



**CONTRIBUTOS DA UGT**  
**SOBRE O DOCUMENTO DE ENQUADRAMENTO**  
**DO APOIO EXTRAORDINÁRIO À RETOMA PROGRESSIVA**

O documento agora apresentado pelo Governo vem sistematizar e complementar a informação relativa à medida de Apoio Extraordinário à Retoma Progressiva, cujos contornos gerais foram conhecidos no PEES e na autorização legislativa prevista no Orçamento Suplementar.

Nessa medida, a UGT desde logo apresentou a sua apreciação na generalidade sobre o desenho e os objectivos desta medida, bem como daquelas que completam o quadro do PEES (o Incentivo Extraordinário à Normalização da Actividade e o Complemento de Estabilização).

Com efeito, a UGT registou positivamente que algumas das soluções encontradas pelo Governo tenham ido ao encontro de preocupações e propostas por nós expressas, verificando-se:

- Um aumento gradual da compensação retributiva paga aos trabalhadores nos casos de redução de actividade;
- Uma intensificação dos apoios na segunda fase de aplicação dos mesmos, sabendo nós que os apoios serão tão mais necessários quanto mais perdurarem as perdas de rendimentos das famílias;
- Uma maior canalização dos apoios para as empresas que mais necessitam, nomeadamente aquelas que têm maiores quebras de facturação e apenas para as que operem reduções do tempo de trabalho (e não suspensões de actividade), incentivando o regresso ao trabalho;
- Uma diminuição da sobrecarga imposta à Segurança Social com a perda de receitas de contribuições dos empregadores, discriminando positivamente as micro e pequenas empresas em que o emprego mais facilmente poderá ser destruído.

Estas são alterações que vão no sentido dos princípios que defendemos.

No entanto, as novas medidas alternativas para a redução do tempo de trabalho não respondem integralmente às reivindicações da UGT para defesa dos trabalhadores e dos seus direitos e para a construção de um sistema mais equitativo e equilibrado.

Senão vejamos:

- A generalidade das compensações retributivas continua a não garantir a substituição integral da remuneração dos trabalhadores, mantendo-se a preocupação com a perpetuação dos riscos de pobreza entre os que trabalham e que são hoje já evidentes;

- Apesar dos avanços na clarificação dos elementos que integram a retribuição normal ilíquida, a mesma parece-nos ainda longe de incluir um conjunto de prestações pecuniárias de carácter regular, nomeadamente previstas na negociação colectiva, e que deveriam integrar a base de cálculo da compensação retributiva.

Num momento em que são muitas as empresas que insistem em pagar tal compensação atendendo apenas e só à remuneração-base e em que os trabalhadores levam já hoje para casa muito abaixo dos 66% do seu rendimento habitual, a justiça e a clareza do regime impõem que a base de cálculo sejam as remunerações declaradas à Segurança Social;

- A protecção no emprego – contra toda e qualquer forma de cessação dos contratos de trabalho, incluindo os precários que tão esquecidos foram no passado – nas empresas apoiadas (por esta ou por qualquer medida) deveria prolongar-se no tempo e ser tão mais duradoura quanto duradouros forem os apoios.

A não ser assim, estamos a incentivar uma lógica de “receba agora, despeça depois”, apenas adiando o desemprego de milhares de trabalhadores;

A situação do desemprego e o que à partida acontecerá após o fim destes apoios, preocupa-nos e exigirá medidas adicionais.

- O Governo mantém a dupla bonificação das empresas (redução dos custos com salários e isenções de contribuições), mas os trabalhadores continuam a ter de descontar integralmente para a Segurança Social e para o IRS sobre o valor dos seus salários “cortados” na compensação retributiva, o que é um desequilíbrio incompreensível.

- A concentração de apoios nas empresas que mais necessitam, indo no bom sentido, não é suficiente. Uma empresa que tenha uma redução da sua facturação mas continue a apresentar lucros ou uma situação económica favorável deve ser apoiada nos mesmos termos que uma empresa que realmente necessite e em que o pagamento dos salários esteja realmente em risco?

Mais, a imposição de novas condições - proibição de distribuição de dividendos ou ainda o impedimento de apoio a empresas sediadas em offshore - é positiva mas não garante uma maior justiça e não obsta cabalmente a abusos na atribuição de apoios públicos. E tão mais insuficientes se tornam as condicionalidades (protecção no emprego e proibição de distribuição de lucros) quanto menor for o período em que tais actos estão impedidos.

Numa análise de alguns aspectos concretos do documento agora apresentado, a UGT deve ainda suscitar algumas dúvidas e questões adicionais.

No que concerne ao regime de acesso e de aplicação da medida (ponto 3.), é enunciado que as entidades empregadoras deverão apenas indicar a “redução do PNT a aplicar, em termos médios mensais, por trabalhador”.

Nesse quadro, a UGT não pode deixar de questionar se tal não acarretará a possibilidade de, num determinado mês, se alternarem períodos de redução com períodos de suspensão. O documento não esclarece esta questão e o princípio estabelecido quanto à aferição dos tempos médios no final de cada mês (ponto 4.), apenas agrava a dúvida.

Para a UGT, tal contrariaria o espírito, anunciado pelo Governo, pelo qual esta medida só se aplicaria a situações de redução de tempo de trabalho, na lógica de a mesma – como evidencia o seu nome – tem por objectivo promover a retoma progressiva da actividade.

Mais, tal possibilidade não deixaria de ter reflexos na situação em concreto dos trabalhadores, incluindo em matérias como o subsídio de refeição ou outras prestações dependentes da prestação efectiva de trabalho.

A UGT deve ainda salientar que considera que esta medida contém um enorme potencial de desregulação, devendo ser assumidos princípios que obstem à constante alteração/indefinição de horários de trabalho.

Tais princípios são essenciais não apenas para garantir uma maior previsibilidade e estabilidade da prestação de trabalho (incluindo quando o regime permite a prestação de trabalho para outro empregador) mas igualmente para a monitorização e fiscalização, especialmente por parte da ACT.

Aliás, e de uma forma mais abrangente, esta medida deveria, em regra, não reportar apenas ao período normal de trabalho mas ao respeito pelos horários de trabalho, obstando-se nomeadamente à possibilidade da sua alteração.

Mais, sem margem para dúvidas, deve ser enunciado ainda o pleno respeito pelos direitos resultantes da lei e dos instrumentos de regulamentação colectiva do trabalho.

Tal aspecto é especialmente visível quando, em matéria de formação, se prevê apenas que a mesma deve decorrer em respeito pelo período normal de trabalho.

Para a UGT, o apoio à formação profissional deve ser concedido quando a mesma decorra dentro do horário de trabalho, podendo prever-se que, preferencialmente, deverá decorrer fora do período de prestação efectiva de trabalho. A não ser assim, poderemos assistir a planos de formação a exigir a presença do trabalhador fora do seu horário de trabalho, o que parece inaceitável, sobretudo num momento em que sofre a penalização pela redução do mesmo.

Uma questão importante no quadro deste diploma respeita ao gozo de férias, ao pagamento da retribuição e subsídios de férias e Natal.

A UGT deve assinalar que são cada vez mais frequentes os casos que nos chegam, referidos por trabalhadores e sindicatos que os representam, relativos ao gozo de férias nas situações em que se encontra em curso um layoff (ou a medida excepcional de apoio à redução ou suspensão em situação de crise empresarial que remete para aquele regime do Código do Trabalho), pelos quais os empregadores não apenas contestam a marcação de férias como se recusam a realizar o pagamento do subsídio de férias e da retribuição normal ilíquida por inteiro aos trabalhadores que gozam o seu direito a férias.

A UGT deve lamentar que, uma vez mais, se tenham verificado hesitações e interpretações em sentido divergente de vários organismos do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social sobre também esta questão, contribuindo assim para agravar a confusão e desregulamentação e as dúvidas que a mesma suscita.

Mais, a UGT lamenta que a interpretação uniformemente subscrita pela ACT e pela DGERT, e agora plasmada neste documento - ainda que estabelecendo o direito inequívoco ao gozo de férias e o direito ao recebimento do subsídio de férias por inteiro por parte dos trabalhadores que estão abrangidos, até ao momento desse gozo, pelo regime do layoff – venha, uma vez mais, prejudicar os trabalhadores, ao prever que os mesmos apenas têm direito a receber durante o período de férias o valor da compensação retributiva acrescido do subsídio de férias, total ou proporcional, que lhe seria devido em condições normais de trabalho, ou seja sem qualquer redução.

Esta é uma interpretação que a UGT não subscreve, entendendo que o trabalhador tem direito não apenas ao gozo de férias mas ao recebimento integral da sua retribuição e do subsídio de férias.

Com efeito, estabelece o artigo 306º do Código do Trabalho:

*Artigo 306.º*

*Efeitos da redução ou suspensão em férias, subsídio de férias ou de Natal*

*1 - O tempo de redução ou suspensão não afecta o vencimento e a duração do período de férias.*

*2 - A redução ou suspensão não prejudica a marcação e o gozo de férias, nos termos gerais, tendo o trabalhador direito ao pagamento pelo empregador do subsídio de férias devido em condições normais de trabalho.*

*3 - O trabalhador tem direito a subsídio de Natal por inteiro, que é pago pela segurança social em montante correspondente a metade da compensação retributiva e pelo empregador no restante.*

*4 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.os 1, 2 ou 3, este na parte respeitante ao empregador.*

Tal artigo estabelece um conjunto de princípios que visa salvaguardar os direitos dos trabalhadores que, estando em layoff, poderiam suscitar dúvidas interpretativas, referindo expressamente que não afecta o vencimento e o gozo das férias e o valor dos subsídios de férias e de Natal.

Questão diferente é partir desse artigo para contrariar toda a lógica, jurídica ou de senso comum, e tentar estabelecer que um trabalhador que tem o seu contrato suspenso ou com redução do tempo de trabalho pode, em simultâneo, estar de férias.

Uma coisa é estabelecer que a situação de layoff não prejudica o vencimento e gozo de férias e questão diversa é dizer que o trabalhador em férias continua em layoff, aliando de forma insustentável uma suspensão ou uma redução do tempo de trabalho com o gozo efectivo de férias, apenas tendo em vista justificar o que não pode deixar de ser visto como uma redução ilegítima da sua retribuição.

Diga-se, aliás, que esta questão tem merecido comentário de vários especialistas em Direito do Trabalho, realçando essa incoerência e a ilegalidade que a interpretação actual dos serviços do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social vem não apenas permitir mas legitimar.

A UGT recusa que tal interpretação seja assumida nesta medida colocando em causa direitos fundamentais como os que protegem os salários e o direito a férias, os quais saem inevitavelmente prejudicados.

De questionar é ainda o tratamento diferenciado entre subsídio de férias e de Natal no que se refere à comparticipação da Segurança Social, o qual não parece ter justificação.

Uma nota deve ir ainda para as obrigações das entidades empregadoras para com as estruturas representativas dos trabalhadores nas situações agora previstas.

Sendo de registar que se preveja agora uma obrigação de informação sobre a percentagem de redução do tempo de trabalho e a duração previsível da aplicação da medida, antes inexistente, devemos salientar que o regime a estabelecer, numa fase de progressivo regresso à normalidade, deveria ser similar ao previsto no Código do Trabalho, quer no que se refere à informação quer à negociação com as estruturas sindicais.

Em suma, a UGT considera que os novos instrumentos alternativos ao anterior regime de layoff simplificado vão no bom sentido, dando uma resposta mais diferenciada, ultrapassada que está a fase de encerramentos mais generalizados e em que se inicia a estabilização da actividade económica.

Os rendimentos dos trabalhadores são reforçados, e as empresas de menor dimensão são discriminadas positivamente e os apoios são centrados na lógica de retoma do trabalho.

E este é um caminho que a UGT defendeu.

Mas estes instrumentos continuam a ter os mesmos problemas de fundo, não indo longe o suficiente.

Não garantem a saída do risco crescente de pobreza para os que trabalham, subsiste a regra de perda de rendimentos e assentam numa protecção do emprego que não garante que não se esteja simplesmente a adiar (para breve) uma vaga de despedimentos.

A UGT considera que, não obstante os avanços, estes são instrumentos que continuam a estar mais preocupados em ajudar financeiramente as empresas a suportar os seus encargos do que a garantir que os trabalhadores têm uma protecção real dos seus rendimentos e emprego durante a retoma, num momento em que sabemos que os salários e a sua valorização serão determinantes para o sucesso de qualquer estratégia económica.

Mais, este instrumento agora em análise não deixa de suscitar apreensão face ao forte potencial de desregulação, ao abrir espaço para o incumprimento e para uma insustentável instabilidade de horários de trabalho, num quadro em que sabemos já que as situações de redução de tempo de trabalho são de mais difícil fiscalização que as situações de suspensão, as quais – ainda assim – deram origem a recorrentes situações abusivas. A UGT espera que a intervenção da inspecção do trabalho seja exemplar.

15-07-2020