

Purificação Nunes

De: Anabela Santos em nome de DAC Correio
Enviado: quinta-feira, 20 de Junho de 2013 12:24
Para: Comissão 10ª - CSST XII
Assunto: FW: Apreciação Pública do Proposta Lei Nº 120/XII/2ª
Anexos: PARECER SOBRE O TEXTO DE SUBSTITUIÇÃO À PROPOSTA DE LEI Nº 120 XII - 2ª.doc

De: noreply@ar.parlamento.pt [<mailto:noreply@ar.parlamento.pt>]
Enviada: quinta-feira, 20 de Junho de 2013 12:16
Para: DAC Correio
Assunto: Apreciação Pública do Proposta Lei Nº 120/XII/2ª



Contributo para a Apreciação Pública do Proposta Lei Nº 120/XII/2ª

Diploma:	Proposta Lei
N.º:	120/XII/2ª
Identificação do sujeito ou entidade:	SITE-CSRA SINDICATO TRABALHADORES DAS INDUSTRIAS TRANSFORMADORAS, ENERGIA E ACTIVIDADES DO AMBIENTE CENTRO SUL E REGIÕES AUTÓNOMAS
Morada ou Sede:	RUA DOS DOURADORES, 160
Local:	LISBOA
Código Postal:	1100-207 LISBOA
Endereço Eletrónico:	sitecsra@mail.sitepac.pt
Texto do Contributo:	A Direcção do SITE-CSRA subscreve o parecer emitido pela CGTP-IN, que se anexa.
Data:	20-06-2013 12:16:22

PARECER SOBRE O TEXTO DE SUBSTITUIÇÃO À PROPOSTA DE LEI N.º 120/XII/2.ª – PROCEDE À 5.ª 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

I- APRECIÇÃO NA GENERALIDADE

Na proposta apresentada, a 4.ª em pouco mais de um ano, sobre o regime jurídico dos despedimentos, contemplando a redução das compensações por cessação do contrato de trabalho e/ou a alteração do conceito de algumas formas de despedir, o Governo evidencia uma total falta de pudor e um enorme desrespeito pelos cidadãos portugueses.

O Governo fundamenta a proposta de redução das compensações por cessação do contrato de trabalho numa pretensa *"promoção de legislação laboral flexível, convergente com os padrões vigentes nos nossos congéneres europeus, concentrada na protecção dos trabalhadores, e não do posto de trabalho, que fomente a criação de emprego e o combate à segmentação do mercado de trabalho..."*.

Trata-se de uma nova fraude patrocinada pelo Governo, já que:

1.º- Não existe qualquer convergência com os padrões europeus, designadamente, com o valor médio para a compensação por cessação do contrato de trabalho. O valor apresentado, resultante de um estudo efectuado pelo Governo sobre os valores das compensações por cessação do contrato de trabalho praticados nos vários países europeus, não considera os valores compensatórios constantes da contratação colectiva neles existente, superiores aos plasmados na lei e, conseqüentemente, contribuindo para a elevação das médias apresentadas.

O estudo apresentado pelo Governo não considerou também a diferença relativa aos elementos retributivos que servem de base de cálculo às compensações e que, em Portugal, englobam apenas a retribuição base e as diuturnidades.

Nestes termos, o estudo apresentado pelo Governo, assente em premissas insuficientes e em métodos e critérios deliberadamente escolhidos para promover a redução significativa das compensações praticadas, ignora a realidade dos factos, pelo que não pode servir de base à definição da média desses valores.

- 2.º- A protecção do trabalhador que se afirma pretender, traduz-se num relevante acentuar do aumento da insegurança do trabalhador, insegurança que tem vindo a ser paulatinamente introduzida nos sucessivos diplomas legais e que se traduz numa cada vez maior desprotecção do trabalhador, quer no que respeita à manutenção do emprego, quer quanto à protecção no desemprego;
- 3.º- O Governo insiste em pretender integrar este novo embaratecimento dos despedimentos e o inevitável aumento do desemprego, que dele resultará, num plano de *“criação de emprego e de combate à segmentação do mercado de trabalho”*.

Por outro lado, no que se refere ao aumento do desemprego, infelizmente os números falam por si.

Por outro lado, entendemos que não é através da liberalização dos despedimentos, da sua facilitação e embaratecimento, que se fomenta a criação de emprego e se reduz a segmentação do mercado de trabalho.

Ao invés, consideramos que com as medidas enunciadas apenas se possibilita e incentiva as empresas a despedir, substituindo trabalhadores detentores de contratos de trabalho efectivos, por trabalhadores com contratos de trabalho precários, a maior parte deles ilegais e desprovidos de direitos.

A protecção dos trabalhadores e a redução da segmentação do mercado de trabalho não se obtém com o incentivo à celebração de contratos de trabalho precários mais duradouros, como a proposta parece pretender incentivar, mas com o incentivo à celebração de contratos de trabalho efectivos e com direitos.

II – APRECIÇÃO NA ESPECIALIDADE

1- Artigo 2.º (alteração ao Código do Trabalho)

- Artigos 344.º e 345.º

A presente alteração procede à redução de valores para as compensações a atribuir aos trabalhadores por caducidade pelos contratos de trabalho a termo certo e incerto, fixando-os em 18 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade no caso do contrato de trabalho a termo certo e 18 dias nos primeiros três anos e 12 dias nos anos subsequentes no caso do contrato de trabalho a termo incerto.

Esta proposta, resultante de um gesto magnânimo dos deputados do PSD e do CDS-PP, vem reafirmar a brutal redução operada no valor das compensações por caducidade dos contratos de trabalho destes trabalhadores (termo certo e incerto), as quais, há bem pouco tempo atrás, se situavam nos três ou dois dias de retribuição (36 dias ou 24 dias por cada

ano), consoante a respectiva duração não excedesse ou fosse superior a seis meses.

- Artigo 366.º

O presente artigo procede à alteração do artigo 366.º do Código do Trabalho, fixando a compensação por cessação do contrato de trabalho em 12 dias de retribuição base e diuturnidades por ano completo de antiguidade.

Trata-se de uma compensação miserável, especialmente se comparada com os níveis compensatórios vigentes nos países europeus, e que, como já referimos, foram falseados no estudo apresentado pelo Governo sobre valores médios de compensação europeus.

Relembre-se que as médias apresentadas não só não tiveram em conta os valores constantes de convenções colectivas dos países em causa, como não consideraram a diferença relativa aos elementos retributivos que servem de base de cálculo das compensações e que, em Portugal, se circunscrevem à retribuição base e diuturnidades e, estas últimas, de alcance bastante reduzido.

- Artigo 3.º - Regime transitório em caso de cessação de contrato de trabalho

O presente artigo prevê a aplicação do novo regime de compensação à cessação de contratos de trabalho celebrados antes de 1 de Novembro de 2011.

Para o efeito e retomando o disposto no artigo 6.º da Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho, propõe três períodos distintos na vigência destes contratos de trabalho, para efeitos do cálculo da compensação por cessação:

- a) Até 31 de Outubro de 2012 – período a que corresponde um mês de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, a que acresce um valor proporcional em caso de fracção de ano;
- b) De 1 de Novembro de 2012 até 1 de Outubro de 2013 (data da entrada em vigor da presente lei) período a que corresponde 20 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, a que acresce o valor proporcional em caso de fracção do ano;
- c) A partir de 1 de Outubro de 2013 – período a que o montante da compensação corresponde à soma de:
 - 18 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, no que respeita aos três primeiros anos de duração do contrato;
 - 12 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, nos anos subsequentes.

Em caso de cessação de contrato de trabalho celebrado a partir de 31 de Outubro de 2012, a proposta prevê um regime transitório semelhante ao anterior.

Os casos de caducidade de contratos de trabalho a termo certo e incerto conferem direito a compensações calculadas com base em regimes igualmente transitórios.

As diferenciações assinaladas visam “garantir” uma salvaguarda dos direitos adquiridos em período anterior não só à entrada em vigor da Lei n.º 23/2012, como da lei que resultar da presente proposta.

Porém, as previsões dos n.ºs 5 e 6 deste artigo não asseguram tal objectivo, porquanto (a) não atribuem qualquer montante a título de compensação nos períodos posteriores à entrada em vigor da Lei n.º 23/2012 e da Lei que resultar da presente proposta, sempre que os valores compensatórios dos períodos anteriores ultrapassassem o montante correspondente a 12 vezes a retribuição base mensal e diuturnidades ou 240 vezes a retribuição mínima mensal; (b) atribui valores até a este montante no caso de a compensação calculada ser inferior.

Assim sendo, embora se respeitem os montantes das compensações referentes aos períodos anteriores à entrada em vigor da presente lei, discrimina-se e prejudica-se os trabalhadores relativamente ao montante das compensações referentes ao período de vigência dos contratos, que decorram após a sua entrada em vigor.

Acresce que, à semelhança do que já acontece com a Lei n.º 23/2012, a alínea d) do n.º 1 do artigo 3.º desta proposta, ao estipular o montante total da compensação (dos três períodos referidos) não pode ser inferior a três meses de retribuição base e diuturnidades, não garante verdadeiramente os direitos adquiridos, os quais, no que se refere ao período até 31 de Outubro de 2012, e nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 366.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, só por si, não poderiam determinar uma compensação inferior a três meses de retribuição base e diuturnidades.

Artigo 4.º (relação entre as fontes de regulação)

O artigo 4.º da proposta declara nulas as disposições dos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho celebrados em data anterior à entrada em vigor da presente lei que prevejam montantes inferiores aos resultantes do Código do Trabalho relativos a:

- “a) compensação por despedimento colectivo ou que decorra a aplicação desta, estabelecidos no Código do Trabalho;*
- b) valores e critérios de definição de compensação por cessação de contrato de trabalho estabelecido no artigo anterior”.*

Nestes termos, o presente artigo afronta o princípio da autonomia colectiva das partes na negociação.

E, na verdade, ao atentar contra a autonomia colectiva das partes na fixação das condições de trabalho, resultante da livre negociação entre entidades com capacidade e poderes para o efeito e de acordo com a lei em vigor, viola o n.º 3 do artigo 56.º da CRP.

Viola ainda o artigo 4.º da Convenção n.º 98 da OIT, uma vez que ao reduzir e/ou revogar os valores das compensações acordadas em convenções colectivas, não só atenta contra a contratação colectiva, como desencoraja novos processos de negociação colectiva, em vez de os promover, como é obrigação do Governo.

Pelo exposto, manifestamos o nosso mais veemente repúdio pela proposta em apreciação

Lisboa, 17 de Junho de 2013

