



INTERSINDICAL NACIONAL

Comissão Parlamentar de Segurança Social e
Trabalho

Assembleia da República
Palácio de S. Bento
1249-068 Lisboa

(Fax: 21 3936951)



N/Ref. 0902/GES/PS/Lisboa, 20.06.2013

Assunto: Apreciação da CGTP-IN da Proposta de Lei Nº 147/XII – Relativa Aos Regimes Jurídicos do Fundo de Compensação de Trabalho (FCT), do Mecanismo Equivalente (ME) e do Fundo de Garantia de Compensação do Trabalho (FGCT)

Nos termos legais, junto se envia o nosso parecer à Proposta de Lei em referência.

Com os melhores cumprimentos,

A Comissão Executiva
do Conselho Nacional da CGTP-IN

Anexo: O citado no texto

Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses

Rua Vitor Cordon, 1-2.º - 1249-102 Lisboa - Portugal - Tel.: +351.21.323 65 00 - Fax: +351.21.323 66 95 - e-mail: cgtp@cgtp.pt



APRECIACÃO PÚBLICA

Diploma:

PROPOSTA DE LEI Nº 147/XII – RELATIVA AOS REGIMES JURIDICOS DO FUNDO DE COMPENSAÇÃO DE TRABALHO (FCT), DO MECANISMO EQUIVALENTE (ME) E DO FUNDO DE GARANTIA DE COMPENSAÇÃO DO TRABALHO (FGCT)

Identificação do sujeito ou entidade (a)

Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses – Intersindical Nacional

Morada ou Sede:

Rua Victor Cordon, n.º 1

Local:

Lisboa

Código Postal

1249-102 Lisboa

Endereço Electrónico:

cgtp@cgtp.pt

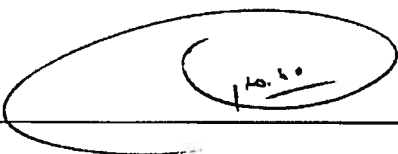
Contributo:

Em anexo

Data

Lisboa, 20 de Junho de 2013

Assinatura



A handwritten signature, appearing to be "João L. S.", is written over a horizontal line. The signature is enclosed in a large, loopy oval shape.

(a) Comissão de trabalhadores, comissão coordenadora, associação sindical, ou associação de empregadores, etc.



PROPOSTA DE LEI N.º 147/XII – RELATIVA AOS REGIMES JURIDICOS DO FUNDO DE COMPENSAÇÃO DE TRABALHO (FCT), DO MECANISMO EQUIVALENTE (ME) E DO FUNDO DE GARANTIA DE COMPENSAÇÃO DO TRABALHO (FGCT)

O objectivo da proposta de lei em apreço é o de assegurar aos trabalhadores a contratar após o início de vigência destes regimes o recebimento de metade da compensação por despedimento, que lhe seja devida nos termos do artigo 366.º do Código do Trabalho.¹

Para o efeito propõe-se criar o Fundo de Compensação do Trabalho (FCT) ou, em alternativa, um Mecanismo Equivalente (ME) e o Fundo de Garantia de Compensação do Trabalho (FGCT). O primeiro, será um fundo de capitalização individual ao qual obrigatoriamente os empregadores aderirão, excepto se optarem por Mecanismo Equivalente; o segundo será um fundo igualmente obrigatório, mas de natureza mutualista.

Quer o FCT, quer o ME visam assegurar ao trabalhador o recebimento de 50% da compensação devida por despedimento. O FGCT assegurará o recebimento desses 50%, caso o fundo do FCT ou o ME se revelarem insuficientes.

No entanto, o FGCT apenas poderá ser accionado pelo trabalhador se o empregador lhe tiver pago menos de 50% da compensação devida, caso em que este fundo lhe pagará, apenas, a importância necessária (total ou parcial) para completar esses 50%.

Posto isto, temos de concluir, desde já, que esta medida insere-se no objectivo do Governo de desvalorização continuada dos trabalhadores, reduzindo os seus direitos e a sua protecção em caso de despedimento, podendo considerar-se mesmo incentivadora do incumprimento por empregadores da obrigação de pagamento da totalidade das compensações devidas nos termos do artigo 366.º do Código do Trabalho.

Quanto ao FCT

O FCT é um fundo de capitalização individual que garantirá o pagamento, até metade da compensação devida ao trabalhador e que “responde até ao limite dos montantes

¹ Recorde-se, a propósito, que o montante dessa compensação é, actualmente de 20 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, no limite máximo de 12 vezes a retribuição base e diuturnidades, para a generalidade dos trabalhadores, estando já em discussão pública a proposta de lei que visa reduzir ainda mais tal compensação (que será de 12 dias para os trabalhadores com contrato por tempo indeterminado, de 18 dias para os contratos a termo certo e de 18 e 12, nos três primeiros anos e nos anos subsequentes, respectivamente, para os contratos a termo incerto), aos quais o regime do fundo se aplicará, o que, mais uma vez, constitui um manifesto incentivo ao aumento dos despedimentos.

entregues pelo empregador e eventual valorização positiva" (art.º 3.º/4). No entanto, o trabalhador não tem acesso directo a estes valores, que serão entregues ao empregador.

A não entrega, total ou parcial, da verba do FCT ao trabalhador será considerada crime de abuso de confiança, mas só punível "*decorridos mais de 90 dias sobre o termo do prazo estipulado para a efectivação do reembolso ... ao empregador*" (art.º 56.º/2).

Atendendo a que o reembolso pelo FCT ao empregador será feito "*no prazo máximo de 10 dias, a contar da data do pedido de reembolso*" (art.º 34.º/2), que o pedido de reembolso pode ser feito "*com a antecedência máxima de 45 dias relativamente à data da cessação do contrato de trabalho*" (art.º 34.º/1), permite-se que esta compensação seja entregue ao trabalhador muito após a cessação do contrato de trabalho, pelo que é por demais evidente a insensibilidade da proposta de lei com a situação dos trabalhadores despedidos, ao não sancionar de imediato a não entrega pelo empregador, na data da cessação do contrato de trabalho, da compensação devida e, sobretudo, da parte da compensação que lhe foi reembolsada.

Insensibilidade que se pode confundir com cumplicidade do legislador no não cumprimento de uma obrigação legal que resulta de "*o pagamento da compensação, dos créditos vencidos e dos exigíveis por efeito da cessação do contrato de trabalho deve ser efectuado até ao termo de prazo de aviso prévio*", como dispõem os artigos 363.º/5 e 371.º/4 do Código do Trabalho.

Por outro lado, e admitindo como boa a solução constante da proposta, o fundo de compensação revela-se manifestamente insuficiente para assegurar uma compensação minimamente aceitável em função da dignidade do trabalhador.

Tomemos, por exemplo, um trabalhador com seis anos completos de trabalho, com a seguinte retribuição:

	Salário/mês	Salário/dia	Descontos FCT/ano (0,925%)	Descontos FGCT/ano (0,075%)	Total descontos/ano (Empregador)
Ano 1	485,00€	16,17€	53,84€	4,37€	58,20€
Ano 2	500,00€	16,67€	55,50€	4,50€	60,00€
Ano 3	520,00€	17,33€	57,72€	4,68€	62,40€
Ano 4	540,00€	18,00€	59,94€	4,86€	64,80€
Ano 5	560,00€	18,67€	62,16€	5,04€	67,20€
Ano 6	600,00€	20,00€	66,60€	5,40€	72,00€
Somas			355,76€	28,85€	384,60€

Sendo despedido no fim do sexto ano completo de trabalho, este trabalhador (que não auferiu diuturnidades) terá direito a uma compensação, nos termos do futuro artigo 366.º do Código do Trabalho, de €1440,00 (12 dias X €20,00 (salário dia à data do despedimento) X 6 anos). 50% da compensação a que este trabalhador tem direito correspondem a €720,00, mas os descontos do empregador para o FCT capitalizadas na conta individual do trabalhador são no montante de €355,76 (ignorou-se a sua

eventual valorização, por desprezível), que correspondem a 49,41% do valor garantido pelo fundo (50% da compensação); isto é menos de ¼ da compensação devida ao trabalhador.

Será neste momento que a entidade empregadora será reembolsada pelo FCT para pagar parte da compensação devida ao trabalhador, ao qual poderá acrescer o montante de €364,24, oriundo do FGCT (?), no caso do empregador nada mais pagar ao trabalhador do que a importância recebida pelo FCT, ou se o fizer não atinja 50% da compensação devida.

Como resulta do quadro acima o FCT não tem qualquer capacidade para, com base em contas individuais, financiar 50% do montante da compensação devida ao trabalhador.

Esta insuficiência do FCT ainda é mais acentuada no caso de cessação do contrato de trabalho a termo certo, como se demonstra no quadro seguinte:

	Salário/mês	Salário/dia	Descontos FCT/ano (0,925%)	Descontos FGCT/ano (0,075%)	Total descontos/ano (Empregador)
Ano 1	485,00€	16,17€	53,84€	4,37€	58,20€
Ano 2	495,00€	16,50€	54,95€	4,46€	59,40€
Ano 3	505,00€	16,83€	56,06€	4,55€	60,60€
Somas			164,84€	13,375€	178,20€

Com efeito, este trabalhador (que também não auferiu diuturnidades) terá direito a uma compensação, nos termos do futuro artigo 344.º do Código do Trabalho de €909,00 (18 dias X 16,83 (salário dia à data do despedimento) X 3 anos). 50% da compensação a que tem direito este trabalhador correspondem a €454,50€, mas os descontos do empregador para o FCT capitalizados na conta individual do trabalhador são no montante de €164,84, ou seja, 36,27 do valor garantido pelo fundo (50% da compensação), isto é: menos de 1/5 da compensação devida ao trabalhador.

Em qualquer dos exemplos referidos o trabalhador terá de accionar o FGCT, caso o empregador nada mais lhe pague para além do montante da sua conta individual, devolvido ao empregador pelo FCT, ou se o fizer não atinja 50% da compensação devida.

Quanto ao ME

De acordo com o previsto no n.º 1 do artigo 36.º da Proposta, o Mecanismo Equivalente visa conceder ao trabalhador garantia igual à do FCT, sendo assegurado por instituição de crédito ou companhia de seguros.

No entanto, os contornos jurídicos do ME não estão suficientemente definidos, quer no que respeita aos termos de funcionamento, quer quanto aos instrumentos financeiros aptos a assegurar a sua finalidade.

Perante tais omissões, aliás bem patentes nos pareceres do Instituto de Seguros de Portugal e do Banco de Portugal, o mecanismo equivalente suscita-nos sérias dúvidas quanto à sua seriedade, uma vez que a definição dos instrumentos ou produtos financeiros destinados a assegurar os objectivos do ME, nomeadamente as suas características, ficam inteiramente ao critério das instituições financeiras.

Com efeito, só podendo ser constituído *"junto de instituições sujeitas a supervisão do Banco de Portugal ou do Instituto de Seguros de Portugal, desde que estejam legalmente autorizadas a exercer a gestão e a comercialização desse instrumento"* (art.º 36.º/7), o ME está sujeito a prévia comunicação àquelas entidades, *"que devem emitir parecer expresso de conformidade de tal instrumento com os objectivos e os interesses visados proteger"* (art.º 36.º/9).

No entanto, é o próprio ISP no seu parecer, que afirma ser tal disposição incompatível com a proibição comunitária de *"exigir a comunicação sistemática das condições gerais e especiais das apólices, das tarifas, das bases técnicas ... que as empresas de seguros se proponham utilizar nas suas relações com os tomadores de seguros ou segurados..."*, enquanto o Banco de Portugal esclarece que *"não supervisiona produtos financeiros, mas antes as instituições que estão legalmente autorizadas a disponibilizá-los ao público e a exercer correspondentes operações financeiras"*. (cf. Pareceres, in <http://www.parlamento.pt>)

Assim sendo, entendemos que a proposta não acautela os interesses que diz visar proteger, admitindo-se que a constituição do ME envolva a utilização de todo e qualquer produto financeiro, inclusive os mais inadequados e/ou "tóxicos", cuja verdadeira finalidade é desonerar os empregadores, sendo por isso mais um meio de embaratecer o custo dos despedimentos.

Quanto ao FGCT

O FGCT é um fundo mutualista que tem por fim assegurar que o trabalhador receba a importância necessária que, adicionada ao montante reembolsado pelo FCT, perfaça 50% da compensação devida nos termos da lei. No entanto, o FGCT não poderá ser accionado se o empregador tiver "pago ao trabalhador valor igual ou superior a metade da compensação devida..." (artigos 3.º/6 e 46.º/2, isto é, se o empregador pagar ao trabalhador, pelo menos, 50% da compensação, o FGCT com nada contribuirá.

A natureza mutualista deste fundo significa que assenta no princípio de contribuição colectiva (por parte dos empregadores) em benefício de todos os trabalhadores. Assim, não se compreende que entre as despesas do FGCT se incluam as "transferências ... para o FCT, e para mecanismos equivalentes, de 50% dos saldos anuais excedentários do fundo previstos no regulamento de gestão (art.º 45.º/1 alínea b). Tais valores deveriam servir para assegurar o pagamento integral das compensações e não para serem devolvidos, em última análise aos empregadores, como de juros ou dividendos se tratassem.

Como ficou demonstrado nos quadros atrás incluídos, as contribuições para o FGCT são insignificantes (0,075% da retribuição base e diuturnidades, se as houver):

- No primeiro exemplo, atrás referido, totaliza, ao fim de seis anos, o montante de €28,85, quando a comparticipação do fundo poderá chegar a €364,25, caso o empregador apenas pague ao trabalhador o montante do FCT, ou mesmo a €720,00 na hipótese de não lhe pagar qualquer montante...
- No segundo exemplo totaliza, no fim do contrato €13,27, podendo a comparticipação do fundo atingir €289,67 ou €454,50, nas condições acima referidas.

Não se compreende, nem sensatamente se pode aceitar, portanto, que o FGCT devolva 50% dos valores anuais excedentários, quando é evidente de que as verbas de que dispõe serão insuficientes para pagar parte das compensações a seu cargo, apesar dos créditos que viera obter através do direito de sub-rogação previsto no artigo 52.º.

Subsiste, assim, a dúvida de se saber, em caso de insuficiência de fundos, onde vai o FGCT obter recursos para pagamento das compensações: será ao orçamento da segurança social, pagando todos os trabalhadores, as compensações que devem ser integralmente suportadas pelos empregadores?

Esta dúvida é pertinente na medida em que as entidades gestoras do FCT e do FGCT são respectivamente, o Instituto de Gestão dos Fundos de Capitalização da Segurança Social (IGFCSS) e o Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social (IGFSS), como dispõe o n.º 2 do artigo 18.º, sendo o presidente de cada um destes institutos o presidente do conselho de gestão do FCT e do FGCT.

Por tudo isto, consideramos existirem sérios riscos de promiscuidade entre estes fundos e os fundos específicos da segurança social, com efeitos negativos na sustentabilidade da própria segurança social.

Quanto à Organização do FCT e do FGCT

A organização dos fundos também suscita reparos.

Desde logo a existência de dois fundos – recorde-se que inicialmente apenas estava previsto um fundo - o Fundo de Compensação do Trabalho (veja-se o n.º 3 do artigo 366.º-A do Código do Trabalho, na redacção dada pela Lei n.º 53/2011, de 14 de Outubro). Duplicam-se as estruturas e consequentemente as despesas inerentes à existência e funcionamento de duas entidades.

Em segundo lugar, os poderes de vinculação de cada um dos fundos – artigos 27.º e 43.º - segundo os quais cada fundo vincula-se mediante a assinatura do presidente do Conselho de Gestão e de um dos outros membros do mesmo Conselho, que tanto pode ser um dos representantes do governo, como um dos representantes de qualquer dos parceiros sociais. Ora, sendo os conselhos de gestão de composição tripartida, entendemos que só se deverão vincular por três assinaturas: pela do presidente do

conselho de gestão respectivo, ou de outro representante do Governo com delegação expressa do presidente (visto todos serem representantes do Governo), e de um representante das Confederações Sindicais e de um representante das Confederações Patronais.

Finalmente consideramos inadmissível a possibilidade de os fundos virem a ser geridos por entidades privadas.

Como resulta do n.º 5 da exposição de motivos, só nos três primeiros anos de implementação deste regime, a gestão dos fundos caberá às entidades referidas (IGFCSS e IGFSS), findos os quais, nos termos do artigo 60.º, é admitida a possibilidade da sua gestão vir a ser entregue a entidades privadas, mediante concurso público.

Ora, tais fundos são criados, segundo o governo, para prosseguir um interesse público, que é o reforço da *"garantia de pagamento efectivo das compensações aos trabalhadores"*.

Como já ficou demonstrado, esse reforço de garantia não é sério, porque insuficiente para o efeito e incentivador do incumprimento de obrigações legais por parte de empregadores.

Por outro lado, qualquer entidade privada que venha a gerir os fundos, fá-lo-á, naturalmente, para obter lucros. Não sendo os fundos dotados de verbas suficientes, é evidente que esses lucros serão obtidos necessariamente à custa das compensações devidas aos trabalhadores.

Por tudo o exposto, a CGTP-IN não dá o seu apoio à proposta de lei em apreciação, na medida em que:

- a) **É pouco ambiciosa** – propõe-se garantir, apenas, até 50% do total da compensação a que o trabalhador tiver direito por cessação do contrato de trabalho, podendo ser um incentivo ao empregador para não pagar a totalidade da compensação;
- b) **É enganosa** – na medida em que se sabe antecipadamente que as contribuições dos empregadores para o FCT e para o FGCT são manifestamente insuficientes para garantir o pagamento de 50% da totalidade da compensação;
- c) **É obscura** – porque consagra o Mecanismo Equivalente, alternativo ao FCT, sem definir a *"natureza e a forma dos instrumentos financeiros"* que o poderão constituir e a serem supervisionados por entidades que não têm competência para se pronunciarem sobre produtos financeiros, com o único objectivo de desonerar os custos dos empregadores.

Lisboa, 17 Junho de 2013