



PARECER DA UGT

SOBRE A PROPOSTA DE LEI 120/XII/2ª QUE ALTERA O VALOR DA COMPENSAÇÃO DEVIDA EM CASO DE CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

A proposta de lei agora apresentada pretende, segundo o Governo, proceder ao alinhamento das compensações devidas aos trabalhadores em caso de despedimento, dando supostamente cumprimento ao compromisso assumido, quer no Memorando de Entendimento com a Troika quer no Compromisso para o Crescimento, Competitividade e Emprego, celebrado com os parceiros sociais em Janeiro de 2012, de ajustar o valor das compensações à média europeia.

Nesse sentido, o Governo vem agora apresentar a proposta de reduzir as referidas compensações, após a redução já operada pela alteração ao Código do Trabalho realizada pela Lei nº 23/2012, para 12 dias por ano de antiguidade.

A UGT não pode deixar aqui de recordar que o Memorando de Entendimento apenas na versão negociada em Dezembro de 2011 e conhecida em Janeiro de 2012 passou a referir que os montantes das compensações se deveriam situar entre 8-12 dias, por ser esta a média comunitária, o que desde logo denunciámos como uma ficção, na medida em que não era fundado em qualquer base credível.

A versão inicial do Memorando previa apenas que, relativamente à designada 3ª fase das compensações, aquela que se encontra agora em discussão, o “Governo irá apresentar uma proposta com o objectivo de (...) Alinhar o nível de compensações por cessação de contrato de trabalho com o nível médio da UE (...).

No Compromisso para o Crescimento, Competitividade e Emprego, de Janeiro de 2012, o Governo comprometeu-se *“a apresentar, até ao final do primeiro trimestre de 2012, um estudo exaustivo que tenha presente os valores praticados nos restantes países europeus e após consulta aos parceiros sociais, bem como a introduzir as eventuais alterações que dele decorram no âmbito da discussão na especialidade da proposta de lei entretanto apresentada na Assembleia da República”*.

O estudo previsto, apresentado pelo Governo aos parceiros sociais em Abril de 2012, não apenas não podia ser considerado exaustivo como não permitia aferir dos valores, não apenas legais mas efectivamente praticados nos diversos países da União Europeia, conforme resulta claramente do Compromisso tripartido.

Com efeito, o relatório ignorou factores que sempre enunciámos como centrais para apurar tal realidade, nomeadamente a diferente base de cálculo utilizada para o cálculo das compensações nos diversos países, a regulação dos valores das compensações por via da negociação colectiva e por via judicial, apenas afluindo a relação entre os valores das compensações legais e os períodos de aviso prévio de despedimento.

Mais, não pode deixar de ser lembrado que, à altura da apresentação do estudo, já o valor de 8-12 dias por ano de antiguidade havia sido inserido no Memorando de Entendimento, sem qualquer fundamentação.

Das negociações realizadas entre os parceiros sociais subscritores do acordo tripartido e o Governo, nunca foi possível chegar a um consenso sobre o valor médio das compensações nos países da União Europeia, tendo-se apenas apurado quais os valores legais de compensação e aviso prévio praticados nos diversos países.

Da análise desses dados, mesmo sem considerar os factores acima enunciados, tornou-se porém claro que o valor médio das compensações na União Europeia se situará próximo dos 12 dias por ano de antiguidade, mas apenas ao fim de 30 anos de trabalho, caso em que a compensação em Portugal já se situa também nesse montante, em virtude do tecto máximo introduzido pela Lei nº 23/2012.

No entanto, para antiguidades menores, as compensações pagas na União Europeia são muito superiores, sendo mesmo, nos primeiros anos, superiores aos 20 dias já previstos pelo actual regime.

Nesse contexto, a apresentação desta proposta de lei, consubstanciando **a compensação de 12 dias por ano de antiguidade, não apenas não é real, não se aproximando da média europeia**, como sempre visou efectivamente o Memorando de Entendimento, como traduz nessa matéria um **claro e inaceitável incumprimento dos compromissos tripartidos** assumidos com os parceiros sociais.

Por outro lado, o Acordo Tripartido para a Competitividade e Emprego, de Março de 2011, estabelece que:

*“o Governo compromete-se a aprovar, até final do 1.º trimestre de 2011, uma iniciativa legislativa que contemple a **entrada simultânea em vigor de medidas** que:*

a) Promovam a criação de um mecanismo de financiamento, de base empresarial, destinado a garantir o pagamento parcial das compensações ao trabalhador por cessação do contrato de trabalho, estabelecendo que este mecanismo de financiamento se aplica aos contratos a celebrar após a data da sua entrada em vigor. Este mecanismo deverá garantir de imediato 50% das compensações (...);

b) Estabeleça limites aos valores da compensação e indemnização devidas ao trabalhador em caso de cessação do contrato de trabalho, aplicável aos contratos a celebrar após a data da sua entrada em vigor (...).”

Mais, o Compromisso para o Crescimento, Competitividade e Emprego, de Janeiro de 2012, estabelece que:

*“O Governo e os Parceiros Sociais acordam em estabelecer que, **a partir de 1 de Novembro de 2012, a compensação devida pela cessação do contrato de trabalho será alinhada com a média da União Europeia**, sem prejuízo da proteção das expectativas dos trabalhadores até esse momento.*

(...)

Tendo em consideração o estabelecido no Acordo Tripartido de Março de 2011, as Partes Subscritoras acordam na criação de um fundo de compensação do trabalho ou de um mecanismo equivalente.

*O Governo compromete-se a apresentar aos parceiros sociais o projeto de diploma legal relativo à criação do Fundo até ao final do segundo trimestre de 2012 para avaliação e discussão. **O Fundo ou outro mecanismo equivalente deverá estar operacional a 1 de Novembro de 2012.”***

Do conteúdo de ambos os acordos tripartidos resulta claro o compromisso do Governo de assegurar a simultaneidade de entrada em vigor do alinhamento das compensações em caso de despedimento com a entrada em vigor do Fundo de Compensação do Trabalho.

A UGT sempre considerou a criação de tal Fundo, pelo qual se visa garantir que o trabalhador tenha assegurado 50% da sua compensação, obstando assim à situação que actualmente se verifica, pela qual o pagamento total ou parcial da compensação se verifica por vezes apenas ao fim de vários anos e pelo recurso à via judicial, como uma condição absolutamente central no quadro da discussão da alteração do montante das compensações.

O Governo, com a apresentação da proposta de lei em apreço, a qual entrará em vigor no primeiro dia do mês seguinte ao da sua publicação (artº 6º), coloca em risco o cumprimento de tal compromisso.

Com efeito, se considerarmos que a discussão com os parceiros sociais subscritores sobre a forma como se operacionalizará o referido fundo não se encontra concluída, sendo necessário, após consenso sobre essa matéria, instituir os fundos e garantir a sua entrada em funcionamento, **não se nos afigura aceitável que se venha agora estabelecer uma data de entrada em vigor que dificilmente poderá ser simultânea com a redução das compensações que se visa desde já operar.**

A UGT deve aliás salientar que o próprio Memorando de Entendimento, mesmo na sua versão de Outubro de 2012, apontava no sentido da simultaneidade das duas medidas, referindo que:

Após consulta dos parceiros sociais, o Governo apresentará à Assembleia da República, até ao T3-2012, uma proposta de lei com o objetivo de:

- alinhar o nível de compensações por cessação de contrato de trabalho com o nível médio da UE de 8 a 12 dias;*
- implementar o fundo de compensação, de forma a permitir que a compensação por cessação de contrato de trabalho a que o trabalhador tem direito, financiada pelo fundo, seja transferível entre empregadores, através da criação de contas individuais.*

O não cumprimento da entrada em vigor em simultâneo dos valores das compensações alinhados com a média europeia e respectivo fundo de compensação constituiria assim uma violação não somente do compromisso assumido perante os parceiros sociais, mas igualmente do próprio Memorando de Entendimento, em que estas duas questões sempre foram associadas.

Face ao exposto, a UGT deve manifestar a sua total discordância com a proposta de lei em apreciação, na medida em que:

- 1) **Viola claramente o compromisso tripartido assumido pelo Governo** no Compromisso para o Crescimento, Competitividade e Emprego, de Janeiro de 2012, **ao estabelecer que as compensações por cessação do contrato de trabalho serão de 12 dias.**

O valor apresentado foi avançado pelo Governo sem qualquer base real, influenciando o próprio conteúdo do Memorando com a Troika.

Tal valor não corresponde à média europeia do valor das compensações, conforme compromisso assumido tripartidamente em CPCS e sempre foi o espírito do próprio Memorando de Entendimento, o que consideramos inaceitável.

- 2) **Coloca em risco**, ao prever a sua entrada em vigor para o primeiro dia do mês seguinte à sua publicação, **a simultaneidade da entrada em vigor do alinhamento do valor das compensações com a média comunitária com a entrada em vigor do fundo de compensação** que visa garantir o pagamento de 50% das compensações, medidas que sempre estiveram associadas no quadro dos compromissos tripartidos assumidos em sede de concertação social.

06-02-2013