

Capítulo 2

Austeridade, reformas laborais e desvalorização do trabalho

Jorge Leite, Hermes Augusto Costa, Manuel Carvalho da Silva e João Ramos de Almeida

1. Introdução

Como afirmava recentemente a Organização Internacional do Trabalho (OIT) no relatório *Enfrentar a crise do emprego em Portugal*, “o mercado de trabalho não registou qualquer melhoria desde o lançamento do programa de assistência financeira” acordado com os credores internacionais (OIT, 2013: 2). Esta perentória constatação tem o condão de nos permitir orientar para o nosso foco analítico neste capítulo: o estudo das implicações da austeridade sobre o mercado de trabalho, designadamente das implicações das alterações da legislação laboral sobre o “fator trabalho”, por sinal o elo mais fraco do conjunto de atores que compõem um sistema de relações laborais.

Estamos conscientes de que as mudanças operadas no mercado de trabalho são resultantes da crise que atravessamos mas, além disso, fazem parte do modelo económico dominante à escala global que se intensificou nos últimos anos com as políticas de austeridade. De igual modo, temos a noção de que, num contexto de crise, uma abordagem das formas de desvalorização pessoal e social do trabalho não poderia deixar de equacionar, como ponto prévio: a identificação os aspetos estruturais que tornaram o país mais vulnerável aos impactos da crise; uma sistematização das conexões entre distribuição da riqueza e as assimetrias nas relações laborais; uma referência situada das modalidades de precarização do trabalho; uma recorte das principais desigualdades sociais patentes na sociedade portuguesa das quais resultam impactos para o mercado de trabalho, etc.

Neste texto, porém, não é nosso propósito proceder a uma análise mais ampla desses vários tópicos com implicações para o mercado de trabalho. A nossa atenção recai sim, em grande medida, num esforço de quantificar os processos de transferência do trabalho para o capital em resultado das mudanças operadas na legislação laboral com a Lei 23/2012. Ao fazê-lo pretendemos reafirmar a centralidade do trabalho na sociedade e nesse sentido tomamos como referencial para a nossa análise a seguinte hipótese de trabalho: *o processo em curso de fragmentação do trabalho e de supressão de boa parte dos direitos a ele vinculados, constitui uma ameaça para o equilíbrio da sociedade, visto que tende a acentuar a dicotomia de interesses e a polarização entre as classes,*

intensificando a vulnerabilidade dos grupos subalternos e estimulando mesmo a conflitualidade social.

Do ponto de vista formal, este capítulo organiza-se do seguinte modo. Na primeira seção chamamos a atenção para tendência desequilibradora das reformas laborais no quadro europeu, para os impactos das medidas de austeridade sobre o trabalho em Portugal e ainda para algumas questões controversias que emergem (e se reforçam) nesse cenário. Seguidamente (e este será o ponto sobre o qual mais nos detemos), procedemos, como acima se disse, a uma quantificação das transferências de riqueza entre trabalho e capital, de molde a podermos identificar quer a dimensão das perdas dos trabalhadores, quer os impactos da Lei 23/2012. Por fim, sistematizamos alguns dos impactos e reações dos parceiros sociais face ao quadro de austeridade que o país atravessa.

2. Reformas laborais e austeridade sobre o trabalho

A premissa de que partimos é a de que a austeridade está a contribuir para aumentar as assimetrias nas relações entre capital e trabalho. Nesta secção pretendemos demonstrá-lo quer situando o cenário em que ocorrem as reformas laborais no contexto europeu, quer elencando algumas medidas de austeridade com impactos sobre o trabalho, quer ainda destacando questões controversas..

2.1. O sentido (des)orientador das reformas laborais no contexto europeu

Mesmo que seja relativamente pacífico aceitar que a integração europeia aproximou Portugal da Europa e reforçou as interdependências com outros Estados Membros, na esfera sociolaboral não só não se recuperou o atraso face à média da UE, como no contexto atual se constata que o espaço para os valores sociais da Europa está a retroceder (Costa, 2012c: 402-403). Numa Europa atravessada por assimetrias entre países centrais e periféricos, que secundariza a convergência económica e social que constara da lógica fundadora da ideia europeia (Reis, 2012: 37), as oportunidades para uma dignificação do trabalho parecem relegadas para segundo plano, como o demonstram as medidas de austeridade.

Como oportunamente salientam Clawaert e Schomman (2012), sobretudo desde 2008 as autoridades públicas e os legisladores nacionais adotaram medidas com o propósito de aumentarem os processos de flexibilidade empresarial. Para os autores alinham-se, por um lado, medidas supostamente temporárias – relacionadas com o tempo de trabalho (de que são exemplo, entre outros, o aumento do tempo trabalho ou as

reduções significativas nos pagamentos decorrentes do trabalho suplementar) e com os contratos de trabalho atípicos (duração determinada, part-time, trabalho temporário, etc.) –, assim como medidas de caráter permanente – como as relacionadas com a flexibilização das regras dos despedimentos ou com as alterações nos sistemas de relações laborais e de negociação coletiva (sendo a tendência da descentralização da negociação coletiva, o incremento da flexibilidades empresarial ou o progressivo enfraquecimento da representação sindical apenas alguns exemplos).

E ainda segundo aqueles autores, três ilegitimidades estiveram associadas aos processos de reforma laboral na Europa. Por um lado, esteve subjacente às reformas na legislação laboral a ideia de crise como pretexto para as implementar. Por outro lado, essas reformas produziram impactos negativos sobre a proteção social e os direitos fundamentais dos trabalhadores. Em terceiro lugar, são notórios os sinais de ausência de bases democráticas associados a tais reformas. E como testemunho desta ausência de uma base democrática alargada podia dar-se como exemplo a forma como o “resgate” foi apresentado no caso português. É que, ao contrário do que sucedeu com os resgates financeiros da Grécia e da Irlanda, em Portugal o *Memorando de Entendimento sobre as Condiionalidades da Política Económica* (MECPE)¹ – subscrito entre o governo português e os credores internacionais (que emprestaram a Portugal 78.000 milhões de euros), a saber o Fundo Monetário Internacional (FMI), o Banco Central Europeu (BCE) e a Comissão Europeia (CE) –, não foi debatido e aprovado no Parlamento Português. Se o tivesse sido, provavelmente correria o risco de ser considerado inconstitucional. Mas, em simultâneo, em maio de 2011 (quando o governo português assinou o memorando de entendimento), o governo português era um “governo de gestão” (razão suficiente, de acordo com muitos, para não ser obrigado a ir ao Parlamento).

2.2. Síntese de algumas medidas de austeridade com impactos no trabalho²

Antes de nos determos com mais minúcia sobre os processos transferência de riqueza entre o trabalho e o capital – vertidos no modo como vêm ocorrendo as transformações na legislação laboral –, vale a pena atentar numa síntese de algumas medidas de austeridade cuja expressão é de natureza sociopolítica (e de forte impacto mediático). Na verdade, o “pacote de austeridade” abaixo resumido encontra-se presente na “tríplice aliança” resultante das medidas governativas, no texto do MECPE (quer na

¹ <https://infoeuropa.euroid.pt/registo/000046765/>.

² Sobre este ponto, cf. também Costa (2012c).

versão original, quer nas atualizações), como inclusive no acordo de concertação social (ACS) *Compromisso para o crescimento e emprego*³, assinado em 18.01.2012 pelo governo, organizações patronais e pela União Geral de Trabalhadores (UGT).

■ No final de Setembro de 2010 (ainda durante o XVIII governo constitucional, liderado por José Sócrates), os cortes *salariais entre 3,5% e 10% dos funcionários públicos com salários superiores a 1.500 €* previstas na Lei nº 55-A/2010 (Lei do Orçamento de Estado para 2011) no quadro do “Programa de Estabilidade e Crescimento 3” (PEC 3”⁴) –, cortes que, por sinal, se mantiveram em 2012 e 2013 e continuam projetadas para 2014 anos seguintes, uma vez que o Tribunal Constitucional tem-lhes dado acolhimento (Costa, 2012a, 2012b). No entanto, porém, na apresentação do Orçamento de Estado para 2014 ficou inscrito um alargamento das *reduções salariais dos trabalhadores do Estado, que desta feita começa no escalão acima de 600 € brutos* (atingidos por 2,5% de cortes), sendo os cortes progressivos até aos 2.000 € brutos de rendimento mensal e estabilizados em 12% daí em diante;

■ *O corte de 50% (sobretaxa extraordinária em sede de IRS) nos subsídios de Natal em 2011* anunciado em Junho de 2011 pelo XIX governo constitucional liderado pelo social-democrata Pedro Passos Coelho como forma controlar a despesa pública;

■ *A supressão de subsídios de férias e Natal em 2012 e 2013* para os funcionários públicos e pensionistas (com subsídios acima de 600 € e a partir de rendimentos brutos de 1.100 €). Como é sabido, quer em 2012, quer em 2013 o Tribunal Constitucional viria a considerar inconstitucionais as normas dos Orçamentos de Estado para 2012 e 2013 relativamente a esta matéria. Se a decisão do TC de julho de 2012 “aceitou” validá-la para esse ano civil, atendendo ao momento do ano em que a decisão foi proferida e ao *timing* da execução orçamental, em abril de 2013 a decisão do TC já tornou imperativa a sua aplicação. Ainda assim, também aqui se pode questionar a sua eficácia, atendendo desde logo, à brutal carga fiscal incluída no OE 2013, que por si só tornou invisível a “liquidez” dos referidos subsídios;

■ *A eliminação das promoções e progressões na carreira*;

■ Um forte *aumento da carga fiscal*, sobretudo sobre consumidores e assalariados, ampliando o fosso de rendimentos entre capital e trabalho;

³ http://www.ces.pt/download/1022/Compromisso_Assinaturas_versao_final_18Jan2012.pdf

⁴ Já antes (março de 2010) o governo português apresentara um “PEC 1”, apoiado sobretudo em medidas de contenção da despesa e aumento da receita, ao qual se seguiu o “PEC 2” (maio de 2010), orientado para medidas adicionais de consolidação orçamental (Caldas, 2012: 7-9).

■ Para os contratos de trabalho celebrados após 1.11.2011 foi determinada a *redução das indemnizações em caso de despedimento* de 30 para 20 dias até um máximo de 12 salários (Lei nº 53/2011, artigo 366A) mas como extensão progressiva aos contratos em vigor. A tendência parece ser a de acabar progressivamente com o conceito clássico de indemnização, tanto mais que na segunda revisão do MECPE (Dezembro de 2011, ponto 4.4.) desde logo previa uma redução das indemnizações em caso de despedimento entre 8 a 12 dias em 2012. Entretanto, para 2014 está previsto um corte das indemnizações por despedimento segundo dois escalões: um reduzindo as indemnizações de 20 para 18 dias de salário, nos três primeiros anos e afetando sobretudo os contratados a prazo; e um outro mais direcionado para os novos trabalhadores com contratos permanentes, que terão uma indemnização calculada com base em 12 dias de salário por cada ano de serviço;

■ Os *despedimentos por inadaptação e extinção do posto de trabalho* passam a ser mais fáceis (ponto 4.5, i) e ii) do MECPE). Por um lado, os despedimentos *individuais por inadaptação* do trabalhador mesmo sem a introdução de novas tecnologias ou outras alterações no local de trabalho passam a ser possíveis, responsabilizando-se o trabalhador sempre que este não atinja determinados objetivos acordados com o empregador, o que significa abrir a porta a alguma subjetividade na avaliação dos conceitos de produtividade e qualidade. Por outro lado, eliminam-se os critérios atualmente previstos na lei que obrigavam a que se despedisse o trabalhador mais novo. Passa a caber à empresa definir critérios relevantes e não discriminatórios para decidir o posto de trabalho a extinguir (estas medidas foram confirmadas no ACS);

■ Em outubro de 2011 o governo português propôs um *aumento do horário de trabalho* em 30 minutos por dia no sector privado. Essa intenção seria mesmo aprovada em Conselho de Ministros (em 7.12.2011), sem aviso prévio aos parceiros sociais e desrespeitando a discussão que, ao mesmo tempo, tinha lugar em sede da Comissão Permanente de Concertação Social. Porém, essa proposta governativa seria retirada, ainda que o ACS assinado em 18.01.2012 confirme o aumento da duração do trabalho por outra via: redução de 3 dias de férias (resultantes da assiduidade do trabalhador e previstos no Código do Trabalho desde 2003), supressão de 4 feriados (dois católicos e dois não católicos) e liberalização do “banco de horas” (os empregadores passam a dispor de um banco de horas individual de 150 horas anuais que podem negociar individualmente com o trabalhador);

■ Não obstante o prazo de descontos obrigatórios para aceder ao subsídio de desemprego descer de 15 para 12 meses – facto que poderá alargar o número de pessoas que têm

direito à prestação –, no MECPE (ponto 4.1) está delineada uma *redução da duração do subsídio de desemprego para um máximo de 18 meses* para os futuros desempregados (esta medida confirmou-se no ACS);

■ A *desvalorização do papel dos sindicatos na contratação coletiva*. Na verdade, na segunda atualização do MECPE (Dezembro de 2011) foram feitas algumas alterações *finas* face à primeira atualização do MECPE (Setembro de 2011). Assim (em especial no ponto 4.7 iii), pode ler-se: “define clear criteria to be followed for the extension of collective agreements and commit to them. The representativeness of the negotiating organisations and the implications of the extension for the competitive position of nonaffiliated firms will have to be among these criteria. The representativeness of negotiating organisations will be assessed on the basis of quantitative indicators [note-se que na versão anterior do MECPE falava-se também em critérios qualitativos e não apenas quantitativos]. To that purpose, the Government will take the necessary steps to collect data on the representativeness of social partners [note-se que anteriormente a essa responsabilidade era da competência do Instituto Nacional de Estatística]. No ACS a tendência de redução do poder sindical é confirmada, por exemplo, ao prever que matérias como a mobilidade geográfica e funcional, a organização do tempo de trabalho e a retribuição possam ser reguladas não apenas por comissões sindicais mas por comissões de trabalhadores.

■ etc.

2.3. Questões controversas

Deste cenário – de que aqui apenas foi feita uma breve apresentação – emergem um conjunto de questões controversas, algumas delas por sinal já afloradas nas seções anteriores. Identificamos apenas 3 delas: (i) desvalorização dos salários, (ii) retrocessos nos tempos de trabalho, (iii) flexibilização do mercado de trabalho.

(i) A *desvalorização progressiva dos salários*. Ao longo da última década, sobretudo na administração pública, os salários têm vindo a perder poder de compra. Como se referiu acima, em 2011 os cortes dos salários entre 3,5% e 10% dos funcionários públicos portugueses com vencimentos superiores a 1.500€ foram o “tiro de partida” de uma austeridade que penaliza severamente as classes médias (Estanque, 2012). A supressão dos subsídios de férias e de Natal dos funcionários públicos em 2012 e 2013 (mesmo que supostamente ainda reparada em 2013) reforçaram esse sentimento de injustiça social na relação salarial (Reis, 2009: 11), ainda que tal decisão tenha sido

apresentada como uma inevitabilidade ditada pelo compromisso com a *troika* e, portanto, como moeda de troca para o resgate financeiro do país na sequência do empréstimo de 78.000 milhões de euros. Mas são também os salários mais baixos (cuja importância em contexto de crise económica é enorme), que são penalizados. pois em contextos de crise económica a importância do salário mínimo é ainda mais acrescida. Além de uma importante fonte de justiça social, o salário mínimo é também um apoio pecuniário indispensável à sobrevivência de muitas famílias, sobretudo em países como Portugal onde o risco de pobreza dos trabalhadores de 12% (na Europa é de 8%), o que é um indicador de que os salários são baixos para fazer face a situações de pobreza (Dornelas *et al.*, 2011: 18). Porém, no caso do salário mínimo nacional, a evolução a preços constantes de 2000 (descontando a inflação), afigura-se pouco significativa: em 2009 (quando representava 5.100 € anuais) o montante não era muito superior ao valor de 1975 (4.723 € anuais), não obstante a comparação ser mais favorável quando se tem por referência o valor mais baixo ao longo de 35 anos (entre 1974 e 2009), de 3.449 € anuais (registado em 1984) na véspera da adesão de Portugal à CEE (Rosa e Chitas, 2010: 66-67). Estes dados não sugerem, pois, que uma presença da UE tenha sido decisiva ao ponto de influenciar um *upgrade* do salário mínimo nacional em Portugal, que em junho de 2012 (segundo a *Estatísticas da Segurança Social*) abrangia 605.000 pessoas (com um valor mensal de 485 €).

Na segunda atualização (Dezembro de 2011) do MECPE podia ler-se inclusive que “any increase in the minimum wage will take place only if justified by economic and labour market developments and agreed in the framework of the program review” (ponto 4.7.i). Este facto parece, assim, vir confirmar a tendência para a desvalorização do salário. Como salientava a CGTP (2010: 13), “em períodos de crise é fácil fazer passar a mensagem de que mais vale não aumentar os salários do que perder o emprego”. Porém, mesmo que para a CGTP tal possa ser verdadeiro em certos casos (ex. uma empresa em crise), a propagação destas reduções a outras empresas diminui a procura na economia, o que, em última instância, conduz ao encerramento de empresas.

A desvalorização dos salários continua, entretanto, na ordem do dia, estando bem presente (como já se assinalou) nas leis dos Orçamentos de Estado dos últimos anos assim como na proposta de OE para 2014. De resto, como assinalou em outubro de 2013 o Banco de Portugal com base em estatísticas da Segurança Social, entre 2011 e 2012, mais de 39% dos trabalhadores que conseguiu manter o emprego sofreu, porém, uma redução salarial na ordem dos 23%. A juntar a este facto, os portugueses que mudaram de emprego

durante este período viram também os rendimentos caírem cerca de 11%. Por outro lado ainda, de entre os “trabalhadores que mantiveram o mesmo empregador e cuja remuneração permaneceu constante em 2012, 18,6% recebia o salário mínimo” (Banco de Portugal, 2013: 37).

(ii) *Retrocessos nos tempos de trabalho.* A duração média semanal efetiva do trabalho da população empregada foi significativamente reduzida nos últimos 25 anos, procurando aproximar-se de uma tendência europeia (em especial das economias mais desenvolvidas): entre os trabalhadores por conta de outrem, passou de 40 horas semanais, em 1983, para 35 horas semanais, em 2009, ainda que entre os trabalhadores por conta própria, em 2009, o número médio de horas fosse de 45h (Rosa e Chitas, 2010: 68).

Na UE, em 2010 identificavam-se dois conjuntos de países quanto à fixação de um limite máximo semanal de trabalho: por um lado, um conjunto de 16 países com limite máximo até 48 horas, nos termos previstos na Diretiva 2003/88/EC sobre o Tempo de Trabalho; por outro lado, um grupo de 11 países (Portugal incluído) com um limite semanal de 40 horas (sendo de 38 horas na Bélgica). Por sua vez, quanto ao tempo diário de trabalho, seis países estipulavam até 13 horas, um país até 12,5 horas, três países até 12 horas, quatro países até 10 horas, quatro países até 9 horas e dez países (Portugal incluído) até 8 horas (Cabrita e Ortigão, 2011: 12-17). Porém, aprovada no Parlamento Português em maio de 2012 e promulgada pelo Presidente da República em junho de 2012, a proposta de lei 46/XII (designada de terceira revisão do código laboral e resultante quer das indicações do MECPE, quer do ACS) introduziu novos elementos. Como principal novidade apresenta a possibilidade de aumento do período normal de trabalho diário em duas horas em resultado da criação de bancos de horas individuais, facto que perturba a conciliação entre trabalho e vida familiar e diminui o direito ao descanso (Rebelo, 2012).

A reação das estruturas sindicais perante a ameaça do aumento do tempo de trabalho foi de indignação, ainda que a UGT (ao assinar o ACS) tenha moderado a sua posição. Mas mesmo tendo sido retirada a polémica proposta da meia hora de trabalho a mais por dia, na prática o aumento do tempo de trabalho sem contrapartidas remuneratórias e o favorecendo do seu embaratecimento consagrou-se nos cortes de férias, de feriados e nos bancos de horas individuais. Se olharmos para a duração média do tempo de trabalho além do *lado formal* da economia somos confrontados com mais retrocessos nos tempos de trabalho. Um estudo da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE) mostrou que, de entre 26 dos 34 países da OCDE,

Portugal é o país onde mais horas se trabalham por dia, mais precisamente 8,71 horas por dia (em média 520 minutos por dia). Sendo a média de minutos trabalhados nos países da OCDE de 480 por dia (8 horas), só os mexicanos (9,9 horas/dia) e os japoneses (9 horas/dia) trabalham mais do que os portugueses. Além de evidenciar uma *décalage* entre o que se produz e o que se trabalha (o trabalho supera a produtividade), o que se explica pelo défice de inovação e organização do tecido empresarial português, este estudo parece também tornar “visível” o *lado informal* (“invisível”) do mercado laboral (que se estima ser responsável por cerca de 25% do PIB português)⁵, tanto mais que 53% desse corresponde a atividades que não são remuneradas, com destaque para trabalhos domésticos como trabalhos de limpeza, cozinha, jardinagem e cuidados de crianças (OECD, 2011).

No início de outubro de 2013, a consumação do retrocesso nos tempos de trabalho foi testemunhada pela Lei 68/2013 que aumenta o período normal de trabalho dos trabalhadores em funções públicas de 35 horas para 40 horas de trabalho semanais. Ao colocar Portugal no quadro dos países onde se trabalham mais horas de trabalho por semana, esta lei (por sinal ainda em apreciação no Tribunal Constitucional), afigura-se logo como muito questionável do ponto de vista de uma eventual eficácia que pudesse propiciar em matéria de aumento da produtividade. De resto, como atestava um estudo da Direcção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP), publicado em janeiro de 2013, trabalhar mais está longe de significar ser mais produtivo: “Não existe uma relação consistente entre o número de horas trabalhadas e a produtividade”. E “ainda que Portugal tenha um número médio de horas trabalhadas por semana, tanto no emprego total como no emprego a tempo inteiro (39,1 e 42,3 respetivamente), superior ao da Alemanha (35,6 e 42), o seu índice de produtividade é pouco mais de metade do alemão” (Asencio *et al.*, 2013: 57).

(iii) *Flexibilização do mercado de trabalho*. Desde a elaboração do *Livro Verde sobre as Relações Laborais* (2006), tem vindo a ser identificada em Portugal a existência de uma rigidez formal da legislação laboral. É frequente mencionar-se a dificuldade em despedir trabalhadores com empregos sem termo (Dornelas *et al.*, 2006: 186), sendo considerado elevado o grau de proteção de que gozam os empregos com contrato

⁵ Estima-se que em Portugal o peso da economia informal (clandestina) represente cerca de ¼ do PIB português. Como assinalam Dornelas *et al.* (2011: 16), o peso do trabalho não declarado apresenta sobretudo motivações mais económicas do que sociais e atinge tanto mais as diferentes categorias quanto mais distantes estas se encontram do emprego típico e protegido.

permanente, característica, aliás, do modelo de emprego dos países do Sul da Europa (Karamessini, 2007: 24). Por sua vez, tal excesso de proteção produz impacto, segundo alguns, na taxa de criação de empregos (Centeno e Novo, 2008). Em simultâneo, essa proteção dos contratos permanentes condiciona os investimentos em educação, quer porque os detentores desses empregos não investem em mais formação, quer porque os jovens candidatos a esses empregos reduzem também o investimento em educação em face da escassez de oportunidades.

Por outro lado, e mesmo já tendo sido corrigida essa suposta rigidez da legislação laboral⁶, foi igualmente reconhecido que o mais relevante não seria a legislação em si mesma, mas o uso que dela é feito e as consequências da sua aplicação. Na verdade, a capacidade de regulação da legislação é variável: primeiro, porque a litigância varia por país, região, sector, profissão, situação na profissão ou situação no mercado de emprego; segundo, porque é diverso o papel atribuído à lei, às práticas de participação ou às convenções coletivas em cada sistema de emprego; finalmente, porque as avaliações baseadas somente na letra das normas sobre a liberdade patronal para contratar e despedir apenas contemplam as condicionantes ao poder patronal no termo da relação laboral. Assim sendo, é importante ter igualmente em conta a atipicidade do emprego, as formas de emprego oculto e o peso dessas formas no conjunto do emprego total (Dornelas *et al.*, 2006: 186-187; AAVV, 2007; Costa, 2009: 131).

A redução das indemnizações em caso de despedimento ou a facilitação dos despedimentos por inadaptação e extinção do posto de trabalho foram das mais salientes do MECPE para flexibilizar o mercado laboral. Mas seguir o caminho da flexibilização das normas que regem as relações laborais implicará sempre “analisar primeiro que normas carecem efetivamente de alteração, ponderando que efeitos produzirão essas mesmas alterações” (Gomes, 2012). Ou seja, recuperando as palavras de ex-ministro do trabalho sueco “mudar a lei não diminui o desemprego. Poderá mudar é a sua distribuição. Os empregadores dizem que tem de ser mais fácil despedir. Mas (...) o que tem de ser mais fácil é contratar e não despedir.”⁷

3. Quantificação das transferências de riqueza entre o trabalho e o capital

⁶ Assinale-se, por exemplo, que a revisão do código laboral em Fevereiro de 2009 já previra a compensação dessa suposta rigidez, nomeadamente em matérias como adaptabilidade de horários, banco de horas, horários concentrados, ou processos de despedimento.

⁷ Ex-ministro do trabalho sueco, entrevista ao Jornal *Público*, 11.12.2011.

O conjunto das alterações legais introduzidas com a terceira alteração ao Código do Trabalho, pela Lei 23/2012 de 25 de junho, trouxe profundas mutações na lei laboral. Comparando os textos legais, a nova lei representa um corte substancial das retribuições dos assalariados, mas - mais que tudo - constitui uma apropriação gratuita de tempo de lazer dos trabalhadores transformando-os em tempo de produção e, no caso do trabalho em feriados, na imposição mesmo de trabalho não remunerado. Por arrasto, as alterações acabam por produzir reduções nas contribuições para a Segurança Social e, possivelmente, na receita de IRS, embora possa eventualmente aumentar a receita de IRC.

Cálculos preliminares quanto a alguns aspetos das alterações no Código do Trabalho revelam que a redução prevista da retribuição dos assalariados por trabalho suplementar e trabalho em feriados acaba mesmo por redundar em excedentes brutos de empresa semelhantes aos que os empregadores conseguiriam com a “desvalorização fiscal” anunciada em 2012 – e depois retirada pelo Governo –, no sentido de reduzir a contribuição patronal para a Segurança Social em 5,75 pontos percentuais da taxa social única (TSU) e aumentar a imposta aos assalariados em 7 pontos percentuais.

A quantificação da transferência de rendimento dos trabalhadores para as empresas permite não só identificar a dimensão das perdas dos trabalhadores, mas também aferir em que medida estes sacrifícios foram ou não eficazes, se atingiram ou não os objetivos gerais da lei e quais foram os seus impactos no tecido produtivo nacional e na absorção do desemprego.

Na sua explicação dos motivos, o Governo definiu a alteração ao Código do Trabalho como “uma medida necessária e adequada”. Era “essencial uma legislação laboral flexível, concentrada na proteção do trabalhador, e não do posto de trabalho, no quadro de um modelo flexisegurança que fomente a economia e a criação de emprego e que vise combater a segmentação crescente do mercado de trabalho” - entre os assalariados com emprego protegidos e os desempregados sem proteção que não encontrariam mais emprego devido à legislação laboral considerada com das mais rígidas entre os países da OCDE⁸. Por outro lado, a alteração legal era “fundamental, atendendo às circunstâncias atuais”, em que importava “dotar as empresas de instrumentos adequados de resposta à situação de crise”⁹. Na altura, o desemprego estava em ascensão e esperava-se uma retoma da atividade em 2013.

⁸ Veja-se acima a discussão sobre as “questões controversas” (subsecção 2.3 deste capítulo).

⁹ Presidência do Conselho de Ministros de 2 de fevereiro de 2012, p. 1

Para esse fim, foram aprovados cortes substanciais tanto na retribuição salarial como nos tempos de lazer dos trabalhadores e compensações por despedimento. Veja-se o que aconteceu num exemplo concreto.

3.1. Um caso concreto

Para testar os efeitos globais das alterações no Código do Trabalho, analisou-se um caso correspondente a características médias nacionais.

Considerou-se, um trabalhador com um ordenado base de 962,4 euros (valor mais recente do salário médio nacional apurado pelo Ministério da Economia, para Outubro de 2012). Essa era a retribuição do período normal de trabalho de 40 horas semanais. Nos dados do INE – Inquérito ao Emprego, 2º trimestre de 2013 – verifica-se que em média os trabalhadores que declaram fazer horas extraordinárias trabalharam, em média, cerca de 360 horas suplementares por ano. Contudo, este valor médio ultrapassa o limite legal que é de 150 horas de trabalho suplementar para as micro e pequenas empresas e de 165 horas para as médias e grandes empresas). No caso que serve de exemplo considerou-se o maior número de horas de trabalho suplementar legalmente possível - 157 horas anuais. Supôs-se ainda que este trabalhador teria 20 anos de serviço, não teria quebras de assiduidade e beneficiaria dos 3 dias adicionais de férias, e que trabalharia em quatro feriados (dois deles em feriados eliminados pelas alterações do Código do Trabalho).

A partir do calendário semanal de 2013, apuraram-se as situações anterior e posterior às alterações da retribuição do trabalho suplementar e nos feriados, dos dias de férias e dos dias de descanso compensatório do trabalho suplementar.

Até à entrada em vigor da Lei 23/2012, as condições remuneratórias eram as seguintes:

1) Retribuição bruta mensal por 40 horas semanais + 157 horas de trabalho suplementar anuais e 4 feriados (1 Janeiro, 25 abril, 30 maio e 1 novembro):

- Salário mensal = 962,4 euros
- Salário hora = $(962,4 \text{ euros} \times 12 \text{ meses}) / (52 \text{ semanas} \times 40 \text{ horas}) = 5,55 \text{ euros}$
- Trabalho suplementar: 157 horas anuais (0,7 horas por dia útil trabalhado)
- Retribuição da hora de trabalho suplementar: 1ª hora [salário hora + 50% desse valor] = $5,55 \text{ euros} \times 1,5 = 8,33 \text{ euros}$
- Retribuição do trabalho suplementar anual: $157 \text{ horas} \times 8,33 \text{ euros} = 1307,81 \text{ euros}$

- Retribuição em dia feriado = 5,55 euros x 8 horas = 44,4 euros
- Retribuição anual (com feriados) = 13.473,6 euros (14 x salário base) + 1307,81 euros (trabalho suplementar) + 177,67 euros (4 feriados) = 14.959,08 euros

2) Período de descanso

- Período de descanso compensatório = os dois dias do fim-de-semana
- Período de descanso compensatório de trabalho suplementar = 25% das horas prestadas = 25% x 157 horas = 39,25 horas, o que corresponde a 4,9 dias num ano (8 horas por dia).
- Descanso anual = 22 dias úteis de férias + 3 dias de férias por assiduidade + 8 feriados + 4,9 dias por trabalho suplementar = 37,9 dias úteis anuais de paragem.

3) Compensação por despedimento

- Caso o empregador pretendesse rescindir o seu contrato daqui a dez anos, esse trabalhador traria para casa a sua retribuição mensal por cada ano de serviço. Por facilidade não se consideram para este cálculo as diuturnidades e admite-se por simplificação que o salário base real não se altera nesses dez anos. Nesse caso, a compensação por despedimento que o trabalhador traria para casa em 2023 seria de 28.872 euros = 30 anos (20 anos actuais mais 10 anos futuros) x 962,4 euros.

Em resumo, este trabalhador auferia um rendimento anual de 14.959,08 euros e beneficiava de um total de 37,9 dias uteis de descanso. Em caso de rescisão de contrato receberia 28.872 euros.

Ora, a Lei 23/2012 veio reduzir fortemente estas condições. Acabou com 4 dos 12 feriados nacionais, com os dias de férias por assiduidade e com o descanso compensatório por trabalho suplementar. Além disso, reduziu a metade a retribuição por trabalho suplementar e por trabalho em feriado. Modificou a retribuição por trabalho com isenção de horário. Alterou também as condições de rescisão de contrato.

No exemplo analisado, considera-se que se mantém a condição de trabalhar 4 num total de 8 feriados nacionais:

1) Retribuição bruta mensal por 40 horas semanais + 157 horas de trabalho suplementar anuais 2 feriados:

- Ordenado mensal = 962,4 euros
- Preço hora = $(962,4 \text{ euros} \times 12 \text{ meses}) / (52 \text{ semanas} \times 40 \text{ horas}) = 5,55 \text{ euros}$
- Trabalho suplementar diário = 1ª hora [valor hora + 25%] = 5,55 euros x 1,25 = 6,94 euros. Ou seja, sofreu um corte de 17% da retribuição diária por trabalho suplementar.
- Trabalho suplementar anual = 6,94 euros x 157 horas = 1089,64 euros. Por força de razões, o corte de 17% reflectiu-se na sua retribuição anual do trabalho suplementar.
- Retribuição em feriado = 5,55 euros x 8 horas x 50% = 22,2 euros. Ou seja, um corte de 50% na retribuição que recebia em feriado. Mais: Primeiro, como desapareceram dois feriados em que este empregado trabalhava, esses dias – que caíram em dias de semana - passaram a ser dias comuns de trabalho e, por isso, o valor do seu trabalho já está incluído no seu salário base mensal. Ou seja, o trabalhador que recebia 44,4 euros tanto no dia 30 de maio como a 1 de novembro, perdeu essas quantias e passou a trabalhar para a empresa sem retribuição adicional; Segundo, o corte na retribuição adicional em feriado acaba por reduzir o preço médio da hora trabalhada no mês em que o feriado cair. Imagine-se dois meses: um em que o trabalhador em questão beneficia de um feriado e outro que não tenha feriados. No primeiro, o trabalhador faz 176 horas mensais (22 dias úteis x 8 horas) + 8 horas = 184 horas e recebe 962,4 euros + 22,2 euros = 984,6 euros, ou seja, 5,35 euros/hora. No segundo caso, trabalha as 176 horas por 962,4 euros, ou seja, 5,4 euros hora. A nova lei faz o trabalhador prescindir de um dia de descanso especial para ir trabalhar com uma retribuição inferior à de um dia normal.
- Retribuição anual (com feriados) = 13.473,6 euros (salário base x 14) + 1089,64 euros (trabalho suplementar) + 44,42 euros (2 feriados eliminados que caíram ao dia de semana) = 14.607,66 euros. Ou seja, o corte no trabalho suplementar e o corte de 75% na remuneração recebida por trabalhar em feriado redonda num corte total de 2,9% da sua retribuição anual.

2) Período de descanso

- Período de descanso compensatório = dois dias por fim-de-semana
- Período de descanso compensatório de trabalho suplementar = 0% das horas prestadas. Ou seja, perde 5 dias por ano.
- Férias = 22 dias úteis de férias. Ou seja, perda de 3 dias de férias por assiduidade.
- Feriados = 4 feriados nacionais. Ou seja, potencialmente menos 4 dias de descanso.
- Descanso anual = 22 dias úteis de férias + 8 feriados = 30 dias. Ou seja, perde quase entre 7,9 dias úteis de descanso anual. Ou seja, um corte de 20,8% no total de dias de descanso, incluindo já os fins-de-semana em todo o ano.

3) Compensação por despedimento

- Apenas cingindo-se aos termos da lei de 2012 – que se pressupõe prolongar-se sem alteração ainda por dez anos – e caso o empregador pretenda rescindir o contrato com o trabalhador em 2023, esse trabalhador traria para casa uma compensação por despedimento de 24.002,26 euros. Ou seja, um corte de 16,9% face à indemnização que recebia com a aplicação da lei de 2009. Isto resulta do facto de a compensação passar a ser estimada como a soma de duas parcelas: a primeira com base na lei de 2009 (962,4 euros x 19 anos = 18285,60 euros) e a segunda com base na lei de 2012, vigorando desde a entrada em vigor da nova lei (962,4 euros x 11 anos x 20 dias/30 dias = 7056,90 euros). Caso a compensação se reduza a uma média de 12 dias por ano de serviço na empresa, como é intenção da troika desde 2011, então o corte passará a ser 22% face aos valores de 2009.

4) Segurança Social e Impostos sobre o rendimento

- A diminuição de 2,9% verificada na retribuição do trabalhador representa, consequentemente, uma perda da receita da Segurança Social de 122,04 euros, dos quais 83,41 euros pagos pela entidade patronal e 38,63 euros pagos pelo trabalhador.
- Uma redução da retribuição resultará também numa redução da matéria coletável em IRS, o que redundará numa perda de receita fiscal desse imposto.

- O efeito conjugado destas medidas tem, pois, implicações tanto na redução do rendimento disponível dos trabalhadores (e da sua procura), como na redução dos descontos sociais dos trabalhadores e das empresas para a Segurança Social e, consequentemente, para o seu défice e para o défice do Sector Público Administrativo.

Quadro resumo de algumas alterações na lei 23/2012 (por defeito)

	Variação %	Variação euros ou dias
Salário base	0,0%	0
Trabalho suplementar anual	-17%	-217,93
Pagamento de um feriado a trabalhar	-50%	-22,2
Pagamento total dos 4 feriados de 2013 trabalhados	-75%	-133,26
Retribuição total anual	-2,9%	-351,18
Descanso compensatório normal	0%	0
Descanso compensatório por trabalho suplementar (dias)	-100%	-4,9
Férias (dias)	-100%	-3
Feriados (dias)		de 0 a -4
Descanso anual (diferença sobre dias de descanso)	-20,8%	-7,9
Compensação por despedimento (*)	-16,9%	-4869,74
Segurança Social (euros)	-2,3%	-122,04
Trabalhador (euros)	-2,3%	-83,41
Empresa (euros)	-2,3%	-3863

(*) a variação da compensação por despedimento por chegar aos 33%, no caso de quem tenha entrado no mercado de trabalho só após a entrada em vigor da nova lei

3.2. Dados agregados

Esta nova realidade não surge, porém, ainda completamente refletida nos dados estatísticos.

O Inquérito ao Emprego do Instituto Nacional de Estatística (INE) fornece elementos sobre o total de pessoas que realizaram horas extraordinárias, remuneradas ou não. No 2º trimestre de 2013, o INE estimou em 427,5 mil o número de pessoas a realizar horas extraordinárias. Nos últimos 2,5 anos, o peso desse grupo cresceu no universo do total dos empregados.

No 1º trimestre de 2011, havia 9,9% dos empregados a efetuarem horas extraordinárias em todas as atividades económicas – 373 mil pessoas. Cerca de um terço desse grupo (119 mil pessoas) estava na indústria e os restantes dois terços (254 mil pessoas) nos serviços. No 2º trimestre de 2013, e com o mercado de trabalho com menos 290 mil pessoas, já havia 12,1% dos empregados a realizar horas extraordinárias – 427,6 mil pessoas. E se na indústria o seu número absoluto se retraiu, seguindo apesar de tudo a tendência de destruição de postos de trabalho (menos 10 mil), no sector dos serviços registou-se mesmo uma subida do seu número absoluto (mais 59 mil pessoas). De salientar que a subida do número de pessoas que faz horas extraordinárias é sobretudo evidente quando ocorre a maior quebra de emprego de sempre em Portugal, o que parece demonstrar que para as contas das empresas é preferível alargar os horários de trabalho do que contratar novo pessoal para realizar essas horas adicionais de trabalho.

Assalariados que declararam fazer horas extraordinárias (2º Trimestre de 2013)

	Nº pessoas (milhares)
Entre 0 e 5 horas semanais	188,4
Entre 6 a 10 horas semanais	157,5
Entre 11 e 15 horas semanais	40,8
mais de 16 horas semanais	40,9
TOTAL	427,6

Fonte: INE, *Inquérito ao Emprego*

No entanto, e como se disse atrás, estes números retratam uma situação em que a maioria dos que declaram fazer trabalho suplementar já estará a ultrapassar o limite legal do trabalho suplementar e admitem fazê-lo, sendo ou não pagos para isso.

Se o inquérito ao Emprego do INE parece traçar uma realidade que adere ao novo contexto legal de retribuição desse trabalho, já quanto ao valor dessa retribuição ainda não é possível aferir os efeitos dessa nova realidade.

Os dados mais exaustivos sobre as condições remuneratórias são reunidos através da informação fornecida pelas empresas sobre os seus Quadros de Pessoal (reunidos pelo Ministério da Economia), mas são produzidos com um desfasamento temporal que não permite ter uma ideia atualizada do impacto destas alterações legislativas. O boletim estatístico do Gabinete de Estratégia e Estudos do Ministério da Economia compila alguma informação sobre as remunerações de base médias e os ganhos recebidos pelos

trabalhadores dos diversos sectores de atividade, mas os dados mais recentes referem-se apenas a outubro de 2012. Ou seja, já após a entrada em vigor das alterações ao Código do Trabalho, em vigor desde agosto de 2012, mas com um hiato ainda insuficiente para medir nas estatísticas os impactos das alterações da lei.

Por outro lado, os inquéritos do INE dão sinais contraditórios. No inquérito do Emprego, os horários atípicos abrangem já um número considerável de assalariados e parte considerável da força de trabalho da indústria e dos serviços.

Número de assalariados por tipo de horário (milhares) – 2º Trimestre de 2013

	Total	Turnos	Serão	Noite	Sábado	Domingo
Total	4.505,6	649,9	1.091,1	456,6	1.981,9	1.059,0
Indústria, construção, energia e água	1.093,8	126,3	198,4	93,6	279,6	90,8
Serviços	2.931,7	520,0	850,0	348,1	1.394,4	836,1

Percentagem de assalariados com horários atípicos no total e na indústria e serviços (%) – 2º Trimestre de 2013

	Total	Turnos	Serão	Noite	Sábado	Domingo
Total	100,0	14,4	24,2	10,1	44,0	23,5
Indústria, construção, energia e água	100,0	11,5	18,1	8,6	25,6	8,3
Serviços	100,0	17,7	29,0	11,9	47,6	28,5

Fonte: INE, *Inquérito do Emprego*, 2T 2013

A dimensão e a subida do número de pessoas com este tipo de horários parece revelar que o volume de pessoal que afirma fazer horas extraordinárias – 427,5 mil - pode estar subavaliado.

Por outro lado, é visível que são os horários atípicos aqueles que estão a crescer desde o quarto trimestre de 2012, apesar da quebra pronunciada do número de empregados. E tanto na indústria, como no comércio e serviços.

Variação homóloga da população empregada segundo tipo de horário (%)

	Total	Turnos	Serão	Noite	Sábado	Domingo
2T 2012	-4,2	6,6	8,9	4,2	1,1	4,6
3T 2012	-4,1	1,7	3,2	0,9	-1,1	-1,1
4T 2012	-4,3	4,1	4,8	1,0	-1,0	0,6
1T 2013	-4,9	-0,5	-2,8	0,0	0,7	3,3
2T 3013	-3,9	1,6	2,3	4,1	1,1	3,5

Fonte: INE, *inquérito ao emprego*

Variação homóloga da população empregada na indústria, por tipo de horário (%)

	Total	Turnos	Serão	Noite	Sábado	Domingo
2T 2012	-10,2	6,6	-2,9	2,0	-6,6	8,8
3T 2012	-11,0	-11,3	-11,7	-14,6	-13,6	-24,0
4T 2012	-12,8	-5,6	-11,2	-12,8	-13,5	-15,7
1T 2013	-11,6	-3,8	-6,4	-3,9	-6,7	4,1
2T 3013	-9,6	2,4	8,2	0,5	-3,4	6,8

Variação homóloga da população empregada no comércio e serviços, por tipo de horário (%)

	Total	Turnos	Serão	Noite	Sábado	Domingo
2T 2012	-2,3	6,1	12,5	5,0	2,5	4,0
3T 2012	-2,4	4,5	7,4	6,7	1,0	2,0
4T 2012	-1,9	6,6	8,4	5,7	0,8	0,8
1T 2013	-1,4	0,5	-1,9	2,3	4,8	5,5
2T 3013	-1,6	1,7	1,4	5,0	3,1	4,5

Fonte: INE, *inquérito ao emprego*

Por seu lado, o inquérito aos custos do trabalho revela um alargamento do hiato entre a evolução do número de horas trabalhadas – que estão em crescimento – e a evolução dos custos salariais (incluindo remuneração base, prémios, retribuição por trabalho suplementar) – em recuo. Essa evolução distinta é bem visível na indústria transformadora, mas com diferentes hiatos na construção e nos serviços.

Variação homóloga do índice de custos salariais e das horas efetuadas por trabalhador (%)

Total		Indústria		Construção		Serviços		
Horas efetivamente trabalhadas por trabalhador	Custos salariais	Horas efetivamente trabalhadas por trabalhador	Custos salariais	Horas efetivamente trabalhadas por trabalhador	Custos salariais	Horas efetivamente trabalhadas por trabalhador	Custos salariais	
-10,8	-6,2	-0,7	-3,2	-3,3	1,7	-15,6	-10,1	
1,2	-10,1	1,7	-9,4	2,7	0,5	-1,0	5,2	
3,2	-7,6	0,9	2,7	3,0	-6,3	9,0	-16,0	
1,8	-6,9	4,3	-1,7	2,6	2,0	-2,0	3,1	
0,0	-1,6	0,7	-1,7	-0,7	0,3	1,0	-1,3	
1,3	-0,1	1,2	-0,2	0,4	3,5	1,8	0,6	

Fonte: INE, *índice de custos salariais*

Mas, por outro lado, os dados estatísticos quanto à duração dos horários não mostram ainda uma tendência muito clara, se bem que se note uma subida dos horários prolongados, seja fruto do forte desemprego, seja pelas alterações legais. No 2^a trimestre de 2011, os horários entre 36 e 40 horas abrangiam 51% do total dos empregados. Dois anos depois, esse tipo de duração de horário descia para 47,2%. Em contrapartida, os horários de maior duração – acima de 41 horas semanais – têm vindo a abranger cada vez mais empregados, passando de 21,9% para 23,6% do total dos empregados entre o 2^a trimestre de 2011 e o de 2013. Se o limite máximo do período normal de trabalho legal continua situar-se nas 40 horas semanais, a que acresce um limite máximo de 150 a 165 horas extraordinárias, as novas regras legais do Código do Trabalho parecem estar a incentivar que a semana legal efetiva de trabalho se aproxime cada vez mais do limite máximo total.

3.3. Esboço de quantificação da transferência de rendimento para as empresas

Dada a inexistência de dados estatísticos consistentes sobre a realidade laboral que abrange o conjunto das alterações legais introduzidas com a 3^a revisão do Código do Trabalho em 2012, torna-se imprudente estimar um valor rigoroso que corresponda à transferência de rendimento antes recebido pelos trabalhadores e que passou a ficar na esfera da empresa, por redução da retribuição do trabalho suplementar e da redução do número de feriados. E obriga a um conjunto de pressupostos, falíveis. Procurar-se-á encontrar uma forma que avalie o fenómeno por defeito.

Com que dados se poderá trabalhar? Em primeiro, lugar, existem dados estimados pelo INE sobre o universo de trabalhadores que realizam horas extraordinárias e sobre o universo dos horários atípicos, sendo por isso possível calcular por defeito o valor perdido

pelos trabalhadores e, por essa razão, qual o crescimento dos excedentes brutos das empresas nacionais.

Tome-se o mesmo ordenado médio mensal cujas estatísticas são conhecidas - 962,4 euros em Outubro de 2012 e admita-se que esse salário não se alterou até ao 2º trimestre de 2013. Considere-se ainda o universo dos trabalhadores que, nesse 2º trimestre de 2013, declararam realizar horas extraordinárias – 427,5 mil pessoas. Esse universo reparte-se entre 153 mil que realizaram entre 0 e 5 horas semanais (cerca de 1 hora diária); mais 144,6 mil que declararam fazer entre 6 e 10 horas semanais (cerca de 2 diárias); mais 35 mil que realizam entre 11 e 15 horas semanas (3 horas diárias); e finalmente cerca 52 mil que trabalharam mais de 16 horas semanais (mais 3 horas diárias).

Com base nos cálculos feitos para o exemplo do trabalhador, é possível estimar o diferencial entre o rendimento que esses trabalhadores receberiam caso a lei se tivesse mantido e o rendimento que passaram a receber após a alteração ao Código do Trabalho. Por outro lado, duas hipóteses podem ser avançadas: uma, em que será considerado que a totalidade do trabalho suplementar estará a ser paga pelas regras legais, ou seja, que o trabalho suplementar realizado está limitado a 157 horas anuais. O rendimento assim gerado estará abaixo do valor real, dado que é mais que provável que parte considerável das horas extraordinárias nem seja paga. Se esse valor representa uma perda por defeito do lado dos trabalhadores, por outro lado, é possível chegar ao valor total declarado pelos trabalhadores, permitindo apurar os acréscimos dos excedentes brutos de empresa, com maior rigor; e uma segunda hipótese, em que se aceitará precisamente a dimensão do trabalho extraordinário, remunerado ou não, divulgado pelo Inquérito ao Emprego.

O mesmo se passa com o tempo de lazer perdido por parte dos trabalhadores. Não é adequado a um trabalhador avaliar em termos monetários o que significa para si essa perda de lazer. E por isso não se tentará quantificar o valor para o trabalhador do tempo de descanso perdido. Mas é possível estimar o valor criado pela produção a mais desses dias, que a lei concedeu às empresas.

3.3.1. As perdas dos trabalhadores

Com base nesta estrutura do universo dos visados, chega-se aos seguintes impactos das alterações ao Código do Trabalho de 2012 face à de 2009, designadamente em matéria de perdas para os trabalhadores:

a) Redução da retribuição do trabalho suplementar

O cálculo das perdas para os trabalhadores no tocante ao trabalho suplementar depende do número de horas realizadas de trabalho extraordinário. Caso se pretenda medir o impacto estrito da lei, ter-se-á de entrar em linha de conta com o limite legal para o trabalho suplementar que, como foi referido, vai até 150 horas anuais para as micro e pequenas empresas e de 165 horas anuais para as médias e grandes empresas. Para simplificar, considerou-se o valor médio de 157 horas anuais.

Nessa Hipótese 1, apenas são pagas as horas extraordinárias até ao limite de 157 horas anuais. Universo envolvido: 427,5 mil pessoas. O cálculo será feito multiplicando o total de horas feito num ano pelo número de pessoas que declara fazer horas extraordinárias. Na verdade, o correcto seria ter em consideração que, dado o fim do descanso compensatório, a redução do número de dias de férias e do número de feriados.-- fruto das alterações legais – traduzir-se-ia num aumento do número de dias úteis de trabalho de 222 para 234 entre os anos de 2009 e 2012. Mas para se poder estimar apenas o valor da variação da retribuição do trabalho suplementar, considerou-se apenas o número de dias úteis de 2013 – 234 dias. O valor assim obtido é superior ao real, como o demonstra a seguinte equação:

$427,5 \text{ (mil trabalhadores)} \times 0,7 \text{ (157 horas anuais / 234 dias uteis)} \times 234 \text{ (dias uteis)} \times 1,39 \text{ euros (diferença ente 8,33 - valor da 1ª hora extra antes – e 6,94 – valor da 1ª hora depois da alteração da lei)} = \mathbf{97,3 \text{ milhões de euros}}$

Na Hipótese 2, entra-se em linha de conta com a desagregação do número de assalariados que declararam fazer horas extraordinárias por escalões de horas realizadas e, mais uma vez, multiplica-se esse total de horas pelo total de dias úteis e pelo diferencial de remuneração de cada um desses escalões de trabalho realizado. A perda para cada grupo de assalariados tem ser encontrada tendo em conta o valor perdido na 1ª hora, da 2ª hora, da 3ª hora e da 4ª hora. Exemplo para o segundo grupo de 157,5 mil pessoas: 1 hora x 157,5 mil pessoas x 234 dias úteis x 1,39 euros + 0,5 horas x 157,5 mil pessoas x 234 dias úteis x 3,47 euros. E assim por diante:

Cálculo do valor perdido pelos trabalhadores em trabalho suplementar

	Nº médio de horas/dia	Nº pessoas (milhares)	Dias úteis	Corte a retribuição (euros)	Valor perdido (milhões de euros)
Entre 0 a 5 h semanais	0,7	188,4	234	1,39	42,8
Entre 6 a 10h semanais	1,5	157,5	234	3,47	115,1
Entre 11 a 15h semanais	2,5	40,8	234	5,55	205,5
Mais de 16h semanais	3,5	40,9	234	7,63	268,5
Total					632,0

Nesta caso, o total perdido pelos trabalhadores em trabalho suplementar situa-se nos **632 milhões de euros**.

b) Redução de retribuição em dia feriado ou por eliminação de feriados

O principal problema do cálculo do impacto geral na retribuição por eliminação do dia feriado prende-se com o número de trabalhadores do universo visado, o qual não é conhecido. Não se sabe quantas pessoas trabalharam em cada um dos feriados. E por isso, rigorosamente apenas se pode medir os diversos tipos de impactos, caso o feriado caia ou não a um dia de semana e caso o trabalhador tenha ou não trabalhado nesse dia.

Efeito na retribuição de cada trabalhador fruto da alteração ao Código do Trabalho (%)

	A trabalhar	A descansar
Feriado eliminado em dia útil	-100%	perde 1 dia de descanso
Feriado eliminado em fim de semana	-50%	mantém dia de descanso
Feriado mantido em dia útil	-50%	mantém dia de descanso
Feriado mantido em fim de semana	-50%	mantém dia de descanso

De qualquer forma, é perceptível – ainda que não quantificável - o tipo de uso que as empresas dão aos diversos feriados. Há feriados de maior impacto do que outros. Há feriados em que quase tudo pára – 1 de janeiro, 1 de maio, 25 de dezembro – e outros que têm um efeito de paralisação mais parcelar, em que, por exemplo, a maior parte do grande comércio se mantém aberto.

Feriados	Nº de trabalhadores
Ano Novo	reduzido
Sexta-feira santa, móvel	médio
Domingo páscoa, móvel	médio
Dia da Liberdade, 25 de abril	médio
Dia do Trabalhador, 1 de maio	reduzido
Dia de Portugal, 10 de junho	médio
Corpo de Deus, móvel	médio
Assunção da nossa senhora, 15 de agosto	médio
Dia da República, 5 de outubro	médio
Dia de Todos os Santos, 1 de novembro	médio
Dia da Restauração da Independência, 1 de dezembro	médio
Imaculada Conceição, 8 de dezembro	médio
Natal	reduzido

Olhando para o número de pessoas que já trabalha em horários atípicos, nomeadamente ao domingo (um milhão de pessoas), é possível ter uma ideia do grau de rigidez ou flexibilidade que, em termos médios, as empresas atribuem ao dia de descanso dos seus trabalhadores. Será excessivo considerar que o nível médio de laboração de todos os feriados rondará as três centenas de milhares de pessoas?

Caso se apontasse para uma participação média laboral de 300 mil pessoas do conjunto dos dias feriados nacionais, então as perdas para esses trabalhadores – que se supõe terem as características em torno da média analisada atrás, em que se considerou que o trabalhador médio estaria ativo em quatro dos doze feriados antes existentes - serão calculadas da seguinte forma:

- 1) Oito feriados mantidos (perda de 50% da retribuição)
 $8 \text{ dias} \times 300 \text{ mil pessoas} \times 22,1 \text{ euros (perda de 50\% da retribuição)} = \mathbf{53 \text{ milhões de euros.}}$
- 2) Dois feriados eliminados (no caso de 2013) que caíam em dia útil (perda total de retribuição)
 $2 \text{ dias} \times 300 \text{ mil} \times 44,4 \text{ euros (um dia de trabalho normal já incluído no salário)} = \mathbf{26,6 \text{ milhões de euros}}$
- 3) Dois feriados eliminados (no caso de 2013) que caíam a um fim-de semana (perda de 50% da retribuição)
 $2 \text{ dias} \times 300 \text{ (mil trabalhadores)} \times 22,1 \text{ euros (perda de 50\% da retribuição)} = \mathbf{13,3 \text{ milhões de euros}}$

No total e pela eliminação de quatro feriados e pela redução da retribuição em dia feriado, o conjunto desses trabalhadores teria uma perda de **92,9 milhões de euros**.

Claro está que estes valores serão inferiores caso a totalidade dos trabalhadores nacionais trabalhe em menos de quatro feriados e será superior caso trabalhe em mais de quatro feriados. Para uma análise de sensibilidade, é sempre possível quantificar o valor de um feriado e, para cada uma das situações, obter um valor para a variação total. O valor encontrado será considerado uma média por defeito.

Considerando as perdas de retribuição tanto por trabalho suplementar como por trabalhar em dia feriado, as perdas totais poderão então variar por defeito entre **190,2 milhões e 724,9 milhões de euros**.

Variação nas retribuições dos trabalhadores

	Corte retribuição	Corte e eliminação	TOTAL
	Trabalho extra	nos feriados	(milhões de euros)
Hipótese 1	97,3	92,9	190,2
Hipótese 2	632	92,9	724,9

Hipótese 1: horas extraordinárias limitadas a um máximo de 157 horas anuais

Hipótese 2: horas extraordinárias de acordo com o declarado pelos trabalhadores

c) Redução do número de dias de descanso

Como foi referido atrás, os ganhos das empresas refletem-se positivamente com a redução das remunerações, dos seus encargos sociais e com o aumento do número de dias de produção sem encargos salariais adicionais.

3.3.2. Os ganhos das empresas

No exercício que se segue estima-se o impacto das variações das remunerações e do produto (VAB) no Excedente Bruto da Empresa (EBE). Recorde-se que:

$$(1) \text{ Excedente Bruto de Empresa (EBE) } = \text{ VABcf } - \text{ Remunerações } - \text{ Encargos Sociais } - \text{ Impostos } + \text{ Subsídios. }$$

Assume-se, por simplificação, que os impostos e subsídios se mantêm constantes.

a) Redução de retribuição do trabalho suplementar

Neste caso, a vantagem para a empresa decorre da redução dos custos salariais dos trabalhadores que declaram ter feito horas extraordinárias (427,5 mil

peças). Não há alteração do VAB, porque a produção realizada é a mesma, apenas se verificou uma redução da retribuição pelo facto de essa produção do trabalho suplementar ter sido levada a cabo pelos trabalhadores. A diminuição de remuneração e o consequente acréscimo do EBE corresponde ao simétrico da perda dos trabalhadores integrada na alínea a).

Na hipótese 1, cumprimento estrito do limite legal médio de 157 horas para o trabalho suplementar, a diminuição de remuneração e o consequente acréscimo do EBE será de **97,3 milhões de euros**.

Na hipótese 2, em que se valoriza as horas de trabalho suplementar declarado pelos trabalhadores no Inquérito ao Emprego, a vantagem será de **632 milhões de euros**.

b) Eliminação de dias feriados

Neste ponto a vantagem da empresa reside na transformação de dias de descanso em dias de produção. E vai afectar os trabalhadores que não trabalharam em dia feriado.

O INE estima que, no 2º trimestre de 2013, haveria cerca de 3,523 milhões de assalariados, mas apenas se considerará os que estavam no sector privado. Os valores oficiais mais recentes apontam para cerca de 575 mil funcionários públicos, pelo que o sector privado rondará os 2,95 milhões. Caso haja um feriado eliminado que caia em dia útil, esse dia passa a ser um dia de trabalho para a totalidade dos trabalhadores, sem que a empresa pague qualquer quantia adicional (dado já estar incluída no salário base). Foi esse o caso no ano de 2013, com dois dos feriados eliminados – 30 de maio e 1 de novembro. Nesse caso, as empresas passaram a contar com esses dois dias de trabalho. Não se sabe quantas pessoas já trabalhariam nesse dia feriado antes de ser eliminado, pelo que não se pode estimar, de forma rigorosa, o impacto da sua eliminação. Mas à semelhança da avaliação feita por parte das perdas dos trabalhadores, admite-se que o número médio de trabalhadores nos dias feriado possa rondar umas três centenas de milhares de pessoas. Nesse caso, a variação do EBE corresponderá à produção de 2,65 milhões de pessoas e um dia de produção empresarial corresponderá a um dia de VAB por trabalhador estimado por defeito, da seguinte forma:

$\text{VAB/dia/trabalhador} = 82,2 \text{ mil milhões (VAB de 2011)}^{10} / 335 \text{ dias (365 menos 30 dias férias)} / 2,95 \text{ milhões de trabalhadores} = 83,3 \text{ euros}$

$\text{Variação do EBE} = 2,65 \text{ milhões de pessoas} \times 2 \text{ (dias)} \times 83,2 \text{ (VAB/dia/trabalhador)} = 440,9 \text{ milhões de euros.}$

Dois feriados corresponderão a um acréscimo do EBE de **440,9 milhões de euros**

c) Redução da retribuição por dias feriados

Partindo do pressuposto que cerca de 300 mil pessoas trabalham em termos médios dois dias feriados, o acréscimo do EBE resultante da redução da remuneração em dias feriados trabalhados será dado por:

$\text{Variação do EBE} = 300 \text{ mil (trabalhadores)} \times 2 \text{ (dias)} \times 22,2 \text{ euros (50\% de 44,4 euros)} = 13,3 \text{ milhões de euros.}$

A redução da retribuição nos dois dias feriados resultará num acréscimo do EBE de **13,3 milhões de euros.**

d) Fim de dias de férias

As alterações legais acabaram com 3 dias de férias como prémio pela assiduidade. O seu valor pode ser estimado do seguinte modo:

$\text{Variação EBE} = 2,95 \text{ milhões de pessoas} \times 3 \text{ (dias)} \times 83,2 \text{ (VAB/dia/trabalhador)} = 736,3 \text{ milhões de euros.}$

e) Fim de descanso compensatório por trabalho suplementar

Neste ponto foram ponderadas duas hipóteses. Na hipótese 1, estabeleceu-se como limite máximo as 157 horas anuais legais. A anterior lei estabelecia um descanso compensatório correspondente a 25% das horas extraordinárias realizadas, parte que era acumulada até perfazer 8 horas de um dia de trabalho. Esse dia de descanso compensatório deveria ser gozado num prazo imediato. Ora, a nova lei aboliu esse descanso, transformando-o em tempo de trabalho. O acréscimo de tempo de trabalho pode ser estimado da seguinte forma:

$\text{Variação de dias de trabalho} = 157 \times 25\% / 8 \text{ (horas diárias)} = 4,9 \text{ dias}$

¹⁰ INE, Empresas em Portugal 2011.

Donde resulta:

Variação de EBE = 4,9 (dias) X 427,5 mil (trabalhadores) X 83,2 (VAB/dia/trabalhador) = **174,3 milhões de euros**.

Na hipótese 2, tal como se fez para o cálculo da redução da retribuição por trabalho suplementar, entrou-se em conta com a desagregação da duração de horas extraordinárias fornecidas pelos dados mais atuais do INE e considerou-se a totalidade de trabalho suplementar declarada. Por outro lado, considerou-se a existência de 234 dias úteis. E obteve-se o número de dias de trabalho suplementar para cada um dos grupos de trabalhadores. Com base no número de dias adicionais de trabalho, considerou-se o valor de cada dia como o valor do VAB diário por trabalhador (83,3 euros).

Valor dos dias adicionais de produção para a empresa

	Horas diárias	Nº pessoas (milhares)	Dias úteis	% descanso	Horas / dia	Dias descanso	VAB/dia/trabalhador (euros)	Valor perdido (milhões euros)
0 a 5 h semanais	0,7	188,4	234	0,25	8	964373	83,2	80,2
6 a 10h semanais	1,5	157,5	234	0,25	8	1727204	83,2	143,7
11 a 15h semanais	2,5	40,8	234	0,25	8	746236	83,2	62,1
> 16h semanais	3,5	40,9	234	0,25	8	1045671	83,2	87,0
Total		427,5				4483483		373,0

Variação EBE 1º grupo = 0,7 horas diárias x 188,4 (mil pessoas) x 234 (dias úteis) / 0,25 (descanso compensatório) / 8 (horas/dia) = 964.373 dias

No total, verifica-se que:

Variação EBE = 4.483.483 dias x 83,2 euros = **373 milhões de euros**.

Considerando a totalidade dos vários tipos de variação do EBE, obteve-se o seguinte quadro de variações do EBE

Variação do excedente bruto de empresa por cada alteração legal (por defeito)

	Corte retribuição	Eliminação	Corte retribuição	Fim dias	Fim descanso	TOTAL
	Trabalho extra	Feriados	Feriados	de férias	compensatório	(milhões de euros)
Hipótese 1	97,3	440,9	13,3	736,3	174,3	1462,1
Hipótese 2	632	440,9	13,3	736,3	373,5	2196

Hipótese 1: horas extraordinárias limitadas a um máximo de 157 horas anuais

Hipótese 2: horas extraordinárias de acordo com o declarado pelos trabalhadores

Ou seja, no total, as empresas poderão beneficiar de uma subida do excedente bruto de empresa que poderá rondar entre **1,5 e 2,2 mil milhões de euros**.

3.3.3. As perdas para a Segurança Social

Com a redução de retribuições para o trabalho suplementar e para o trabalho em dia feriado, a Segurança Social ressentir-se-á igualmente disso. Com base nos valores calculados para cada uma das hipóteses:

Hipótese 1 190,2 milhões de euros

Hipótese 2 724,9 milhões de euros

Perda de receita da Segurança Social

	Parte dos	Parte das	TOTAL
	trabalhadores	empresas	milhões euros
Hipótese 1	20,9	45,2	66,1
Hipótese 2	79,7	172,2	251,9

Hipótese 1: horas extraordinárias limitadas a um máximo de 157 horas anuais;

Hipótese 2: horas extraordinárias de acordo com o declarado pelos trabalhadores

Na Hipótese 1, os trabalhadores deixaram de pagar 20,9 milhões de euros (11%) e as empresas pagarão menos 45,2 milhões de euros (23,75%). Na Hipótese 2, os trabalhadores deixaram de pagar 79,7 milhões de euros e as empresas 172,2 milhões de euros. No cômputo geral, a Segurança Social perderia algo como entre **66,1 milhões e 251,9 milhões de euros**. Este último, um valor muito superior, por exemplo, ao conjunto dos encargos sociais com políticas ativas de emprego.

Convém, porém, ter presente o conjunto de pressupostos que estão na base deste cálculo e que poderão alterar os valores apurados, a saber:

- 1) Em média, cerca de 300 mil pessoas trabalham em cada feriado;
- 2) Cada assalariado trabalha em quatro feriados, dois deles eliminados pela alteração do Código do Trabalho;
- 3) O valor médio da produção por trabalhador (essencial para calcular a variação do excedente bruto de empresa) corresponde ao VAB anual de todas as empresas a dividir por 335 dias (365 dias menos um mês de férias) e dividido ainda por 2,95 milhões de trabalhadores do sector privado;
- 4) O valor hora considerado é o valor legal que subavalia o valor hora efetivo, ao desconsiderar os meses de subsídios de férias e Natal e ao considerar como tempo de produção inclusive o tempo de férias [$vh = \text{Remuneração mensal} \times 12 \text{ meses} / (52 \text{ semanas} \times 40 \text{ horas})$];
- 5) A hipótese 1 pressupõe que os trabalhadores apenas podem trabalhar até ao limite legal das 150 ou 165 horas anuais, quando se sabe pelos próprios inquéritos do INE que se trabalham muito mais horas, nem sempre de forma remunerada. A hipótese 2 pretende cobrir essa realidade mas admite igualmente alguns pressupostos. Nomeadamente:
 - a. que todo o trabalho extraordinário é pago, o que não corresponde à realidade;
 - b. e que, até à entrada em vigor da nova lei, todo o trabalho extraordinário dava direito a descanso compensatório, o que está longe de ser uma prática generalizada;
- 6) Pressupõe-se que os três dias de férias a mais por assiduidade eram uma prática corrente nas empresas;

3.3.4. A TSU e a nova desvalorização fiscal

No âmbito das medidas previstas no memorando de entendimento com as entidades que compõem a troika, esteve desde o início a criação de uma “desvalorização fiscal”, compatível com um contexto de moeda única que impossibilita a desvalorização monetária.

A ideia visava reduzir os custos das empresas com encargos sociais para a Segurança Social. Numa primeira fase, em 2011, visava-se reduzir esses encargos por contrapartida das taxas de IVA. Mas, numa segunda fase, em 2012, substituiu-se a subida das taxas de IVA para subida da taxa social única (TSU) paga pelos trabalhadores. O

projeto era reduzir de 23,75 para 18% dos encargos patronais para a Segurança Social, por contrapartida da subida dos encargos dos trabalhadores de 11 para 18%, visando um acréscimo de rendimentos das empresas, sem ser necessário a subida das taxas do IVA, tendo um efeito neutro no défice orçamental. Seriam os trabalhadores a pagar esse acréscimo dos excedentes das empresas, sem penalizar os restantes contribuintes.

O objetivo era levar as empresas a aproveitar a subida das margens para reduzir os seus preços e ganhar, assim, competitividade dos produtos nacionais nos mercados externos e reduzir a componente importada dos produtos nacionais. O mercado interno, obviamente, sairia degradado, embora o objetivo fosse que as exportações aguentassem o período de ajustamento em que o consumo privado recuaria. O aumento da procura de bens nacionais induziria, a prazo, o aumento dos salários reais que, por seu lado, compensaria as famílias das perdas registadas. “No equilíbrio estacionário. Verifica-se um aumento do nível de atividade económica e das horas trabalhadas que traduz um nível superior de exportações, de consumo privado e do investimento”, sintetizava o relatório sobre a “desvalorização fiscal” elaborado em julho de 2011. E tudo isso permitiria um reequilíbrio das contas externas ⁽¹¹⁾.

A medida foi afastada 1) porque, na primeira fase, o aumento da receita de IVA teria efeitos recessivos in comportáveis; 2) porque, na segunda fase em que se pensou ser os trabalhadores a pagarem essa perda de receita da Segurança Social, isso acabaria por, ao contrário do objetivo, ter impacto mesmo em sectores de bens não transacionáveis (sem estar em concorrência com o exterior); 3) porque não havia garantia que as empresas refletissem nos preços a subida das margens brutas, o que faria a medida não eficaz na competitividade da economia; 4) porque representava uma transferência direta dos trabalhadores para as empresas e essa evidência provocou um protesto generalizado em toda a sociedade, com manifestações históricas; 5) porque dirigentes de organizações patronais chegaram a declarar que iriam devolver aos trabalhadores o acréscimo cobrado da TSU. Na altura estimava-se que, por cada ponto percentual da TSU, se conseguiria 400 milhões de euros.

Por outras palavras, a famosa alteração da TSU anunciada em finais de 2012 concedia às empresas a transferência do montante relativo à redução de 5,75 pontos percentuais da TSU dos empregadores, ou seja, a descida da TSU representaria um custo

¹¹ Cf. para o efeito o documento *Desvalorização Fiscal: Relatório*, Julho 2011, da autoria do Banco de Portugal, Ministério das Finanças, Ministério da Economia e o Emprego, Ministério da Solidariedade e segurança Social.

para os trabalhadores próximo dos **2300 milhões de euros**. Um valor que, na altura era considerado pela troika, como um ponto de partida, já que se considerava que apenas uma redução bem mais pronunciada teria efeitos efetivos.

Como se pode observar comparando a dimensão dos valores em questão, o efeito pretendido com a alteração da TSU foi alcançado através das alterações do Código do Trabalho em 2012 que terão tido uma dimensão semelhante ou mesmo superior. A transferência foi paga pelos mesmos trabalhadores, sem qualquer declaração contra por parte das entidades patronais e sem manifestações nas ruas ou com manifestações que ficaram muito aquém das expectativas.

3.5. Em resumo...

Face ao que deixámos exposto nesta secção, são notórios os sinais de desvalorização económica e pessoal do trabalho e do trabalhador. Tais sinais podem agora ser resumidos nos seguintes pontos:

- 1) A terceira alteração ao Código do Trabalho introduziu profundas modificações em componentes da retribuição dos trabalhadores. A retribuição mensal pelo período normal de trabalho não se reduziu, mas na realidade o trabalhador sentiu um corte significativo nas suas retribuições mensais efetivas;
- 2) A partir do valor da remuneração base média, verificada em outubro de 2012, verifica-se que a redução para metade da retribuição por trabalho suplementar e por trabalho em feriado resultou num corte médio da retribuição total do trabalhador em 2,3% em 2013. *Per si*, a redução do pagamento por trabalho suplementar correspondeu a corte de 17% do valor dessa parcela do rendimento e a redução do pagamento por trabalho em feriado correspondeu a um corte de 75% dessa parcela do rendimento do trabalhador;
- 3) Com as alterações legais, o tempo de produção do trabalhador – seja em tempo de trabalho normal e suplementar – aumentou consideravelmente. Com o fim do descanso compensatório, o tempo de produção suplementar aumentou na prática 33%. Ao mesmo tempo, a retribuição pela totalidade do trabalho suplementar reduziu-se a metade;
- 4) Este corte de retribuição suplementar obrigará o trabalhador a fazer mais horas extraordinárias para repor o mesmo nível de rendimento. Se antes a legislação parecia ser desincentivadora do trabalho suplementar, a nova legislação está no polo oposto e a promover a produção fora de horas;

- 5) Acresce que, segundo o INE, os limites legais para o trabalho suplementar estão bem abaixo da realidade efetiva. O inquérito ao Emprego, referente ao segundo trimestre de 2013, mostra que 56% das 427 mil pessoas que realizaram trabalho suplementar afirmaram ter trabalhado mais de 5 horas semanais em trabalho suplementar, remuneradas ou não. Ou seja, trabalha-se muito mais do que os limites legais, já que só a aplicação de cinco horas semanais num horário de trabalho ultrapassa o próprio limite legal para o trabalho suplementar.
- 6) Mais gravoso do que esse corte na retribuição foi o corte realizado no tempo de lazer do trabalhador e na sua transformação em tempo de trabalho. Ao eliminar 4 feriados, 3 dias de férias e acabando com o descanso compensatório pelo trabalho suplementar, as alterações provocaram em termos médios um corte de 20,8% do tempo de descanso dos trabalhadores, sem qualquer compensação adicional. Ao fim de um ano, o trabalhador em análise deu à empresa mais 7,9 dias úteis de trabalho, o que corresponde a mais de semana e meia de produção efetiva, sem qualquer retribuição adicional;
- 7) Não só os trabalhadores assalariados estão a dar muito mais à empresa durante a sua vida ativa, como a empresa passa a dar bastante menos quando rescinde contrato com os seus assalariados. Ao aplicar as novas regras, as compensações por despedimento deste trabalhador sofreram um corte significativo. E a compensação reduz-se ainda mais, na proporção direta do número de anos a seguir a 2012 em que o trabalhador continuar ao serviço da empresa; e mais acentuadamente caso se concretize a projetada redução do número de dias por ano de serviço para efeito de compensação por despedimento, previsto no acordo de concertação social assinado em 2011 e integrado desde o primeiro memorando de entendimento;
- 8) Este conjunto de alterações redundou num conjunto de vantagem concedidas às empresas que podem ser estimadas por defeito numa subida do excedente bruto das empresas que poderá oscilar entre os 2,1 e 2,5 mil milhões de euros. E refira-se que esta estimativa foi calculada por defeito, uma vez que não se tem em consideração o impacto da criação de banco de horas nas empresas na redução do trabalho suplementar remunerado, bem como de um conjunto diverso de requisitos legais associados aos custos de pessoal (cálculo do valor horário que resulta em perda para o trabalhador, seguros vários, etc.) que acabam igualmente por reduzir os encargos das empresas;

- 9) O conjunto das alterações, cujo impacto foi estimado, parece ter uma dimensão inesperadamente semelhante ou superior ao efeito pretendido com a alteração da TSU, que visava reduzir os custos salariais das empresas. Na altura, a redução de 23,75 para 18% dos encargos patronais, por contrapartida da subida dos encargos dos trabalhadores de 11 para 18%, pretendia obter um acréscimo de rendimentos das empresas de 2300 milhões de euros. Ou seja, um valor da mesma ordem de grandeza do impacto das alterações introduzidas com as alterações ao Código do Trabalho em 2012;
- 10) Esse acréscimo geral do rendimento das empresas foi levado a cabo com o fim de promover uma maior flexibilidade na legislação laboral, tendente a uma maior rentabilidade empresarial e de proteção da sua atividade, no pressuposto de que, dessa forma, seria possível proceder a uma recuperação económica rápida e absorver o desemprego. Mas medidas como estas acabam por resultar numa promoção do trabalho suplementar, desincentivadora da criação de emprego, e numa degradação da conciliação do trabalho com a vida familiar, única forma de promover a prazo uma natalidade sustentável e uma estabilidade da Segurança Social;
- 11) A par da perda de rendimento disponível de largas camadas da população, com efeitos na procura e na própria atividade empresarial, a par dos efeitos económicos de médio e longo prazo, as alterações legais como as levadas a cabo alimentam o culto da redução do lazer do trabalhador, a defesa de uma mercantilização do tempo livre, como se apenas o tempo produtivo e a subida dos excedentes brutos das empresas tivessem efeitos no aumento da produtividade nacional. Tudo isso terá repercussões no bem-estar dos trabalhadores e das suas famílias, no equilíbrio psicológico e físico dos trabalhadores e na coesão social, na forma como as pessoas se sentem e vivem na sua sociedade e até que ponto estarão dispostos a dar parte de si para ela. Ou a desistir. E essa perda na aposta coletiva terá efeitos caros a médio e longo prazo. Mesmo para as empresas.

4. Impactos e reações de atores sociais

O sistema de emprego português, as relações laborais portuguesas e os seus atores (sobretudo os sindicatos) sentiram fortemente o impacto das medidas de austeridade. Importa, por isso, recuperar brevemente as características dos sistemas de emprego e de

relações laborais para, depois, resumirmos de que modo a austeridade está a ser recebida pelos atores das relações laborais.

O sistema de emprego é caracterizado por baixa produtividade, baixos salários, uma conexão entre emprego e mão-de-obra intensiva, baixo nível de instrução, de habilitações e de qualificações, défices de qualidade do emprego e peso elevado de diferentes modalidades de emprego “atípico”: recibos verdes¹², contratos a prazo, trabalho temporário, trabalho a tempo parcial, trabalho na economia informal (Estanque, 2009; Estanque e Costa, 2012).

Por sua vez, o sistema de relações laborais caracteriza-se por: uma rápida sucessão e coexistência de diferentes modelos de regulação político-social; um elevado grau de juridificação das relações laborais; um carácter heterogéneo e por vezes contraditório das normas laborais; uma deficiente institucionalização das formas de resolução dos conflitos de trabalho; um modelo pluralista e competitivo de relacionamento intra e inter organizações de interesses do trabalho e do capital; uma forte politização dos processos de negociação das condições de trabalho; uma ligação das organizações sindicais e patronais ao sistema partidário; uma centralidade do Estado na relação capital-trabalho, apesar do quadro jurídico e institucional assentar no princípio de autonomia das partes e na sua capacidade de autoregulação; um bloqueamento progressivo da negociação coletiva (Ferreira e Costa, 1998/99; Dornelas, 2009; Ferreira, 2012; Stoleroff, 2013).

Num sistema de emprego e de relações laborais com estas características, a adoção de medidas de austeridade tem tido como principal consequência o aumento das formas de emprego precário¹³, assim como dos números do desemprego, que em agosto de 2013 (segundo dados do Eurostat de outubro de 2013) se situava em 16,5%, sendo de 12% na zona euro e de 10,9% na EU/27 (Eurostat, 2013). Para além do aumento das formas de trabalho precário e do desemprego, a austeridade “convertida na lei” (com a revisão do código laboral) produz outras implicações para as relações laborais: i) a perda de autonomia dos parceiros sociais, sobretudo dos sindicatos, que veem a sua posição ainda mais subalternizada e estão confrontados com desafios importantes como o combate às

¹² Trabalhadores independentes (autónomos, que trabalham por conta própria) e que emitem um recibo para justificar em termos fiscais o montante pecuniários pela prestação de serviço prestada. No entanto, estes “recibos verdes”, que se estima serem cerca de 900.000 em Portugal (AAVV, 2009) são também frequentemente designados por “falsos recibos verdes” pois sob a capa da autonomia, acabam em muitas situações por estar dependentes de um patrão, sujeitos a ritmos e horários de trabalho intensos, como se beneficiassem de um contrato de trabalho (que de facto não têm).

¹³ Que representam cerca de 30% do emprego total, com incidência particular entre o grupo etário dos 15 aos 34 anos, onde atinge valores próximos dos 50% (Estanque e Costa, 2012).

tendências de individualização das relações laborais que a crise tem vindo a acentuar, a resistência ao enfraquecimento do seus poderes na contratação coletiva ou a salvaguarda de direitos e deveres regulados pela negociação coletiva (Costa, 2012c); ii) uma maior tensão nas relações entre os próprios atores das relações laborais (inclusive dentro do campo sindical); iii) um reforço das assimetrias no mercado de trabalho, designadamente na entre classes de rendimentos elevados e classes de rendimentos baixos, ou na relação entre setor público e setor privado; iv) uma forte diminuição do poder de compra das famílias, bem espelhado no facto de, até março de 2012, os portugueses terem perdido 765 milhões de euros em salários, ou seja, uma quebra de 3,9% nas remunerações pagas na economia (a maior de sempre desde que há registos no Instituto Nacional de Estatísticas); v) maior empobrecimento do setor produtivo; vi) criação de condições para maior contestação social; vii) não redução do défice de competitividade das empresas; viii) menor controlo por parte da Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT), uma vez que as empresas deixam de ser obrigadas a enviar à ACT o mapa do horário de trabalho ou o acordo de isenção de horário, etc. (Fernandes, 2012; Rebelo, 2012; Gomes, 2012; Costa, 2012a).

Foi, pois, sem surpresas que se geraram reações distintas por parte os atores do capital e do trabalho. Claramente, os empregadores apresentaram-se mais predispostos a aceitar a austeridade porque vêm nela uma oportunidade para rentabilizarem as suas posições. Por exemplo, para a Confederação da Indústria Portuguesa (CIP) o MECPE e o ACS permitiram duas coisas: a redução dos custos associados à prestação do trabalho e a maior facilidade em despedir: “se eu tenho na empresa um trabalhador que repetidamente não tem a mesma performance que os outros têm, dou-lhe formação. Mas se ele insiste, alguma coisa se passa. Agora, passa a ser possível despedir nestes casos, antes havia mais dificuldade”¹⁴. Por seu lado, a Confederação do Comércio Português (CCP) congratulou-se com a redução do número de feriados, férias e pontes, com a introdução dos bancos de horas (que permite elevadas concentrações de trabalho em momentos que a atividade comercial exige), ou ainda com a redução do pagamento das horas extraordinárias, e com a possibilidade de os desempregados poderem acumular até metade do subsídio do desemprego com um salário caso aceitem um emprego¹⁵. Por sua vez, a Confederação dos Agricultores de Portugal (CAP) realçou igualmente o papel do banco de horas (que pode ir até 50 horas semanais de trabalho e 150 anuais), como forma de responder aos

¹⁴ Líder da CIP, jornal *Público*, entrevista em 30.01.2012

¹⁵ <http://economia.publico.pt/Noticia/governo-e-parceiros-sociais-assinam-acordo-tripartido-1529363>

períodos de sazonalidade da actividade agrícola, ou ainda a redução do pagamento do trabalho suplementar em 50%.¹⁶.

Da parte sindical, foi sobretudo notório o inconformismo da CGTP : “CGTP has been arguing against the terms and the goals of the memorandum, pointing to the need for an immediate renegotiation of the debt, its interest and deadlines, in order to avoid further recession and an increased risk of unemployment and poverty. UGT has been more cautious about the memorandum’s requirements. It emphasises the importance of respecting the commitments with the EU and IMF, in order to be able to renegotiate the extension of the deadline and interests” (Campos Lima, 2011).

Assim sendo, rejeitando a austeridade como saída para a crise, os sindicatos portugueses aceitaram a contestação como palavra de ordem, desde logo porque as instâncias de concertação social (com a Comissão Permanente de Concertação Social) permitiram-se comunicar decisões que já tomadas.¹⁷ Exemplo da reação sindical foram as greves gerais realizadas (em 24.11.2010, 24.11.2011 e 27.06.2013) e que, além de mobilizarem muitos milhares de pessoas, juntaram as duas centrais sindicais rivais. O reforço da coesão sindical (traduzida em entregas de pré-avisos de greve conjuntos, em formas de atuação articuladas ou em conferências de imprensa conjuntas) foi um efeito positivo verificado num universo sindical que, como já se referiu, é *intra*-competitivo e apresenta défices de unidade sindical e de unidade na ação. E muitas outras greves setoriais (parciais ou a tempo inteiro), em empresas do setor empresarial do Estado, sobretudo de transportes, ocorreram ao longo dos últimos 3 anos.

Mas o ACS de facto concorreu para “turvar as águas” do sindicalismo português, confirmando a tendência para, após a realização de greves gerais, se assinarem pactos sociais, no quadro de “mixed strategies of «boxing and dancing»” (Campos Lima e Artiles, 2011: 390). Como sucedera em 23.03.2011 (assinatura do *Acordo Tripartido para a Competitividade e Emprego*, após a greve geral de 24.11.2010) e em 18.01.2012 (assinatura do ACS, após a greve geral de 24.11.2011). Na prática, o ACS confirmou as medidas do MECPE assinado com a *troika* mas só a UGT assinou o acordo. despedimento mais facilitado e com menores indemnizações; trabalho extra, aos feriados e fins de semana mais barato; maior tempo de trabalho (menos férias, menos feriados, banco de

¹⁶ <http://www.cap.pt/noticias/agricultura/1599-cap-celebra-acordo-de-concertacao-social.html>

¹⁷ Em 22.12.2011 a CGTP abandonou mesmo uma reunião da Comissão Permanente de Concertação Social, acusando o governo de não promover o diálogo, de colocar os portugueses “a pão e água” e de impor alterações ao mercado laboral que classificou como formas de “terrorismo social”.

horas); faltas ao trabalho mais penalizadas; menor poder sindical, etc. Por isso não é fácil encontrar razões para que a UGT tenha aceitado assiná-lo, a não ser porventura: a) transmitir para “o exterior” (a *troika* e os mercados financeiros) a ideia de que os portugueses estão a fazer o “trabalho de casa” e até aceitam, afinal, a austeridade que lhes é imposta. Porém, no lugar da postura de “bom aluno”, e em articulação com as restantes periferias europeias, devia pressionar-se o “centro europeu a adotar soluções decentes para a crise europeia” (Reis e Rodrigues, 2011: 14); b) transmitir para “o interior” (o governo e o partido socialista) a ideia de que a UGT não será uma “fonte de bloqueio” das estratégias de sociais-democratas e socialistas (famílias políticas que fizeram nascer a UGT e que partilham hoje estratégias convergentes quanto ao modo de gerir a crise), colocando assim a *consciência política* à frente da *consciência sindical*.

Para o ex-líder da UGT, João Proença, o ACS evitou males maiores pois travou a desregulação laboral, introduziu melhorias face ao MECPE e sobretudo impediu o aumento da meia hora de trabalho diária visto que o governo aceitou retirar essa proposta. Mas ao assinar o ACS (que a CGTP repudiou), a UGT terá condicionado lutas sindicais conjuntas contra a austeridade e por isso não se associou à CGTP na greve geral por esta convocada e realizada em 22.03.2012, precisamente em reação contra o ACS. E igualmente não o fez na greve geral de 14.11.2012, quando a CGTP, na sequência da proposta de OE para 2013, ao qual está associada uma brutal carga fiscal, participou numa jornada europeia de protesto convocada pela Confederação Europeia de Sindicatos (CES) e por e mais 30 sindicatos da UGT, ainda que não pela direção da central sindical. Só com a alteração da liderança da UGT, em abril de 2013, foi possível retomar o caminho da unidade na ação, que culminou na greve geral de 27.06.2013 em resultado dos cortes previstos no Documento de Estratégia Orçamental e, portanto, das medidas associadas à reforma do Estado (reforma 66 anos; horário função pública das 35 para 40 h; redução de férias; aumento das contribuições para a ADSE; redução de 30.000 funcionários públicos, regime de mobilidade especial, etc..). Os possíveis efeitos desta reação sindical seriam, porém, silenciados com a crise política de julho de 2013, a qual centralizou todas as atenções da opinião pública, como que relegando para segundo plano, ou deixando em suspenso, os problemas do mundo do trabalho.

Porventura com maior alcance do que as manifestações sindicais e/ou as greves convocadas pelas estruturas sindicais, devem mencionar-se algumas manifestações geradas no seio da sociedade civil, as quais permitiram projetar uma onda de insatisfação popular situada para além dos interesses meramente sindicais, ainda que o tema da

precariedade e, portanto, as preocupações relacionadas com o mundo do trabalho tenham estado presentes em todas elas. Por um lado, tendo recebido um forte impulso da “geração à rasca”, o “12 de março” de 2011 correspondeu a uma manifestação de massas na qual convergiram jovens afetados pelos empregos precários, gerações mais velhas empobrecidas ou milhares de cidadãos de distintas tendências político-partidárias descontentes com a então ainda governação José Sócrates. Por outro lado, em 15.09.2012, na sequência de proposta do governo de Passos Coelho de reduzir a taxa social única das empresas de 23% para 18% e de subir a contribuição dos trabalhadores da se para segurança social de 11% para 18%, cerca de 1 milhão de pessoas manifestou-se de forma veemente na maioria das cidades portuguesas, levando o governo a recuar e a retirar a proposta. Por outro lado ainda, a manifestação realizada em 2.03.2013 e convocada pelo movimento “Que se lixe a troika” apresentou-se declaradamente contra a reforma do Estado e os anunciados cortes de 4.000 milhões de euros nas funções sociais do Estado.

Ainda que não se centrem apenas no mundo do trabalho, estas manifestações – convocadas por estruturas não institucionais, por redes de cidadãos e em grande medida com o recurso a formas de ativismo geradas a partir de redes sociais – acabam por realçar as múltiplas recomposições que assolam o mundo do trabalho num sentido crescentemente precarizante. E note-se que um dos elementos mais fortes associados ao ciclo de protesto prende-se como o que parece representar um “regresso ao materialismo” (Estanque, Costa e Soeiro, 2013: 33), particularmente relacionado com o trabalho e o emprego, por sinal os tópicos principais que têm motivado o poder de indignação das pessoas e o desenvolvimento de formas de ação coletiva.

Referências Bibliográficas

- A.A.V.V. (2007), *Livro Branco das Relações Laborais*. Lisboa: Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social.
- Asensio, Maria *et al.* (2013), *O modelo de organização e duração do tempo de trabalho na administração pública. Análise comparada dos 27 Estados-membros da EU*. Lisboa: Direção-Geral de Administração e do Emprego Público [disponível em <http://www.dgap.gov.pt/index.cfm?OBJID=15c8a41f-2b4f-46aa-9335-c4ea7df35263>]
- Banco de Portugal (2013), “Boletim Económico- outono 2013”, 19 (3). Lisboa: Banco de Portugal/Departamento de Estudos Económicos. [Disponível em <http://www.bportugal.pt/pt-PT/EstudosEconomicos/Publicacoes/BoletimEconomico/Paginas/BoletimEconomico.aspx>]

- Banco de Portugal, Ministério das Finanças, Ministério da Economia e do Emprego, Ministério da Solidariedade e Segurança Social (2011), *Desvalorização fiscal: Relatório* (mimeo).
- Cabrita, Jorge; Ortigão, Manuel (2011), *Working time developments 2010*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions [available at <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn1106010s/tn1106010s.htm>], acedido em 29.12.2011.
- Caldas, José Castro (2012), *O impacto das medidas 'anti-crise' e a situação social e de emprego: Portugal* (Relatório de Estudo encomendado pelo Conselho Económico e Social da EU). Coimbra: Centro de Estudos Sociais.
- Campos Lima, Maria da Paz (2011), "Unions set to strike over 2012 austerity budget plan". Disponível em at: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2011/10/articles/pt1110019i.htm> (acedido em 10 de dezembro de 2011).
- Campos Lima, Maria da Paz; Artiles, Antonio Martin (2011), "Crisis and trade union challenges in Portugal and Spain: between general strikes and social pacts", *Transfer – European Review of Labour and Research*, 17(3), 387–402.
- Clauwaert, Stefan; Schömann, Isabelle (2012), *The crisis and national labour law reforms: a mapping exercise*. Brussels: European Trade Union Institute: (Working Paper 2012.04), 1-19
- Costa, Hermes Augusto (2009), "A flexigurança em Portugal: desafios e dilemas da sua aplicação", *Revista Crítica de Ciências Sociais*, 86, 123-144
- Costa, Hermes Augusto (2012a), "Cortar a direito por linhas tortas? O caso do acórdão 396/2011 do Tribunal Constitucional", *Ensino Superior*, 43, 20-26.
- Costa, Hermes Augusto (2012b), "Wage cuts in the Portuguese public sector: the negative effects of a court decision on labour relations", *Transfer – European Review of Labour and Research*, 18 (2), 229-231.
- Costa, Hermes Augusto (2012c), "From Europe as a model to Europe as austerity: the impact of the crisis on Portuguese trade unions", *Transfer – European Review of Labour and Research*, 18 (4), 397-410.
- Crompton, Rosemary (2009), *Class & Stratification*. Cambridge: Polity Press.
- Dornelas, António (2009), "Perante a crise: problemas e perspectivas do emprego, do trabalho e da equidade social em Portugal", *Finisterra*, 65/66, 101-133.
- Dornelas, António (coord) (2011), *Emprego, Contratação Colectiva de Trabalho e Proteção da Mobilidade Profissional em Portugal*, Lisboa: Ministério do Trabalho e Solidariedade Social.
- Dornelas, António *et al.* (2006), *Livro verde sobre as relações laborais*. Lisboa: Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social.
- Dornelas, António *et al.* (2011), *Emprego, contratação colectiva de trabalho e proteção da mobilidade profissional em Portugal*. Lisboa: Ministério do Trabalho e Solidariedade Social.
- Estanque, Elísio; Costa, Hermes Augusto (2012), "Labour relations and social movements", in Denis Erasga (Ed.), *Sociological Landscapes: Theories, Realities and Trends*. Rijeka/Croacia: INTECH/ Open Access Publishing, 257-282.
- Estanque, Elísio; Costa, Hermes Augusto; Soeiro, José (2013), "The new global cycle of protest and the Portuguese case", *Journal of Social Science Education*, 12 (1), 31-40.
- Eurostat (2013), *Newrelease, Euroindicators 140/2013* (1.10.2013).
- Fernandes, António Monteiro (2012) "Uma estranha decisão", *Público*, 20 de junho.

- Ferreira, António Casimiro (2012), *Sociedade da austeridade e direito do trabalho de exceção*. Lisboa: Vida Económica.
- Ferreira, António Casimiro ; Costa, Hermes Augusto (1998/99), “Para uma sociologia das relações laborais em Portugal”, *Revista Crítica de Ciências Sociais*, 52/53, 141-171.
- Gomes, Pedro Botelho (2012), “Uma bomba atómica social?”, *Público*, 24.06.2012.
- Judt, Tony (2010), *Um tratado sobre os nossos atuais descontentamentos*. Lisboa: Edições 70.
- Karamessini, Maria (2007), *The Southern European social model: Changes and continuities in recent decades*. (Discussion Paper Series). Geneva: International Institute for Labour Studies.
- OECD (2011a), *Society at a Glance 2011: OECD Social Indicators*, OECD Publishing. [disponível em http://dx.doi.org/10.1787/soc_glance-2011-en], acedido em 19.04.2011.
- OIT (2013), *Enfrentar a crise do emprego em Portugal*. Lisboa: OIT (policopiado).
- Presidência do Conselho de Ministros (2012), *Proposta de Lei, nº 46/XII: exposição de motivos*. Lisboa: Presidência do Conselho de Ministros, 2 de fevereiro de 2012.
- Rebelo, Glória (2012), “Tempo e condições de trabalho”, *Público*, 6 de abril.
- Reis, José (2009), “Os caminhos estreitos da economia portuguesa: trabalho, produção, empresas e mercados”, *Revista Crítica de Ciências Sociais*, 85, 5-21.
- Reis, José (2012), “Portugal e a Europa: agendar um reencontro”, in M. T. Ribeiro (org.), *Imaginar a Europa*. Coimbra: Almedina, 35-47.
- Reis, José; Rodrigues, João (2011), “A crise como oportunidade?”, in J. Reis e J. Rodrigues (orgs.), *Portugal e a Europa em Crise – para acabar com a economia da austeridade*. Lisboa: Actual Editora/Le Monde Diplomatique
- Rosa, Maria João Valente; Chitas, Paulo (2010), *Portugal: os números*. Lisboa: Fundação Francisco Manuel dos Santos.
- Stoleroff, Alan (2013), “A crise e as crises do sindicalismo: há uma revitalização possível?”, in Raquel Varela (org.) *A Segurança Social é Sustentável. Trabalho, Estado e Segurança Social em Portugal*. Lisboa: Bertrand, pp.207–239.