

Novas regras laborais tiraram 2,3% aos salários

Raquel Martins

Impacto do novo Código do Trabalho acaba por ter o mesmo efeito que teria a redução da taxa social única

No último ano, os trabalhadores perderam em média 2,3% do salário efectivo e deram o empregador uma semana e meia de trabalho a mais, sem qualquer retribuição adicional, enquanto as empresas viram os seus rendimentos aumentar entre os 2,1 e os 2,5 mil milhões de euros. Este é o balanço das alterações ao Código do Trabalho, em vigor desde Agosto de 2012, que é apresentado hoje pelo Observatório sobre Crises e Alternativas.

O capítulo sobre *Austeridade, Reformas Laborais e Desvalorização do Trabalho*, elaborado por vários investigadores do Centro de Estudos Sociais (CES) da Universidade de Coimbra, conclui ainda que o impacto das alterações efectuadas tem uma “dimensão inesperadamente semelhante ou superior” ao efeito que o Governo pretendia alcançar quando colocou em cima da mesa a redução da taxa social única (TSU). A medida ficou pelo caminho, mas pretendia obter um acréscimo de rendimentos para as empresas de 2,3 mil milhões de euros.

Hermes Costa, investigador do CES e um dos autores do estudo, diz ao PÚBLICO que os resultados “não são surpreendentes”. “Quanto mais, este exercício peca por defeito, se considerarmos o trabalho suplementar efectivamente declarado pelos trabalhadores, que supera largamente os limites legais”, justifica.

O estudo tem como ponto de partida as alterações à legislação laboral feitas no ano passado, nomeadamente o corte de quatro feriados e de três dias de férias; a redução para metade do pagamento do trabalho extraordinário e em feriados; o fim dos descansos compensatório por trabalho suplementar e a redução das compensações por despedimento.

Os cálculos têm como base o caso de um trabalhador com um salário base de 962,4 euros (o valor do salário médio em Outubro de



Estudo avaliou impacto das alterações à lei laboral nos salários

Novos contratos mais penalizados

O aumento da protecção do emprego tem como principal consequência a redução dos salários, mas o impacto não é igual para todos. De acordo com um estudo de Mário Centeno e Álvaro Novo, do departamento de estudos económicos do Banco de Portugal (BdP), são os trabalhadores com contratos a prazo e os admitidos recentemente com contratos permanentes que suportam o custo com a protecção do emprego, enquanto para os trabalhadores efectivos mais antigos o impacto nos salários é praticamente nulo. A redução anual dos salários varia entre os 56 e os 95 euros para os primeiros e não passa os oito euros para os segundos.

Na prática, quando as empresas são confrontadas com um aumento de custos — no caso com os despedimentos —, têm mais flexibilidade para reflectirem isso nos salários pagos aos trabalhadores a prazo e aos recentes. Os economistas estimam que as reduções para os novos contratos e para os contratos a prazo “oscilam entre -0,9 e -0,5 pontos percentuais”.

O estudo é feito com base

nas alterações ao Código do Trabalho feitas em 2003 que obrigam as empresas com 11 a 20 trabalhadores a respeitar certos procedimentos em caso de despedimento, quando antes a lei isentava as empresas com 20 ou menos trabalhadores.

A legislação provocou uma redução de 0,2 pontos percentuais nos salários-base e totais dos trabalhadores com contrato permanente. Para os contratos mais antigos, acima de 36 meses, o impacto é mais reduzido e não vai além de 0,1 pontos percentuais. Para os novos contratos permanentes, a queda vai de 0,8 e 0,9 pontos, enquanto os contratos a prazo têm perdas de 0,5 a 0,7 pontos.

A redução anual dos salários, detalham os economistas do BdP, é de oito euros para os trabalhadores mais antigos, de 56 euros para os contratos a prazo e de 95 euros para os novos contratos permanentes. Comparando este valor com o aumento do custo com os despedimentos, que estimam entre 34 e 68 euros, “a perda salarial imposta pela empresa cobre, pelo menos, metade do aumento esperado nos custos com a protecção adicional”. **R.M.**

2012, apurado pelo Ministério da Economia), a trabalhar na mesma empresa há 20 anos, com 25 dias de férias, que trabalhava em quatro feriados (dois deles eliminados) e que prestava 157 horas de trabalho suplementar anuais (hipótese 1) ou 360 horas extra (hipótese 2, que tem em conta as horas extra declaradas pelo trabalhadores no inquérito do Instituto Nacional de Estatística). Depois estimou-se o diferencial entre o rendimento que o trabalhador receberia caso a lei se tivesse mantido e o rendimento que passou a receber após as alterações legislativas.

O resultado é “uma promoção do trabalho suplementar, desincentivadora da criação de emprego, e uma degradação da conciliação do trabalho com a vida familiar”.

De acordo com as estimativas, só a redução do trabalho suplementar correspondeu a um corte de 17% nessa parcela de rendimento, enquanto a redução do pagamento do trabalho em dia feriado levou a um corte de 75% dessa parcela.

Menos contribuições

Os impactos negativos não se sentem apenas no bolso dos trabalhadores. Também a Segurança Social se ressentiu da redução do pagamento do trabalho suplementar e nos feriados, colocando mais uma acha na fogueira da sua sustentabilidade.

O Observatório estima que a perda de receitas oscilará entre os 66 milhões e os 252 milhões de euros. Este último valor, realçam os autores, é “muito superior ao conjunto dos encargos sociais com políticas activas de emprego”.

A análise agora apresentada não tem em conta o acórdão do Tribunal Constitucional (TC) de 26 de Setembro que considerou inconstitucionais as normas do Código do Trabalho que eliminavam as disposições dos contratos colectivos que atribuíam aos trabalhadores um descanso compensatório pelo trabalho extra e mais férias além dos 22 dias estipulados pela lei. A decisão do TC obrigará as empresas a repor o descanso compensatório desde Agosto do ano passado e a dar mais três dias de férias ainda este ano aos trabalhadores abrangidos por contratos colectivos.