

Conferência de imprensa 24.09.2011

“FUNDO DE COMPENSAÇÃO DO TRABALHO”

De acordo com as teorias neoliberais em voga, para combater a segmentação do mercado de trabalho, promover a criação de emprego e aumentar a competitividade das empresas, será necessário flexibilizar a legislação laboral, em especial no que respeita aos regimes de tempo de trabalho, às normas que protegem a segurança no emprego e aos custos laborais, ou seja reduzir fortemente os salários, bem como outras formas de retribuição do trabalho.

Estas teorias estão plenamente reflectidas nas medidas relativas ao mercado de trabalho e ao emprego constantes do Memorando de Entendimento com a Troika, que por sua vez adopta o que estava já previsto no chamado Acordo Tripartido anteriormente celebrado, em sede de concertação social, entre o Governo, a UGT e as Confederações Patronais.

UM CAMINHO PARA A ELIMINAÇÃO DAS INDEMNIZAÇÕES DE DESPEDIMENTO

Entre as medidas aí preconizadas é dada prioridade à alteração do regime das indemnizações por cessação do contrato de trabalho por iniciativa do empregador, incluindo a criação de um Fundo destinado a suportar parcialmente o custo destas indemnizações, considerada como medida estrutural.

As alterações previstas traduzem-se num processo de progressiva desvalorização das indemnizações/compensações a atribuir aos trabalhadores em caso de cessação do contrato de trabalho por iniciativa do empregador, tendo em vista a sua total eliminação no futuro.

Este processo será concretizado em várias fases, tendo sido iniciado com a aprovação, na Assembleia da República, da Proposta de Lei que estabelece um novo sistema de compensação nas diversas modalidades de cessação do contrato de trabalho aplicável apenas aos novos contratos de trabalho. Prossegue, agora, com a apresentação deste “Fundo de Compensação do Trabalho” e terá como etapas seguintes a aplicação do novo sistema de compensação por cessação do contrato de trabalho também aos contratos actuais e, depois, o alinhamento do nível das compensações por cessação do contrato de trabalho com o nível médio da União Europeia – o que em regra significa a opção pelas soluções menos favoráveis.

Neste quadro, podemos afirmar que a criação do “Fundo de Compensação do Trabalho”, nos termos apresentados pelo Governo, é apenas uma peça neste processo conducente à eliminação das indemnizações por despedimento, tendo obviamente como pano de fundo a fragilização do princípio da segurança ou estabilidade no emprego.

A INDEMNIZAÇÃO VISA COMPENSAR AS GRAVES CONSEQUÊNCIAS DA PERDA DO EMPREGO E ACTUAÇÃO ARBITRÁRIA DE PATRÕES

A questão da cessação do contrato de trabalho é uma questão particularmente sensível, que envolve aspectos económicos, sociais e humanos, que não podemos desprezar. Para o trabalhador, a cessação do contrato significa a perda do emprego, o que equivale em primeiro lugar à perda do rendimento de subsistência, com consequências devastadoras imediatas para o próprio trabalhador e para a sua família. Mas para além destas graves consequências económicas, há também efeitos psicossociais graves. Independentemente das causas que determinaram a cessação do contrato, perder o emprego corresponde sempre a uma sensação de insucesso social, de falha pessoal,

susceptíveis de abrir feridas profundas, e frequentemente irreparáveis, na auto-estima do trabalhador, sobretudo quando este não consegue arranjar rapidamente novo emprego.

Daí que, apesar de todas as modernas teorias que proclamam o fim do trabalho estável e do emprego para a vida e elogiam os desafios da transitoriedade e da mudança, a estabilidade no emprego continue a ser um valor fundamental e uma garantia dos trabalhadores contra o arbítrio patronal e de protecção do contraente mais vulnerável na relação laboral, consagrado na nossa Constituição (artigo 53º - *Segurança no emprego*) e em vários instrumentos internacionais, com especial relevo para a Convenção nº 158 da OIT, 1982, relativa à cessação da relação de trabalho por iniciativa do empregador.

É evidente que a estabilidade ou segurança no emprego sendo um valor fundamental, não é um valor absoluto. Existem sempre situações objectivas em que o trabalhador pode efectivamente ser despedido. E é aqui que ganham relevância os sistemas de indemnização ou compensação por cessação do contrato de trabalho.

As indemnizações por cessação do contrato de trabalho surgem, então, como uma compensação devida ao trabalhador, não só pela perda do emprego em si e dos danos que tal perda lhe provoca, mas também e sobretudo pela quebra da garantia da estabilidade e segurança no emprego, que acarreta uma ruptura na vida profissional e pessoal do trabalhador.

Por isso, consideramos que qualquer medida que vise a desvalorização e, no limite, a eliminação das indemnizações e compensações por despedimento determina também um enfraquecimento do princípio da estabilidade no emprego e, consequentemente, uma fragilização dos direitos dos trabalhadores, que repudiamos liminarmente..

Por outro lado, para justificar a redução das indemnizações e compensações por cessação do contrato de trabalho previstas no nosso ordenamento jus laboral tem sido dito que o nosso sistema prevê valores muito elevados, sobretudo em comparação com a generalidade dos países europeus. Ora isto não corresponde à verdade e por duas ordens de razões: em primeiro lugar, este tipo de comparações não pode ser feita em termos absolutos, mas tem que ser relativizada tendo em conta nomeadamente os níveis salariais de cada país, bem como o nível de protecção no desemprego e o nível e qualidade dos apoios à requalificação profissional e à procura de novo emprego; em segundo lugar, normalmente, os valores de compensação apresentados correspondem apenas aos que estão formalmente previstos na lei, quando sabemos que em muitos países estas questões estão contempladas em instrumentos de regulamentação colectiva que por regra prevêem condições mais favoráveis aos trabalhadores, o que significa que as comparações não são feitas com base nos valores efectivamente praticados.

No que toca ao “Fundo de Compensação do Trabalho” agora apresentado, já vimos que a sua criação se inscreve no processo em curso, como um mecanismo destinado a financiar as indemnizações por despedimento, garantindo o direito dos trabalhadores ao recebimento efectivo de uma compensação em caso de cessação do contrato de trabalho.

O “FUNDO DE COMPENSAÇÃO DO TRABALHO” É APENAS UMA FORMA DE INJECTAR FUNDOS NO MERCADO DE CAPITAIS

Na realidade, porém, o “Fundo de Compensação do Trabalho” caracterizado no documento apresentado pelo Governo assume um carácter muito diferente daquele que teria qualquer mecanismo criado com aquele objectivo. Com as características previstas, este dito “Fundo de Compensação de Trabalho”, para além de servir de

Marcamos o tempo com a luta de quem trabalha

instrumento à eliminação do conceito de indemnização por cessação do contrato de trabalho, parece ter como finalidade principal injectar fundos no mercado de capitais.

Efectivamente, este “Fundo” é apresentado como tendo a dupla finalidade de assegurar o pagamento de indemnizações em caso de cessação do contrato de trabalho e de incentivar a poupança individual dos trabalhadores.

A função de incentivo à poupança é reforçada pelo facto de ser atribuída a cada trabalhador uma conta individual no “Fundo” do seu empregador e de cada trabalhador ter direito ao reembolso do saldo da sua conta, mesmo quando não haja direito a compensação pela cessação do contrato de trabalho – o que só por si já é um desvirtuamento das funções do “Fundo” como instrumento de garantia do pagamento efectivo das indemnizações.

Não é aceitável, a nenhum título, que se pretenda misturar o direito à indemnização ou compensação devida pela cessação de um contrato de trabalho com planos de poupança individual. Trata-se claramente de uma manipulação grosseira.

A POUPANÇA É UMA DECISÃO PESSOAL E SÓ É POSSÍVEL COM SALÁRIOS JUSTOS

Assim, é completamente inaceitável que este “Fundo de Compensação do Trabalho” tenha também a finalidade de incentivar a poupança e uma poupança forçada. Não cabe ao Governo, nem aos empregadores, intervir nas decisões de poupança dos trabalhadores, pois essa é uma decisão do foro privado de cada um. Compete-lhes sim pugnar pelo pagamento de salários justos (a começar pelo aumento da remuneração mínima garantida), que não só permitam aos trabalhadores viver condignamente, como também poupar se assim o entenderem.

Por outro lado, consideramos igualmente inaceitável que o “Fundo” proposto tenha que assumir a forma de um produto financeiro com regime aproximado ao dos planos de poupança reforma, nas modalidades possíveis de fundo de investimento imobiliário, fundo de pensões ou fundo autónomo de uma modalidade de seguro do ramo Vida, à escolha do empregador, mas sempre gerido por uma entidade privada.

Esta solução visa apenas assegurar que os dinheiros do “Fundo” são injectados no mercado de capitais, com todos os riscos que isso comporta para os seus titulares. Não podemos ignorar que as aplicações em fundos mobiliários de acções e títulos de dívida pública, sendo o terreno privilegiado dos especuladores financeiros, têm vindo a ser fortemente penalizados nos últimos anos, pelo que esta opção representaria sempre um risco de perda total ou parcial do “Fundo” – ou seja perda da garantia do pagamento das indemnizações devidas aos trabalhadores, sendo de salientar que não se prevê qualquer solução para esta contingência.

TODOS TÊM OS MESMOS DIREITOS – A ROTURA DA SOLIDARIEDADE INTERGERACIONAL É INACEITÁVEL

Finalmente, não podemos deixar de repudiar vivamente o facto de o “Fundo” proposto, bem como em geral todas as alterações previstas para o sistema de compensação por cessação dos contratos de trabalho, se dirigirem prioritariamente aos novos contratos de trabalho e, por essa via, atingirem maioritariamente os trabalhadores mais jovens e recém-chegados ao mercado de trabalho.

De facto, esta política de segmentação dos regimes laborais aplicáveis aos trabalhadores mais novos e aos mais velhos é completamente inaceitável, sendo altamente duvidoso que possa contribuir de alguma forma para reduzir a precariedade laboral e melhorar a qualidade do emprego. Na verdade, o objectivo desta clivagem é inculcar nos jovens a ideia de que não têm os mesmos direitos, ou têm menos direitos, que os trabalhadores que já se encontram

Marcamos o tempo com a luta de quem trabalha

no mercado de trabalho, atribuindo as culpas desta redução de direitos ao excesso de garantismo, ou de direitos, de que gozam ou gozaram os mais velhos. Trata-se de uma política que visa a quebra de quaisquer possíveis solidariedades entre todos os trabalhadores, de modo a dificultar a defesa dos direitos fundamentais conquistados pelos trabalhadores ao longo de muitos anos de luta, também em prol das gerações futuras.

Por todas estas razões, a CGTP-IN reafirma a sua firme oposição à proposta de criação de um Fundo de Compensação do Trabalho, nos termos propostos pelo Governo, na medida em que se inscreve na actual política de desvalorização do trabalho e dos salários que tem vindo a ser prosseguida e defendida, a nível nacional e internacional.

UM VERDADEIRO SISTEMA PARA ASSEGURAR O PAGAMENTO DAS INDEMNIZAÇÕES

A CGTP-IN entende que, num quadro em que é cada vez mais frequente os trabalhadores não conseguirem o pagamento efectivo das indemnizações ou compensações por cessação do contrato de trabalho, a criação de um sistema subsidiário destinado a assegurar a todos os trabalhadores o recebimento efectivo das indemnizações ou compensações a que têm direito em caso de cessação do contrato de trabalho por iniciativa do empregador poderia justificar-se, desde que assumisse as seguintes características:

- Ter como objectivo exclusivo assegurar o pagamento das indemnizações ou compensações por cessação do contrato de trabalho por iniciativa do empregador;
- Ser exclusivamente financiado por contribuições dos empregadores;
- Prever a responsabilidade subsidiária do empregador pelo pagamento das indemnizações dos respectivos trabalhadores em caso de insuficiência do sistema;
- Ter natureza colectiva;
- Ser gerido por entidade pública.

40 anos

CGTP
INTERSINDICAL NACIONAL

Marcamos o tempo com a luta de quem trabalha