ENTIDADES PATRONAIS PRETENDEM FAZER CRER

Anualmente, cerca de 52 milhões de dias de trabalho são perdidos em Portugal devido a doença. Em 2001, por exemplo, a segurança social pagou cerca de 97 milhões de contos, a perto de 900.000 trabalhadores, para os compensar das remunerações que perderam devido a doença.

Na sua campanha contra os trabalhadores o governo e as entidades patronais afirmam ou insinuam que a maior parte desta baixas são fraudulentas. E o raciocínio simplista que utilizam é o seguinte:- a média de baixas por doença nos outros países da União Europeia é muito inferior.

No entanto, por ignorância ou propositadamente esquecem de referir as condições e a organização de trabalho na esmagadora maioria das empresas portuguesas que são consideravelmente inferiores aos das empresas dos outros países europeus.

Em Portugal, morre em média quase um trabalhador por dia devido a acidentes de trabalho (em 2001, morreram 218 trabalhadores em acidentes de trabalho; em 2002, e só até Julho morreram 118; nos últimos 62 Km da auto-estrada para o Algarve, morreu em média um trabalhador por cada 4,5 Km de auto-estrada construída; só no último dia, morreram dois).

Por outro lado, o número de acidentes de trabalho não mortais, mas que deixam muitos trabalhadores estropeados para toda a vida, ultrapassam os 1.500 por dia, sendo registados menos de metade.

Para além dos acidentes de trabalho, ainda existem as doenças profissionais, que não são nem registadas, mas que reduzem à invalidez milhares de trabalhadores. Por exemplo, na indústria de material eléctrico as tendinites e os esgotamentos nervosos provocados por ritmos de trabalho continuo e alucinantes, atiram milhares de trabalhadores para a baixa e para a invalidez física e provocam traumas psicológicos com

repercussões graves, tornando totalmente incapazes para o trabalho trabalhadores ainda jovens na idade.

Enquanto na maioria dos países europeus o estudo e a implementação das pausas no trabalho ao longo da jornada de trabalho é considerado um factor chave para permitir a recuperação do trabalhador e o aumento da produtividade, em Portugal as pausas no trabalho ainda são consideradas pelo governo e pelas entidades patronais um luxo que deverá ser reduzido ou mesmo eliminado.

Semelhante comportamento tem as empresas em relação à higiene e segurança no trabalho. Embora existam directivas da U. E. sobre esta matéria, tanto o governo como as entidades patronais tudo têm feito para impedir a sua aplicação em Portugal. Serve de exemplo, o que tem sucedido a nível da obrigatoriedade de, em cada empresa, ser eleito representantes dos trabalhadores para SHST, em relação aos quais, e apesar do DL 441 ter sido publicado em 1991, o governo nunca publicou o decreto regulamentar. E isto apesar de ser ter comprometido na própria lei em o fazer sair num prazo de 6 meses, o que tem sido utilizado pelas entidades patronais para dificultar a sua eleição e formação dos representantes dos trabalhadores para a higiene e segurança no trabalho (o seu número é ainda muito diminuto, o que explica também os numerosos acidentes de trabalho que se continuam a registar).

IV – DE QUE FORMA BAGÃO FELIX E O GOVERNO PSD/PP PRETENDEM GENERALIZAR AINDA MAIS OS CONTRATOS A PRAZO ?

A precariedade no trabalho continua a aumentar de uma forma extremamente rápida em Portugal, colocando o nosso país à cabeça dos países da U. E. no triste campo da precariedade e insegurança no trabalho.

De acordo com dados publicados pelo Instituto Nacional de Estatística a precariedade no trabalho aumentou no último ano da forma que revelam os dados do quadro seguinte.

QUADRO II – Aumento da precariedade do trabalho em Portugal

| RUBRICAS | 4º Trimestre/2000 | 4º Trimestre/2001 | Aumento % |
|----------|-------------------|-------------------|-----------|
|----------|-------------------|-------------------|-----------|

| | | | 2001/00 |
|--|-----------|-----------|---------|
| Contratos a prazo (1) | 518.200 | 584.900 | 12,8% |
| Trabalhadores por conta própria sem empregados (2) | 838.300 | 914.200 | 9,0% |
| Desemprego (BIT) | 194.800 | 211.500 | 8,6% |
| Desemprego (Total) (3) | 330.200 | 362.100 | 9,6% |
| TOTAL 4=(1+2+3) | 1.686.700 | 1.861.200 | 10,5% |
| População empregada (5) | 4.932.400 | 5.006.900 | 1,5% |
| % da população empregada (4/5) | 34,2% | 37,2% | |
| População empregada ainda na agricultura (média anual) | 616.300 | 628.700 | 2% |

FONTE: Estatísticas do Emprego – 4º Trimestre de 2001 – INE

Portanto de acordo com dados oficiais constantes do quadro anterior, se somarmos os trabalhadores com contrato a prazo, os trabalhadores por conta própria e os desempregados, obtemos, para o 4º trimestre de 2000, o total de 1.686.700, e, para o 4º trimestre de 2001, o total de 1.861.200, o que significa uma subida de 10,5% num único ano. Estes valores representam, em relação à população empregada desses anos, respectivamente, 34,2% e de 37,2%. Não resta qualquer dúvida que a precariedade já atingiu em Portugal valores extremamente alarmantes, e continua a crescer de uma forma extremamente rápida. E não foi considerada uma parte significativa da população empregada na agricultura, que continua a crescer e a apresentar valores (12,5% da população empregada portuguesa) consideravelmente superiores aos verificados nos restantes países da União Europeia (na U. E. a média varia entre um terço e um quarto da percentagem portuguesa).

No entanto, Bagão Félix e o Governo PPD/PP ainda consideram quer aquele valor (37,2% da população empregada) , quer o ritmo de crescimento (10,5% ao ano) insuficientes. E como é que pretendem aumentá-los ainda mais ? – Utilizando a própria lei para dar maior poder aos patrões para generalizarem os contratos a prazo.

Assim, de acordo com o art.º 125 do Código os contratos de trabalho a termo, ou seja, a prazo, passarão a ser admissíveis nomeadamente nas seguintes condições:- (1) Para substituir directa ou indirectamente trabalhador ausente; (2) Devido a acréscimo temporário ou excepcional da actividade da empresa; (3) Para actividades sazonais ou com ciclos irregulares; (4) Para executar tarefa ocasional ou serviço definido e não duradouro; (5) Para executar uma obra ou uma actividade definida e temporária; (6) Para desenvolver projectos, incluindo concepção, investigação, direcção e fiscalização; (6) Para contratar trabalhadores à procura de primeiro emprego ou de desempregados de longa duração.

Portanto, para além de contratos a prazo para substituir trabalhadores ausentes, ou para realizar actividades que a entidade patronal considere temporárias, sazonais ou irregulares, o código de Bagão Félix, se for aprovado, também permitirá a contratação a prazo de jovens e de desempregados de longa duração seja para que actividades forem, mesmo permanentes. E poderão estar nesta situação durante três anos como estabelece o art.º 131 do mesmo código.

Por outro lado, o art.º 135 do Código Bagão Félix admite a celebração de contrato de trabalho a termo incerto para substituição directa ou indirecta de trabalhador ausente; em licença sem retribuição; para actividades sazonais ou de ciclo irregular; para execução de tarefa ocasional ou serviço determinado; para execução de uma obra ou outra actividade definida e temporária; e para o desenvolvimento de projectos.

E segundo o art.º 136 “o contrato de trabalho a termo incerto dura por todo o tempo necessário para a substituição do trabalhador ausente ou para a conclusão da actividade, tarefa, obra ou projecto cuja execução justifica a sua celebração”. “In extremis” podíamos dizer que o trabalhador poderia estar nesta situação toda a vida, porque o prazo máximo de 3 anos para contratos a prazo não se aplica a estas situações, como estabelece o próprio art.º 131 do Código.

Desta forma, o Código Bagão Félix pretende colocar nas mãos das empresas instrumentos legais que a criatividade e a impunidade patronal não deixaria de utilizar para multiplicar os contratos a prazo muito para além do já elevado número existente, o que aumentaria ainda mais a precariedade em Portugal. E como a experiência tem amplamente

provado, a precariedade é um poderoso instrumento para aumentar a exploração e para continuar a pagar baixos salários.

Se perguntarmos aos 5 milhões de portugueses empregados se preferem trabalhar com contrato a termo certo ou incerto, quantos escolherão este vínculos contratuais ?

Certamente que um número muito reduzido. A segurança no posto de trabalho é uma das necessidades fundamentais do trabalhador e um factor importantíssimo de motivação, que é o factor chave para o aumento da produtividade do trabalhador.

O que o governo e patronato pretendem é usar esta necessidade de forma perversa, isto é, pretendem fazer da insegurança no trabalho um factor de motivação para o rendimento, o que determinará certamente resultados contrários aos que se dizem pretender alcançar. Fazem-no por incapacidade em tornar as tarefas motivadoras para os trabalhadores e por critérios de racionalização de custos, não levando em conta que a prática e a experiência dos trabalhadores são elementos base da produtividade da empresa e que uma grande rotatividade de trabalhadores tem efeitos extremamente negativos na produtividade e na competitividade das empresas.

V – COMO É QUE O GOVERNO E AS ENTIDADES PATRONAIS PRETENDEM ALTERAR A DURAÇÃO DIÁRIA DO TEMPO DE TRABALHO?

O art.º 155 do Código Bagão Félix começa por afirmar que o período normal de trabalho não pode exceder 8 horas por dia nem 40 horas por semana.

Mas logo no artigo seguinte (o art.º 156) dá o dito por não dito, já que estabelece que esse período normal de trabalho poderá ser adaptado por instrumento de regulamentação colectiva, o qual poderá estabelecer que ele seja definido em termos médios (ou seja, a média dos tempos feitos nos dias de vários meses), podendo o limite diário anterior (o das 8 horas) ser elevado até ao máximo de 4 horas (portanto, pode ir até a 12 horas), e o limite semanal de 48 horas poderá aumentar para 60 horas por semana.

E se durante a negociação do novo instrumento de regulamentação colectiva os representantes dos trabalhadores não aceitarem a introdução da definição do período normal de trabalho em termos médios, e o aumento dos limites da jornada de trabalho diário para as 12 horas e da semanal para as 60 horas ?

Então o código Bagão Félix introduz o chamado “regime especial de adaptabilidade” em que é dado todo o poder às entidades patronais para introduzirem à força o regime que melhor satisfaça os seus interesses.

Assim, de acordo com o art.º 157, quando representantes dos trabalhadores e das entidades patronais não cheguem a acordo num prazo de 6 meses, “pode o empregador definir um regime, observando o disposto nos números seguintes:- (1) O período normal de trabalho é definido em termos médios; (2) A duração de trabalho pode atingir as 10 horas diárias e as 50 horas semanais, não contanto para este limite o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior; (3) Nas semanas em que a duração de trabalho seja inferior a 40 horas, pode ocorrer redução diária não superior a 2 horas, ou maior, se tiver o acordo do trabalhador.

O período para calcular o tempo (horário) médio é chamado “período de referência” e, de acordo com o art.º 158 do código Bagão Félix, ele é de 4 meses, podendo ser alargado para 6 meses, nomeadamente nas seguintes situações e actividades :- (1) A quadros dirigentes ou trabalhadores com poder de decisão autónomo; (2) Havendo um afastamento entre o local de trabalho e o local de residência (?); (3) Nas actividades de guarda e vigilância; (4) E ainda às seguintes actividades:- saúde; portos; aeroportos; imprensa; rádio; televisão; correios; telecomunicações; gás; água; electricidade; lixo; indústrias em que o processo de produção não pode ser interrompido por razões técnicas; agricultura; transportes de passageiros; transportes ferroviários; serviços postais; em caso fortuito e de força maior (naturalmente definido pela entidade patronal), e em caso de acidente ou risco de acidente eminente (também a definir pela entidade patronal).

Portanto, em todas estas múltiplas situações e actividades, muitas delas a definir com base no arbítrio da entidade patronal (O que é e quando haverá afastamento entre o local de trabalho e o local de residência? Quais são os trabalhadores que serão considerados com poder de decisão

autónomo? Que casos serão considerados fortuitos e de força maior?); repetindo, em todas estas situações e actividades, a entidade patronal não estaria obrigada a respeitar um horário diário de trabalho (por ex., 8 horas), e todas as horas feitas a mais não seriam consideradas suplementares nem seriam pagas como horas extraordinárias.

Um exemplo imaginado mostrará como esta forma de calcular o tempo de trabalho médio diário determinará, se for aprovada, para as empresas uma importante redução de custos, e para os trabalhadores uma perda de uma parcela importante das suas remunerações.

Suponha-se, por ex., um motorista cujo horário de trabalho é de 8 horas por dia e 40 horas por semana. E que em vários dias da semana tem de fazer mais de 8 horas de trabalho por necessidades de serviço. Por exemplo, em viagens de turismo. Actualmente, a entidade patronal paga a 1ª hora suplementar feita em cada dia normal de trabalho para além das 8 horas com um acréscimo de 50% da retribuição normal, a 2ª hora e subsequentes com um acréscimo de 75%.

A aplicação do período de referência de 6 meses para determinar a “duração média de trabalho”, como consta do código Bagão Félix, faria desaparecer uma grande parte da remuneração por trabalho suplementar, apesar do trabalhador continuar a ser obrigado a fazer horas extraordinárias. E porquê ? – Porque a entidade patronal somaria o total de horas feito pelo trabalhador durante um período de 6 meses e desde que esse valor não fosse superior ao valor que se obtém multiplicando o horário semanal – 40 horas – pelo número de semanas que contém os 6 meses, e também desde que em nenhum dia o trabalhador tivesse feito mais de 10 horas, e, em cada semana, mais de 50 horas, a entidade patronal não teria de pagar quaisquer horas extraordinárias.

É evidente que o que se pretende aqui não é aumentar a produtividade porque o trabalhador continua a fazer o mesmo volume de trabalho, e desta forma não são possíveis aumentos de produtividade (o VAB, que se utiliza no cálculo da produtividade, não aumentaria por trabalhador); o que se pretende é reduzir os encargos da entidade patronal, que deixaria de ser obrigada a pagar trabalho extraordinário, que é muito mais caro do que trabalho que é considerado

realizado dentro do horário normal de trabalho, aumentando assim os lucros das empresas à custa da diminuição das remunerações que estão a receber neste momento os trabalhadores pela prestação das mesmas horas de trabalho.

VI – SERÁ QUE A REDUÇÃO DE HORAS CONSIDERADAS COMO TRABALHO NOCTURNO DETERMINARÁ AUMENTO DA PRODUTIVIDADE?

De acordo com a lei actualmente em vigor, o trabalho nocturno começa a contar a partir das 20 horas até às 7 horas do dia seguinte, e é pago com um acréscimo de 25%.

Como é que Bagão Félix pretende alterar esta situação de forma a aumentar os lucros das empresas à custa da redução da remuneração dos trabalhadores? – Como não consegue impor que o sol se ponha à 23 horas, decreta que para efeitos de trabalho nocturno só se comece a contar a partir das 23 horas.

Efectivamente de acordo com o nº 3 do art.º 182 do código Bagão Félix “ considera-se período de trabalho nocturno entre as 23 horas de um dia e as sete horas do dia seguinte”. E como o trabalho nocturno é pago com um acréscimo de 25%, as empresas ficariam assim isentas de pagar 3 horas por dias de trabalho nocturno com aquele acréscimo de remuneração.

De acordo com estimativas feitas, a aplicação desta disposição determinaria uma redução na remuneração mensal de centenas de milhares de trabalhadores calculada entre 100€ e 150€ (menos entre 20 e 30 contos por mês). Não resta qualquer duvida que tal redução multiplicada por centenas de milhares de trabalhadores vezes 12 meses, representaria um aumento significativo nos lucros das empresas, e na exploração dos trabalhadores, sem qualquer aumento da produtividade (também neste caso não haveria aumento do VAB da empresa que serve para determinar a produtividade).

VII- SERÁ QUE A MOBILIDADE DE CATEGORIA, FUNCIONAL E GEOGRÁFICA IRÁ DETERMINAR O AUMENTO DA MOTIVAÇÃO E, COMO CONSEQUÊNCIA, DA PRODUTIVIDADE?

De acordo com o art.º 244 do código de Bagão Félix , “ o trabalhador pode ser colocado em categoria inferior àquela em que foi contratado ... desde que seja imposta por necessidades prementes da empresa ou por estrita necessidade do trabalhador, e desde que seja aceite pelo trabalhador e autorizada pelos serviços do Ministério responsável pela área laboral”. Desta forma, se abre a porta a descidas na categoria, pois muitos trabalhadores, para não perderem o emprego, poderão ser pressionados pelas entidades patronais a aceitarem baixa de categoria profissional..

Segundo ao art.º 255, “ o empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos na actividade contratada... “ Aqui já não é necessário a aceitação do trabalhador nem a autorização do Ministério, e embora se utilize o termo “ temporariamente” não se fixa nenhum prazo máximo para essa situação, ficando o trabalhador sujeito ao arbítrio da entidade patronal quer em relação ao que se deve entender por “interesse da empresa” como em relação à duração do tempo em que o trabalhador pode ficar em tal situação. O mesmo arbítrio existe em relação ao tipo de serviços, ficando assim a empresa com a liberdade para sujeitar o trabalhador a serviços humilhantes para ele (pode até ser uma forma para o obrigar a tomar a iniciativa de se despedir).

De acordo com o art.º 246 do código Bagão Félix “ o empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador”. O mesmo pode fazer o empregador se a alteração resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde o trabalhador presta serviço. Neste último caso, o trabalhador só poderá resolver o contrato (despedindo-se) se invocar, e provar, prejuízo grave.

Finalmente, de acordo com o art.º 247, o empregador pode, também quando o interesse da empresa o exija, transferir o trabalhador para

outro local de trabalho, desde que a transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador. E se existirem razões especiais poderá ser por um prazo superior a 6 meses.

E entende-se sempre que não há prejuízo sério para o trabalhador: (1) Se o empregador facultar os meios de transporte e não determinar o dobro do tempo em deslocações (portanto, se antes o trabalhador já despendia, por ex., 2 horas de transporte, uma para ir para o emprego e outra para regressar a casa do trabalho, agora ele poderá ser obrigado a gastar 4 horas de transporte, e isso não é considerado como um prejuízo sério para o trabalhador); (2) Se a alteração não determinar mudança de residência do trabalhador.

Mas a questão imediata que se coloca é a seguinte:- Como se poderá pensar que é possível aumentar a produtividade com medidas que apenas criam a insegurança e instabilidade no trabalhador, que reduzem o seu tempo de descanso e o seu tempo familiar ?

VIII – COMO SE PODE AUMENTAR A PRODUTIVIDADE REDUZINDO A ACTIVIDADE DO TRABALHADOR E SUSPENDENDO O CONTRATO DE TRABALHO?

De acordo com o art.º 265 do código de Bagão Félix “ o empregador poderá reduzir temporariamente os períodos normais de trabalho ou suspender os contratos de trabalho, desde que , por motivos económicos, tanto de mercado com estruturais, catástrofes ou outras ocorrências que tenham afectado gravemente a actividade normal da empresa, tais medidas se mostrem indispensáveis para assegurar a viabilidade da empresa e a manutenção dos postos de trabalho”.

Portanto, basta à entidade argumentar com motivos económicos, que podem ser conjunturais ou estruturais, para iniciar tal processo.

Depois tem comunicar a intenção de reduzir ou suspender à comissão de trabalhadores ou , na sua falta , à comissão sindical ou intersindical e, na falta destas, a cada um dos trabalhadores (art.º 266); portanto,

nunca ao sindicato ou sindicatos. Desta forma, procura-se marginalizar ou dificultar a acção dos sindicatos.

De acordo com o art.º 267 do código Bagão Félix, ao fim de 10 dias se não se chegar a qualquer acordo “ o empregador deve comunicar, por escrito, a cada trabalhador, a medida que decidiu aplicar, com menção expressa do motivo e da data de inicio e termo da sua aplicação”. Portanto, um processo simples, rápido e expedito.

Durante o período de redução ou suspensão o trabalhador tem direito:-

(1) A receber uma compensação retributiva equivalente a dois terços da sua retribuição normal ilíquida ou uma retribuição não inferior ao salário mínimo nacional que é financiada em 70% pela segurança social e apenas em 30% pela empresa (art.º 273 e 274), mas que é paga pela entidade patronal (o que cria condições para ela ficar com ela, como acontece muitas vezes com os descontos feitos nos salários dos trabalhadores); (2) A exercer uma actividade remunerada fora da empresa, mas neste caso é obrigado a comunicar ao empregador “para efeitos de eventual redução na compensação retributiva”, constituindo o incumprimento injustificado uma “infracção disciplinar grave” (art.º 275).

IX – COMO SE PODE AUMENTAR A PRODUTIVIDADE INTRODUZINDO MAIS MOTIVOS PARA DESPEDIMENTO COM JUSTA CAUSA?

Em múltiplas declarações que Bagão Félix fez aos órgãos de comunicação social sempre afirmou que não era intenção do seu governo alargar os motivos de despedimento com justa causa, que facilitassem ainda mais os despedimentos.

Mas também aqui acabou por dar o dito por não dito. Assim, para além dos comportamentos que na lei actual já são considerados justa causa para o despedimento do trabalhador, Bagão Félix ainda introduziu mais os seguintes que constam do art.º 360 do seu código: - (1) Apresentação ao empregador de declaração médica com intuito fraudulento; (2) Faltas não justificadas ao trabalho, incluindo atrasos reiterados no inicio ou reinicio da actividade, que determinem directamente prejuízos ou riscos para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de

faltas injustificadas atingir, em cada ano, quatro seguidas ou oito interpoladas, ou o número de atrasos injustificados, superiores a 30 minutos, atingir, em cada ano, doze”.

Portanto, a responsabilidade da veracidade ou falsidade da declaração emitida por um médico não é deste, já que o trabalhador poderá ser sujeito a despedimento com justa causa no caso dessa declaração ser considerada falsa. E para se compreender o verdadeiro objectivo desta norma ela deve ser articulada com o art.º 218, nº 2 do mesmo código que estabelece expressamente o seguinte: - “ A doença referida pode ser fiscalizada por médico indicado pelo empregador, não podendo o trabalhador, salvo motivo atendível, opor-se”. E os trabalhadores já têm experiência, nomeadamente no caso das doenças profissionais, como actuam muitos dos médicos pagos pelas empresas.

Em relação às faltas injustificadas como justa causa de despedimento, interessa recordar que na lei actual elas já constituem motivo para despedimento, mas o seu número é de 5 seguidas ou de 10 interpoladas, baixando no código Bagão Félix, respectivamente, para 4 e 8; portanto, é claro o propósito de agravar a situação de quem trabalha, facilitando assim o despedimento por parte da entidade patronal.

Finalmente, o código Bagão Félix introduz um novo motivo para despedimento com justa causa, que não existe na lei actual, que são os “atrasos reiterados no início ou reinício da actividade” (nem fixa número necessário para serem considerados reiterados deixando tal ao arbítrio patronal), assim como os “atrasos injustificados, superiores a 30 minutos” desde que o seu número num ano atinja doze.

Em resumo, estas alterações, que por alguns podem ser consideradas reduzidas, determinam, como é fácil de concluir, uma importante mudança na relação de forças a nível da empresa em benefício da entidade patronal, que fica assim com mais instrumentos de chantagem e de pressão para aumentar a exploração dos trabalhadores.

E como já foi referido, aquelas alterações vão atingir pesadamente as mulheres trabalhadoras, as quais sobrecarregadas com as tarefas

domésticas e com o apoio aos filhos, correm maior perigo de se atrasarem no início do trabalho. É desta forma que o ministro Bagão Félix, que gosta de se autodenominar defensor da família e do apoio à mulher nas suas funções familiares, age em actos.

X – DESPEDIMENTO COLECTIVO, POR EXTINÇÃO DO POSTO DE TRABALHO E POR INADAPTAÇÃO:- instrumentos para reduzir a produção

Para além do despedimento com justa causa, o código Bagão Félix contém também três outros instrumentos expeditos para despedir que, embora existentes em leis actuais, ganham no contexto deste código um significado diferente já que foram introduzidas também algumas alterações,- (1) O despedimento colectivo; (2) O despedimento por extinção do posto de trabalho; (3) O despedimento por inadaptação do trabalhador.

De acordo com o art.º 362 do código Bagão Félix, será **despedimento colectivo** se num período de 3 meses forem despedidos, pelo menos, 2 trabalhadores (no caso de uma microempresa e pequenas empresa, que têm, respectivamente, até 10 ou até 50 trabalhadores) ou 5 trabalhadores (no caso de média ou grande empresa que, têm, respectivamente, até 200 ou mais de 200 trabalhadores). E estes podem ser realizados por razões estruturais (de difícil resolução) ou meramente conjunturais e temporárias (como uma mera e temporária quebra na vendas) . E de acordo com o código o processo é rápido e expedito. Comunicação por escrito à Comissão de Trabalhadores ou, na falta desta , à Comissão Sindical ou Intersindical (nunca ao sindicato); depois 10 dias para negociar (art.º 383), com a participação de representantes do Ministério de Trabalho; chegando –se ou não acordo, a entidade patronal tem 20 dias a contar da data da comunicação inicial para comunicar a sua decisão, e se for de despedimento , a única condição que o código impõe é que “ deve ser comunicada, por escrito, a cada trabalhador com uma antecedência não inferior à 60 dias relativamente data prevista para a cessação do contrato”(art.º 363).

No caso de **despedimento por extinção do posto de trabalho**, o processo é semelhante, embora seja ainda mais expedito. O empregador comunica a intenção de despedir o trabalhador com a alegação de que os eu posto vai ser extinto; a estrutura representativa

de trabalhadores tem 10 dias para contestar o despedimento; dentro do prazo anterior, o trabalhador ou a comissão pode pedir nos 3 dias iniciais a intervenção do Ministério de Trabalho, que elabora um simples relatório num prazo de 7 dias a enviar ao requerente e ao empregador; num prazo de 5 dias após ter terminado o prazo anterior de 10 dias a entidade patronal comunica por escrito a sua decisão aos restantes intervenientes (art.º 386, 387 e 388).

Finalmente no caso de **despedimento por inadaptação do trabalhador** que pode ter lugar nas seguintes situações: - redução da produtividade ou de qualidade; avarias repetidas nos meios utilizados; riscos para a segurança e saúde; não cumprimento de objectivos previamente fixados e formalmente aceites por escrito (art.º 371). É sintomático que se indique como motivo para despedimento quebras de produtividade e de qualidade, e não refira da responsabilidade de quem. Por exemplo, pode-se verificar, e muitas vezes sucede, que tais situações se observem devido à má qualidade das matérias primas utilizadas, etc., portanto tudo situações que não poderão a ser imputadas aos trabalhadores. Mas o código refere tais situações sem especificar de quem tem de ser a responsabilidade, dando carta branca à entidade patronal para despedir. Depois o processo de despedimento é expedito:- a comunicação é feita, a estrutura representativa de trabalhadores, se existir, tem 10 dias para dar o seu parecer (art.º 390), e depois a entidade patronal tem 5 dias para comunicar a sua decisão (art.º 391):

Em qualquer um destes tipos de despedimento o trabalhador tem apenas direito a uma “compensação correspondente a um mês de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade”. (art.º 366). No caso de micro-empresas (até 10 trabalhadores), de pequenas empresas (até 50 trabalhadores) e em relação a trabalhadores que ocupem cargos de administração ou direcção seja qual for a dimensão da empresa, a entidade patronal pode-se sempre opor à sua reintegração embora o fundamento invocado tenha de ser apreciado pelo tribunal (art.º 401).

XI – SERÁ QUE A LIQUIDAÇÃO DOS DIREITOS CONSAGRADOS NAS CONVENÇÕES COLECTIVAS DETERMINARÁ O AUMENTO DA PRODUTIVIDADE?

De acordo com o art.º 569 do código Bagão Félix , “as convenções colectivas, decorrido o prazo de vigência renovam-se por um período de um ano. Terminado o período anterior, as clausulas da convenção colectiva continuam a produzir efeitos durante mais um ano, desde que as partes estejam em negociação”.

Mas segundo o art.º 571 do mesmo código, “decorridos os prazos previstos no artigo anterior , a convenção colectiva cessa a sua vigência”.

Não resta qualquer dúvida que tudo isto satisfaz uma já velha reivindicação das entidades patronais, que têm boicotado sistematicamente a contratação colectiva com o pretexto de que direitos não salariais obtidos pelos trabalhadores depois do 25 de Abril têm que ser anulados. Desta forma, e de uma maneira expedita, Bagão Félix pretende liquidar direitos consagrados nas convenções colectivas após a Revolução de Abril

Como é a anulação de direitos importantes poderá contribuir para aumentar a motivação dos trabalhadores, que todos os manuais dizem que é um dos factores chaves para aumentar a produtividade?

XII – A ARBITAGEM OBRIGATÓRIA :- a reposição de um instrumento que existiu antes do 25 de Abril

De acordo com os art.º 579 e 580 do código Bagão Félix , “após negociações prolongadas e infrutíferas ... a arbitragem obrigatória poderá ser determinada por despacho do ministro responsável pela área laboral, mediante requerimento de qualquer uma das partes ou recomendação da Comissão Permanente da Concertação Social”.

E de acordo com o art.º 581 do mesmo código, as partes têm 48 horas para nomear o seu árbitro, e se o não fizerem compete ao secretário-geral do Conselho Económico e Social designar o arbitro no prazo de 24 horas, e os

árbitros designados pelas partes ou nomeados pelo secretário do Conselho procedem à escolha do 3º árbitro. “No caso de apenas uma das partes designar o árbitro, o tribunal arbitral é somente constituído por 2 árbitros, cabendo a presidência com o respectivo voto de qualidade ao árbitro designado pelo secretário-geral do Conselho Económico e Social” (n.º 4, art.º 581).

Não resta qualquer dúvida que se está a procurar introduzir na negociação colectiva os mesmos princípios que a dominaram antes do 25 de Abril.

A arbitragem obrigatória deverá ser articulada com o fim da vigência das convenções colectivas previsto no art.º 571, constituindo um instrumento importante para satisfazer reivindicações das entidades patronais.

XIII – A RENÚCIA DE UM DIREITO IRRENUNCIÁVEL (o direito à greve)

De acordo com o art.º 600, nº3, “o direito à greve é irrenunciável”. No entanto, no art.º 615 do mesmo código dá-se o dito pelo não dito, já que estabelece que “pode a contratação colectiva estabelecer normas relativas a procedimentos de resolução de conflitos susceptíveis de determinar o recurso à greve, assim como limitações, durante a vigência do instrumento de regulamentação colectiva, à declaração de greve por parte dos sindicatos outorgantes por motivos relacionados com o conteúdo dessa convenção”.

Portanto, o que Bagão Félix pretende é que os trabalhadores devido à chantagem e pressão patronal abdicuem de um direito constitucional, ficando assim indefesos face à exploração e arbítrio patronal.

Será desta forma que se espera aumentar a produtividade nas empresas aumentando o poder e a impunidade patronal?

XIV- OS REBUÇADOS AMARGOS DO CÓDIGO BAGÃO FELIX

Na sua campanha de manipulação e controlo da informação transmitida pelos órgãos de comunicação social, a maior parte deles debitando já e

fundamentalmente “a voz do dono”, Bagão Félix (é sintomático que este ministro recuse qualquer debate público limitando-se a aceitar entrevistas com entrevistadores escolhidos e dóceis); repetindo, na sua campanha de manipulação da opinião pública o governo tem procurado ocultar as inúmeras disposições gravosas do código Bagão Félix (algumas delas foram analisadas anteriormente) e apontar alguns rebuçados de reduzido significado face à dimensão das alterações negativas. E esses rebuçados são os seguintes: - (1) Mudança dos dias dos feriados obrigatórios (um rebuçado para o patronato, mas certamente não para o trabalhador); (2) O aumento do acréscimo por trabalho extraordinário; (3) O aumento do número de dias de férias.

De acordo com o art.º 198 do código Bagão Félix, “os feriados obrigatórios podem ser observados na 2ª feira da semana subsequente”. . Isto naturalmente com o objectivo de eliminar as pontes.

De acordo com o nº1 do art.º 231 do código Bagão Félix “a prestação de trabalho suplementar em dia normal de trabalho confere ao trabalhador o direito a um acréscimo mínimo de 75% da retribuição”. . Actualmente, e de acordo com o art.º 7º do DL 421/83 “o trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho será remunerado com os seguintes acréscimos mínimos:- (a) 50% da retribuição normal na 1ª hora; (b) 75% nas horas e fracções subsequentes”. . É evidente que a entidade patronal seria altamente compensada por tal aumento do acréscimo na 1ª hora (passaria de 50% para 75%) com a redução significativa de trabalho suplementar feito mas não pago com qualquer acréscimo devido ao cálculo em termos médios da duração de tempo de trabalho diário, analisado no ponto V.

Finalmente, de acordo com o art.º 203 do código Bagão Félix “o período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis o qual é aumentado no caso do trabalhador não ter faltado ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas, no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos:- (a) 3 dias de férias até ao máximo de 2 faltas; (b) 2 dias de férias até ao máximo de 4 faltas, desde que, pelo menos duas sejam seguidas; (c) Um dia de férias até ao máximo de 6 faltas, desde que, pelo menos, duas seguidas”.

E é de prever que sejam consideradas como faltas justificadas apenas as previstas no n.º 2 do art.º 215 do código, o que reduz significativamente o alcance do aumento do período de férias.

XV – SERÁ QUE AS ALTERAÇÕES QUE BAGÃO FELIX PRETENDE FAZER NAS LEIS LABORAIS DETERMINARÃO O AUMENTO DA COMPETITIVIDADE E DA PRODUTIVIDADE?

Para começar, é importante distinguir entre competitividade e produtividade, pois são duas coisas (conceitos) bastante diferentes, e muitas vezes confundem-se uma com a outra.

A competitividade de uma empresa está relacionada com a situação vantajosa ou não da empresa no mercado, e essa situação poderá ser o resultado de uma vantagem competitiva que a empresa alcançou através do aumento da produtividade, mas também poderá alcançá-la de múltiplas outras formas:- da qualidade dos seus produtos; da investigação orientada para criar novos produtos que satisfaçam melhor os clientes ou para criar novas necessidades; da notoriedade da marca de que é proprietária; de um marketing agressivo; do relacionamento muito intenso com os seus clientes; da personalização do seu produto com o objectivo de o adequar aos gostos de um nicho de mercado; de um canal de distribuição muito vantajoso; de um serviço, incluindo o de pós-venda, que fidelize e atraia novos clientes; etc., etc.. Portanto, é evidente que os problemas da competitividade não constituem preocupações do código Bagão Félix já que aquela não se consegue apenas com a diminuição de custos e muito menos com uma política de baixos preços alicerçada em baixos salários (mesmo a diminuição de custos pode e deve ser obtida de outra forma).

E quanto à produtividade. A produtividade significa a quantidade de produtos ou serviços produzidos por recursos utilizados , que podem ser o capital utilizado (valor do activo), materiais consumidos (gastos materiais), a mão de obra (número de trabalhadores ou horas de mão de obra), os gastos gerais (dinheiro despendido em gastos gerais). Portanto, a produtividade pode ser medida não só em relação à mão de obra, mas também em relação a muitos outros factores de produção. A importância de medir um ou outro depende fundamentalmente do seu peso na estrutura de custos de uma empresa.

No caso concreto da mão de obra – os trabalhadores – pois é aquela que interessa aqui, já que são os trabalhadores que estão a ser objecto do

ataque do governo e das entidades patronais, a produtividade normalmente é medida dividindo o VAB (Valor Acrescentado Bruto, ou seja, o acréscimo de nova riqueza criada por cada empresa que se obtém deduzindo ao valor do produzido aquilo que se adquiriu a outras empresas para realizar essa produção); repetindo, dividindo aquele valor pelo número dos trabalhadores da empresa , ou, ainda, pelo número de horas trabalhadas.

Como afirmam Normain Gaither e Greg Fraiser, dois especialistas americanos das questões da produtividade na sua obra “Administração de Produção e Operações”, a produtividade do trabalho depende:- (1) Do desempenho do trabalhador; (2) Das tecnologias, ferramentas e métodos de trabalho; (3) Da qualidade do produto. Portanto, a produtividade do trabalho não depende apenas, nem fundamentalmente, e muito menos exclusivamente do trabalhador como afirma, ou pretende fazer crer, Bagão Félix e as entidades patronais. Portanto, para se poder saber quais as causas da produtividade do trabalho em Portugal corresponder a cerca de 60% da média europeia seria necessário estudar, pelo menos, o seguinte:- Que tecnologias, que máquinas, que ferramentas, que métodos de trabalho, que qualidade de produto são utilizados ou obtidos nas empresas portuguesas, e como elas, nesses campos, se posicionam em relação às empresas dos restantes países europeus?

E o desempenho do trabalhador depende, de acordo com os mesmo especialistas,: (1) Da capacidade do trabalhador(aptidão, personalidade, experiência, formação, interesse); (2) Da motivação

E a questão fundamental que se coloca é esta:- Como se conseguirá motivar os trabalhadores, e assim aumentar a sua produtividade com medidas como a maioria das que constam do código Bagão Félix, que reduzem as já baixas remunerações que auferem os trabalhadores portugueses, que aumentam ainda mais a precariedade, e que criam condições para um aumento da repressão e da exploração patronal? – É difícil compreender e aceitar que tal tipo de medidas possam determinar aumentos de produtividade; o mais natural é que suceda precisamente o contrário.

Para terminar esta parte interessa reflectir ainda mais um pouco sobre as condições que explicam uma baixa produtividade em Portugal. Enquanto, em muitos países da U.E. para se poder ser empresário é necessário estar

certificado por um organismo credível, e para obter essa certificação é necessário ter ou obter a formação indispensável, em Portugal, qualquer pessoa, sem qualquer formação poderá ser empresário. Basta olhar para a maioria dos chamados empresários portugueses, que têm insuficiente qualificação e que nada fazem para a aumentar.

Para além disso em qualquer país desenvolvido , é reconhecido que um dos meios mais adequados para aumentar a produtividade das empresa, é investirem na formação dos trabalhadores (“Nos Estados Unidos, as empresas descobriram outra fonte de melhorias de produtividade através do aumento da formação dos seus empregados. Por ex., a empresa Allied Signal tem como meta ganhos de produtividade de 6% ao ano dando formação a todos os seus empregados”- Norman Gaither, pág. 457). Em Portugal a maioria dos empresários ainda não reconhece tal importância (de acordo com estudo recente elaborado pela U. E. referente ao ano 2000, em Portugal apenas 3,3% da mão obra adulta participou em acções de formação, enquanto a média na U. E. atingiu 8% , , sendo 20,3% no Reino Unido, 18,6% na Suécia, 15,6% na Holanda, etc..)

Para terminar vai-se apresentar um caso de aumento de produtividade em empresas americanas , até para se poder compreender que ele é um problema complexo, que não poderá ser tratado da forma superficial e demagógica, como o governo PSD/PP, as entidades patronais, e os seus defensores estão a tratar esta questão.. Esse exemplo foi retirado da obra já citada dos mesmos autores.

Segundo NG e GF, a Ford conseguiu na década de 80 o maior aumento de produtividade entre as três maiores fábricas de automóveis do EUA. Na fábrica de Atlanta da Ford eram necessários 2,72 trabalhadores para construir um carro, enquanto a da GM em Detroit precisava 7,85 trabalhadores. E como conseguiu isso? – Projectando um carro com um menor número de peças (por ex., o pára-choque da Ford tinha 10 peças enquanto o dos outros fabricantes tinha 100); (2) Aumento do trabalho em equipa. A Toyota também obteve um importante aumento da produtividade do trabalho, utilizando no motor do Corolla menos 25% do número de peças que no modelo anterior.

Estes exemplos mostram de uma forma clara que a produtividade do trabalho não depende apenas, nem fundamentalmente e muito menos exclusivamente dos trabalhador não podendo eles serem

responsabilizados por isso, ou por grande parte disso, como Bagão Félix pretende fazer crer.

XVI- SERÁ O COLOCAR EM PRIMEIRO LUGAR A COMPETITIVIDADE DAS EMPRESAS, E NÃO O BEM ESTAR DAS PESSOAS QUE SE CONSEGUIRÁ AUMENTAR A PRODUTIVIDADE?

Francisco Vanzeller, presidente da CIP, afirmou textualmente o seguinte, na sessão de lançamento do plano do governo PSD/PP para a produtividade e crescimento da economia,:- “Para quem quer que seja, governo, público ou sindicatos, nós temos de dizer que é a competitividade das empresas, em primeiro lugar, e não o bem estar das pessoas que deve ser privilegiado”. É o discurso típico e arrogante do patronato português que acima de tudo privilegia os seus lucros, que confunde competitividade com produtividade, que ignora que o aumento da produtividade se pode conseguir de múltiplas formas, e que em relação à produtividade dos trabalhadores ainda não conseguiu perceber que a economia existe para servir as pessoas e não o inverso, e os factores chave do sucesso das empresas são as pessoas, e fundamentalmente a sua motivação,

E a motivação para ser alcançada depende nomeadamente da segurança no trabalho, da remuneração justa, da organização formal e informal existente, do projecto de trabalho (métodos de trabalho, layouts do trabalho, etc.), duma liderança adequada (competência e habilidades humanas da supervisão, etc.), da organização sindical, da situação da empresa, etc., e fundamentalmente das pessoas serem consideradas e tratadas como seres humanos, e não como simples máquinas sujeitas a ritmos infernais de trabalho e de exploração como Bagão Félix as trata no seu código..

É difícil aceitar e compreender que Bagão Félix tenha tido a desfaçatez de utilizar no forum da TSF, realizado na última quinzena do mês de Julho/2000, como argumento para defender o seu código a doutrina social da igreja; e que a igreja se mantenha passiva face a esta utilização abusiva por parte de Bagão Félix em utilizar tal doutrina para defender propostas de alteração das leis laborais que visam fundamentalmente o aumento do lucro através da redução das remunerações que recebem os trabalhadores, e fornecendo às entidades patronais instrumentos legais para aumentar a

repressão e a exploração a nível da empresa, como ficou claro na análise feita.

XVII – COMO MOTIVAR OS TRABALHADORES^(*)?

A satisfação e motivação dos trabalhadores está intimamente ligados a 12 factores segundo Herzberg (USA - 1967) e confirmado por Ruehl (RFA – 1973), dois especialistas mundiais nesta área, de acordo com estudos que realizaram para vários países, cujas conclusões se apresentam seguidamente:

1 – A TAREFA

É um factor pode ter uma grande amplitude de satisfação ou de descontentamento em função do seu grau de dificuldade, diversidade e de exigências a ela ligadas.

Para que uma tarefa possa constituir um factor de motivação para o trabalhador este deve ter, pela sua realização, as seguintes possibilidades:

- Ver aumentadas as suas capacidades (mais conhecimentos, mais experiência, mais prática, mais habilidade, etc.);
- Poder identificar-se com a tarefa (a tarefa em causa é visivelmente feita por si, independentemente da sua complexidade);
- Reconhecer a importância da tarefa (todas as tarefas são importantes para a empresa, mesmo as que exigem menores qualificações);
- Independência na realização da tarefa (a liberdade de realização é fundamental para que o trabalhador ligue o resultado da tarefa ao seu esforço e capacidades);
- Informação sobre o resultado da tarefa (o trabalhador deve saber em que medida o resultado do seu trabalho está a ir ao encontro das necessidades previstas).

No estudo de Herzberg, a amplitude é de 61 numa escala de 100 e para 71% dos trabalhadores é um factor de satisfação e para 29% de insatisfação.

2 – A AUTO -AFIRMAÇÃO

É um factor de média amplitude e liga-se à auto-estima conseguida pela realização correcta de uma tarefa, à resolução de um problema ou a

sugestões fornecidas e adoptadas pela organização do trabalho. No estudo realizado amplitude é de 50, com 85% de satisfação e 15% de insatisfação.

3 – O RECONHECIMENTO

É também um factor de média amplitude e pode vir de colegas, de chefias, de subordinados, de clientes ou de instituições. Numa escala de 100, a amplitude é de 50, com 74% de satisfação e 26% de insatisfação.

4 – A RESPONSABILIDADE

Também de média amplitude, reflecte a responsabilidade pelo próprio trabalho e pelo trabalho de outros. Numa escala de 100, a amplitude é de 33, com 85% de satisfação e 15% de insatisfação.

5 – A PROMOÇÃO

É um factor de pequena amplitude e corresponde ao estatuto (status) dentro da empresa e que não deve ser confundido com o factor responsabilidade. Numa escala de 100, a amplitude é de 18, com 72% de satisfação e 28% de insatisfação.

6 – A PERSPECTIVAS DE DESENVOLVIMENTO PESSOAL

É um factor de pequena amplitude e integra a possibilidade, ou não, de ampliações reais de competências profissionais (conhecimentos e experiências). Numa escala de 100, a amplitude é de 18, com 71% de satisfação e 29% de insatisfação.

7 – A REMUNERAÇÃO

Tal como a tarefa, é um factor de grande amplitude de variação e inclui as melhorias esperadas ou não, bem como as expectativas não atendidas. Numa escala de 100, a amplitude é de 52, com 53% de satisfação e 47% de insatisfação.

8 – O RELACIONAMENTO COM COLEGAS

É um factor de média amplitude e integra o relacionamento profissional e social. Numa escala de 100, a amplitude é de 31, com 58% de satisfação e 42% de insatisfação.

9 – O RELACIONAMENTO COM CHEFIAS

^(*) Elaborado com o apoio de Nuno Paulo, especialista nesta área

Ao contrário do anterior, é um factor de grande amplitude tal como a tarefa e a remuneração, enquadrando o relacionamento profissional e social. Numa escala de 100, a amplitude é de 55, com 42% de satisfação e 58% de insatisfação

10 – A POLÍTICA EMPRESARIAL, ORGANIZAÇÃO E GERÊNCIA

É um factor de média amplitude que reflecte os aspectos de organização e direcção da empresa, bem como sua política empresarial. Numa escala de 100, a amplitude é de 49, com 10% de satisfação e 90% de insatisfação.

11 – AS TÉCNICAS DE LIDERANÇA DAS CHEFIAS

É um factor de média amplitude e relaciona-se com a competência profissional e as atitudes comportamentais das chefias. Numa escala de 100, a amplitude é de 28, com 14% de satisfação e 86% de insatisfação.

12 – AS CONDIÇÕES DE TRABALHO

É também de amplitude média e contém as apreciações dos trabalhadores sobre os meios de trabalho, a qualidade do ambiente de trabalho e as questões de segurança. Numa escala de 100, a amplitude é de 28, com 25% de satisfação e 75% de insatisfação.

Em resumo, segundo Herzberg e Ruehl, os 6 primeiros factores são, normalmente, factores de satisfação dos trabalhadores. Os 3 últimos de insatisfação dos trabalhadores. Os 7º, 8º e 9º repartem-se como factores de satisfação, mas também de insatisfação.

Pode afirmar-se que a motivação para o rendimento é elevada quando o trabalhador assume como pressuposto que o seu esforço conduz a um rendimento e que este é reconhecido pela empresa, nomeadamente através da promoção, segurança e remuneração.. Quando tal não sucede a motivação é baixa, logo a produtividade será baixa.

Outro aspecto importante para aumentar a produtividade é a optimização de tudo o que intervém no trabalho (Tarefas, Homem, Meios de Produção, Entradas, Processos, Saídas e Influências do Meio Ambiente), isto é a conformação que consiste na aplicação metódica, sistemática e

permanente de técnicas visando o aprimoramento do trabalho (Humanização e Rentabilidade), com base em dados correctamente determinados.

A conformação do trabalho é fundamental para a produtividade da empresa e para a produtividade individual dos trabalhadores. De forma esquemática, a conformação pode revestir os seguintes âmbitos:

A) CONFORMAÇÃO DO POSTO DE TRABALHO

É pelo posto de trabalho (PT) que se deve iniciar a conformação. Os objectivos da conformação (humanização e rentabilidade) ao nível do PT dizem-se atingidos quando:- (1) Os factores de segurança no trabalho estão estabelecidos; (2) Os esforços a desenvolver pelo trabalhador estão dentro dos limites de conforto ergonomicamente definidos; (3) Os aspectos ecológicos estão salvaguardados; (4) Existe um alto rendimento quantitativo (baixo tempo por unidade produzida); (5) Se verificam baixos custos fixos; (6) A qualidade é a suficiente.

Por outro lado, a Conformação Ergonómica do posto de trabalho inclui:- (1) *Conformação Antropométrica* (Ligada às medidas corporais e ligada à medidas e formas dos meios de trabalho); (2) *Conformação Fisiológica* (Ligada ao esforço energético e ligada ao meio ambiente físico de trabalho); (3) *Conformação Psicológica* (Ligada ao esforço informativo e ligada ao meio ambiente psico-social de trabalho); (4) *Conformação das Técnicas de Informação* (Ligada às técnicas visuais, ligada às técnicas auditivas, ligada às técnicas tácteis); (5) *Conformação Organizacional* (Ligada a horários de trabalho e ligada à cadeia organizativa); (6) *Conformação da SHST* (Ligada a medidas directas, ligada a medidas indirectas, e ligada a medidas informativas)

A Conformação do Processo e Método de trabalho inclui.- (1)*Conformação da sequência de movimentos* (Simplificação de movimentos, concentração de movimentos e mecanização parcial e ampliação da tarefa); (2) *Conformação organizacional do trabalho* (Ampliação de tarefas, enriquecimento de tarefas, mudanças de trabalho, trabalho em grupo); (3) *Conformação tecnológica* .

A Conformação do Procedimento de trabalho abrange :- (1) *Conformação tecnológica*; (2) *Conformação da utilização dos meios de produção*

B) CONFORMAÇÃO DO PROCESSO

Trata-se aqui de conformar o trabalho entre postos de trabalho que se relacionam sob o ponto de vista produtivo. Neste caso, a conformação do processo (ou do fluxo) é conseguida quando: - (1) Se optimizou o tempo do percurso dos objectos de trabalho entre os vários postos envolvidos; (2) Se optimizou a produtividade levando em conta as capacidades e necessidades humanas; (3) Se optimizou a capacidade dos meios de produção existentes; (4) Foram minimizados os custos próprios dos produtos ou serviços a produzir.

A conformação do processo pode revestir aspectos muito diferentes, até dentro da mesma empresa. A conformação pode incidir sobre 8 tipos de processos com problemáticas próprias, logo com técnicas de conformação distintas: (1) Em sistemas de trabalho fixados ao local; (2) Em sistemas de trabalho não fixados ao local.

C) CONFORMAÇÃO DA PRODUÇÃO

Neste caso, a conformação abrange todos os sectores que intervêm no processo de produção e na articulação entre eles: Investigação e Desenvolvimento, Compras e Stocks, Produção, Manutenção, SHST, Qualidade, Expedição, etc.

D) CONFORMAÇÃO DO PRODUTO (análise de valor)

Conformar o produto é aumentar-lhe o valor para os seus eventuais clientes com o mínimo de custos próprios possível para a empresa.

Todos estes aspectos têm um papel extremamente importante na motivação dos trabalhadores e no aumento da sua produtividade, mas a maioria deles estão ausentes na esmagadora maioria das empresas portuguesas (muitos poucos empresários portugueses têm a qualificação necessária para compreenderem e darem valor àqueles aspectos) e é evidente também que estão ausentes em que elaborou, apresentou e defende as alterações nas leis do trabalho que se analisaram ao longo deste estudo.

NOTA: - A versão integral do anteprojecto do código de trabalho Bagão Félix encontra-se disponível, para quem estiver interessado, no site do Ministério de Trabalho e Solidariedade.

SESSÃO PARA ACTIVISTAS E TRABALHADORES INTERESSADOS

**Sábado - Dia 28 de Setembro, 15 horas
Sede do Sindicato**

A Direcção do Sindicato vai realizar uma sessão para os sócios em geral e activistas em particular, **no dia 28 de Setembro, pelas 15 horas, na sede do Sindicato**, a fim de se discutir e tomar posição sobre o Código de Bagão Félix cujo anteprojecto é analisado do ponto de vista económico neste documento. Outros aspectos políticos e sindicais devem merecer a nossa análise, pelo que gostaríamos de poder contar com a participação dos principais activistas sindicais nesta discussão.

COMPARECE ! PARTICIPA!

A DIRECÇÃO