

SEMINÁRIO

AS REFORMAS DAS LEIS LABORAIS EM PORTUGAL E NA EUROPA

20/03/2018

A situação da Concertação Social em Portugal

Intervenção de António Saraiva, Presidente da CIP

Boa tarde a todos.

1.

A Concertação Social encontra-se hoje marcada pelos trabalhos que se desenvolvem em torno do “*Compromisso Tripartido para um Acordo de Concertação de Médio Prazo*”, celebrado em 17 de janeiro de 2017, entre o Governo e a maioria do Parceiros Sociais com assento na Comissão Permanente de Concertação Social (CPCS).

A celebração deste Compromisso consubstanciou um grande e responsável empenho por parte dos Parceiros Sociais, dado que o mesmo contém medidas que contribuem, a nosso ver decisivamente, para o aumento da competitividade das nossas empresas, bem como para o aumento das qualificações dos trabalhadores portugueses.

Sendo certo que o Compromisso confirmou o aumento da Retribuição Mínima Mensal Garantida registado no ano passado – tal como consta do Programa de Governo –, o mesmo também previa, como compensação direta para atenuar tal aumento, uma redução de 1.25 pp da TSU das empresas.

Mau grado este relevante aspeto no equilíbrio global alcançado, facto é que a redução da TSU decaiu no Parlamento, com os votos, inclusive, de quem a havia utilizado no passado para o mesmo efeito.

Em sua substituição, foi adotada a redução do Pagamento Especial por Conta (PEC), embora sem o mesmo, ou sequer similar, impacto e alcance que tinham sido equacionados através da redução da TSU.

Mas, como disse, a abrangência do Compromisso ía muito para além desses pontos específicos.

O leque de medidas aí previsto tem em vista, sobretudo, promover a competitividade, mormente através da remoção de bloqueios que, amiúde, se vão colocando à prossecução da atividade empresarial.

Previa-se, desde logo, o reforço dos mecanismos de financiamento da economia e capitalização das empresas, nomeadamente no âmbito do aprofundamento do Programa Capitalizar.

E, neste Programa, foram contempladas duas medidas:

- O alargamento do regime da Remuneração Convencional do Capital Social a aumentos de capital com recurso à conversão de créditos de terceiros em capital e aos lucros gerados no próprio exercício; e,
- Um incentivo fiscal, em sede de IRS, a entradas de capital em dinheiro a favor de uma sociedade que esteja numa situação em que metade do seu capital social se encontra perdido (dedução de 20% dessas entradas ao montante bruto dos lucros colocados à disposição por essa sociedade ou ao saldo apurado entre as mais-valias e menos-valias realizadas).

Por seu turno, o Orçamento do Estado para 2018 veio, também, aprofundar o regime de Dedução por Lucros Retidos e Investidos (aumento do montante máximo, do período em que pode ter lugar a dedução e da percentagem de dedução para micro e pequenas empresas).

Estas medidas ficam, no entanto, muito aquém daquilo que consideramos necessário para “tornar o sistema fiscal mais justo, competitivo e simples” – o que consta, como medida autónoma, no Compromisso.

Conclusão extraível mesmo tendo presente que, em matéria fiscal, se registam desenvolvimentos, mormente com a entrada em funcionamento da Comissão de Acompanhamento dos trabalhos de apuramento dos coeficientes técnico-económicos, que vão consubstanciar a proposta de lei de alteração do regime simplificado em sede de IRC que o Governo vai apresentar à Assembleia da República, para entrar em vigor no dia 1 de janeiro de 2019, tendo em vista a simplificação da tributação das micro e pequenas empresas, através da redução dos seus deveres fiscais acessórios.

Também, em desenvolvimento do que quanto a esse particular o compromisso expressava, desenha-se uma nova prioridade para o investimento público direcionado às infraestruturas para a competitividade, nomeadamente ao nível dos transportes e logística, com vista a uma melhoria da conectividade internacional, sendo exemplo a anunciada ligação Sines a Espanha, que permitirá potenciar a expedição de bens para o Centro da Europa, rentabilizando o Porto de Sines.

E outro tanto se diga quanto à calendarização de novas ações a empreender pelo Governo na diminuição da componente regulada dos custos da energia, por forma a atingir uma maior equidade entre a contribuição das diversas partes envolvidas.

Trata-se de outra medida do maior impacto e relevo, ante as queixas que o tecido empresarial tem insistentemente apresentado relativamente à falta de competitividade dos custos da energia face aos seus concorrentes, sobretudo em Espanha.

Uma matéria em que há ainda muito por fazer.

Prevê-se, igualmente, uma estratégia integrada para a redução de outros custos de contexto, aprofundando mecanismos de simplificação administrativa e desburocratização no âmbito do SIMPLEX+ e com ponderação de outras vertentes destas matérias.

Na área do licenciamento, têm-se registado alguns, mas poucos, progressos, nomeadamente ao nível da articulação entre as diversas entidades envolvidas, encontrando-se outros trabalhos em curso.

Também poucos progressos têm sido registados quanto à agilização e reforço do funcionamento quer da justiça do trabalho quer da justiça económica, do acesso às questões processuais da tramitação e aos resultados das execuções, embora a anunciada presença da Senhora Ministra da Justiça na reunião da CPCS, a ter lugar na próxima sexta-feira, permita vislumbrar alguns desenvolvimentos neste domínio.

Pouco ou nenhum desenvolvimento tiveram, pelo menos até ao momento, duas medidas constantes do Compromisso em matéria social.

Falo, em concreto, da construção de uma estratégia equilibrada e transversal que englobe o reforço da adequação da proteção social e da sustentabilidade da Segurança Social, o estímulo da natalidade e dos padrões de bem-estar das famílias e crianças, e medidas de promoção do envelhecimento ativo, incluindo no plano do emprego, bem como a conciliação equilibrada entre trabalho e vida pessoal e familiar por homens e mulheres e a promoção da igualdade de género.

E falo, também, de uma matéria que é cara à CIP: a avaliação do regime jurídico de proteção social na eventualidade de desemprego, em particular dos trabalhadores independentes com atividade empresarial e dos membros dos órgãos estatutários das pessoas coletivas, cumprindo assim o disposto na lei.

Sendo certo que os domínios abrangidos por ambas as medidas terão fortes repercussões no nosso sistema de Segurança Social, a discussão dos mesmos assume foros de verdadeira incontornabilidade.

Aliás, temos bem presente o compromisso assumido pelo Governo, constante do seu próprio Programa, em avaliar com rigor a evolução do sistema de Segurança Social nos últimos anos, o impacto das medidas tomadas e os efeitos da crise económica nos equilíbrios financeiros dos sistemas de pensões, bem como os novos desafios que se colocam decorrentes das transformações demográficas e do mercado de trabalho, com

vista a estudar, em Concertação Social, o reforço do financiamento e a sustentabilidade da Segurança Social através da diversificação das suas fontes de financiamento.

Ora, esta avaliação pode, naturalmente, levar algum tempo.

Ainda em matéria de competitividade, aguardamos as propostas do Governo destinadas a reforçar o apoio ao empreendedorismo e ao desenvolvimento de novas e jovens empresas, o que tem sido descurado.

Por fim, neste elenco, relativamente aos Contratos Públicos de Execução Duradoura, foi acordado acelerar procedimentos relativos à atualização extraordinária do preço dos contratos de aquisição de serviços com duração plurianual onde a RMMG tem forte impacto, sendo certo que esta medida, não obstante ter sido legislada, se tem deparado com uma forte resistência por parte de alguns serviços públicos.

2.

Relativamente às matérias sócio-laborais, devo referir, desde logo, que se procedeu à revisão do enquadramento das portarias de extensão, tendo sido estabelecidos prazos legais para a sua emissão, os quais vêm sendo cumpridos.

Não obstante a falta de entendimento sobre a extensão temporal do “*Compromisso Tripartido para um Acordo de Concertação de Médio Prazo*”, o que inviabilizou o acordo sobre o aumento da RMMG para 2018, há sinais de que se vai prosseguir na senda do que aí ficou plasmado.

A prová-lo estão os assuntos atualmente em discussão na CPCS.

No domínio da qualificação de adultos e jovens, estamos em fase de discussão sobre a realocação das verbas do PT2020, havendo um compromisso expresso em conferir especial apoio aos Centros de Formação Protocolares, os quais, como se sabe, fazem formação dos ativos das empresas.

Na formação profissional, também se encontra previsto desbloquear processos, agilizar procedimentos e o reforço do apoio às organizações e entidades formativas dos parceiros sociais com assento na CPCS.

Estas duas últimas matérias, que, aliás, têm forte ligação entre si, foram já objeto de uma primeira consulta aos Parceiros, aguardando-se, agora, as propostas concretas do Governo, que constituirão a base de discussão para um eventual consenso.

Uma outra matéria diz respeito à revisão do enquadramento normativo e do funcionamento do Fundo de Compensação do Trabalho (FCT).

Os valores que as entidades patronais estão a carrear para o Fundo (cerca de 7 milhões e 100 mil euros por mês), são claramente superiores às necessidades que justificaram a sua criação (já que dos 230 milhões para lá carreados foram utilizados 50 milhões, estando o fundo capitalizado em mais de 180 milhões de euros).

A proposta da CIP consiste em suspender ou, pelo menos, reduzir os montantes das entregas para o FCT, de 1% para 0,2%.

Sendo certo que o Governo não rejeitou liminarmente nenhuma das soluções, a verdade é que o mesmo ficou de remeter à CPCS a sua própria proposta – o que ainda não sucedeu.

Finalmente, no Compromisso está a discussão do Livro Verde das Relações Laborais.

Como se sabe, defendemos a estabilidade das relações laborais e da legislação laboral, através da manutenção do quadro normativo laboral vigente, que tem dado resultados bem positivos.

Todavia, o circunstancialismo político tem impelido o Governo a querer intervir nessa área.

Para já, com especial focalização em dois domínios.

Por um lado, na segmentação do mercado de trabalho e, mais concretamente, na introdução de restrições no regime da contratação a termo.

Entre as eventuais alterações que têm sido aventadas, destaca-se:

- O agravamento da TSU para os contratos a termo e o desagravamento da TSU para os contratos sem termo, no que concerne à componente empregadora;
- Eliminação, como fundamento autónomo da contratação a termo, das situações de “jovens à procura de primeiro emprego” e de “desempregados de longa duração”;
- Redução da duração máxima legalmente admissível, nomeadamente para os contratos de trabalho a termo certo. Ou de modo genérico ou para alguns fundamentos específicos.

Ainda no que à contratação a termo concerne, também surgiu o anúncio no Parlamento de se poder proceder ao agravamento das compensações em caso de cessação do contrato.

Por outro lado, o Governo também tem dado mostras de pretender intervir ao nível do regime da contratação coletiva.

Em termos concretos, vêm sendo referidos:

- O retorno à “reserva” de contratação coletiva em domínios que, entretanto, passaram a poder assentar em acordo individual. De modo mais explícito e preciso, a supressão do banco de horas individual.

A propósito, tem sido vincada a pouca utilização deste instrumento – o que seria evidenciado pelo Livro Verde. Sucede, porém, que os dados do Livro Verde estão errados. Aí fala-se em utilização de 0,8% em 2015 e 0,9% em 2016, quando o banco de horas individual tem, no terreno, utilização muitíssimo superior;

- Alargamento do leque das matérias que, na relação lei/contratação coletiva, são imperativos de mínimos. Dito de outra forma, no alargamento das matérias que só podem ser melhoradas face à lei;
- Ao nível da caducidade, necessidade de fundamentação da denúncia que a ela possa conduzir.

São estes, nesta área, alguns dos domínios presentemente em discussão na Concertação Social cujos contornos o Governo, tal como declarou na última reunião, na CPCS da próxima sexta-feira, vai deixar melhor explicitados.

3.

Paralelamente, ou seja, à total revelia da Concertação Social, registam-se outros desenvolvimentos que não posso deixar passar sem reparo.

Desde logo, a alteração do regime relativo à transmissão de empresa ou estabelecimento, aprovada no Parlamento com o apoio do Partido Socialista.

A alteração a este regime contempla a criação do “direito de oposição do trabalhador”, alicerçada em motivos vagos e extremamente subjetivos, ou seja, quando a transmissão *“possa causar ao trabalhador prejuízo sério, nomeadamente por manifesta falta de solvabilidade ou situação financeira difícil do adquirente ou, ainda, se a política de organização do trabalho deste não lhe merecer confiança”*.

Um direito de oposição praticamente incontrolável e contra o qual o empregador fica em situação de pura sujeição.

O novo regime, publicado ontem e que entra hoje em vigor, prevê, ainda a intervenção da ACT, que deve ser informada do conteúdo do contrato entre transmitente e adquirente, e, havendo transmissão de uma unidade económica, de todos os elementos que a constituam.

Em suma, assim se criam sérios obstáculos ao comércio jurídico, que o mesmo é dizer à livre disponibilidade da propriedade de cada um.

Em segundo lugar, a publicação do Decreto-Lei n.º 2/2018, de 9 de janeiro, que altera o regime contributivo dos trabalhadores independentes.

Tratou-se de uma iniciativa do Governo, sem discussão na CPCS ou qualquer apresentação de estudo de impacto nas empresas ou na Segurança Social, com vista a cumprir compromissos políticos assumidos no Parlamento pelo Partido Socialista.

Entre as alterações de maior impacto e relevo junto das empresas, saliento as seguintes:

- O regime só era aplicável a prestações de serviço em que o prestador recebia 80% ou mais da mesma empresa. Passa a ser aplicável a todos os casos em que o prestador receba da mesma empresa 50% ou mais do seu rendimento;
- A taxa contributiva a cargo dessas empresas (entidades contratantes) passa a ser de:
 - 10% nas situações em que a dependência económica é superior a 80% – quando tal taxa era de 5%.
 - 7% nas restantes situações, ou seja, nas situações em que a dependência económica se situa entre 50% e 80% – o que não existia.

Com este diploma, cujos reflexos só se farão sentir no próximo ano, agrava-se, de forma drástica, o esforço contributivo das empresas que sejam entidades contratantes, as quais recorrem, de forma legítima, à prestação de serviços de trabalhadores independentes, e procede-se à descaracterização do contrato de trabalho, tal como definido na lei, misturando-o, mesmo para além do limite que a racionalidade consente, com o contrato de prestação de serviços.

Por último, e como sabemos, o Parlamento encontra-se particularmente ativo nesta legislatura, mormente a ala esquerda do hemiciclo.

Aí, partidos políticos que suportam o Governo têm apresentado, e ciclicamente nisso reiteram, sempre à revelia da CPCS, iniciativas visando, nomeadamente:

- Eliminar os regimes de adaptabilidade e de banco de horas, nas modalidades grupal, por regulamentação coletiva e individual;
- Repor o regime das compensações por despedimento que vigorou anteriormente a 2012 – voltar a um mês por cada ano, quando atualmente em vigor a regra é de 12 dias/ano;
- Eliminar a caducidade das convenções coletivas e reintroduzir o princípio do tratamento mais favorável;
- Aumentar o período mínimo de férias para 25 dias úteis;

- Reduzir o período normal de trabalho para as 35 horas semanais;
- Repor o valor dos acréscimos pela prestação de trabalho suplementar anterior a 2012 (dobro do atual);
- Restringir o recurso à contratação a termo e ao trabalho temporário;
- Restringir o recurso ao trabalho noturno e ao trabalho por turnos, agravando os custos;
- Tornar a Terça-Feira de Carnaval feriado obrigatório;
- Eliminar a figura do despedimento por inadaptação e alterar os critérios de extinção do posto de trabalho no caso de despedimento por extinção do posto de trabalho.

4.

Uma nota, ainda, para preocupações com origem em iniciativas Europeias e que têm conhecido tratamento no âmbito da CPCS.

Ao nível da União Europeia, o aspeto social também tem ganho muito fôlego nesta altura.

Exemplo disso mesmo é a proclamação do Pilar Europeu dos Direitos Sociais.

Ao abrigo desta iniciativa, assistimos à recente apresentação da Proposta de Diretiva do Parlamento Europeu e do Conselho relativa a condições de trabalho transparentes e previsíveis na União Europeia.

Esta Proposta procede à criação de novos direitos mínimos, de entre os quais assume especial preocupação a uniformização do conceito de trabalhador ao nível da UE.

Da mesma forma, o recente acordo no Conselho que viabilizou o desenvolvimento e aprofundamento da Proposta de Diretiva do Parlamento Europeu e do Conselho que altera a Diretiva 96/71/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 16 de dezembro de 1996, relativa ao destacamento de trabalhadores no âmbito de uma prestação de serviços.

Nesta Proposta, encontra-se prevista a introdução do princípio "salário igual para trabalho igual no mesmo local" que terá um impacto muito significativo no destacamento de trabalhadores por parte de empresas portuguesas, dado que estas, na larga maioria dos casos, não terão condições para pagar remunerações equivalentes às verificadas nos Estados onde pretendem exercer o serviço.

A intervenção dos Parceiros Sociais em matérias sócio-económicas, quer ao nível nacional quer ao nível europeu, tem sido, aliás, cada vez mais insistentemente solicitada

pelas instituições da UE, designadamente após a revisão da Estratégia de Lisboa, no Conselho Europeu da Primavera de 2005.

É claro que, ao nível da UE, os Parceiros Sociais detêm, eles mesmos, o estatuto de co-legisladores, que lhes é conferido, nos termos dos artigos 137º e 138º do Tratado que instituiu a Comunidade Europeia.

O mesmo não sucede a nível nacional.

Todavia, pode dizer-se que, ao nível nacional, como regra, embora com impactantes exceções, as soluções consensualizadas na Concertação Social vinham sendo respeitadas, pelos sucessivos governos e pelos Partidos Políticos com assento parlamentar, na concretização legislativa que as materializavam.

E assim é que, em sede de Concertação Social, num clima de compromisso mútuo e de confiança, muitas das soluções propostas para crises anteriores foram concebidas e levadas à prática com sucesso.

Aliás, a confiança, subjacente à concretização do diálogo social, quer bipartido quer tripartido (em concertação social), não é alheia nem pode ser minimizada e, menos ainda, vista com indiferença, relativamente ao objetivo da criação de riqueza e de mais e melhores empregos e, sobretudo, na manutenção de um clima de paz social, indispensável à competitividade das nossas empresas.