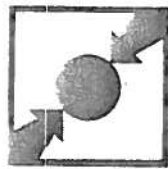


A 10ª Comissão,
Tendo esclarecido com o Sr. Profe de Gabinete do PSD que
a intenção dos proponentes é apresentar um texto de substi-
tução (ao Abrigo do disposto no artigo
139.º do AAR) e tendo, ainda em conta,
Proposta de Lei n.º 120 / XII na
de substituições se refere está em



139.º do
que a
para o texto
Aprovação
na 10ª Comissão
de este texto ser
aprovado em sede de
Comissões. A 08ª
Comissão
2013-05-23
A Comissão de
Sr. Profe

Por determinação de Sua Excelência a
Presidente da A.R. A. Dalcó
em 23.05.2013

Assembleia da República Gabinete da Presidência	
PSD PARTIDO SOCIAL DEMOCRATA	
N.º de Entrada	466022
GRUPO PARLAMENTAR	
Classificação	
	05/02/03
Data	23/05/2013

Os Deputados abaixo assinados apresentam nos termos regimentais o seguinte texto de substituição à Proposta de Lei 120/XII/2.º:

2013/05/2
A. Dalcó

A promoção de uma legislação laboral flexível, convergente com os padrões vigentes nos nossos congéneres europeus, concentrada na proteção do trabalhador, e não do posto de trabalho, que fomente a criação de emprego e o combate à segmentação do mercado de trabalho, revela-se essencial à retoma do crescimento económico.

Aliada à necessidade de incentivar a contratação por parte das empresas, a Lei n.º 53/2011, de 14 de outubro, reduziu o valor da compensação devida por cessação do contrato de trabalho dos novos contratos de trabalho, de 30, para 20 dias por ano de antiguidade. Posteriormente, a Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, estabeleceu o alinhamento das compensações entre os contratos de trabalho celebrados antes de 1 de novembro de 2011 e os contratos de trabalho celebrados após essa data. O regime jurídico aí consagrado previu a salvaguarda das expectativas dos trabalhadores relativamente ao período de tempo decorrido desde a celebração dos respetivos contratos de trabalho até ao início da aplicação dos novos valores de compensação por cessação de contrato de trabalho e, bem assim, estabeleceu que tal alinhamento apenas se verificaria a partir de 31 de outubro de 2012.

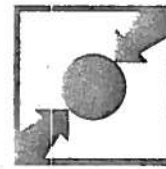
A presente lei visa concluir o processo de revisão da legislação laboral, previsto no Memorando de Entendimento sobre as Condicionais de Política Económica e no Compromisso para o Crescimento, Competitividade e Emprego, definindo um novo valor para os casos em que seja devida compensação por cessação do contrato de trabalho, e conformando o Código do Trabalho com a implementação, no nosso ordenamento jurídico, de um fundo de compensação do trabalho, ou possibilidade de adoção de um mecanismo equivalente, e de um fundo de garantia para compensação do trabalho. As alterações vertidas na presente lei, enquadram-se, assim, num contexto de dinamização do mercado laboral e incremento da competitividade das empresas.

O novo ajustamento dos valores devidos a título de compensação pela cessação do

ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA Divisão de Apoio às Comissões	
CSST	
N.º Único	466022
Entrada/Sessão n.º	341
Data	24/05/2013



GRUPO PARLAMENTAR



contrato de trabalho tem em vista a convergência com a média europeia, acautelando-se, em simultâneo as expetativas dos trabalhadores. Neste sentido, é não só previsto um regime transitório de alinhamento do valor das compensações para contratos de trabalho celebrados anteriormente à entrada em vigor da presente proposta de lei, mas também uma diferenciação no valor das compensações, consoante se trate de cessação de contratos de trabalho celebrados a termo ou sem termo, incentivando-se, por esta forma, a celebração de contratos de trabalho mais duradouros e o combate à precariedade.

Assim, para os contratos de trabalho celebrados após a entrada em vigor da presente lei, é previsto que, caso o contrato seja celebrado a termo certo, o trabalhador terá direito, quando devida, a compensação correspondente a 18 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade. Em caso de contrato a termo incerto, o trabalhador terá direito a compensação correspondente 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, e a 12 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, nos anos subsequentes. Por sua vez, se o contrato for celebrado por tempo indeterminado, o valor da compensação, quando devida pela cessação do contrato de trabalho, corresponderá a 12 dias de retribuição base e diuturnidades, por cada ano completo de antiguidade.

Artigo 1.º

Objeto

A presente lei procede à quinta alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e alterado pelas Leis n.ºs 105/2009, de 14 de setembro, 53/2011, de 14 de outubro, 23/2012, de 25 de junho, e 47/2012, de 29 de agosto.

Artigo 2.º

Alteração ao Código do Trabalho

Os artigos 106.º, 127.º, 192.º, 344.º, 345.º e 366.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e alterado pelas Leis n.ºs 105/2009, de 14 de setembro, 53/2011, de 14 de outubro, 23/2012, de 25 de junho, e 47/2012, de 29 de agosto:

«Artigo 106.º

[...]

1 - [...].

2 - [...].

3 - [...]:

a) [...];

b) [...];

c) [...];

d) [...];

e) [...];

f) [...];

g) [...];

h) [...];

i) [...];

j) [...];

l) [...];

m) A identificação do fundo de compensação do trabalho ou de mecanismo equivalente, bem como do fundo de garantia de compensação do trabalho, previstos em legislação específica.

4 - [...].

5 - [...].

Artigo 127.º

[...]

1 - [...].

2 - [...].

3 - [...].

4 - [...].

5 - O empregador deve comunicar ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral a adesão ao fundo de compensação

do trabalho ou a mecanismo equivalente, previstos em legislação específica.

6 - [...].

7 - [...].

Artigo 192.º

[...]

1 - [...].

2 - [...]:

a) [...];

b) [...];

c) Não adesão a fundo de compensação do trabalho ou a mecanismo equivalente, bem como não cumprimento da obrigação de contribuição para os mesmos e para o fundo de garantia de compensação do trabalho, previstos em legislação específica.

3 - [...].

4 - [...].

Artigo 344.º

[...]

1 - [...].

2 - Em caso de caducidade de contrato de trabalho a termo certo decorrente de declaração do empregador nos termos do número anterior, o trabalhador tem direito a compensação correspondente a 18 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, calculada nos termos do artigo 366.º.

3 - [...].

4 - [...].

5 - [...].

Artigo 345.º

[...]

1 - [...].

2 - [...].

3 - [...].

4 - Em caso de caducidade de contrato de trabalho a termo incerto, o trabalhador tem direito a compensação que corresponde à soma dos seguintes montantes:

a) A 18 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, no que respeita aos três primeiros anos de duração do contrato;

b) A 12 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, nos anos subsequentes.

5 - A compensação prevista no número anterior é calculada nos termos do artigo 366.º.

6 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto no n.º 4.

Artigo 366.º

[...]

1 - Em caso de despedimento coletivo, o trabalhador tem direito a compensação correspondente a 12 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade.

2 - [...].

- 3 - O empregador é responsável pelo pagamento da totalidade da compensação, sem prejuízo do direito ao reembolso, por aquele, junto do fundo de compensação do trabalho ou de mecanismo equivalente e do direito do trabalhador a acionar o fundo de garantia de compensação do trabalho, nos termos previstos em legislação específica.
- 4 - Presume-se que o trabalhador aceita o despedimento quando recebe do empregador a totalidade da compensação prevista neste artigo.
- 5 - A presunção referida no número anterior pode ser ilidida desde que, em simultâneo, o trabalhador entregue ou ponha, por qualquer forma, a totalidade da compensação paga pelo empregador à disposição deste último.
- 6 - Nos casos de contrato de trabalho a termo e de contrato de trabalho temporário, o trabalhador tem direito a compensação prevista no n.º 2 do artigo 344.º e do n.º 4 do artigo 345.º, consoante os casos, aplicando-se, ainda, o disposto nos n.ºs 2 a 5 do presente artigo.
- 7 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 1, 2, 3 e 6.»

Artigo 3.º

Regime transitório em caso de cessação de contrato de trabalho

- 1 - Em caso de cessação de contrato de trabalho celebrado antes de 1 de novembro de 2011, a compensação prevista no n.º 1 do artigo 366.º do Código do Trabalho, na redação conferida pela presente lei, é calculada do seguinte modo:
 - a) Em relação ao período de duração do contrato até 31 de outubro de 2012, o montante da compensação corresponde a um mês de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade ou é calculado proporcionalmente em caso de fração de ano;
 - b) Em relação ao período de duração do contrato a partir de 1 de novembro de 2012 inclusive e até 30 de setembro de 2013, o montante da compensação corresponde a 20 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade;

c) Em relação ao período de duração do contrato a partir de 1 de outubro de 2013 inclusive, o montante da compensação corresponde à soma dos seguintes montantes:

- i) A 18 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, no que respeita aos três primeiros anos de duração do contrato;
- ii) A 12 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, nos anos subsequentes.

d) O montante total da compensação não pode ser inferior a três meses de retribuição base e diuturnidades.

2 - Em caso de cessação de contrato de trabalho celebrado depois de 1 de novembro de 2011 e até 30 de setembro de 2013 inclusive, a compensação prevista no n.º 1 do artigo 366.º do Código do Trabalho, na redação conferida pela presente lei, é calculada do seguinte modo:

a) Em relação ao período de duração do contrato até 30 de setembro de 2013, o montante da compensação corresponde a 20 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade;

b) Em relação ao período de duração do contrato a partir de 1 de outubro de 2013 inclusive, o montante da compensação corresponde à soma dos seguintes montantes:

- i) A 18 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, no que respeita aos três primeiros anos de duração do contrato;
- ii) A 12 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, nos anos subsequentes.

3 - Em caso de cessação de contrato de trabalho a termo, incluindo o que seja objeto de renovação extraordinária, nos termos da Lei n.º 3/2012, de 10 de janeiro, alterada pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, ou de contrato de trabalho temporário, celebrados antes de 1 de novembro de 2011, a compensação prevista no n.º 2 do artigo 344.º, no n.º 4 do artigo 345.º e no n.º 6 do artigo 366.º do Código do Trabalho, na redação conferida pela presente lei, é calculada do seguinte modo:

- a) Em relação ao período de duração do contrato até 31 de outubro de 2012 ou até à data da renovação extraordinária, caso seja anterior a 31 de outubro de 2012, o montante da compensação corresponde a três ou dois dias de retribuição base e diuturnidades por cada mês de duração, ou é calculado proporcionalmente em caso de fração de mês, consoante a duração total do contrato não exceda ou seja superior a seis meses, respetivamente;
- b) Em relação ao período de duração do contrato a partir de 1 de novembro de 2012 inclusive e até 30 de setembro de 2013, o montante da compensação corresponde a 20 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade;
- c) Em relação ao período de duração do contrato a partir de 1 de outubro de 2013 inclusive, o montante da compensação corresponde à soma dos seguintes montantes:
 - i) A 18 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, no que respeita aos três primeiros anos de duração do contrato;
 - ii) A 12 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, nos anos subsequentes.

4 - Em caso de cessação de contrato de trabalho a termo, incluindo o que seja objeto de renovação extraordinária, nos termos da Lei n.º 3/2012, de 10 de janeiro, alterada pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, ou de contrato de trabalho temporário, celebrados depois de 1 de novembro de 2011 e até 30 de setembro de 2013 inclusive, a compensação prevista no n.º 2 do artigo 344.º, no n.º 4 do artigo 345.º e no n.º 6 do artigo 366.º do Código do Trabalho, na redação conferida pela presente lei, é calculada do seguinte modo:

- a) Em relação ao período de duração do contrato até 30 de setembro de 2013, o montante da compensação corresponde a 20 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade;
- b) Em relação ao período de duração do contrato a partir de 1 de outubro de 2013 inclusive, o montante da compensação corresponde à soma dos seguintes montantes:
 - i) A 18 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, no que respeita aos três primeiros anos de duração do contrato;
 - ii) A 12 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, nos anos subsequentes.

5 - Para efeitos de cálculo da parte da compensação a que se referem as alíneas *b)* e *c)* dos n.ºs 1 e 3 e as alíneas *a)* e *b)* do n.º 2 e do n.º 4:

- a) O valor da retribuição base e diuturnidades do trabalhador a considerar não pode ser superior a 20 vezes a retribuição mínima mensal garantida;
- b) O valor diário de retribuição base e diuturnidades é o resultante da divisão por 30 da retribuição base mensal e diuturnidades;
- c) Em caso de fração de ano, o montante da compensação é calculado proporcionalmente.

6 - Quando da aplicação do disposto nas alíneas *a)* dos n.ºs 1 a 4 resulte um montante de

compensação que seja:

- a) Igual ou superior a 12 vezes a retribuição base mensal e diuturnidades do trabalhador ou a 240 vezes a retribuição mínima mensal garantida, não é aplicável o disposto nas alíneas *b)* e *c)* do n.º 1, *b)* do n.º 2, *b)* e *c)* do n.º 3 e *b)* do n.º 4;
- b) Inferior a 12 vezes a retribuição base mensal e diuturnidades do trabalhador ou a 240 vezes a retribuição mínima mensal garantida, o montante global da compensação não pode ser superior a estes valores.

7 - Quando da soma dos valores previstos nas alíneas *a)* e *b)* dos n.ºs 1 e 3 resulte um montante de compensação que seja:

- a) Igual ou superior a 12 vezes a retribuição base mensal e diuturnidades do trabalhador ou a 240 vezes a retribuição mínima mensal garantida, não é aplicável o disposto nas alíneas *c)* dos n.ºs 1 e 3;
- b) Inferior a 12 vezes a retribuição base mensal e diuturnidades do trabalhador ou a 240 vezes a retribuição mínima mensal garantida, o montante global da compensação não pode ser superior a estes valores.

8 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto no presente artigo.

Artigo 4.º

Relação entre as fontes de regulação

São nulas as disposições de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho celebrados antes da entrada em vigor da presente lei que prevejam montantes superiores aos resultantes do Código do Trabalho, relativas:

- a) Ao disposto no n.º 2 do artigo 344.º, no n.º 4 do artigo 345.º e no artigo 366.º, ou sempre que esta disposição resulte aplicável, do Código do Trabalho, na redação conferida pela presente lei;
- b) A valores e critérios de definição de compensação por cessação de contrato de trabalho estabelecidos no artigo anterior.



GRUPO PARLAMENTAR



Artigo 5.º

Norma revogatória

- 1 - É revogado o n.º 4 do artigo 177.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, alterado pelas Leis n.ºs 105/2009, de 14 de setembro, 53/2011, de 14 de outubro, 23/2012, de 25 de junho, e 47/2012, de 29 de agosto.
- 2 - São revogados o artigo 6.º e o n.º 1 do artigo 7.º da Lei n.º 23/2012, de 25 de junho.

Artigo 6.º

Entrada em vigor

A presente lei entra em vigor no dia 1 de outubro de 2013.

Os Deputados,

Luís Albuquerque
Artur Rego

Nuno Melo
ARTUR REGO