



PARECER DA UGT

SOBRE A PROPOSTA DE LEI Nº 120/XII QUE PROCEDE À QUINTA ALTERAÇÃO AO CÓDIGO DO TRABALHO, AJUSTANDO O VALOR DA COMPENSAÇÃO DEVIDA PELA CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

(Texto de substituição apresentado pelo PSD/CDS-PP)

A UGT regista a apresentação do texto de substituição apresentado relativamente à proposta de lei nº 120/XII, relativamente à qual a UGT manifestou a sua total oposição por parecer datado de 6 de Fevereiro de 2013 e enviado à Assembleia da República.

A UGT deve aqui registar o afastamento da intenção do Governo que pretendia estabelecer os novos valores das compensações em 12 dias, sem excepções, o que sempre rejeitámos, e 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 (...)”*.

Na mesma linha, no Compromisso para o Crescimento, Competitividade e Emprego, de Janeiro de 2012, ficou estabelecido 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 protecção das expectativas dos trabalhadores até esse momento.”*

Mais, no mesmo acordo, 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 aflorando 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.

Nas 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.

Não deve ser igualmente esquecido que, nesse quadro, e em Dezembro de 2012, o Governo apresentou à Assembleia da República a proposta de Lei 120/XII, cuja substituição agora se visa operar e que pretendia reduzir as compensações para 12 dias, o que mereceu desde logo a oposição veemente da UGT, por não corresponder ao espírito do Memorando de

Entendimento e ao acordado tripartidamente no Compromisso para o Crescimento, Competitividade e Emprego.

No que concerne ao diploma agora apresentado, que levará ao afastamento da proposta de lei apresentada no parlamento, o mesmo não merece a concordância da UGT no que concerne aos valores propostos de compensação, mas devemos registar a aproximação às posições por nós expressas, nomeadamente diferenciando positivamente os valores das compensações nos primeiros anos de duração dos contratos.

Mais, assinalamos positivamente que a apresentação deste diploma se verifique em simultâneo com a proposta de lei que visa criar o Fundo de Compensação do Trabalho, o Fundo de Garantia de Compensação do Trabalho e o Mecanismo Equivalente, prevendo para ambos a entrada em vigor a 1 de Outubro de 2013.

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 sempre foi uma condição que defendemos como essencial, de forma a assegurar que uma redução das compensações fosse acompanhada do reforço da garantia de pagamento ao trabalhador, vendo este assegurado 50% da sua compensação.

A UGT não pode porém deixar de salientar que, atendendo às estimativas apresentadas pelo próprio Governo para a efectivação dos Fundos de compensação, será necessário que seja realizado um trabalho que garanta a entrada em vigor de ambos os normativos em simultâneo. Nesse sentido, e de forma a acautelar eventuais atrasos de implementação, seria conveniente que este diploma estipulasse a sua entrada em vigor na data de entrada em funcionamento dos Fundos e, porventura, não uma data concreta.

Igualmente positivo é o respeito pelos direitos adquiridos dos trabalhadores, que sempre reputámos como condição fundamental a ser respeitada.

No entanto, a UGT deve reiterar que, não obstante a aproximação às propostas da UGT, os valores apresentados não constituem ainda uma total aproximação aos valores médios da UE, bem como que seria desejável que os montantes mais elevados de compensação agora estipulados para os 3 primeiros anos (18 dias) se aplicassem a todos os contratos após a entrada em vigor do diploma.

Por outro lado, a UGT deve aqui manifestar a sua oposição ao facto de, por este diploma, novamente se eliminarem os efeitos produzidos até à entrada em vigor deste diploma em matéria de compensações por via da negociação colectiva.

Com efeito, disposição semelhante foi introduzida pela Lei nº 23/2012, que entrou em vigor a 1 de Agosto de 2012. As alterações em matéria de valores e critérios de definição das compensações verificadas após essa data foram já negociadas tendo as partes subscritoras presente que os valores das compensações sofreriam uma nova redução, pelo que se poderá inferir que as cláusulas acordadas o foram livremente atendendo já a esse condicionalismo.

Nesse sentido, parece-nos que deverá ser suprimida a norma que torna nulas as disposições de instrumentos de regulamentação colectiva negociadas após 1 de Agosto de 2012.

Por fim, não pode deixar a UGT deixar de manifestar a sua estranheza pelo facto deste novo texto vir propor a revogação do nº 4 do artº 177º, no qual se estabelece uma regra de responsabilidade solidária utilizador/empresa de trabalho temporário nos casos em que o contrato de utilização de trabalho temporário não seja acompanhado e documento comprovativo de vinculação a fundo de compensação do trabalho ou a mecanismo equivalente.

A manutenção de tal disposição afigura-se-nos importante para garantir um reforço da protecção dos trabalhadores temporários em virtude da natureza específica da relação triangular estabelecida.

Em conclusão, a UGT:

- Regista a aproximação verificada às posições da UGT no que concerne aos valores propostos para as compensações por despedimento, não obstante considerar que os mesmos não correspondem aos valores da média comunitária, no espírito do acordado tripartidamente, e que os aumentos prefigurados face à anterior proposta de lei deveriam abranger a totalidade dos contratos;
- Assinala positivamente que este novo texto respeite duas condições que sempre considerámos essenciais: a simultaneidade da entrada em vigor deste normativo com a entrada em vigor da legislação que estabelece o sistema de garantia do pagamento de 50% das compensações aos trabalhadores e o respeito pelos direitos adquiridos dos trabalhadores;

- Rejeita a nova previsão de nulidade das cláusulas de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho que prevejam em sentido diverso, o que abrangerá as cláusulas negociadas após 1 de Agosto de 2012. Os valores e critérios de compensação acordados após essa data foram-no já num quadro em que era previsível e conhecida a introdução de uma nova redução dos montantes das compensações, pelo que deverá ser respeitada a autonomia e a vontade das partes subscritoras, eliminando a referida disposição.

17-06-2013

