

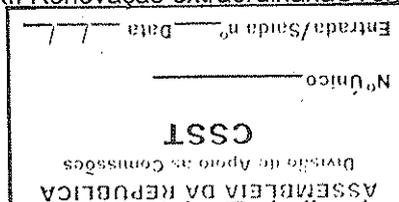
Purificação Nunes

De: DAJSL [dajsl@cip.org.pt]
Enviado: quarta-feira, 9 de Novembro de 2011 16:02
Para: Comissão 10ª - CSST XII; José Manuel Canavarro
Assunto: Proposta de Lei nº 25/XII que estabelece um regime de renovação extraordinária dos contratos de trabalho a termo certo, bem como o regime e o modo de cálculo da compensação aplicável aos contratos objecto dessa renovação - Nota crítica da CIP PL25 XII Renovação extraordináriaCTermo - Nota crítica da CIP (vfinal09.11.2011).pdf

Anexos:

Importância:

Alta



Exmo. Senhor
Dr. José Manuel Canavarro
Presidente da Comissão de Segurança Social e Trabalho da Assembleia da República,

Na sequência de orientação prévia do Presidente da CIP – Confederação Empresarial de Portugal, junto se remete a V. Ex.^a, em anexo, Nota crítica da CIP à Proposta de Lei nº 25/XII, que estabelece um regime de renovação extraordinária dos contratos de trabalho a termo certo, bem como o regime e o modo de cálculo da compensação aplicável aos contratos objecto dessa renovação, que se encontra em apreciação pública.

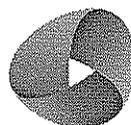
Com os melhores cumprimentos.

Nuno Biscaya

CIP - Confederação Empresarial de Portugal

DAJSL - Departamento dos Assuntos Jurídicos e Sócio-Laborais
Praça das Indústrias
1300-307 Lisboa
Tel.: +351213164700
Fax: +351213579986
E-mail: dajsl@cip.org.pt





Proposta de Lei 25/XII
Estabelece um regime de renovação extraordinária dos
contratos de trabalho a termo certo, bem como o regime e o
modo de cálculo da compensação aplicável aos contratos
objecto dessa renovação

– Nota crítica da CIP –

A Proposta de Lei (PL) em referência visa permitir a renovação extraordinária dos contratos de trabalho a termo certo que, até 30 de Junho de 2013, atinjam os limites máximos de duração fixados na lei vigente, e estabelecer o regime e modo de cálculo da compensação que lhes é aplicável.

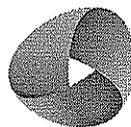
Segundo o Governo, a apresentação da referida Proposta justifica-se na *"adopção de medidas urgentes e indispensáveis à manutenção dos postos de trabalho e que podem contribuir para a redução da taxa de desemprego"* (v. parte final do segundo parágrafo da "Exposição de Motivos" da PL em análise).

A CIP subscreve essa justificação.

Todavia, a CIP considera que se deve ir mais longe, face à actual dimensão do número de desempregados: cerca de 675 mil – a que corresponde uma taxa de desemprego na ordem dos 12,1% –, mais de metade de longa duração (v. *"Estatísticas do Emprego – 2º Trimestre 2011"* do INE), e onde se incluem dezenas de milhares de jovens licenciados.

Nesse contexto, a CIP apresentou já, em sede de Concertação Social, uma série de medidas activas de emprego, entre as quais se destaca: Flexibilizar a contratação a termo, o trabalho temporário, a comissão de serviço e a prestação de serviços (nomeadamente, quanto aos fundamentos, à duração, às renovações e à sucessão de contratos), potenciando o emprego de mão-de-obra actualmente desempregada e o aproveitamento, por parte das empresas, de todas as oportunidades que surjam nos mercados interno, europeu e internacional.

Para além desses aspectos, o momento que atravessamos impõe a necessidade de convocar instrumentos pautados pelo pragmatismo e operacionalidade, o que passa por criar formas



mais flexíveis de contratação, quer através de uma maior flexibilização das formas de contratação já existentes quer pela identificação de outras forma de contratação, vigentes noutros países (na União Europeia ou fora desta), que, em qualquer caso, se revelem mais expeditas e céleres na criação e extinção do vínculo laboral.

Ora, com a PL acima identificada, o Governo acolhe tão-só uma pequeníssima parte das preocupações que subjazem às propostas da CIP, não versando aspectos tão essenciais como os relativos à fundamentação e à sucessão de contratos e omitindo figuras tão relevantes como a comissão de serviço.

Neste quadro, a PL do Governo, embora útil, fica muito aquém das necessidades.

2.

Nos termos da PL do Governo, a renovação extraordinária aplica-se, tão só, aos contratos celebrados "antes da entrada em vigor do presente diploma" e que, até 30 de Junho de 2013, não possam ser renovados devido aos limites legais.

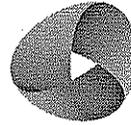
Ora, no "*Acordo Tripartido para a Competitividade e Emprego*", alcançado na Comissão Permanente de Concertação Social (CPCS), em de 22 de Março de 2011, ficou consensualizada a institucionalização de um regime transitório para os contratos a prazo, pelo qual, até 2013, estes pudessem ser objecto de mais duas renovações (v. alínea I) de 2. de III).

Tal consensualização assentou na sustentada perspectiva de a crise se estender num horizonte temporal infelizmente bem alargado.

Daí que se imponha que a possibilidade de renovação extraordinária, constante da PL em apreço, possa ter lugar e, assim, aplicar-se a todos os contratos que, até ao final de 2013, não possam ser renovados devido aos limites legais.

Por outro lado, não se encontra razão bastante para circunscrever o âmbito de aplicação deste novo regime aos contratos celebrados antes da sua entrada em vigor.

A convicção para estabelecer esta condição deve ter avindo da constatação de que, após a entrada em vigor deste novo regime e até 30/06/2013, não decorrem três anos e, ainda, no pressuposto de que, naquele lapso temporal, também não pode esgotar-se a duração inicial e mais três renovações.



Ora este pressuposto não é forçoso que venha a ocorrer, já que o ordenamento jurídico vigente não impõe, em termos absolutos, isto é, sem qualquer quadro de excepção, um limite mínimo para a duração deste tipo de contratos.

Assim sendo, o n.º 1 do artigo 1º da PL deve ser objecto da seguinte alteração:

"Artigo 1.º

Objecto

- 1 - A presente lei estabelece um regime de renovação extraordinária dos contratos de trabalho a termo certo, celebrados ao abrigo do disposto no Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, e ~~antes da entrada em vigor do presente diploma~~, que atinjam o limite máximo da sua duração até ~~30 de Junho~~ **31 de Dezembro** de 2013.*
- 2 - A presente lei estabelece ainda o regime e o modo de cálculo da compensação aplicável aos contratos de trabalho objecto de renovação extraordinária nos termos deste diploma."*

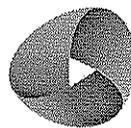
3.

O regime e modo de cálculo das compensações que, nos termos da PL em apreço, se projecta aplicar aos contratos objecto da renovação extraordinária, revela-se credor do maior reparo crítico.

Tal regime, que se encontra previsto no artigo 4º da PL em análise, não tem em linha de conta que a forma de cálculo das compensações aplicável às cessações de contrato de trabalho, entretanto aprovada pela Lei n.º 53/2011, de 14 de Outubro, que procede à segunda alteração ao Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, estabelecendo um novo sistema de compensação em diversas modalidades de cessação do contrato de trabalho, aplicável apenas aos novos contratos de trabalho, deve ser objecto de alinhamento no sentido da sua aplicação aos actuais contratos "sem redução dos direitos adquiridos" (cfr. 4.4.ii do Memorando de Entendimento – MoU –, celebrado em Maio de 2011 entre o Estado Português, a Comissão Europeia, o Fundo Monetário Internacional e o Banco Central Europeu).

Ora, verifica-se que, nas alíneas a) e b) do n.º 1 do citado artigo 4º da PL, se adopta como ponto de referência para a forma de cálculo da compensação, o momento da renovação extraordinária dos contratos a termo, o que, normalmente, na esmagadora maioria dos casos, terá lugar depois da entrada em vigor do regime consubstanciador daquele alinhamento.

Daí que a solução a adoptar tenha de circunscrever-se aos seguintes parâmetros:



A compensação pela cessação dos contratos de trabalho, para os casos de a mesma compensação ser devida nos termos do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, e alterado pela Lei n.º 53/2011, de 14 de Outubro, para a qual não se fixa qualquer limite mínimo, deve ter duas componentes:

- A primeira componente, correspondente ao tempo de vigência do contrato desde o momento da sua celebração até à entrada em vigor do regime legal que possibilita a renovação extraordinária dos contratos a termo, equivalente a 3 ou 2 dias de retribuição base e diuturnidades por cada mês de duração do contrato, consoante este não exceda ou seja superior a seis meses;
- A segunda componente, correspondente ao período de tempo que decorra desde a entrada em vigor do mesmo regime legal que possibilita a renovação extraordinária dos contratos a termo e, até à cessação destes, equivalente a 20 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano de duração do contrato (1,67 dias por cada mês de trabalho), sendo calculado proporcionalmente em caso de fracção de ano.

Para além desse aspecto, a CIP considera que, caso ocorra esta segunda componente, e no que a ela, e só a ela respeite, deve aplicar-se o mecanismo previsto para garantir parcialmente o pagamento das compensações em certas modalidades de cessação de contrato de trabalho, cuja operacionalidade ainda se encontra em discussão na CPCS.

Finalmente, a segunda componente só deverá existir se a primeira componente referida for inferior a 240 vezes o valor da retribuição mínima mensal garantida (RMMG) ou até que a soma de ambas as componentes totalize esse valor.

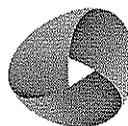
Assim sendo, artigo 4º da PL em apreço deve ser objecto das seguintes alterações:

"Artigo 4.º

Compensação

1 - Os contratos de trabalho a termo certo que sejam objecto de renovação extraordinária nos termos do presente diploma estão sujeitos ao seguinte regime de compensação:

- a) Em relação ao período de vigência dos contratos ~~até à renovação extraordinária~~, desde o momento da sua celebração até à entrada em vigor do presente diploma, o montante da compensação é calculado de acordo com o disposto nos n.ºs 2 e 3 do artigo 344.º do Código do Trabalho, na redacção dada pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro;*



- b) *Em relação ao período de vigência dos contratos ~~após a renovação extraordinária~~ que decorra desde a entrada em vigor do presente diploma até à cessação daqueles, o montante da compensação corresponde a 20 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade;*
- c) *A compensação a que o trabalhador tem direito resulta da soma dos montantes calculados nos termos das alíneas anteriores.*
- 2 - *A compensação prevista na alínea b) do número anterior é determinada do seguinte modo:*
- a) *O valor da retribuição base mensal e diuturnidades do trabalhador a considerar para efeitos de cálculo da compensação 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 fracção de ano, o montante da compensação é calculado proporcionalmente.*
- 3 - *A compensação referida na alínea b) do n° 1 apenas acrescerá à prevista na alínea a) do mesmo número se esta for inferior a 240 vezes o valor da RMMG ou até que a soma de ambas totalize esse valor.*
- 3 4 - *Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos números anteriores."*

9.Novembro.2011