

ANÁLISE COMPARATIVA DOS REGIMES DE COMPENSAÇÕES NO CASO DE CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO NA UNIÃO EUROPEIA

Em Março de 2012 a Secretaria de Estado do Emprego do Ministério da Economia e do Emprego divulga uma “Análise Comparativa dos Regimes no caso de cessação do contrato de trabalho na União Europeia”. Este estudo é apresentado pelo Governo com o objectivo de, por um lado demonstrar que, conforme o próprio Governo tem repetidamente afirmado, o nosso regime de compensações/indemnizações em caso de cessação do contrato de trabalho é mais “generoso” que o dos restantes países da União Europeia e, por outro, determinar qual a média das compensações por cessação do contrato de trabalho nestes países, a fim de podermos alinhar o nosso regime com essa média, conforme impõe o Acordo da Troika.

Olhando apenas para as conclusões produzidas neste estudo, a primeira constatação é que aparentemente as compensações atribuídas em Portugal estão entre as mais elevadas dos países analisados.

Mas será de facto assim? O que é que este estudo efectivamente comprova? Em que bases assenta? De que critérios se serve? Que factores tem em conta?

Como veremos, as conclusões do Governo não assentam nos elementos certos, provando-se que o estudo pretende apenas justificar mais um ataque às indemnizações em caso de despedimento, que constituem um direito dos trabalhadores - o qual sofreu já um brutal ataque, com a promulgação da Lei nº 53/2011, que veio reduzir o montante das compensações pagas.

Para começar, debrucemo-nos sobre a metodologia utilizada.

De acordo com o sumário executivo: *“A metodologia adotada neste estudo exaustivo incluiu a descrição dos procedimentos necessários para fazer cessar os contratos de trabalho, dos prazos de aviso prévio, caso existam, e do valor das compensações previstas na lei ou em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho (para antiguidades até 30 anos). O cálculo baseou-se nos seguintes passos: inicialmente foi identificado o valor das compensações por cada ano de antiguidade com base na informação de cada Estado Membro. De seguida, foi apurado o acréscimo no montante das compensações por cada ano extra de antiguidade. Finalmente, calculou-se a média destes acréscimos, correspondendo ao valor de referência das compensações por ano de antiguidade do grupo de países considerado”*

A primeira questão com que nos deparamos é o facto de a unidade utilizada para determinar o valor das compensações ser o número de dias de compensação por ano de antiguidade, o que significa que, de facto, não estamos a comparar valores reais, na medida em que esta unidade (o dia de compensação por ano de antiguidade) não é equivalente nos diferentes países comparados. De fora ficaram outros factores essenciais para a determinação do valor real das compensações por cessação do contrato de trabalho, como por exemplo o nível salarial de cada país e o conceito de retribuição utilizado em cada país para efeitos de cálculo destas compensações.

Na realidade, o dia de compensação por ano de antiguidade traduz-se em cada caso por um valor em euros, que corresponde à retribuição auferida pelos trabalhadores. Assim, quando se compara a compensação por cessação de contrato de trabalho a que um trabalhador tem direito, por exemplo, na Alemanha com a compensação a que tem direito um trabalhador em Portugal e se diz que a compensação em Portugal é mais elevada, porque se traduz em 30 dias por ano de antiguidade, enquanto na Alemanha é de apenas 15 dias, não se está a ter em conta que o nível salarial na Alemanha é muitas vezes superior ao nível salarial em Portugal e, portanto, na realidade, as compensações na Alemanha têm um valor muito superior.

De facto, quando transformamos os dias de compensação para uma unidade comparável – euros - percebemos que a diferença das compensações pagas em Portugal como vários países da Zona Euro é enorme, com prejuízo para os trabalhadores portugueses.

Comparando, a título de exemplo, as compensações previstas em lei na Alemanha, e as previstas no Código de Trabalho de 2009, vemos que um trabalhador português, após 5 anos de antiguidade na empresa, recebia cerca de 50% da compensação recebida pelo trabalhador alemão, com o mesmo tempo de antiguidade. Com as alterações introduzidas pela lei nº 53/2011, o trabalhador português recebe agora apenas 34% do recebido pelo trabalhador alemão (quadro 1).

No quadro seguinte podemos ver que o mesmo acontece quando comparamos o valor das compensações recebidas em Portugal e numa série de outros países da Zona Euro¹, fruto da enorme diferença entre o salário nacional e o salário pago na restante ZE. Ao contrário do que foi dito aquando da assinatura do memorando com FMI/BCE/EU, antes da alteração legislativa referente às indemnizações (Lei nº53/2011), os trabalhadores portugueses recebiam menos de compensação do que a maioria dos trabalhadores da Zona Euro, logo após o segundo ou terceiro anos de antiguidade (caso da Alemanha, Chipre e Espanha), ainda que com períodos de aviso prévio muito inferiores ao previsto em muitos outros países analisados no estudo da Secretaria de Estado. Com a redução do número de dias de indemnização para os contratos de trabalho celebrados a partir de Novembro de 2011, as diferenças agudizaram-se.

¹ «Compensação no caso de cessão de contratos sem termo, por motivos de ordem económico através de despedimentos colectivos, sem observância do período de aviso prévio, a um trabalhador “White Collar”», in Doc. da Secretaria de Estado do Emprego

A nova proposta do Governo – implícita no estudo apresentada pela Secretaria de Estado -, de redução do número de dias de compensações para a média europeia (no estudo, 10 dias), esmaga as indemnizações dos trabalhadores portugueses, afastando-as definitivamente das indemnizações auferidas pelos trabalhadores dos restantes países considerados. Regressando à comparação com o sistema de compensações praticado na Alemanha, vemos que, com a redução do número de dias de indemnizações em Portugal para dez (10), os trabalhadores portugueses receberiam apenas 17% do auferido por um trabalhador alemão com o mesmo tempo de antiguidade. E entre 23 e 40% de um trabalhador espanhol, ou cerca de 40 a 55% de um trabalhador francês (quadro 1).

Quadro 1 – Montante das compensações em caso de cessação do contrato de trabalho, e comparação percentual com as atribuídas em Portugal

País	Antiguidade	Montante de compensação (€)	Comparação Portugal (CT 2009) / país (%)	Comparação Portugal (lei nº53/2011) / país (%)	Proposta do Governo - 10 dias de compensação (%)
Alemanha	1A	2296,62	156,75	34,83	17,42
	2A	4593,24	52,25	34,83	17,42
	3A	6889,87	52,25	34,83	17,42
	5A	11483,11	52,25	34,83	17,42
	10A	22966,22	52,25	34,83	17,42
	20A	45932,45	52,25	31,35	17,42
	30A	68898,67	52,25	20,90	17,42
Bélgica	incumprimento em 91 dias	13177,15	*	*	*
	incumprimento em 120 dias	17376,46			
	incumprimento em 150 dias	21720,58			
	incumprimento em 182 dias	26353,60			
Chipre	1A	0,00	-	-	-
	2A	2531,09	142,23	63,21	31,61
	3A	3796,64	94,82	63,21	31,61
	5A	6644,12	90,31	60,20	30,10
	10A	14553,78	82,45	54,97	27,48
	20A	35118,91	68,34	41,00	22,78
	30A	47774,37	75,35	30,14	25,12
	Espanha	1A	1705,88	211,03	46,90
2A		3411,77	105,52	46,90	23,45
3A		5117,65	70,34	46,90	23,45
5A		8529,42	70,34	46,90	23,45
10A		17058,85	70,34	46,90	23,45
20A		30705,92	78,16	46,90	26,05

	30A	30705,92	117,24	46,90	39,08
França	1A	735,16	489,69	108,82	54,41
	2A	1470,32	244,84	108,82	54,41
	3A	2205,48	163,23	108,82	54,41
	5A	3675,80	163,23	108,82	54,41
	10A	7351,60	163,23	108,82	54,41
	20A	19604,28	122,42	73,45	40,81
	30A	31856,95	113,01	45,20	37,67
Irlanda	1A	0,00	-	-	-
	2A	5505,37	65,39	29,06	7,27
	3A	7707,51	46,71	31,14	10,38
	5A	12111,80	49,54	33,03	9,91
	10A	23122,53	51,90	34,60	8,65
	20A	45144,00	53,16	31,90	8,86
	30A	67165,46	53,60	21,44	11,91
Luxemburgo	1A	0,00	-	-	-
	2A	0,00	-	-	-
	3A	0,00	-	-	-
	5A	5225,08	68,90	76,55	7,66
	10A	10450,15	57,42	76,55	7,66
	20A	27867,08	43,06	51,67	4,31
	30A	62700,92	38,28	22,97	3,19

Igualmente importante para este tipo de comparação é o conceito de retribuição utilizado para efeitos do cálculo das compensações, factor que este estudo também não tem em conta. Em Portugal, para calcular o valor do dia de compensação por ano de antiguidade, consideramos apenas a retribuição base e as diuturnidades (sendo que na maioria das situações as diuturnidades não existem), ao passo que, como decorre do próprio estudo, na maioria dos outros países se considera como base de cálculo das compensações tudo o que o trabalhador recebe regularmente como contrapartida do seu trabalho. Mais uma vez estamos perante valores completamente distintos da unidade considerada.

Portanto, o que se passa é que o estudo baseia a comparação dos regimes de compensação por cessação de contrato de trabalho nos vários países da União Europeia tendo em conta apenas um elemento – o número de dias de compensação por ano de antiguidade – desconsiderando todos os outros factores ou elementos que podem ter influência nos referidos regimes. Trata-se por isso de uma análise descontextualizada e desenquadrada destes regimes, cuja conclusão se apresenta por isso e necessariamente falseada.

Além do mais, o facto de a unidade utilizada ser o apenas o número de dias de compensação por ano de antiguidade coloca ainda outros problemas – por exemplo, o caso daqueles países em que o cálculo das compensações não é efectuado com base num determinado nº de dias de compensação por ano de antiguidade, mas assenta em critérios completamente diferentes.

É o caso da Áustria em que, independentemente da sua antiguidade, o trabalhador recebe o saldo acumulado na sua conta individual em resultado das contribuições feitas pelo empregador ao longo da relação laboral; da Holanda, em que as compensações são arbitradas pelo Tribunal e fixadas em função da idade do trabalhador (e não da antiguidade); e ainda da Itália, em que as compensações são calculadas de acordo com uma fórmula própria, que inclui uma compensação pela inflação.

Em todos estes casos, o estudo opta pela transformação deste métodos de cálculo na sua unidade de eleição – o número de dias de compensação por ano de antiguidade, mas sem explicitar quais os critérios utilizados para esta conversão, o que à partida invalida a inclusão destes valores nas tabelas comparativas.

Em segundo lugar, ainda no que respeita à metodologia, temos a considerar que a chamada média das compensações a que se chegou neste estudo, não é de facto a média das compensações, mas a média dos acréscimos no montante das compensações por cada ano extra de antiguidade.

O que sejam estes acréscimos e a razão pela qual foi este o critério escolhido para determinar a média das compensações por cessação do contrato de trabalho nos países considerados são mistérios que o estudo não esclarece nem desvenda.

Na página 86 do estudo em análise são-nos dadas duas definições:

“Acréscimo por ano de antiguidade – Representa o acréscimo do montante de compensações a que o trabalhador tem direito por cada ano extra de antiguidade. Por exemplo com dois anos de antiguidade, o trabalhador terá um acréscimo no seu montante de compensação de 9,4 dias (35.3-25.9), quando transita de um ano para dois anos de antiguidade, na média de União Europeia.

Média de dias de compensação por ano de antiguidade – Representa a média dos acréscimos pagos, a título de compensação, por cada ano de antiguidade, assumindo até 30 e 20 anos de antiguidade”.

Porém, trata-se de definições pouco esclarecedoras e que não resolver a questão essencial, que é a de saber porque razão se utiliza a média dos acréscimos e não a média das compensações.

Mais uma vez, ficamos com a sensação que os métodos e critérios são deliberadamente escolhidos para obter, não a conclusão real, mas a conclusão que se pretende obter, ou seja uma conclusão que confirme e sirva os objectivos do Governo nesta matéria.

Por fim, há que referir um factor fundamental que não é tido em conta neste estudo comparativo: a regulamentação colectiva de trabalho.

Com efeito, não obstante ser referido em relação a vários dos países considerados que a contratação colectiva dispõe sobre esta matéria e frequentemente em sentido mais favorável aos trabalhadores, o estudo não tem em conta esta realidade, sendo feito com base exclusivamente nas disposições da lei.

Ora, a consideração dos valores previstos em contratação colectiva é susceptível de alterar por completo o panorama apresentado em matéria de sistemas de compensação por cessação do contrato de trabalho, o que significa que em última instância este estudo comparativo assenta apenas numa realidade parcial e constitui por isso uma visão incompleta da realidade dos sistemas de compensação por cessação do contrato de trabalho e dos reais valores dessas compensações.

Salientamos ainda uma informação constante no próprio estudo – em 183 países analisados pelo Banco Mundial, 170 países têm regimes de compensações em caso de cessação do contrato de trabalho, sendo então raros os países que não dispõem deste regime (13). Neles se incluem os países escandinavos, que possuem regimes de segurança social que garantem maior protecção social, nomeadamente em caso de desemprego, e salários várias vezes mais elevados que os pagos em Portugal.

É impossível desassociar a matéria das compensações em caso de cessação do contrato de trabalho dos salários pagos em cada um dos países considerados. O estudo divulgado pela Secretaria de Estado procura omitir as diferenças salariais entre Portugal e a restante Europa, e justificar a aproximação do número de dias de atribuição das compensações à média europeia (que, como já vimos, é de cálculo muito duvidoso, considerando as diversas formas de atribuição e cálculo de país para país), sem que no entanto se refira à necessária aproximação do nível salarial praticado em Portugal à média europeia. Os dados divulgados pelo Eurostat, no passado dia 23 de Abril (Quadro 2), vêm uma vez mais contrariar o que tem sido defendido pelas instituições europeias, FMI, confederações patronais e actual governo sobre a necessidade de reduzir os custos de trabalho em Portugal – de forma a tornar o mercado de trabalho de mercado “mais competitivo”. Portugal tem, de facto, os custos de trabalho por hora dos mais baixos de toda a Zona Euro (logo a seguir à Estónia e Malta), ao mesmo tempo que apresenta as taxas de desemprego mais elevadas. Prova-se uma vez mais que o problema do desemprego e do mercado de trabalho não resultam dos custos do trabalho, e que portanto não serão resolvidos com a sua redução.

Assim, a redução do montante das compensações em caso de cessação do contrato de trabalho, que visa precisamente nova redução dos custos do trabalho, não só não trará

quaisquer efeitos na melhoria do mercado de trabalho português – a chamada “competitividade” do mercado de trabalho – como funcionará como medida de estímulo ao despedimento de trabalhadores, com os devidos efeitos na taxa de desemprego nacional.

Quadro 2 – Custos de Trabalho horário em euros

País	2010	2011
Euro 17	26,9	27,6
Euro 27	22,5	23,1
Bélgica	38,2	39,3
Dinamarca	37,6	38,6
França	33,1	34,2
Luxemburgo	32,7	33,7
Holanda	30,5	31,1
Alemanha	29,1	30,1
Finlândia	28,9	29,7
Austria	28	29,2
Irlanda	27,9	27,4
Itália	26,1	26,8
Espanha	20,2	20,6
Grécia	17,5	n.d.
Chipre	16,2	16,5
Eslovénia	14,1	14,4
PT	12	12,1
Malta	11,5	11,9
Estónia	7,7	8,1

Fonte: Eurostat

Quadro 3 – Quadro resumo dos montantes de compensações em caso de cessação de contrato de trabalho

País	Regime de compensação	Ganho anual	Ganho horário	Ganho diário	Antiguidade	Dias de compensação	Montante de compensação (€)	Observações
Alemanha	compensação de 15 dias de salário bruto, incluindo complementos regulares, por cada ano de antiguidade (>6meses)	39800	20,30612	153,1082	1A	15	2296,62	compensações são previstas em convenções colectivas, que abrangem 63% dos trabalhadores
					2A	30	4593,24	
					3A	45	6889,87	
					5A	75	11483,11	
					10A	150	22966,22	
					20A	300	45932,45	
Bélgica	no caso de incumprimento do aviso prévio, pagamento de indemnização de montante igual ao salário fixo bruto e complementos remuneratórios, correspondente ao período em falta	37649	3137,41 (ganho mensal médio)		incumprimento em 91 dias		13177,15	
					incumprimento em 120 dias		17376,46	
					incumprimento em 150 dias		21720,58	
					incumprimento em 182 dias		26353,60	
Chipre	Fundo financiado na totalidade pelos empregadores; contribuições correspondem a 1,2% da remuneração (inclui salário base, abono de custo de vida, comissões, 13º e 14º salários, trab. suplementar e outros)	23503	11,89423	90,39615	1A	0	0,00	
					2A	28	2531,09	
					3A	42	3796,64	
					5A	73,5	6644,12	
					10A	161	14553,78	
					20A	388,5	35118,91	
30A	528,5	47774,37						

Espanha	20 dias por ano de antiguidade até máx. de 12 meses; base das compensações é a remuneração bruta total, incluindo prestações complementares	22176,5	11,04848	85,29423	1A	20	1705,88	compensações são previstas em convenções colectivas, que abrangem 80% dos trabalhadores
					2A	40	3411,77	
					3A	60	5117,65	
					5A	100	8529,42	
					10A	200	17058,85	
					20A	360	30705,92	
					30A	360	30705,92	
França	valor mínimo de 6 dias/ano de antiguidade, com limite de 10 anos de antiguidade; passa a 10 dias para antiguidade >10 anos; é usada a remuneração bruta	31848	17,20881	122,5267	1A	20	735,16	compensações são previstas em convenções colectivas, que abrangem 95% dos trabalhadores
					2A	12	1470,32	
					3A	18	2205,48	
					5A	100	3675,80	
					10A	200	7351,60	
					20A	360	19604,28	
					30A	360	31856,95	
Irlanda	7 dias base + 14 dias/ano de antiguidade	40897	20,16617	157,2962	1A	0	0,00	
					2A	35	5505,37	
					3A	49	7707,51	
					5A	77	12111,80	
					10A	147	23122,53	
					20A	287	45144,00	
					30A	427	67165,46	
Luxemburgo	por escalões: 30 dias para 5 anos de antiguidade, 60 dias para 10 anos; 90 dias para 15 anos; 180 dias para 20 anos; 270 dias para 25 anos; 360 dias para 30 anos; base de cálculo é a remuneração bruta	45284	21,77115	174,1692	1A	0	0,00	
					2A	0	0,00	
					3A	0	0,00	
					5A	30	5225,08	
					10A	60	10450,15	
					20A	160	27867,08	
					30A	360	62700,92	

Portugal (CT 2009)	base de cálculo é a retribuição base e diuturnidades; 30 dias por ano de trabalho	897,54	5	40	1A	90	3600,00
					2A	90	3600,00
					3A	90	3600,00
					5A	150	6000,00
					10A	300	12000,00
					20A	600	24000,00
					30A	900	36000,00
Portugal (Lei nº53/2011)	20 dias de remuneração base e diuturnidades por ano de antiguidade; valor máximo de 360 dias (12 meses)	897,54	5	40	1A	20	800,00
					2A	40	1600,00
					3A	60	2400,00
					5A	100	4000,00
					10A	200	8000,00
					20A	360	14400,00
					30A	360	14400,00
Nova proposta Governo PSD/CDS	10 dias de remuneração base e diuturnidades por ano de antiguidade; valor máximo de 360 dias (12 meses)	897,54	5	40	1A	10	400,00
					2A	20	800,00
					3A	30	1200,00
					5A	50	2000,00
					10A	100	4000,00
					20A	200	8000,00
					30A	300	12000,00