

Caiu o Governo e com ele o PEC IV e o denominado Acordo tripartido para a Competitividade e Emprego

Algumas considerações sobre o “Acordo Tripartido para a Competitividade e o Emprego”

O Governo, as confederações patronais e a UGT formalizaram esta semana, em sede de concertação social, um “Acordo Tripartido para a Competitividade e o Emprego”, de cujo processo negocial a CGTP-IN se demarcou devido à falta de transparência e a má fé negocial que o caracterizaram desde o início, e que acabou por abandonar definitivamente, em resultado da atitude irresponsável do Governo e da persistência em adoptar medidas e soluções que a CGTP-IN considera serem de extrema gravidade para os trabalhadores e para o país.

As medidas de consolidação orçamental sucessivamente tomadas pelo Governo e agora reforçadas com a apresentação do Pacto de Estabilidade e Crescimento 2011-2014 (PEC IV) estão a conduzir o país a uma situação desastrosa de recessão económica e destruição acelerada de emprego.

O crescimento do desemprego e a degradação das condições de vida e de trabalho de todos os portugueses são o resultado da política obsessiva de redução do défice, que tem atingido e penalizado sobretudo os trabalhadores, particularmente os jovens e os desempregados, os pensionistas e, em geral, todos os cidadãos em situação de maior vulnerabilidade social.

Este Acordo insere-se exactamente nesta mesma linha. Não preconiza medidas capazes de contribuir de forma eficaz para a criação de emprego de qualidade e com direitos; pelo contrário, incentiva a precariedade laboral, nomeadamente através do alargamento das possibilidades de utilização da contratação a prazo, aumenta a flexibilidade, reduz as indemnizações por despedimento e fragiliza ainda mais a contratação colectiva.

Não tendo subscrito o Acordo, a CGTP-IN não pode, porém, deixar de denunciar publicamente o seu conteúdo profundamente lesivo dos interesses dos trabalhadores, dos cidadãos em geral e do desenvolvimento económico e social do país.

Maior fragilização da economia e mais desemprego

Caso fosse materializado, o denominado “acordo tripartido para a Competitividade e Emprego” não contribuiria para nenhum dos grandes objectivos a que se propunha.

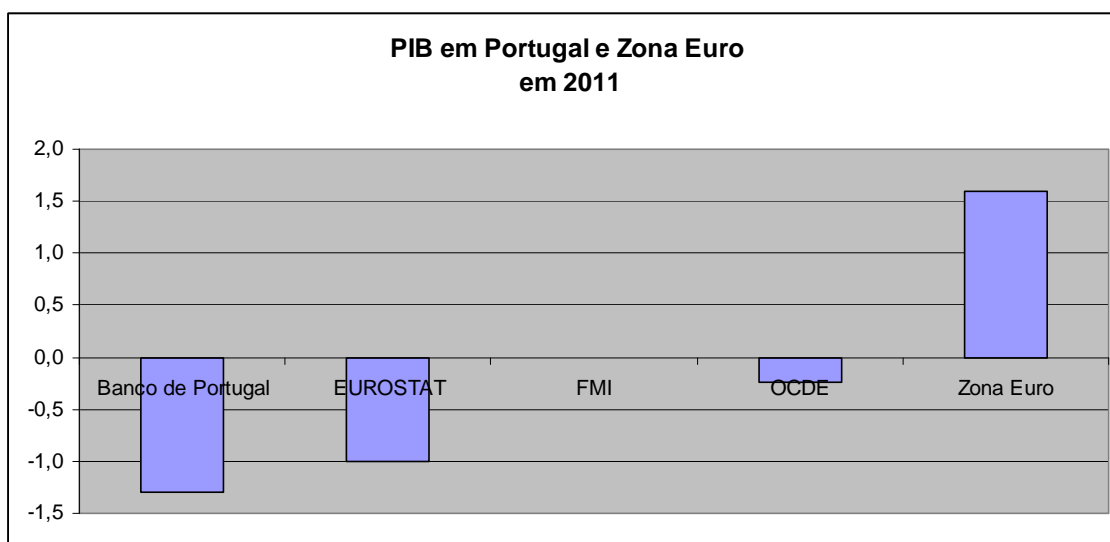
A CGTP-IN denuncia a enorme diferença entre tais objectivos e a realidade concreta, que se pode aferir desde já da aplicação dos outros PEC que vêm no sentido de aprofundamento de uma política que junta recessão à recessão, mais desemprego, mais precariedade, maiores desigualdades sociais e sacrifícios para as camadas mais vulneráveis e fatigadas da população. No documento assinado pelo Governo, patronato e a UGT não se vislumbra uma única medida que seja positiva para os trabalhadores., antes pelo contrário.

O ataque ao direito do trabalho, que configura uma profunda alteração da legislação laboral, não só não é solução para o país (como atestam as sucessivas regressões na legislação laboral e o agravamento da situação económica e social), como seria um factor de degradação da justiça social.

Mais recessão económica

O cenário de recessão económica está previsto na maioria das projecções dos mais diversos organismos, nacionais e internacionais.

As projecções permitem-nos verificar que outro dos objectivos enunciados no denominado “acordo” – o da convergência com as economias mais avançadas da Europa, será adiado por mais um ano, com a Zona Euro a crescer 1,6%, enquanto Portugal mergulha na recessão económica. O próprio PEC IV, que já incluía as medidas do “acordo”, revela que Portugal vai entrar em recessão.



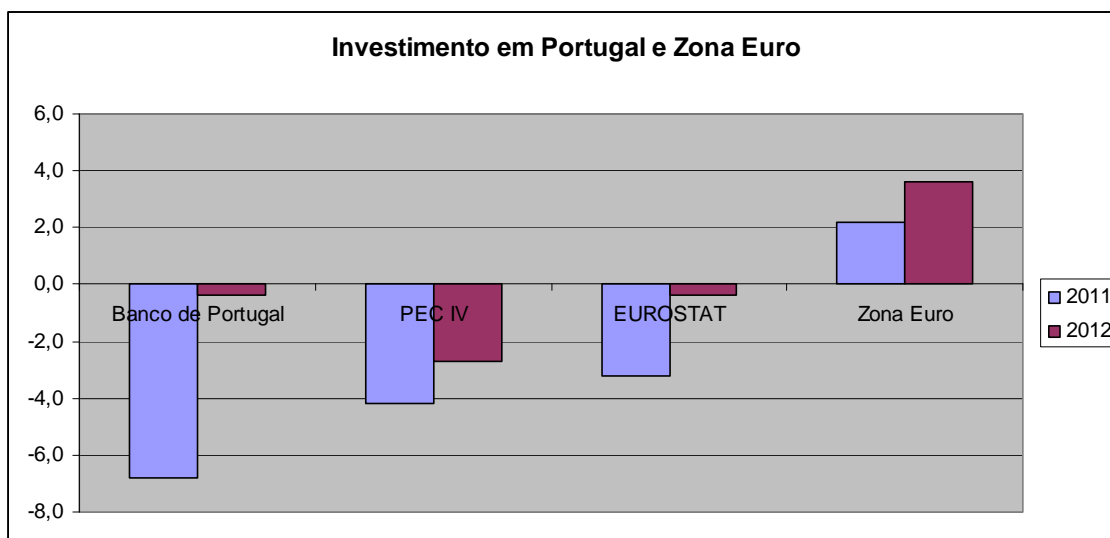
Fonte: Dados para Portugal conforme indicado. Dados sobre a Zona Euro – Banco Central Europeu, Projecções para a zona euro, 3 de Março de 2011

Menos investimento

A obsessão pelo défice das contas públicas tem tradução directa no estrangulamento da procura interna, quer do consumo (público e privado) quer do investimento.

Ao invés de “multiplicar as oportunidades de investimento”, o denominado “acordo tripartido” vem agravar o investimento, como se comprova pela previsão feita pelo próprio Governo no PEC IV, indiciando que o ano de 2012 será de forte contracção deste importante e necessário instrumento para o desenvolvimento do país.

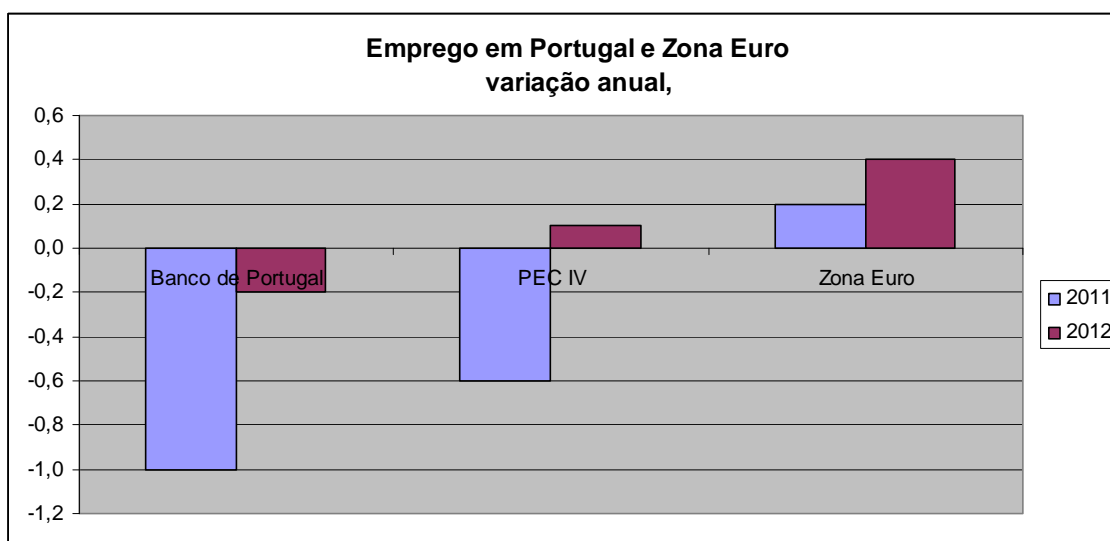
Também neste âmbito, Portugal ao invés dos países da zona euro, não promove o investimento na economia.



Fonte: Dados para Portugal conforme indicado. Dados sobre a Zona Euro – EUROSTAT

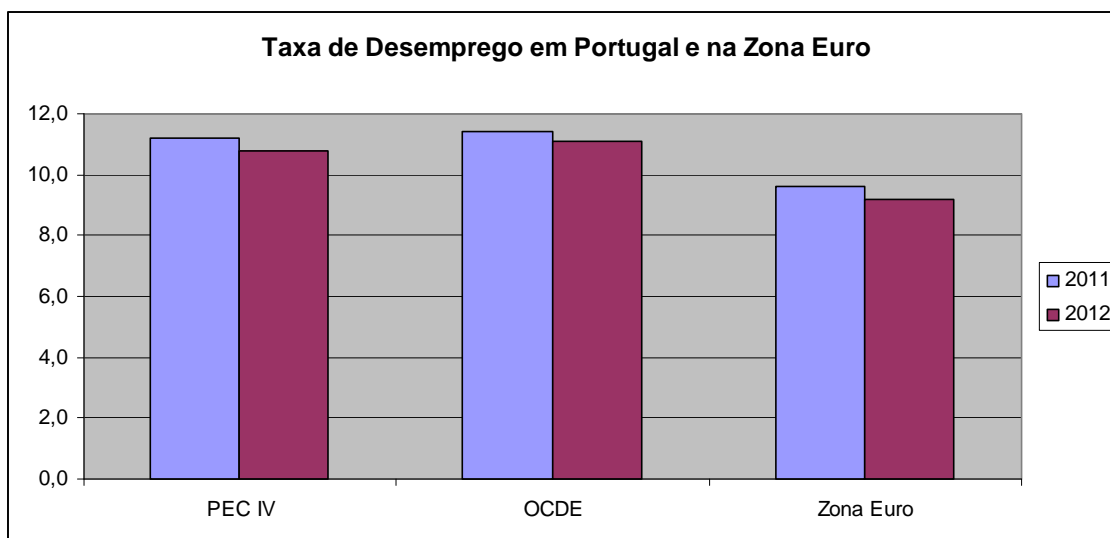
Menor criação de emprego e mais desemprego

O terceiro grande objectivo é a “criação de emprego”, mas tanto as projecções do Banco de Portugal, como as do PEC IV, demonstram que este objectivo não seria conseguido, antes pelo contrário, continuaríamos a assistir à destruição sistemática de empregos, em contra-ciclo com os restantes países da Zona Euro.



Fonte: Dados para Portugal conforme indicado. Dados sobre a Zona Euro – OCDE, Economic Outlook No 88 - December 2010 - Annual Projections for OECD Countries

O desemprego continua, também, em níveis extremamente elevados, demonstrando que não é como mais precariedade e medidas recessivas que se combate este flagelo.



Fonte: Dados para Portugal conforme indicado. Dados sobre a Zona Euro – OCDE, Economic Outlook No 88 - December 2010 - Annual Projections for OECD Countries

Para a CGTP-IN, estes dados são elucidativos do desastre que seria a implementação das medidas constantes do denominado Acordo e confirmam a necessidade de mudar para políticas que promovam, de forma séria e sustentada, o aumento do crescimento económico, do emprego e do investimento.

O alegado reforço da qualificação e capacidade técnica das empresas

Todas as considerações em torno da necessidade de criar emprego qualificado apostando na qualificação dos recursos humanos têm como objectivo essencial (para não dizer único) permitir e facilitar a substituição dos trabalhadores mais antigos e com mais direitos por novos trabalhadores com menos direitos e salários mais baixos.

As empresas poderão, assim, proceder às suas reestruturações e transferir os respectivos custos para a segurança social, através das prestações de desemprego, acabando com as restrições às situações de cessação de contrato de trabalho por mútuo acordo que dão direito a prestações de desemprego e que visavam precisamente impedir este aproveitamento.

As medidas de redução do desemprego

- As políticas activas de emprego

Quando olhamos para as políticas activas de emprego elencadas no Acordo o que sobressai em primeiro lugar é o aumento dos apoios às empresas e, ao mesmo tempo, a diminuição dos apoios aos jovens e desempregados.

Por outro lado, trata-se na sua maioria de medidas repetidas, agora com nova roupagem, e o aumento dos apoios às empresas, sem nunca se fazer a avaliação das medidas anteriores.

Olhando para o documento no seu conjunto (e, também, para as medidas constantes do PEC IV) o que podemos constatar é que, por um lado, se deprime a economia, através das políticas macroeconómicas erradas que conduzirão o país à recessão e à destruição de emprego e, por outro, se pretende implementar medidas que facilitam os despedimentos e o aumento da contratação a prazo, ao mesmo tempo que se diminui a protecção social no desemprego.

Neste contexto, as medidas activas de emprego aparecem como paliativos para remediar a grave situação do mercado do emprego, mas a verdade é que o conteúdo de muitas delas é negativo em vários aspectos – é o caso dos estágios profissionais e dos apoios à contratação.

No primeiro caso (de acordo com regime já em vigor), os estagiários serão integrados no regime geral da segurança social dos trabalhadores por conta de outrem, o que é correcto. No entanto, desce-se o valor das bolsas e aumenta-se os apoios às empresas. Na prática é o estagiário, através da descida do valor da bolsa, a pagar a totalidade ou parte substancial (dependendo do nível de qualificação) das contribuições para a segurança social que lhe cabem tanto a si como à entidade acolhedora.

Afirma-se que será assegurada a protecção de diversos riscos sociais, nomeadamente o desemprego, o que é falso dado que o período de estágio não é suficiente para cumprir o período de garantia exigido no caso do subsídio de desemprego. O acesso ao subsídio social de desemprego também será difícil, já que as novas regras para a determinação da condição de recursos têm tido como consequência uma quebra do número de beneficiários.

Na verdade, o que se pretendeu com esta alteração foi, por um lado, embaratecer os estágios e, por outro, pressionar a descida de salários dos trabalhadores indo ao encontro das reivindicações dos patrões. Pretendeu-se ainda aumentar em 30 milhões as receitas de contribuições para a segurança social para reduzir o défice das contas públicas e não para resolver uma situação injusta.

Quanto aos apoios à contratação de jovens e desempregados de longa duração, trata-se de ajustamentos aos apoios que vigoraram em 2010 (e em anos anteriores). Na prática estas medidas mantêm o conjunto de apoios à contratação de desempregados, apoios esses que traduzem em reduções ou isenções da taxa contributiva para a segurança social, consoante estejam em causa contratos a termo ou contratos permanentes. Não contém nada de inovador face ao regime anterior, além de que mantêm os apoios à contratação a termo de desempregados de longa duração com 40 ou mais anos de idade.

A CGTP-IN reafirma a sua rejeição a qualquer tipo de apoio (ainda por cima com financiamento público) ao trabalho precário, considerando que não é susceptível de contribuir para a melhoria da situação do nosso mercado de trabalho e para a promoção do trabalho digno e de qualidade para todos. O objectivo deve ser combater o trabalho precário e não incentivá-lo. Acresce que os trabalhadores poderão não ter acesso, por este facto, às prestações no desemprego.

Por outro lado, estes apoios saem do orçamento da segurança social, apenas sendo compensados em 50% pelo orçamento do estado, o que nem sequer se sabe se está a ser cumprido.

▪ O alargamento da contratação a termo

Alteração transitória, até 2013, do regime jurídico da contratação a termo, no que se refere ao número máximo de renovações dos contratos a termo certo.

Mantendo-se a duração máxima de três anos prevista na lei, o número de três renovações actualmente existente é acrescido de mais duas renovações:

- A 1.^a com a duração máxima de 6 meses
- A 2.^a de duração variável, com uma duração igual à duração do contrato até ao momento da renovação, se este tiver durado menos de 18 meses, ou com uma duração até que o contrato atinja os 3 anos, se a sua duração já for superior a 18 meses.

Entendemos, desde logo, que a introdução de um maior número de renovações ainda que num quadro de manutenção da duração máxima do contrato a termo, aumenta a insegurança do trabalhador, tornando-o mais vulnerável às pressões e exploração do empregador.

Por outro lado, o acordo refere apenas o aumento do número de renovações nos contratos a termo com duração máxima de 3 anos. Tal facto poderá vir a originar uma de duas situações:

- Os contratos a termo com duração máxima de 18 meses e 2 anos, continuam a ter um número máximo de três renovações;

OU

- A duração máxima de três anos é generalizada a todos os contratos a termo certo.

Ora, se atendermos a que o aumento do número de renovações surge no âmbito da facilitação da contratação de jovens e de desempregados, e que é exactamente neste contexto de jovens desempregados que os contratos a termo têm duração inferior a três anos, a concretização da 2.^a hipótese parece ganhar peso.

▪ Os estágios não remunerados

A CGTP-IN defende a proibição absoluta de todos os estágios não remunerados, na medida em que estes correspondem a uma moderna forma de exploração do trabalho e dos trabalhadores, em particular dos mais jovens que não dispõem de outras alternativas. Neste sentido, embora com algumas reservas, deu o seu acordo ao Projecto de Decreto-Lei, publicado na separata nº 1 do BTE, de 28 de Janeiro de 2011, que visa a regulação da realização dos estágios profissionais extracurriculares que não sejam objecto de participação pública, prevendo a sua remuneração.

Porém o que se pretende neste Acordo é muito mais restritivo – é apenas combater os *falsos* estágios não remunerados e não já proibir com carácter geral os estágios não remunerados, o que significa que os jovens trabalhadores vão poder continuar a ser explorados livremente desde que a entidade promotora do estágio mantenha a aparência de que se trata de um estágio...

- A promoção do empreendedorismo

A necessidade de promover o empreendedorismo e a criação do próprio emprego, nomeadamente em relação aos jovens em início de carreira e aos desempregados, tem sido muito divulgada e apontada como a grande solução para a falta de empregos, mas na ausência de orientação, aconselhamento e formação em gestão por parte das entidades públicas, tem registado um elevado grau de insucesso para quem arrisca este caminho.

O Acordo prossegue este apelo, mas para tentar “dourar” as consequências destes fracassos, prevê a criação de uma forma de protecção para empresários e trabalhadores independentes com actividade empresarial que deixem involuntariamente de exercer a actividade, ou seja uma espécie de protecção no desemprego.

É óbvio que a solução não passa por aqui, por várias razões. Primeiro, porque a lógica da protecção no desemprego involuntário não é aplicável nestes casos – quem é dono de um negócio e o gere com fins lucrativos, corre sempre um risco e este risco, tais como os eventuais lucros, corre por sua própria conta e não é passível de ser socializado em termos idênticos ao do trabalhador subordinado.

Por outro lado, não é aceitável que, ao mesmo tempo que se prevêem sucessivas reduções da despesa com prestações sociais (veja-se o PEC IV a apontar para novas reduções) e se aponta para a revisão do regime da protecção no desemprego no sentido de restringir as condições de acesso e reduzir os períodos de atribuição, se pretenda criar uma nova prestação, ainda por cima sem qualquer suporte financeiro declarado.

As alterações na legislação laboral

- Dinamização da negociação colectiva de trabalho

- A base da contratação colectiva continua a ser o CCT sectorial dada a estrutura do tecido empresarial português, constituído essencialmente por micro e pequenas empresas.

- Conciliação da contratação colectiva sectorial com a descentralização da contratação.

- A descentralização da contratação passa pela alteração do quadro legislativo e, sobretudo, pelo compromisso dos parceiros sociais de **recomendarem** aos seus associados que possibilitem a descentralização da contratação colectiva.

Como hipóteses de descentralização prevêem:

- a) Previsão no CCT sectorial de negociação de certas e determinadas matérias a negociar por estruturas representativas dos trabalhadores nas empresas, incluindo as comissões de trabalhadores e as comissões sindicais, mediante definição dos termos e condições em que tal se pode verificar.
- b) A previsão da "delegação" directa de poderes noutra associação sindical ou em estruturas de representação colectiva de trabalhadores na empresa, em empresa com, pelo menos, 250 trabalhadores.

Nota:

- 1- No que se refere à transferência da negociação de determinadas matérias para o nível da empresa, a lei actual já prevê a negociação articulada.
 - 2- No que se refere à delegação de poderes das associações sindicais noutras associações sindicais ou em estruturas representativas de trabalhadores na empresa, para em seu nome negociarem ou outorgarem convenções colectivas de trabalho, também já é actualmente possível.
 - 3- A "delegação de poderes", porém, em estruturas representativas dos trabalhadores na empresa (CTs, Comissões Sindicais ou outras comissões ad hoc que eventualmente venham a ser constituídas para negociarem certas e determinadas matérias, não já em nome do sindicato delegante, mas em nome próprio, não é possível. Esta impossibilidade reside no facto não só de algumas destas estruturas não terem personalidade jurídica, como, e sobretudo, porque o direito de contratação colectiva é exclusivamente atribuído aos sindicatos pela Constituição, sem previsão de transmissão a outras entidades.
- Criação do Centro de Relações Laborais, sobre este é apenas referido, tratar-se de um órgão de natureza tripartida, com a missão de:
- Apoiar o diálogo social
 - Informação socioeconómica
 - Formação de negociadores
 - Análise de conteúdos negociais

Nota: As habituais matérias polémicas sobre o CRL não são tratadas

- No que respeita à conciliação e mediação, o governo compromete-se a garantir:
- O cumprimento dos prazos fixados na lei
 - A procura de um maior grau de desconcentração das causas
 - A melhoria da qualidade do serviço (sem indicar como)

- Compensações em caso de despedimento

a) Mecanismo de financiamento

Promoção da criação de um mecanismo de financiamento, de base empresarial, destinado a garantir o pagamento parcial das indemnizações e compensações ao trabalhador por cessação do contrato de trabalho.

Este mecanismo de financiamento só se aplica aos contratos a celebrar após a data da sua entrada em vigor.

Este mecanismo garantirá de imediato 50% das compensações devidas em caso de encerramento ou falência da empresa, parte das compensações dos contratos até 3 anos, em função dos cálculos actuariais e 50% da compensação para todos os contratos com duração superior a 3 anos.

Parece-nos contraditória a estipulação de aplicação deste mecanismo apenas aos contratos a celebrar no futuro e a previsão e a previsão de aplicação imediata às compensações devidas em caso de encerramento ou falência da empresa.

Por outro lado, querer-se-à dizer também que este fundo de financiamento visa substituir o Fundo de Garantia Salarial?

A taxa de financiamento de referência será inferior a 1% das remunerações mas varia, em função das entidades empregadoras, no que se refere ao volume anterior de cessações por despedimento ou caducidade, situações que nos parecem de difícil contabilização.

Para gerir estes mecanismos de financiamento haverá entidades privadas, seleccionadas por concurso público, e uma entidade pública, cabendo a sua escolha a cada uma das empresas.

Parece não haver, qualquer regra limitadora de gestão, como acontece por exemplo, nos fundos de pensões, o que pode não acautelar a existência das contribuições efectuadas.

b) Abaixamento das compensações e indemnizações

Em caso de cessação do contrato de trabalho por despedimento colectivo, extinção do posto de trabalho ou inadaptação o valor da indemnização passa a ser o correspondente a 20 dias de retribuição base e diuturnidades, por cada ano completo de antiguidades, resultando o valor diário da divisão por 30 daquele quantitativo.

Isto é, o trabalhador é duplamente prejudicado:

- O valor da indemnização passa de 30 para 20 dias de retribuição por cada ano completo de antiguidade;
- O valor da de retribuição é calculado pela divisão da retribuição mensal por 30, e não através do cálculo do salário hora, o que dá um valor inferior.

Estabelece-se ainda um limite máximo de indemnização, o qual não pode ultrapassar 12 meses de retribuição e desde que contido no valor máximo correspondente a 20 remunerações mínimas garantidas.

Os 20 dias de indemnização são aumentados, até ao limite de 22 dias, nas situações e na exacta proporção em que o valor do desconto para a Segurança Social ultrapasse a retribuição base e diuturnidades (???)

Eliminação da garantia de que a indemnização não pode ser inferior a três meses de retribuição.

A compensação ao trabalhador pela cessação dos contratos a termo passa a ter uma redução idêntica, sem que, no entanto, se desenvolva o assunto.

Este regime de redução das indemnizações e compensações é ainda aplicado aos casos de cessação do contrato de trabalho por morte do empregador, extinção de pessoa colectiva ou encerramento de empresa, cessação da comissão de serviço por decisão do empregador e resolução do contrato de trabalho pelo trabalhador com invocação de prejuízo sério em caso de transferência definitiva de local de trabalho, o que significa que é aplicável a todas as formas de cessação do contrato de trabalho que confirmam direito a indemnização.

▪ Agilizar os instrumentos de redução temporária dos períodos normais de trabalho e de suspensão dos contratos de trabalho em situação de crise empresarial

— Previsão de redução dos prazos para efeitos de tomada de decisão da aplicação do regime do Lay-off e agilização do processo de prorrogação das medidas, permitindo-se que a renovação do Lay-off deixe de estar dependente do acordo dos representantes dos trabalhadores.

Ao invés de se possibilitar uma melhor apreciação por parte da Administração Pública dos fundamentos apresentados pelo empregador para aceder ao regime do Lay-off, por forma a permitir-lhe a concessão de uma autorização devidamente fundamentada, optou-se por uma mera autorização no acesso ao regime do Lay-off, mediante o preenchimento de um simples formulário electrónico. Simultaneamente desvalorizou-se a importância dos acordos com os representantes dos trabalhadores, mesmo na situação de prorrogação dos prazos de aplicação do regime, e que actualmente condicionam a sua renovação.

— A inserção do direito à consulta dos documentos contabilísticos e financeiros e de outros indicadores com que a empresa fundamenta a situação de crise empresarial pode perder a importância que deveria ter, porque não acompanhado de medidas que permitam ultrapassar a frequente falta de capacidade técnica dos representantes dos trabalhadores para os analisar, como, por exemplo, a estipulação da possibilidade de estes se fazerem acompanhar nas reuniões por pessoas da sua confiança.

— Facilitação do recurso sistemático à aplicação do regime do Lay-off, que deixa de ficar condicionado ao acordo dos representantes dos trabalhadores, ficando apenas sujeito ao decurso de tempo (metade do período anterior de duração efectiva do Lay-off).

- Previsão de que as empresas, durante a aplicação do regime do Lay-off e durante o mês ou dois meses seguintes, consoante a aplicação deste regime tenha durado 6 ou mais meses, só poderem fazer cessar contratos de trabalho a termo ou efectuar despedimentos por facto imputável ao trabalhador, isto é: as empresas não poderem efectuar despedimentos.

Este condicionamento ao despedimento de trabalhadores anteriormente abrangidos por Lay-off só aparentemente constitui uma medida restritiva.

O estabelecimento de períodos de proibição de efectuação de despedimentos a que se junta uma devolução apenas parcelar dos apoios recebidos da segurança social, poderão não só revelar-se insuficientes para impedir a efectuação de despedimentos, como ter um efeito contrário e vir a constituir um incentivo à sua efectuação, mediante o entendimento, que decorridos um ou dois meses, já é possível efectuar o despedimento de trabalhadores anteriormente abrangidos por Lay-off.

Aliás, a evolução final desta medida com o encurtamento dos prazos de proibição de efectuação de despedimentos de 2 e 4 meses, para respectivamente, 1 e 2 meses, vem reforçar a ideia do seu incentivo.

24 de Março de 2011