



PARECER DA UGT SOBRE

O FUNDO E AS COMPENSAÇÕES POR DESPEDIMENTO

I. ANTECEDENTES

1. O Acordo Tripartido para a Competitividade e Emprego

O Acordo Tripartido para a Competitividade e Emprego de 22 de Março de 2011 estabelece que a entrada simultânea em vigor da redução das compensações para os novos contratos e de um mecanismo de financiamento, de base empresarial, destinado a garantir o pagamento parcial das compensações ao trabalhador.

O Acordo prevê ainda que aquele mecanismo deverá garantir 50% das compensações, devendo de imediato assegurar tal pagamento em caso de encerramento ou falência da empresa.

As contribuições patronais que suportam o Fundo deverão ter um limite máximo de 1% das remunerações, podendo ser inferiores em função do perfil das entidades empregadoras, no que se refere ao volume anterior de cessações por despedimento ou caducidade.

2. O Memorando da Troika

O Memorando da Troika, por seu lado, refere que as compensações por cessação de contrato de trabalho para os novos contratos sem termo serão reduzidas de 30 para 20 dias por ano de antiguidade (10 dias a suportar pelo empregador e 10 dias adicionais a serem pagos por um fundo financiado pelos empregadores).

Em todo o restante relativamente às compensações para os novos contratos, o Memorando remete para o Acordo Tripartido.

O Memorando estabelece ainda 3 fases distintas em matéria de revisão do regime de compensações por despedimento:

- A redução das compensações para os novos contratos, com a criação simultânea do Fundo de compensações, que terá de ser concluída neste momento;
- Alinhamento das compensações para os actuais contratos de trabalho face à alteração realizada para os novos contratos, sem redução de direitos adquiridos. A discussão deste ponto deverá estar concluída de forma a permitir a apresentação à Assembleia da República até ao **1º trimestre de 2012**;
- Alinhamento do nível de compensações por cessação de contrato de trabalho com o nível médio da UE, que deve culminar com a apresentação do respectivo diploma legislativo até ao **3º trimestre de 2012**.

3. A Proposta de Lei aprovada na Assembleia da República

A Proposta de Lei que visa operar a redução dos montantes das compensações em caso de despedimento para os novos contratos, aprovada na Assembleia da República a 8 de Setembro de 2011, mereceu a discordância da UGT por não respeitar quer o Acordo Tripartido de 22 de Março, quer o Memorando da Troika.

Em primeiro lugar, **ao não estabelecer a simultaneidade da entrada em vigor da nova legislação com a entrada em vigor do fundo de compensação financiado exclusivamente pelos empregadores.**

Em segundo lugar, por não ter previsto a possibilidade de aumento das compensações até ao máximo de 22 dias nos casos em que os descontos para a Segurança Social fossem superiores aos salário base mais diuturnidades, em desrespeito do Acordo Tripartido, mas tendo em conta que o Memorando da Troika não prevê tal possibilidade.

A UGT manifestou ainda a sua discordância com o texto legislativo aprovado por este não ter estabelecido de imediato, como seria desejável, a garantia quanto ao pagamento por parte do fundo de 50% das compensações a que o trabalhador tem direito.

II. A UGT REJEITA O FUNDO PROPOSTO PELO GOVERNO

O Governo apresentou um projecto sobre o Fundo de Compensação do Trabalho (FCT) que não respeita, em nosso entender, nem o Acordo Tripartido nem o Memorando, avançando com um modelo que não garante várias condições fundamentais:

1) Ao contrário do que o Governo afirma no seu documento, o regime proposto não garante de facto *“a simultaneidade entre o novo regime de compensações e a existência do de um fundo que assegure parcialmente o valor das compensações”*. Com efeito, o Acordo Tripartido e o Memorando da Troika estabelecem que tal **simultaneidade deveria ser com a redução das compensações para os novos contratos**.

Seria expectável que, dando cumprimento os compromissos assumidos perante os Parceiros Sociais e as instâncias internacionais, o documento agora apresentado pelo Governo respeitasse as restantes condições estabelecidas.

2) A UGT verifica que o Governo apenas respeita uma dessas condições, o limite de 1% das contribuições patronais para o Fundo de compensações, **ignorando dois requisitos fundamentais** que o Memorando e o Acordo Tripartido estabelecem:

- que o **Fundo de compensações será de financiamento exclusivamente patronal**;

- que o Fundo a criar deve **garantir o pagamento de 50% das compensações** e que, nos casos de insolvência e encerramento de empresas, tal cobertura deve ser imediata.

Ao não estabelecer claramente a natureza exclusivamente patronal das contribuições que o devem suportar e ao não garantir expressamente a cobertura de 50% das compensações, o modelo preconizado parece indiciar que este Fundo não será de facto suportado pelas entidades patronais, mas antes que o mesmo deverá ser pago pela redução da TSU que se vier a operar.

Tal significará que **as contribuições para o Fundo serão pagas pelos trabalhadores** que, em última instância, estarão a financiar os seus próprios despedimentos.

A UGT considera que tal constitui uma perversão dos princípios e objectivos que estiveram presentes no Acordo Tripartido de 22 de Março, merecendo a nossa total oposição.

A leitura e o aproveitamento parcial que o Governo continua a realizar do previsto no Acordo Tripartido e no Memorando de Entendimento, leva-nos a concluir que se **pretende apenas tornar os despedimentos mais fáceis e mais baratos**, não dando qualquer contrapartida em termos do reforço da protecção dos trabalhadores abrangidos. A UGT considera que tal posição é inaceitável.

3) Não deve ser esquecido que o novo regime de compensações traduz, desde logo, uma **grande redução de custos para as empresas**, por via da redução de 30 para 20 dias e pela introdução de um tecto máximo para as compensações.

Mais, deve referir-se que, por via do modelo preconizado no Acordo, as empresas não terão um aumento efectivo de encargos pela criação do Fundo, mas apenas uma antecipação parcial de encargos futuros, total no caso de contratos a prazo e, em muitos casos, nos contratos permanentes.

4) A UGT deve ainda frisar que, em nosso entender, **o Governo pretende**, com o documento apresentado, **antecipar a 3ª fase estabelecida no Memorando** da Troika, lançando uma enorme confusão entre as várias medidas previstas e ignorando nomeadamente a 2ª fase.

Para a UGT esta é uma visão maximalista do Governo face aos compromissos internacionais, que, recorde-se, estabelecem um calendário claro, em que nomeadamente a 3ª fase, deverá concretizar-se apenas no 3º trimestre de 2012.

A UGT defende o cumprimento do calendário estabelecido, na medida em que as alterações a introduzir em matéria de compensações terão profundos efeitos sobre os trabalhadores e as empresas, exigindo conseqüentemente uma reflexão profunda baseada numa análise credível e fundamentada, nomeadamente quando se passar à análise da realidade dos restantes Estados-membros.

Neste momento, e antes de mais, **o que deve estar em discussão é a consolidação de um modelo que responda ao Acordo de 22 de Março** em todas as condições nele estabelecidas e permita a criação do Fundo com a máxima urgência.

Tal não obsta a que futuramente, em consequência da avaliação dos impactos desta medida ou de possíveis alterações ao regime legal das compensações, se verifique uma discussão sobre a necessidade de introduzir aperfeiçoamentos ao modelo que agora se adopte.

5) Por fim, não podemos deixar de referir que o Governo propõe um modelo inspirado no regime dos PPR, que merece a nossa total discordância. Os PPR apenas têm tido adesão pelos benefícios fiscais a eles associados, mais do que pela rentabilidade, não sendo por si só verdadeiros mecanismos de poupança real.

Em conclusão:

A UGT considera que o Governo, com o documento agora apresentado, desrespeita o previsto no Acordo Tripartido de 22 de Março e no Memorando da Troika.

A UGT rejeita claramente a proposta de Fundo agora apresentada porque:

- Não garante de facto a simultaneidade da entrada em vigor do Fundo com o regime das compensações para os novos contratos, ao contrário do afirmado pelo Governo;
- Ignora as condições que presidiram ao estabelecimento do Fundo no Acordo Tripartido, para as quais o Memorando expressamente remete. Apenas se refere o limite de 1% das contribuições para os empregadores, ignorando os restantes aspectos essenciais:
 - a cobertura pelo Fundo de 50% das compensações;
 - o financiamento do Fundo por contribuições exclusivamente patronais, antes apontando para que o mesmo será suportado por via da redução da TSU, ou seja, que serão os trabalhadores a pagar os seus próprios despedimentos;
- Visa antecipar o calendário previsto no Memorando da Troika, ignorando mesmo uma das suas fases – alargamento das compensações dos novos contratos aos actuais contratos -, inviabilizando assim uma discussão séria e aprofundada sobre o regime de compensações que se pretende instituir;
- Em última instância, o Governo pretende estabelecer um regime de despedimentos mais fáceis e baratos para os novos contratos, sem as devidas contrapartidas em termos da protecção acrescida que o Fundo deverá assegurar.

Por fim, devemos reafirmar que a criação do Fundo é uma questão central para a UGT e que a UGT não estará disponível para subscrever um possível compromisso tripartido, no âmbito do processo de concertação estratégica em curso, sem que o mesmo cumpra com as condições fundamentais acima estabelecidas.

III. PROPOSTA DA UGT PARA A CRIAÇÃO DO FUNDO PARA PAGAMENTO DE 50% DAS COMPENSAÇÕES

1) Condições para um Fundo(s) de Compensação

Para a UGT, o modelo de Fundo a criar tem de assentar nos **pressupostos** estabelecidos no Acordo Tripartido de 22 de Março, visando assegurar simultaneamente três condições centrais:

- O Fundo **deverá assegurar 50% das** compensações nos termos nele previsto;
- O Fundo deve ter **financiamento exclusivamente empresarial**.
- **O limite máximo deve ser de 1%** de contribuições pelos empregadores.

Conforme o acordado em concertação social, a UGT propõe a criação de um Fundo público, complementado com a criação de outros fundos/seguros privados, os quais permitirão às empresas com menor risco de despedimento acederem a condições mais vantajosas, isto é, com encargos mensais menores. Em qualquer das hipóteses, o financiamento será exclusivamente empresarial.

2) A insuficiência das contribuições patronais

O nível máximo de 1% para as contribuições patronais não garante, para todas as situações, a cobertura prevista de 50% das compensações.

Tal acontece para todos os contratos a termo. Temos de ter presente que, por exemplo, para um contrato a termo de 1 ano, a compensação a suportar pelo Fundo teria de ser de 10 dias, o que significaria que as empresas teriam de ter contribuído com de 2,4% por mês (em 14 meses/ano) para garantir a cobertura de 50% (1% apenas garante 4,2 dias e não os 10 dias propostos).

Tal acontece mesmo para os trabalhadores permanentes.

O caso é especialmente grave para as situações de insolvência e encerramento de empresas, em que nem a empresa, nem o Fundo têm capacidade para assegurar de imediato a metade da compensação, como previsto no Acordo e no Memorando.

3) Um modelo de mutualização

A UGT defende que o modelo do(s) Fundo(s) a criar, face às insuficiências atrás referidas, terá de integrar um **mecanismo de solidariedade**, o qual tem de passar por um **sistema de mutualização** que garanta que, em todos os casos mais graves (insolvência, encerramento, salários em atraso...), em que a empresa não tem condições de pagamento, haverá uma entidade mutualizada pelo(s) Fundo(s) que suportará os 50%.

Em qualquer outro caso, o Fundo pagará ao trabalhador o total das contribuições realizadas pela empresa até ao momento da cessação do contrato, e em caso de insuficiência do mesmo, o remanescente será suportado pela empresa.

3.1. Financiamento da Mutualização

A mutualização poderá ser suportada:

- Pelos rendimentos do capital pago (em condições normais o Fundo reembolsa o valor nominal recebido);
- Por uma parte do capital pago dever ser considerado como de solidariedade (estabelecer um percentagem fixa para aquela mutualização).

Haverá que ter em conta também os custos da gestão do Fundo.

3.2. Reembolso às empresas

Perante um financiamento totalmente suportado pelas empresas, as mesmas serão reembolsadas do valor pago e não utilizado, relativo a cada trabalhador, no momento da sua reforma ou saída voluntária da empresa.

Contudo, tal reembolso, no contexto de um sistema de mutualização, não deverá englobar o montante afecto à solidariedade, o qual permitirá dar cobertura às situações em que as contribuições patronais se revelarem insuficientes para garantir a cobertura de 50% das compensações por parte do Fundo.

26-09-2011