

Projeto de Lei n.º 248/XIII/1.ª

Procede à 11.ª alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho, estabelece o direito do trabalhador que estiver a 1 ano da idade legal de reforma poder optar por trabalhar a tempo parcial por 2 anos

(Grupo Parlamentar do CDS-PP)

– Nota Crítica da CIP –

1.

O Projeto de Lei em referência (doravante PL) visa criar, de forma imperativa, um novo direito potestativo de o trabalhador que estiver a 1 ano da “*idade legal de reforma*” poder optar por trabalhar a tempo parcial durante um período de 2 anos, procedendo, para o efeito, à alteração dos artigos 150º, 155º e 156º do Código do Trabalho (doravante CT) em vigor.

Os autores do PL apresentam uma extensa “*Exposição de motivos*”, de onde sobressai um quadro/diagnóstico bastante negativo da situação demográfica, nacional e europeia, no que respeita quer à natalidade quer ao envelhecimento da população.

Neste âmbito, é de destacar que, desde há muito tempo, também a CIP se encontra confrontada com essa mesma preocupação, tal como se encontra bem refletido na subscrição, em sede de Concertação Social, juntamente com o Governo e a maioria dos Parceiros Sociais, de dois acordos: o “*Acordo sobre as Linhas Estratégicas de Reforma da Segurança Social*”, de 10 de julho de 2006, e o “*Acordo sobre a Reforma da Segurança Social*”, de 10 de outubro desse mesmo ano.

Em ambos os Acordos são reconhecidas as pressões que o processo de envelhecimento populacional, a redução insustentável da taxa de natalidade, o aumento progressivo da carreira

contributiva (amadurecimento do sistema) e o crescimento das pensões a ritmo superior ao das contribuições, exercem sobre a sociedade e o mercado de trabalho, em geral, e a sustentabilidade financeira da Segurança Social, em particular.

Neste âmbito, é de realçar que a CIP, já em 2006, aquando das citadas discussões sobre a reforma da Segurança Social, solicitou ao Governo a apresentação de uma verdadeira estratégia de promoção da natalidade em Portugal.

Trata-se de uma temática muito importante para a Confederação, dado que a matéria da natalidade tem, em diferentes domínios, um forte e decisivo impacto sobre o futuro desenvolvimento social e económico do país e reflete-se, naturalmente, nas empresas.

Creemos que idêntico exercício se impõe relativamente ao envelhecimento demográfico, mormente tendo em conta a realidade socioeconómica e empresarial do País.

Neste aspeto, em particular, concordamos com o CDS-PP, quando afirma, na mesma “*Exposição de motivos*”, que:

“(...) importa garantir da existência de mecanismos efetivos de proteção que salvaguardem e atendam às particularidades, riscos e fragilidades dos mais idosos.

Muitos destes idosos são pessoas que, devido à sua especial suscetibilidade, necessitam de uma proteção especial e reforçada, quer seja em termos sociais, económicos, de saúde ou de justiça.

Estes caminhos fazem-se através de políticas integradas de longo prazo que passam por diversas áreas, tais como saúde, formação, voluntariado, justiça e emprego, onde todos os agentes, querem sejam legislativos ou executivos, devem estar envolvidos. (sublinhado nosso).

Ora, tais medidas, que a CIP se encontra disponível para analisar, devem, portanto, ter um âmbito mais vasto e compreensivo do envelhecimento do País.

Aguardamos, assim, os estudos e iniciativas do CDS-PP neste domínio.

Relativamente ao PL em apreço, a CIP formula um juízo negativo sobre o mesmo.

Vejamos porquê:

3.

Na “*Exposição de motivos*”, o Grupo Parlamentar do CDS-PP fundamenta a apresentação do PL, entre outros motivos, com base no envelhecimento da população em idade ativa em Portugal e na “*criação de oportunidades para todos aqueles que querem e podem continuar a ter uma vida ativa em seu benefício e no da própria sociedade.*”

Acrescenta, ainda, que “*(...) importa garantir da existência de mecanismos efetivos de proteção que salvaguardem e atendam às particularidades, riscos e fragilidades dos mais idosos. Muitos destes idosos são pessoa que, devido à sua especial suscetibilidade, necessitam de uma proteção especial e reforçada, quer seja em termos sociais, económicos, de saúde ou de justiça.*”.

Compreendemos a preocupação do CDS-PP com a ocupação dos mais velhos e sua manutenção no mercado de trabalho.

Todavia, embora se comecem a observar sinais de retoma económica, verifica-se que esta ainda não se encontra sustentada, o que tem consequências na taxa de desemprego.

De acordo com os últimos dados do Instituto Nacional de Estatística (INE), no 1.º Trimestre de 2016 existiam cerca de 640,2 mil desempregados (i.e., uma taxa de desemprego de 12,4%), mais de metade de longa duração (ou seja, 379,2 mil desempregados de longa duração, o que corresponde a 59,2% do total de desempregados) e dezenas de milhares de jovens (113,5 mil desempregados, o que corresponde a 31% da população ativa no escalão etário entre os 15 e 24 anos e a 17,7% do total de desempregados).

Assim sendo, as medidas propostas no PL em apreço – que visam estabelecer o direito do trabalhador que estiver a 1 ano da “*idade legal de reforma*” poder optar, de forma unilateral, por trabalhar a tempo parcial por 2 anos – vão agravar a situação dos jovens e dos desempregados de longa duração (doravante DLD).

No momento presente, todas as medidas (legislativas ou outras) devem focalizar-se na criação e manutenção do emprego, sobretudo dos jovens e dos DLD.

E, na perspetiva desta Confederação, a criação e manutenção de emprego implica criar condições bem viradas para a promoção da competitividade das nossas empresas, o que passa, sobremaneira, por salvaguardar a necessidade de rejuvenescimento dos seus quadros.

Como se sabe e reconhece, os mais jovens são mais qualificados, detêm maiores competências, nomeadamente digitais, e são mais permeáveis às constantes necessidades de adaptação.

A capacidade competitiva das nossas empresas tem de estender-se num leque que vai do segmento caracterizado pela transação de produtos frequentemente de valor acrescentado não muito expressivo, provenientes de empresas de mão-de-obra intensiva, ao que comercializa produtos sofisticados fabricados pelas mais modernas tecnologias. Sem dúvida que a cada vez maior integração neste último segmento, se torna não só desejável como necessária.

Só que aquela latitude e extensão torna-se presentemente essencial por várias ordens de razões: i) a maioria dos trabalhadores portugueses é pouco qualificada; ii) há muitas empresas de mão-de-obra intensiva com uma produção de gama média/baixa, e essa situação não se vai alterar de um dia para o outro; iii) a indústria baseada nas novas tecnologias, tendo embora penetração no tecido empresarial, não vai substituir, de forma imediata, toda a produção usualmente obtida de modo mais tradicional.

Assim, no futuro muito próximo, mesmo imediato, temos de reequacionar, em termos de necessidade de competências, esta transição.

Segundo um estudo encomendado pela Comissão Europeia à Oxford Research sobre a análise transversal da evolução das necessidades de competências em 19 sectores europeus (estudo apresentado no Fórum Reestruturações, em Bruxelas, nos dias 7 e 8 de Dezembro de 2009), é previsível i) um declínio significativo dos empregos que exigem competências médias; ii) um aumento moderado dos empregos que exigem baixas competências; e iii) um aumento significativo dos empregos que exigem elevadas competências.

Um outro aspeto que também não pode ser ignorado diz respeito ao fluxo migratório registado nos últimos anos em Portugal, do qual resultou a saída de muitos jovens qualificados.

Na nossa perspetiva, a escassez de mão-de-obra altamente qualificada, ou com grandes potencialidades para o ser, constitui uma limitação bem real ao crescimento futuro das economias e à melhoria da capacidade competitiva das empresas.

Consideramos absolutamente essencial a formulação de políticas destinadas a estimular a manutenção e a atração de trabalhadores imigrantes qualificados, já que se verifica, ao nível nacional, e mesmo europeu, uma carência de trabalhadores altamente especializados.

Neste quadro, quaisquer medidas que possam comprometer a competitividade das empresas devem ser objeto de profunda reflexão e análise de impacto, por forma a não “deitar por terra” tudo o que, desde o início da crise em finais de 2008 e até ao presente momento, se foi construindo e desenvolvendo.

4.

Na “*Exposição de motivos*” do PL em apreço, o Grupo Parlamentar do CDS-PP refere, ainda, o seguinte:

“No entanto, o trabalho constitui-se como uma fonte primordial de identidade, de valorização social e de participação económica, fatores essenciais de integração social.

Deste modo, o momento da reforma assumiu conotações pessoais e sociais que são, por vezes, divergentes.

Na passagem da vida ativa/produziva para a reforma, muitas vezes, as pessoas veem-se assim, subitamente, atiradas para uma situação de inatividade, agravada pelo facto de, quer por uma excessiva profissionalização, quer por uma ausência de planeamento, não estarem preparadas fazer mais nada para além do que faziam profissionalmente.

Também as alterações bruscas no modo de vida e nas rotinas diárias que sucedem a entrada na reforma criam as condições para o aumento da morbilidade, nomeadamente por motivos de natureza psicopatológica.

Convém pois, neste sentido, preparar os trabalhadores em fim de carreira para a situação de reformado.

Neste sentido, entendemos que, caso o trabalhador o pretenda, deve poder optar por trabalhar a tempo parcial, num período equivalente a metade do seu tempo normal de trabalho, no último ano anterior à idade legal de reforma.”

Perante este quadro é preciso, desde logo, reconhecer que, por acordo entre o empregador e o trabalhador, a opção, que o CDS-PP quer, através do PL em análise, tornar num direito potestativo do trabalhador, já se encontra possibilitada por acordo entre o empregador e o trabalhador.

Todavia, o quadro transcrito não prece ter em devida conta o regime de proteção nas eventualidades invalidez e velhice dos beneficiários do regime geral de Segurança Social, aprovado pelo Decreto Lei n.º 187/2007, de 10 de maio, na sua redação em vigor, em conjugação com o disposto no artigo 348º do Código do Trabalho.

Dessa conjugação resulta, desde logo, que a idade normal de acesso à pensão por velhice (à qual o CDS-PP se refere como “*idade legal de reforma*”, sem especificação do motivo desta – cfr. n.º 2 do artigo 155 do CT, na redação do artigo 2º do PL) não coincide, necessariamente, com a data de cessação do contrato de trabalho – cfr. artigo 20º do Decreto Lei n.º 187/2007, de 10 de maio, na sua redação em vigor, e artigo 348º do CT.

Por força do n.º 9 do citado artigo 20º do Decreto Lei n.º 187/2007, de 10 de maio, na redação que lhe foi dada pelo Decreto-Lei n.º 167-E/2013, de 31 de dezembro, a idade normal de acesso à pensão por velhice, fixada nos termos dos n.ºs 3 a 8 do mesmo preceito, deve constar de “*portaria do membro do Governo responsável pela área da solidariedade e da segurança social, a publicar no segundo ano civil imediatamente anterior.*”.

A Portaria n.º 277/2014, de 26 de dezembro, fixou a idade normal de acesso à pensão de velhice, para 2016, em 66 anos e 2 meses.

A Portaria n.º 67/2016, de 1 de abril, fixou essa mesma idade, para 2017, em 66 anos e 3 meses.

O reconhecimento do direito à pensão de velhice depende, naturalmente, do preenchimento do prazo de garantia e de apresentação de requerimento – cfr. n.º 1 do artigo 10º e artigo 51º, todos do Decreto Lei n.º 187/2007, de 10 de maio, na sua redação em vigor.

Ora, de acordo com o previsto no n.º 1 artigo 348º do CT, considera-se a termo o contrato de trabalho de trabalhador que permaneça ao serviço decorridos 30 dias sobre o conhecimento, por ambas as partes, da sua reforma por velhice.

Este contrato fica sujeito ao regime definido no CT para o contrato a termo resolutivo, com as adaptações e especificidades, definidas no n.º 2 do mesmo artigo, de entre as quais se destaca a vigência do contrato a termo pelo prazo de seis meses, renovando-se por períodos iguais e sucessivos, sem sujeição a limites máximos.

A mesma convolação ocorre relativamente ao contrato de trabalho de trabalhador que atinja 70 anos de idade sem ter havido reforma – cfr. n.º 3 do artigo 14º do CT.

O quadro legal vigente nesta matéria já disponibiliza ao trabalhador diversas opções.

De resto, o PL também não esclarece o que sucede após os dois anos em que o trabalhador se manteve no regime de trabalho a tempo parcial.

Cessa o contrato de trabalho? Ou o trabalhador retorna ao regime de trabalho a tempo inteiro?

Para além do quadro legal, e ao contrário do que pretende fazer crer o CDS-PP, a *“passagem da vida ativa/produtiva para a reforma”* não implica, necessariamente nem obrigatoriamente uma súbita *“situação de inatividade”*.

Sendo certo que a *“ausência de planeamento”* e a falta de preparação para não fazer mais nada *“para além do que faziam profissionalmente”* depende da vontade e do interesse de cada um, a verdade é que há inúmeras opções de voluntariado e de outros programas ocupacionais que se encontram à disposição dos trabalhadores recém-reformados ou reformados

Por outro lado, a medida central do PL em apreço, que cria, na esfera jurídica do trabalhador a tempo completo, que esteja a 1 ano da *“idade legal de reforma”*, o direito a passar a trabalho a tempo parcial por 2 anos, sem necessitar do acordo escrito com o empregador, causa, ainda, dificuldades e obstáculos de gestão às empresas.

Em suma, cria-se um obstáculo adicional às empresas que, no momento presente, ainda se veem confrontadas com problemas de financiamento, recapitalização, custos de contexto e outros constrangimentos.

5.

Por último, releva-se, ainda, que, atenta a natureza do objeto do PL em apreço, é absolutamente inaceitável que a sua eventual equação não tenha sido, prioritariamente, cometida aos principais atores nesta área: os Parceiros Sociais, numa instância à qual, naturalmente, estão calhados: a CPCS – Comissão Permanente de Concertação Social.

Face ao exposto, **o PL em apreço merece frontal discordância da CIP.**

18.julho.2016