

Assunto: Projeto de Decreto-Lei que visa alterar o artigo 28º do Decreto-Lei n.º 220/2006, de 3 de novembro, que regula o regime jurídico de proteção social na eventualidade de desemprego dos trabalhadores por conta de outrem

A CIP remeteu ao Conselho Económico e Social, a sua Nota Crítica ao Projeto de Decreto-Lei que visa alterar o artigo 28º do Decreto-Lei n.º 220/2006, de 3 de novembro, que regula o regime jurídico de proteção social na eventualidade de desemprego dos trabalhadores por conta de outrem.

A CIP, na supramencionada Nota Crítica, referiu, em síntese, o seguinte:

1.

O Projeto de Decreto-Lei em referência visa alterar o artigo 28º do Decreto-Lei n.º 220/2006, de 3 de novembro, que regula o regime jurídico de proteção social na eventualidade de desemprego dos trabalhadores por conta de outrem, republicado pelo Decreto-Lei n.º 72/2010, de 18 de junho, e alterado pelo Decreto-Lei n.º 64/2012, de 15 de março, pela Lei n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro, pelos Decretos-Leis n.ºs 13/2013, de 25 de janeiro, 167-E/2013, de 31 de dezembro, e pela Lei n.º 34/2016, de 24 de agosto.

A dita alteração ao artigo 28º do Decreto-Lei n.º 220/2006 – na redação que lhe foi dada pelo já citado Decreto-Lei n.º 64/2012, de 15 de março – vai no sentido de introduzir um limite à redução de 10% no montante diário do subsídio de desemprego, após 6 meses de concessão por forma a que tal subsídio nunca se situe abaixo do valor do indexante de apoios sociais (IAS).

Tal como se diz na nota perambular do Projeto de Decreto-Lei: *“Das alterações introduzidas em 2012, resultou uma redução de 10% no montante diário do subsídio de desemprego, após 6 meses de concessão. Esta redução opera independentemente do montante de subsídio de desemprego concedido.*

(...) Neste sentido, introduz-se um travão a esta redução no valor do indexante de apoios sociais (IAS), enquanto referencial determinante na fixação e atualização das prestações de segurança social. Assim, a redução de 10% no montante diário do subsídio de desemprego opera quando o

seu montante mensal é de valor superior ao valor do IAS, mas, desta redução não poderá resultar a atribuição de um montante mensal de valor inferior àquele indexante.”

Esta iniciativa governamental, pelo enquadramento que lhe é feito, revela-se credora de reparo crítico.

A CIP não pode deixar de fazer reparo ao facto de o Governo se dispor a apresentar iniciativas no domínio do regime da proteção no desemprego sem, prévia ou concomitantemente, equacionar o problema criado através da fixação de quotas de acesso ao subsídio de desemprego na sequência de revogação de contrato de trabalho por mútuo acordo.

Recorda-se que, em abril de 2006, a CIP não deu o seu acordo na Concertação Social ao documento que estabeleceu as linhas de revisão do regime jurídico de proteção na eventualidade de desemprego, precisamente por não concordar com o capítulo da “involuntariedade do desemprego”.

A CIP advertiu quanto aos efeitos negativos que a alteração do regime acarretaria para as empresas e, conseqüentemente, para a economia portuguesa, os quais se sobrepunham – como se estão a sobrepôr – aos reflexos que o Governo entendia como “positivos” em termos de estrito equilíbrio financeiro da Segurança Social.

Ora, mau grado todos esses persistentes reparos e observações críticas ressaltados pela CIP, com a entrada em vigor do Decreto-Lei n.º 220/2006, de 3 de Novembro, que regula o regime jurídico de proteção social na eventualidade de desemprego dos trabalhadores por conta de outrem, foi estabelecido um novo conjunto de condições de acesso a essa importante prestação social, assumindo particular impacto negativo os limites quantitativos fixados para as hipóteses de revogações de contratos de trabalho por acordo.

Assim, em 2006, mantendo-se o princípio de que o acesso ao subsídio de desemprego só assiste aos trabalhadores que se encontrem em situação de desemprego involuntário, no citado diploma legal, procedeu-se à reformulação da caracterização dessa situação quando a mesma resulte de revogação de contrato de trabalho por mútuo acordo.

E, em síntese, distinguem-se duas grandes ordens de situações.

Como primeiro leque de hipóteses, deixam-se compreendidas as cessações do contrato de trabalho por acordo, que se integrem num processo de redução de efetivos, em: empresas que se encontrem em processo especial de recuperação, previsto no Código dos Processos Especiais de Recuperação da Empresa e Falência, bem como no Código da Insolvência e Recuperação de Empresa, ou no procedimento extrajudicial de conciliação; empresas declaradas em situação económica difícil nos termos do disposto no Decreto-Lei n.º 353-H/77, de 29 de Agosto; empresas pertencentes a sector declarado em reestruturação nos termos do disposto no Decreto-Lei n.º 251/86, de 25 de Agosto, e no n.º 1 do artigo 5º do Decreto-Lei n.º 206/87, de 16 de Maio; empresas que, para estes efeitos, assim forem declaradas, através de despacho favorável do membro do Governo responsável pela área do emprego, consultado o Ministério da Economia, após apresentação de projeto que demonstre inequivocamente que a dimensão da reestruturação da empresa, necessária à sua viabilidade económica e financeira, determina a necessidade de ultrapassar os limites quantitativos que o próprio diploma legal fixa para o segundo leque de hipóteses, que também prevê.

Num segundo grupo, ficam abrangidas as cessações de contrato de trabalho por acordo, que se integrem num processo de redução de efetivos e que sejam operadas com base em motivo que permita o recurso ao despedimento coletivo ou por extinção do posto de trabalho, mas que, tendo em conta a dimensão da empresa e o número de trabalhadores abrangidos, se atenham aos seguintes limites, prevalecendo o critério mais favorável:

- Nas empresas que empreguem até 250 trabalhadores, até três trabalhadores inclusive ou até 25% do quadro de pessoal, em cada triénio;
- Nas empresas que empreguem mais de 250 trabalhadores, até 62 trabalhadores inclusive, ou até 20% do quadro de pessoal, com um limite máximo de 80 trabalhadores, em cada triénio.

Da compaginação entre os dois referidos e aglutinados universos, e ante a constatação de que para o segundo se fixam tetos numéricos, emerge uma clara preocupação do legislador em

propiciar este instrumento, com latitude natural, às empresas que já se encontram em dificuldade, deixando, do mesmo passo, estrangulada a sua utilização pelas empresas ainda a viverem parâmetros de normalidade.

Em suma, o Decreto-Lei n.º 220/2006 revela maior compreensão pelo segmento mais degradado da economia que pelas empresas dinâmicas e modernas, atentas e preocupadas em aplicar, em tempo útil, medidas preventivas, renovar ou diminuir o seu número de trabalhadores, designadamente mediante acordos revogatórios com as pessoas que racionalmente se revelem excedentárias ou que detêm aptidões individuais e profissionais não enquadráveis nos sistemas organizacionais que pretendem implementar.

Numa fase de retoma, mas em que nada está ainda garantido, mormente a instabilidade e imprevisibilidade que tem caracterizado os mercados, num período de rescaldo da crise económico-financeira e as consequências que desta decorreram, como a drástica redução da procura traduzida numa acentuadíssima diminuição do nível de encomendas, deixam ressaltada a urgência na adoção de múltiplas medidas, mormente no domínio da racionalização dos recursos, em que a CIP vem, reiteradamente, insistindo.

A rigidez que caracteriza o quadro jus-laboral português, mormente ao nível do despedimento disciplinar – apontada desde há muito tempo pela OCDE –, gera dificuldades acrescidas não só às empresas que pretendem sobreviver na crise como às que ambicionam ser mais competitivas, ganhando espaço na concorrência global que enfrentam.

Sem competitividade, as empresas definham ou pura e simplesmente desaparecem – como sucedeu muito recentemente –, levando consigo, na voragem, empregos e riqueza que a sua atividade, em cadeia, potencia.

Formas de ajustamento, expeditas e não traumatizantes, ganham foros de primeira prioridade.

Por outro lado, muitos trabalhadores, conscientes de todo este circunstancialismo e da delicada situação económica e financeira das empresas onde prestam a sua atividade, apercebendo-se da escassez de trabalho, fruto da falta de encomendas e de serviço, foram, eles mesmos, a

solicitar ou a mostrar-se disponíveis para proceder à revogação dos respetivos contratos de trabalho por mútuo acordo.

É com tudo isto que brigam as limitações impostas pelo Decreto-Lei n.º 220/2006, de 3 de novembro, no acesso ao subsídio de desemprego, para os casos de revogação do contrato de trabalho por mútuo acordo.

O acesso ao subsídio de desemprego constitui, na revogação do contrato de trabalho por mútuo acordo, parâmetro verdadeiramente essencial.

Nas reestruturações que ainda têm que ser feitas ou que, no futuro, poderão vir a ser necessárias, os trabalhadores, se as empresas não puderem socorrer-se daquele instrumento legal – revogação por mútuo acordo –, veem, como única alternativa, o despedimento coletivo (ou a extinção do posto de trabalho, para números pequenos).

Ora, o despedimento coletivo tem ínsito um estigma fortemente negativo e com os maiores reflexos, quer ao nível da reputação junto do sistema bancário, quer ao nível do mercado – estigma que as empresas tudo farão para evitar num momento marcado por fortes dificuldades de acesso ao crédito.

Por outro lado, a capacidade e possibilidade de absorção e integração pelo mercado de trabalho da mão de obra libertada, é muito mais fácil se essa libertação ocorrer paulatina e escalonadamente do que se se consumir, toda ela, de uma só vez.

Todos estes fatores são bem valorizáveis quando se equaciona, com razoabilidade e pragmatismo, a questão do desemprego.

Daí que há muito – desde sempre – se haja tornado absolutamente imperioso, com acuidade total, que os tetos numéricos estabelecidos no artigo 10º do referido Decreto-Lei n.º 220/2006, para a relação revogação por mútuo acordo / acesso ao subsídio de desemprego, fossem abolidos ou, pelo menos, suspensos.

A CIP não compreende nem pode aceitar que se alongue no tempo o perdurar de uma medida da maior nocividade à racionalização dos recursos.

E, menos ainda, o pode compreender e aceitar quando se intenta implementar iniciativas tendentes à alteração do regime legal onde aquela solução se integra, sem proceder à correção da anomalia criada.

Quanto à solução proposta no Projeto de Decreto-Lei em apreço, a CIP não tem especiais reparos a formular.