

**AS ALTERAÇÕES QUE O GOVERNO INTRODUZ NO CÓDIGO DO TRABALHO DESEQUILIBRAM AINDA MAIS AS RELAÇÕES LABORAIS A FAVOR DAS ENTIDADES PATRONAIS E REDUZEM TAMBÉM OS JÁ BAIXOS GANHOS DOS TRABALHADORES****RESUMO DESTE ESTUDO**

O governo apresentou na Assembleia da República a proposta de lei 216/X que visa introduzir alterações importantes no actual Código do Trabalho. A justificação, tal como sucedeu com Bagão Félix, é que elas visam aumentar a competitividade das empresas. A experiência empírica já provou que não é com mais desregulamentação que se aumenta a competitividade da economia como prova a crise actual. Para além disso, como mostro, as principais alterações desequilibram ainda mais as relações de trabalho em Portugal e reduzem os já baixos ganhos dos trabalhadores numa altura em que as condições de vida para eles já são muito difíceis.

Vários CCT's que estão ainda em vigor e que abrangem muitos milhares de trabalhadores contêm uma clausula que estabelece que eles só deixarão de vigorar quando forem substituídos por novos contratos colectivos. É uma forma de evitar o vazio contratual que falava o PS na sua declaração de voto em 2003. As associações patronais estão contra esta clausula e têm exigido do governo a sua eliminação. O governo na proposta de lei que apresentou satisfaz essa exigência patronal. O nº2 do artº 9º da proposta da chamada Lei preambular dispõe, relativamente aos CCT's que contenham aquela clausula, o seguinte: A convenção colectiva caduca na data de entrada em vigor da presente lei se a associação patronal a tiver denunciado há mais de 5 anos, ou seja, quando entrou em vigor o Código de Bagão Félix. Portanto, não é a clausula que é eliminada mas toda a Convenção Colectiva, o que vai certamente suceder na indústria de material eléctrico e química cuja negociações estão paralisadas há já bastante tempo devido ao boicote patronal, o que se traduzirá num benefício financeiro para os patrões.

Um dos princípios básicos das leis do trabalho é o principio do tratamento mais favorável, que dispõe que os CCT's e os CIT's não podem estabelecer condições mais desfavoráveis do que as estabelecidos por lei. Embora o PS, enquanto esteve na oposição, defendesse este principio, logo que chegou ao governo esqueceu-se dele. Assim, o artº 3 a proposta de lei do governo dispõe que só não poderão ser estabelecidas condições mais desfavoráveis para os trabalhadores em 14 matérias. Em todas as restantes matérias poderão ser estabelecidas por CCT ou por CIT condições menos favoráveis para os trabalhadores das que constam da lei.

De acordo com o actual Código do Trabalho a "adaptabilidade" consiste na possibilidade que tem a entidade patronal de obrigar o trabalhador, nos dias em que a empresa tenha mais serviço, a trabalhar mais 2 a 4 horas por dia, para além das 8 horas, sem ter de pagar horas extraordinárias, sendo o trabalhador compensado por horas que faça a menos nos dias em que a empresa tenha menos serviço. Mas esta adaptabilidade só pode ser introduzida ou por CCT ou com o acordo do trabalhador. O governo pretende alterar esta disposição. De acordo com a proposta, os trabalhadores que não queiram entrar no regime da adaptabilidade poderão ser forçados a aceitá-la. O nº1 do artº 205 dispõe que desde que 60% dos trabalhadores de uma equipa, secção ou unidade económica sejam abrangidos por um contrato colectivo de trabalho que contenha a adaptabilidade, a empresa poderá aplicar aos restantes 40% a adaptabilidade mesmo que estes não estejam de acordo. Esta adaptabilidade forçada poderá ser também introduzida de outra forma, que é a seguinte (nº2 do artº 205º): desde que 75% dos trabalhadores da equipa, secção ou unidade económica tenham aceite a adaptabilidade por contrato individual de trabalho, a empresa poderá impor aos restantes trabalhadores mesmo que estes não queiram. É a chamada "adaptabilidade grupal" ou forçada do governo de Sócrates.

A proposta de lei pretende criar um novo tipo de contrato que não existe no Código de Bagão Félix: o chamado contrato de trabalho intermitente. De acordo com o artº 159, as entidades patronais poderão impor contratos com a "duração da prestação de trabalho de modo consecutivo ou intercalado", sendo apenas obrigadas a garantir "seis meses de trabalho consecutivos a tempo completo por ano". O trabalhador só tem direito ao salário completo nos meses em que prestar trabalho em tempo completo. Nos restantes meses terá direito apenas a 20% do salário sem direito a subsídio de desemprego. E o artº 160º dispõe que o subsídios de férias e o de Natal têm um valor inferior ao do salário a tempo completo pois é " a média dos valores de retribuições e compensações auferidas nos últimos 12 meses, ou no período de duração do contrato se esta for inferior". É uma dívida mesmo para grande empresas à custa dos trabalhadores.

Outra alteração que consta da alínea a) do nº1 do artº 112º da proposta é o aumento da duração do período experimental para 180 dias, para a generalidade dos trabalhadores, quando actualmente é de 90 dias (artº 107, alínea a) do Código do Trabalho) o que aumenta a precariedade já que durante o período experimental o trabalhador pode ser despedido livremente pela entidade patronal sem ter direito a qualquer indemnização.

O nº1 do artº 207 da proposta dispõe que, por meio de contrato colectivo de trabalho, pode ser instituído um regime de “banco de horas”. E o nº2 dispõe que este banco de horas é alimentado através do “aumento do período diário de trabalho até 4 horas diárias e pode atingir 60 horas semanais, tendo o acréscimo o limite de 200 horas por ano”. Estas horas feitas a mais não são pagas como trabalho extraordinário, mas sim compensadas por horas feitas a menos que poderão ser fixadas pela empresa que escolhe o período que mais lhe interessar. Uma medida que, se for aprovada, beneficiará financeiramente até grandes empresas como a Autoeuropa.

O nº1 do artº 208 da proposta de lei estabelece que “por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou contrato individual de trabalho, o período normal de trabalho diário poderá ser aumentado até 12 horas, para concentrar o trabalho semanal em três ou quatro dias consecutivos, devendo a duração do período normal de trabalho semanal ser respeitado em média de um período de referência até 45 dias”. Para o governo, mesmo a saúde e a vida familiar do trabalhador contam pouco.

O nº 2 do artº 386 da proposta reduz o prazo de um ano que o trabalhador tem actualmente (nº 2 do artº 435 do Código do Trabalho) para recorrer aos tribunais visando anular o despedimento para apenas 60 dias. Esta disposição conjugada com o Decreto – Lei 34/2008 (custas judiciais) reduz drasticamente, na prática, o direito constitucional de acesso à justiça, pois para além de reduzir para um sexto o prazo, impossibilitando muitas vezes o seu exercício, ainda coloca ao trabalhador o seguinte dilema: para exercer esse direito constitucional de acesso à Justiça terá de pagar integralmente os custos da justiça, que para a maioria dos trabalhadores são incomportáveis, pois em 60 dias não terá tempo suficiente para cumprir os procedimentos previstos no Código das custas a fim de poder obter a isenção (utilizar o mecanismo de mediação de conflitos laborais cujo prazo é de 90 dias). Iguamente o governo ao simplificar o processo de despedimento e ao eliminar muitas das razões processuais que determinavam a ilicitude do despedimento está também a reduzir a protecção do trabalhador e a indemnização a que ele tinha direito por despedimento (ex. nº2 do artº 387 da proposta que reduz a indemnização para metade).

O artº 494 do actual Código do Trabalho determina que a entidade patronal é obrigada a descontar a quota sindical e a enviá-la ao sindicato desde que isso conste de IRCT ou o trabalhador faça um pedido expresso nesse sentido. Mesmo isto a proposta do governo altera para pior. Segundo o artº 456 da proposta só com base em IRCT ou então desde que o patrão dê o seu acordo é que a quota poderá ser descontada e enviada ao sindicato. O objectivo é permitir à entidade patronal condicionar a filiação sindical. Se o sindicato não é de agrado do patrão é de prever que este não dê o seu acordo.

As reduzidas melhorias pontuais constantes da proposta, que o governo e os media afectos têm propagandeado tanto (exs.: artº 13º; nº1 do artº 39º; nº1 do artº 44º; alínea a) do nº4 do artº 140; alínea c) do nº1 do artº 148) neste quadro geral terão um impacto muito reduzido sendo eliminadas quer por alterações, no sentido contrário, relativas às mesmas matérias feitas noutros artigos como consta do parecer que a CGTP entregou na Assembleia da República quer pela forma como as entidades patronais facilmente as contornam.

Em resumo. as alterações que o governo pretende introduzir vão aumentar ainda mais a capacidade de chantagem do patronato para impor (as suas) condições porque, com a caducidade dos CCT imposta por lei, ele vai procurar impor aos sindicatos o seguinte dilema: ou aceitam as suas condições (do patronato) ou não há convenção colectiva. Elas têm também outra consequência, a saber: reduzir significativamente os chamados “custos do trabalho” suportados pelas empresas à custa da redução dos ganhos dos trabalhadores portugueses que são já muito baixos, numa altura em que já enfrentam grandes dificuldades. Finalmente representam também um contributo para a manutenção de um modelo económico baseado em trabalho pouco qualificado, de más condições e mal pago que a experiência mostrou que está esgotado.

Tal como sucedeu com Bagão Félix que utilizou o estafado e não provado argumento “aumentar a competitividade “ para justificar a publicação do Código do Trabalho também este governo utiliza o mesmo argumento para justificar as alterações que pretende introduzir no diploma que estava em vigor. O certo é que o aumento de competitividade prometida por Bagão Félix não se verificou, estando a actualmente a economia e a sociedade portuguesa mergulhadas na crise mais grave e prolongada registada depois do 25 de Abril. No entanto, apesar dessa constatação empírica, na justificação da proposta do actual governo, na pág. 3, pode-se ler como objectivo da proposta o seguinte: “...compatibilizar as exigências de competitividade das empresas com a valorização do diálogo social e de promover a reforma necessária à combinação entre a inevitável intervenção no domínio da legislação do trabalho...”.

Neste estudo vamos analisar as alterações mais importantes que o governo pretende introduzir no chamado Código de Bagão Félix, que constam da proposta de lei nº 216/X enviada à Assembleia da República. E essa análise vai ser feita não de um ponto de vista meramente jurídico, mas sim com o objectivo de saber se essas alterações terão efeitos positivos no desenvolvimento do País ou, pelo contrário, só servirão para perpetuar um modelo económico baseado em trabalho pouco qualificado, de baixos salários, e sem direitos.

### **A ELIMINAÇÃO (CADUCIDADE) DE MAIS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABALHO**

Vários contratos colectivos que estão ainda em vigor e que abrangem muitos milhares de trabalhadores contêm uma clausula que estabelece que eles só deixarão de vigorar quando forem substituídos por novos contratos colectivos, o que tem impedido que, apesar do boicote patronal, CCT's como o do material eléctrico e o da indústria química se tenham mantido em vigor. É uma forma de evitar o vazio contratual que falava o PS na sua declaração de voto em 2003. As associações patronais têm exigido do governo a eliminação da clausula. E o governo de Sócrates na proposta de lei que enviou para a Assembleia da República satisfaz essa exigência patronal.

O nº2 do artº 9º da proposta da chamada Lei preambular dispõe, relativamente aos CCT que contenham aquela clausula, o seguinte: “ A convenção colectiva caduca na data de entrada em vigor da presente lei verificados os seguintes factos: (a) A última publicação integral da convenção que contenha aquela clausula tenha entrado em vigor há, pelo menos, cinco anos; (b) A convenção tenha sido denunciada validamente na vigência do Código do Trabalho; (c) Tenham decorrido pelo menos 18 meses a contar da denúncia; (d) Não tenha havido revisão após a denuncia”. E para não haver dúvidas, e abranger a totalidade dos Contratos Colectivos de Trabalho ainda acrescenta um ponto 3 que diz textualmente o seguinte: “ A convenção também caduca , verificando-se todos os outros factos, logo que decorram 18 meses a contar da denuncia”. Portanto, o objectivo é acabar com os CCT que têm resistido à chantagem patronal.

Portanto, o que desaparece não é a clausula é a totalidade do Contrato Colectivo de Trabalho deixando os trabalhadores totalmente desprotegidos pois de acordo com o nº6 do artº 499 da mesma proposta de lei só se mantém em vigor “ a retribuição do trabalhador, categoria e respectiva definição, duração do trabalho e regimes de protecção social cujos benefícios sejam substitutivos dos assegurados pelo regime geral de segurança social com protocolo de substituição do SNS”. São apenas estes os direitos que se mantêm pois todos os outros que constem do CCT desaparecem. E isto somente para os trabalhadores que já estão empregados, pois para os que entrarem de novo, nem estes direitos lhe são assegurados. E o governo afirma que é necessário acabar com a segmentação do mercado do trabalho, quando ele próprio o cria, desde que seja para satisfazer as exigências das entidades patronais.

O governo com esta medida, por um lado, introduz a selva nas relações de trabalho, pois permite à parte mais forte, que são os patrões, impor as suas condições e, por outro lado, reduz ainda mais os chamados “custos do trabalho”, contribuindo assim para perpetuar um modelo de crescimento económico baseado em mão de obra pouco qualificada e em baixos salários.

### **O PRINCIPIO DO TRATAMENTO MAIS FAVORÁVEL DESAPARECE**

Um dos princípios básicos das leis do trabalho é o chamado principio do tratamento mais favorável. Esse principio pode-se traduzir da seguinte forma: nenhuma convenção colectiva de trabalho (CCT), e nenhum contrato individual de trabalho (CIT) poderá conter condições que sejam inferiores às que constam das leis laborais. As leis do trabalho são leis de mínimos. É isto tem como objectivo defender os trabalhadores do arbítrio patronal.

Embora o PS, enquanto esteve na oposição, defendesse este principio, o certo é que logo que chegou ao governo esqueceu-se dele. Assim, o artº 3 da proposta de lei que o governo apresentou na Assembleia da República estabelece que só não poderão ser estabelecidas condições mais desfavoráveis para os trabalhadores, através de CCT ou por CIT, em 14 matérias (direitos de personalidade, igualdade e não discriminação; protecção na parentalidade; trabalho de menores; trabalhadores deficientes; trabalhador-estudante; dever de informação; limites à duração dos períodos normais de trabalho diário e semanal, embora com a chamada “adaptabilidade” destrua este principio; duração dos períodos de repouso; duração do trabalho nocturno; cumprimento da retribuição; acidentes de trabalho; transmissão de empresa; e direitos dos representantes eleitos pelos trabalhadores). Em todas as restantes matérias, que são muitas, poderão ser estabelecidas condições mais desfavoráveis para os trabalhadores das que constam da lei por CCT ou por CIT.

Com a liquidação do principio do tratamento mais favorável, é a selva nas relações de trabalho, permitindo à parte mais forte, que são os patrões, impor pior condições do que as constantes da lei.

### **ADAPTABILIDADE INDIVIDUAL E GRUPAL OU FORÇADA**

De acordo com o actual Código a “adaptabilidade” consiste no poder da entidade patronal para obrigar o trabalhador, nos dias em que a empresa tenha mais serviço, a trabalhar mais 2 a 4 horas por dia,

para além das 8 horas, sem ter de pagar horas extraordinárias, sendo depois o trabalhador compensado por horas que faça a menos nos dias em que a empresa tenha menos serviço. Esta compensação entre horas a menos e horas a mais terá de ser feita num período, chamado “período de referência, que pode ir de 4 a 12 meses. De acordo com o actual Código a “adaptabilidade “ só pode ser introduzida ou por CCT ou com o acordo do trabalhador.

A proposta que o actual governo apresentou altera para pior esta disposição do Código de Bagão Félix que já é má para o trabalhador. De acordo com ela os trabalhadores que não queiram entrar no regime da adaptabilidade poderão ser forçados a aceitá-la. Assim, segundo o nº1 do artº 205 (adaptabilidade grupal), desde que 60% dos trabalhadores de uma equipa, secção ou empresa sejam abrangidos por um contrato colectivo de trabalho que contenha a adaptabilidade os restantes 40% são obrigados a aceitá-la mesmo que a não queiram. Esta adaptabilidade forçada também poderá ser também introduzida de outra forma, que é a seguinte (nº2 do artº 205º): desde que 75% dos trabalhadores tenham aceite a adaptabilidade por contrato individual de trabalho, a empresa poderá obrigar os restantes trabalhadores a fazê-la mesmo que não queiram.

É evidente que o que se pretende com a introdução desta adaptabilidade forçada é também reduzir os custos da entidade patronal à custa do trabalhador.

### **CONTRATO INTERMITENTE**

A proposta de lei do governo pretende criar um novo tipo de contrato que não existia no Código de Bagão Félix: o chamado contrato de trabalho intermitente. De acordo com o artº 159, as entidades patronais poderão impor contratos com a “duração da prestação de trabalho de modo consecutivo ou intercalado”, sendo apenas obrigadas a garantir “seis meses de trabalho consecutivos a tempo completo por ano”. O trabalhador só tem direito ao salário completo nos meses em que prestar trabalho em tempo completo. Nos restantes meses terá direito a 20% do salário sem direito a subsídio de desemprego. E, segundo o artº 160º, os subsídios de férias e de Natal não correspondem ao salário do tempo completo, mas sim “ a média dos valores de retribuições e compensações auferidas nos últimos 12 meses, ou no período de duração do contrato se esta for inferior”. Um valor inferior ao salário a tempo completo.

É evidente que o que se pretende é reduzir também os custos da entidade patronal à custa dos trabalhadores mantendo-o sempre disponível para a empresa, pois apesar de se estabelecer que ele poderá trabalhar quando não estiver a tempo completo será muito difícil ao trabalhador encontrar trabalho que se encaixe perfeitamente quando a entidade patronal não precisar dele.

### **CONTRATO A PRAZO SEM CONTRATO ESCRITO**

Uma disposição contida no actual Código que visa teoricamente defender o trabalhador era a obrigatoriedade do contrato a termo ter de ser feito por escrito. Se não existir contrato escrito o actual Código de Trabalho determina que se considera que o trabalhador tem um contrato sem termo, ou seja, definitivo. E dizemos “teoricamente” porque esta disposição como outras do Código do Trabalho, por falta de fiscalização efectiva, não é cumprida pelas entidades patronais.

Agora o governo pretende introduzir o contrato a termo sem ser escrito. De acordo com o nº2 do artº 142 da proposta não está sujeito a forma escrita “o contrato de trabalho a termo com o mesmo trabalhador cuja duração total não exceda 60 dias no ano civil” no caso de actividade sazonal agrícola ou para realização de evento turístico. E como não limita o número de eventos, poderá acontecer que o trabalhador esteja com contrato a prazo sem contrato escrito, durante todo o ano ou mesmo vários anos. O resultado é o aumento da desprotecção do trabalhador.

### **NÚMERO ILIMITADO DE CONTRATOS A PRAZO PARA JOVENS**

Um das normas mais graves que contém o Código de Bagão Félix é o nº3 do artº 129 que permite às entidades patronais contratar a prazo trabalhadores para o lançamento de uma nova actividade ou de trabalhadores à procura de primeiro emprego. E são considerados trabalhadores à procura de primeiro emprego todos aqueles que nunca tiveram um contrato de trabalho permanente. É esta norma que tem permitido a proliferação e manutenção indefinida de contratos a prazo entre os jovens. A única alteração que a proposta do governo contém nesta matéria é relativa ao lançamento de nova actividade (artº 140, nº4, alínea a) em que os contratos a prazo são permitidos para o início de “laboração de empresa ou estabelecimento (uma loja de um hipermercado é um estabelecimento) pertencentes a uma empresa com menos de 750 trabalhadores”, que abrange certamente mais de 99,5% das empresas portuguesas.

### **BANCO DE HORAS**

De acordo com o nº1 do artº 207 da proposta por contrato colectivo de trabalho pode ser instituído um regime de banco de horas. E segundo o nº2 do mesmo artigo este banco de horas será alimentado da seguinte forma: “O período normal de trabalho pode ser aumentado até 4 horas diárias e pode atingir 60 horas semanais, tendo o acréscimo o limite de 200 horas por ano”. E estas horas feitas a mais não são pagas como trabalho extraordinário. Aquelas horas a mais serão compensadas por horas feitas a menos que deve ter lugar por indicação do trabalhador, mas também da entidade patronal que poderá

escolher o período que melhor lhe interessar. Uma medida que certamente agradará a grande empresas como a Autoreuropa que, para fazer face a oscilações do mercado, deixarão de ter necessidade de pagar horas extraordinárias ou conceder “dias não trabalháveis”.

#### **HORÁRIOS CONCENTRADOS**

De acordo com o nº1 do artº 208 da proposta de lei que o governo enviou para a Assembleia da República, “por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou acordo entre empregador e o trabalhador , o período normal de trabalho diário poderá ser aumentado até 12 horas, para concentrar o trabalho semanal em três ou quatro dias consecutivos, devendo a duração do período normal de trabalho semanal ser respeitado em média de um período de referência até 45 dias”. Portanto, o grau de concentração do horário nos dias e a nível de semanas é estabelecido pela entidade patronal, desde que no período de seis semanas (45 dias) sejam feitas em média 40 horas por semana, o que significa que não é obrigatória que sejam realizadas em cada semana. Como a proposta de lei dispõe que isto pode ser acordado entre o empregador e o trabalhador, o que não significa que o seja sempre por CCT, então poderá ser introduzido por contrato individual de trabalho, logo é de prever que a entidade patronal procure impor ao trabalhador no momento da contratação, ou seja, quando se encontra na posição mais fragilizada (ser queres emprego tens de aceitar).

É evidente que esta alteração que o governo pretende impor por lei não defende nem a saúde nem a vida familiar dos trabalhadores.

#### **REDUÇÃO DO PERÍODO PARA A CADUCIDADE DOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABALHO**

De acordo com o artº 557 do actual Código do Trabalho, uma convenção colectiva de trabalho após ser denunciada ainda poderá estar em vigor mais dois anos e oito meses (32 meses). Só ao fim deste período é que caduca. O patronato sempre considerou que era ainda muito tempo e tem exigido a sua redução. A proposta do governo também satisfaz esta exigência patronal. Assim, o artº 499 reduz esse período para apenas 20 meses, ou seja, menos um ano que a lei actual. Igualmente este artigo dispõe que os contratos que futuramente contenham a cláusula de que vigoram enquanto não forem acordados novos contratos, esses contratos também caducam decorridos 5 anos no caso de não ser acordado novo contrato. Desta forma, o governo coloca-se ao lado dos patrões, ou seja, da parte mais forte nas relações de trabalho, impondo por lei a caducidade de todos os contratos colectivos de trabalho que as entidades patronais pretendam liquidar não acordando nada com os sindicatos, sem antes analisar as razões dos sindicatos. Para este governo os patrões têm sempre razão. Assim, os patrões, com o apoio do Estado, imporão à parte mais fraca nas relações laborais, que são os trabalhadores, as suas condições.

#### **A CENTRALIDADE DO TRABALHO É SUBSTITUÍDA PELA CENTRALIDADE DO CAPITAL**

O pilar fundamental de qualquer sociedade, que a mantém viva e a desenvolve, é o trabalho pois é ele que cria valor e riqueza. Mas para o governo o pilar fundamental é o capital, e é ele que merece todo o seu apoio. O governo de Sócrates procura criar as condições legais para a proliferação em Portugal da chamada “empresa flexível”, ou seja, de empresas que tem apenas um pequeno número de trabalhadores fixos, com horário completo, altamente qualificados e bem remunerados, por um lado, com o objectivo de garantir o seu funcionamento normal e, por outro lado, para obter a sua fidelidade. E ao lado destes trabalhadores, existe um numero muito mais numeroso, “os flexíveis”, mal remunerados, pouco qualificados e com piores condições de trabalho, com horários de trabalho que poderão ser adaptados às necessidades da empresa, determinadas pelas flutuações de mercado. São os trabalhadores precários ( trabalhadores a prazo, trabalhadores a “recibo verde”, trabalhadores temporários, contratos intermitentes, banco de horas, adaptabilidade forçada, “outsourcing”, etc.). Quando este tipo de gestão é aplicada à escala global temos as empresas em rede, que são empresas ligadas, com uma empresa central dominante com trabalhadores altamente qualificados muito bem pagos onde são executados os trabalhos de alto valor acrescentados (I&D, designer, marketing) e a execução do restante trabalho, muito menos qualificado e mal pago é subcontratado a empresas situadas em diferentes países onde imperam as “empresas flexíveis”, com trabalhadores sem direitos e mal pagos. Um exemplo já deste tipo de empresa é a NIKE cujas condições de trabalho existentes nas empresas que subcontrata nos países da Ásia tem provocado protestos em muitos países do mundo. O resultado inevitável das alterações analisadas, sejam quais forem as intenções subjectivas, será o de criar condições para a proliferação deste tipo de empresas em Portugal. A estas alterações juntam-se a manutenção de outras disposições também graves do Código de Bagão Félix, de que é exemplo a manutenção do despedimento por inadaptação, que tanto se falou criando a falsa ideia de que o actual governo não o aceitou mas que consta da proposta apresentada pelo governo à Assembleia da República (artº 372 e seguintes). É desta forma que o governo de Sócrates pretende aumentar a competitividade da economia portuguesa, perpetuando e mesmo agravando um modelo de económico baseado em trabalho pouco qualificado, mal pago, sem direitos que a experiência já mostrou, mesmo em Portugal, que está esgotado como prova a grave crise económica e social do País.

**Eugénio Rosa**

**Economista** ,[edr@mail.telepac.pt](mailto:edr@mail.telepac.pt)

---

**Eugénio Rosa - Economista**