



Confederação do Turismo Português



PROPOSTA DE LEI N.º 120/XII

PROCEDE À QUINTA ALTERAÇÃO AO CÓDIGO DO TRABALHO, APROVADO PELA LEI N.º 7/2009, DE 12 DE FEVEREIRO, AJUSTANDO O VALOR DA COMPENSAÇÃO DEVIDA PELA CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Na generalidade

Portugal assinou em Maio de 2011 um memorando de entendimento (*MoU*) com o FMI, a Comissão Europeia e o BCE, em troca de um empréstimo de EUR 78 mil milhões até 2014.

Nessa data, o País comprometeu-se a cumprir metas orçamentais, de dívida pública e de não acumulação de pagamentos em atraso, e a implementar um vasto conjunto de medidas que visam debelar as dificuldades estruturais da economia - aumentando a competitividade e estimulando o crescimento económico de forma sustentável.

De todas as medidas previstas no Programa de Assistência Económica e Financeira a Portugal até ao final de Dezembro (que visavam reforçar a estabilidade financeira e melhorar a monitorização do sector bancário, melhorar a competitividade da economia, e reforçar a gestão financeira pública e reduzir os riscos orçamentais), muitas estão totalmente implementadas.

Desde o início do Programa, e contabilizando as ações prévias, já foram implementadas mais de 300 medidas em áreas relacionadas com a regulação e supervisão do sector financeiro, a gestão orçamental pública, a saúde, os mercados de trabalho, educação, bens e serviços e habitação, a justiça e a concorrência.

Este processo de correção dos desequilíbrios existentes na economia portuguesa, como sempre se antecipou, tem sido bastante difícil para famílias, empresas e para o sistema financeiro. Por





outro lado, os níveis de desemprego - acima do esperado - e de insolvências confirmam as adversidades sentidas.

Perante a necessidade de serem cumpridas todas as medidas resultantes do *MoU*, Governo e a maioria dos Parceiros Sociais assinaram um Acordo Tripartido denominado de Compromisso para o Crescimento, Competitividade e Emprego (CCCE).

Assim sendo, desde o dia 18 de Janeiro de 2012, data em que foi concluído o acordo tripartido, que se estão a concretizar importantes alterações estruturais do mercado de trabalho, ali previstas, visando a melhoria da competitividade da economia.

Nesse sentido, abreviando, a generalidade das alterações ao Código do Trabalho entraram em vigor em Agosto de 2012.

Mas não todas.

No seguimento do *MoU* e do CCCE, o calendário das alterações às compensações em caso de cessação do contrato de trabalho, foi previsto para ser desenvolvido em 3 fases.

A 1.^a fase, em vigor, para contratos posteriores a 1 de Novembro de 2011, com vista à redução das indemnizações por despedimento de 30 para 20 dias de retribuição base mais diuturnidades, por cada ano completo de antiguidade e a eliminação do limite mínimo de três meses e consagração de um novo limite máximo de 12 salários-base mais diuturnidades ou 116.4 mil euros (240 RMMG).

A 2.^a fase, em vigor, para contratos anteriores a 1 de Novembro de 2011, com a aplicação das novas indemnizações e limites máximos (i.e., ver 1.^a fase) ao período de duração dos contratos posteriores a 31 de Outubro de 2012. Para despedimentos posteriores a 31 de Outubro de 2012: (i) Congelamento da indemnização devida nesta data, de acordo com os antigos critérios, caso seja igual ou superior aos novos limites; (ii) Acumulação da indemnização devida nesta data, de acordo com os antigos critérios, com o valor resultante das novas regras, até aos novos limites, caso seja inferior.





De acordo com o texto do *MoU*, o Governo teria de submeter à Assembleia da República 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, ou seja, dando cumprimento à 3.^a fase.

A 3.^a fase, ora em apreço, consistiria para todos os contratos sem prejuízo da proteção das expectativas dos trabalhadores até esse momento, tendo por base a convergência da compensação pela cessação do contrato de trabalho para a média da UE.

O *MoU*, como se sabe, aponta para o alinhamento do nível das compensações com o nível médio da UE de 8 a 12 dias.

Ora, o intervalo entre o valor mínimo e o valor máximo ali previsto, apontaria sempre para a possibilidade de se chegar à conclusão que o valor tanto podia ser um ou o outro, ou situar-se no intervalo entre os dois, dependendo do estudo do Governo sobre esta matéria.

Todavia, o único estudo conhecido por parte do Governo¹, que foi apresentado à CTP – presume-se que a todos os Parceiros Sociais - aponta desde logo para os 12 dias, ou seja para o valor máximo.

Acresce, por outro lado, que o Governo, porque firme e perentório nas suas conclusões, optou por nem sequer discutir ou apresentar aos Parceiros Sociais em sede de Comissão Permanente de Concertação Social a PL que pretende ajustar o valor da compensação pela cessação do contrato de trabalho para 12 dias.

Ao invés, preferiu antes remetê-la diretamente para a Assembleia da República no passado dia 31 de Dezembro, deixando apenas como margem de manobra aos Parceiros Sociais, o envio de contributos em reação ao teor da PL, no âmbito da consulta pública que decorre. Não se tratou portanto de um processo de diálogo social ou de concertação.

¹ "Análise Comparativa dos Regimes de Compensações No Caso de Cessação do Contrato de Trabalho na União Europeia", Secretaria de Estado do Emprego, Ministério do Emprego e da Economia (Março de 2012).





Como anteriormente referido, a Proposta de Lei n.º 120/XII (PL) opta claramente por adotar o valor mais elevado, assumindo claramente como pressuposto que o valor médio da União Europeia são os 12 dias.

Criticando-se a forma como o Governo geriu esta situação (conferindo pouca dignidade à Concertação Social), no que concerne à substância do assunto, propendemos a considerar que só se podem estabelecer bases de segurança no emprego se houver uma legislação propícia à empregabilidade e ao estímulo do emprego, e se a diminuição dos encargos respeitantes às compensações for objeto de um compromisso do Estado.

A questão da redução das compensações não importa apenas e só à temática da cessação do contrato de trabalho, mas a uma matriz que se pretende venha a imprimir uma maior dinâmica e flexibilidade nas relações de trabalho, respeitantes, nomeadamente, ao regime da contratação, às vicissitudes naturais e decorrentes da execução do contrato de trabalho, entre outras que se poderiam enunciar, e que deveriam continuar a merecer ser objeto de reflexão e decisão política (v. segundo parágrafo do preâmbulo da PL).

No entendimento da CTP, os efeitos imediatos decorrentes da aplicação dos critérios de fixação do montante de compensação são muito reduzidos, pois os mesmos só se farão sentir para os novos contratos de trabalho.

Na especialidade

No que respeita propriamente dito à estrutura da PL continuam a parecer resolvidos adequadamente os problemas respeitantes às expectativas já consolidadas, respeitando-se os direitos adquiridos até 31 de Outubro de 2012.





- i. As disposições de direito transitório, tal como sucedeu na Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho, mantêm as indemnizações expectáveis nessa data.
- ii. Sobre esse aspeto em particular, refira-se que *"O sistema tem equidade, parece bem construído, e não suscita grandes dúvidas"*².
- iii. Mantém-se, porém, o problema suscitado pela aplicação articulada do disposto nos artigos 339.º e 360.º, n.º 2, alínea f) (todos do Código do Trabalho), dando a impressão de que os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho poderão estabelecer compensações superiores às previstas por lei.
- iv. Supõe-se que se pretenda tornar ineficazes ou revogar para o futuro o que se encontra estabelecido nas CCT³, atingindo-se apenas as CCT celebradas antes da entrada em vigor da lei e que, portanto, de futuro os parceiros sociais poderão estabelecer diferentes e maiores compensações⁴. Fica a questão.
- v. Importa ainda referir que a PL mantém, na previsão da aplicação de limites máximos de compensação em relação aos casos transitórios, algumas dificuldades de interpretação, as quais se vão obviamente verificar – uma vez mais - ao nível das empresas.
- vi. Merece acolhimento, e entendemos como positivo, a referência ao cálculo proporcional do montante da compensação em caso de fração de ano previsto na alínea c) do n.º 5, e que, a nosso ver, resolve de forma satisfatória a omissão à consideração da fração de antiguidade que resultava da alínea a) do n.º 1 do artigo 6.º da Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho.

² Bernardo da Gama Lobo Xavier, Compensação por despedimento, RDES, Janeiro-Junho de 2012, Ano LIII (XXVI da 2.ª Série), n.ºs 1 e 2, pág. 78.

³ O recurso à figura da nulidade (v. artigo 4.º da PL) continua a ser inadequado numa perspetiva técnico-jurídica.

⁴ Conforme refere Bernardo da Gama Lobo Xavier (*ob cit.*), "convém deixar nítido que, futuramente, se permite aos instrumentos de regulamentação coletiva dispor sobre a matéria (ou, pelo menos, aumentar as compensações), o que não está claro na redação do CT e do art. 7.º da Lei n.º 23/2012", problema que se mantém atual com a PL em apreço.





Confederação do Turismo Português

- vii. Deverá aproveitar-se igualmente a oportunidade legislativa para esclarecer normativamente que o valor da retribuição a considerar para o pagamento da compensação é apurado na data da decisão de despedimento, e não o da retribuição verificada na data termo do contrato de trabalho após decurso do período de aviso prévio aplicável.

Lisboa, 08 de Fevereiro de 2013

