

OPINIÃO



LEONARDO MARQUES DOS SANTOS
Sócio da Miranda & Associados

Migração, imigração e Segurança Social

N

os últimos tempos têm-se intensificado as discussões sobre migrantes e imigrantes e sobre as vantagens e desvantagens de abrir mais ou menos as nossas fronteiras. Este contexto, bem como a chegada do verão e a sazonalidade de algumas ocupações, as obras públicas de relevo que se vislumbram no horizonte, mas também a alteração de alguns dos paradigmas que marcaram, no passado, as relações laborais, parecem bons motivos para repensar se o nosso sistema de Segurança Social está preparado para os tempos que se avizinham.

Deixando de lado o tema da sustentabilidade que, de resto, me parece preocupante, há matérias que têm sido deixadas à margem de algumas discussões sobre competitividade e que importa recuperar. Se olharmos ao encargo global suportado, em sede de Segurança Social, com um empregado (mais ou menos qualificado) ou com um gerente ou administrador, verificamos que este, em regra, ascende a 34,75%. Desta percentagem global, 23,75% serão encargo do empregador e 11% do empregado. Isto significa que, para um empregado receber um salário mensal bruto de 1.500 euros (valor aproximado do salário médio em Portugal), e olhando apenas à Segurança Social, o empregador terá de despendar mais de 1.800 euros.

Naturalmente, o montante pago será sujeito a retenções na fonte em sede de Segurança Social e de IRS, o que levará a que o mesmo salário mensal bruto de 1.500 euros – que custa ao empregador mais de 1.800 euros – resulte em pouco mais de 1.100 euros, líquidos para o empregado. Olhando à situação das sociedades familiares, que abundam no nosso país, a repartição entre os encargos suportados pelo empregador



istockphoto

e pelo empregado, revela muitas vezes uma transferência do “bolso direito, para o bolso esquerdo”, já que a riqueza acaba por pertencer às mesmas pessoas.

Ora, estes valores, por si só, já merecem alguma ponderação. Mas, se olharmos às medidas de atração de talento para Portugal (o revogado RNH, o incentivo fiscal à investigação científica e inovação, ou o próprio programa regressar), verificamos que estas se focam, sobretudo, no IRS. Dito de outra forma, raramente a Segurança Social tem sido um fator a considerar

O sistema nacional de Segurança Social não está ainda devidamente adaptado ao contexto de extrema mobilidade que atualmente caracteriza as relações laborais.

nas políticas públicas de atração de talento e de investimento.

Por outro lado, a Segurança Social não parece bem-adaptada ao atual contexto de trabalho remoto ou de nomadismo digital. Em muitas situações, a conexão dos trabalhadores com Portugal é, nestes casos, breve e meramente incidental. Alguns destes trabalhadores não procuram proteção social em Portugal, não preveem ficar em Portugal durante muito tempo e não estão a fazer um investimento nas suas futuras reformas neste país.

Repare-se ainda que, sem prejuí-

zo de no seio da União Europeia existir legislação que procura limitar os pagamentos contributivos a apenas um Estado, basta comparar os cerca de 80 Acordos para Eliminar a Dupla Tributação celebrados por Portugal em matéria de impostos sobre o rendimento, com menos de 30 Acordos sobre Segurança Social, para antever a diferença no investimento que tem sido feito no sentido de internacionalizar as relações contributivas.

Parece-me, assim, que o sistema nacional de Segurança Social não está ainda devidamente adaptado ao contexto de extrema mobilidade que atualmente caracteriza as relações laborais. Deixo a questão: não valerá a pena encetar uma reflexão séria entre os modelos contributivos e o atual contexto das relações laborais? ■