

Purificação Nunes

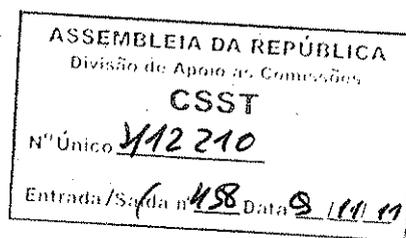
De: João Proença [joao.proenca@ugt.pt]
Enviado: quarta-feira, 9 de Novembro de 2011 17:01
Para: Comissão 10ª - CSST XII
Assunto: Parecer da UGT sobre a Proposta de Lei n.º 25/XII (1º) - Regime de renovação extraordinária dos contratos a termo e modo de cálculo da compensação aplicável a contratos objecto dessa renovação
Anexos: parecer PPL 25-XII renovação extraordinária contratos a termo.docx
Importância: Alta

Exmº Senhor
Presidente da Comissão Parlamentar de Segurança Social e Trabalho
Dr. José Manuel Canavarro

Junto se remete Parecer da UGT sobre a Proposta de Lei n.º 25/XII (1º) - Regime de renovação extraordinária dos contratos a termo e modo de cálculo da compensação aplicável a contratos objecto dessa renovação.

Com os melhores cumprimentos.

João Proença
Secretário Geral da UGT





PARECER DA UGT
SOBRE A PROPOSTA DE LEI N.º 25/XII (1º)
ESTABELECE UM REGIME DE RENOVACÃO EXTRAORDINÁRIA
DOS CONTRATOS A TERMO CERTO, BEM COMO O REGIME E MODO DE CÁLCULO DA
COMPENSAÇÃO APLICÁVEL AOS CONTRATOS OBJECTO DESSA RENOVACÃO

A UGT sempre estabeleceu como uma das prioridades da sua intervenção o combate à precariedade em três vertentes: redução da precariedade legal, combate à precariedade ilegal e melhoria da protecção dos contratos atípicos.

Nesse quadro, a UGT sempre se bateu contra a utilização abusiva da contratação a termo, a qual se deve cingir às situações legalmente previstas, bem como pela promoção de medidas que potenciasssem a contratação sem termo ou a conversão de contratos a termo em contratos definitivos.

Para a UGT é inegável que Portugal atravessa, no presente momento, uma conjuntura económico-social que obriga à adopção de medidas de carácter excepcional, as quais deverão ter como objectivo dar uma resposta urgente aos problemas com os quais nos confrontamos.

A UGT considera que, sobretudo num momento em que o desemprego atinge níveis extremamente elevados, com tendência para o seu agravamento, importará estabelecer medidas que visem minimizar os seus impactos sociais e económicos, em especial nos grupos dos jovens, das mulheres, dos trabalhadores mais idosos e dos trabalhadores com menos qualificações.

A UGT tem presente que uma grande percentagem dos inscritos nos Centros de Emprego, cerca de metade do universo total de desempregados, se encontra em situação de desemprego precisamente em virtude da caducidade de contratos a termo.

Atendendo a essa realidade, a UGT subscreveu o Acordo Tripartido para a Competitividade e Emprego, datado de 22 de Março de 2011, à adopção de um conjunto de medidas, nas quais se incluía a possibilidade de introdução de um regime de renovação extraordinária para os contratos a termo certo, bem como a adopção de uma nova fórmula de cálculo das compensações para estes contratos.

Efectivamente, o referido acordo tripartido, relativamente a esta matéria, prevê o seguinte:

«Tendo presente as medidas vigentes de redução da precariedade, apreciar, até ao final do primeiro trimestre de 2011, o actual quadro dos contratos a prazo, visando responder melhor às necessidades temporárias de adaptação à mudança originadas pela crise, prevendo um regime transitório pelo qual, até 2013, e mantendo a duração máxima de três anos prevista na lei, possam ser feitas mais duas renovações, sendo a primeira nunca inferior a seis meses e a segunda de duração não inferior ao computo da duração anterior do contrato, no caso do total dos meses ser inferior a 18 meses, estendendo nos restantes casos até aos 3 anos.»

Mais, prevê igualmente o referido Acordo Tripartido que a regra prevista para efeitos de compensação em caso de despedimento colectivo (redução de 30 para 20 dias de retribuição base mais diuturnidades), seja aplicável nas situações de caducidade do contrato a termo.

Ora, a proposta de lei em análise vem precisamente regulamentar estas matérias, não da exacta forma prevista no referido Acordo, mas introduzindo algumas alterações, nomeadamente no que concerne à não consideração do actual limite máximo legal de 3 anos de duração dos contratos a termo certo e a aplicação do novo regime de compensações para as renovações extraordinárias.

A UGT admite que o regime das renovações extraordinárias poderá ter como virtualidade evitar a cessação de um elevado número de contratos de trabalho, salvaguardando muitos postos de trabalho.

A UGT regista a opção de aplicação do novo regime de compensações às renovações extraordinárias, o que poderá obstar a que o empregador faça caducar um contrato a termo apenas com vista a contratar novo trabalhador, relativamente ao qual o pagamento de compensação por cessação do contrato seria inferior.

A UGT considera assim que a proposta apresentada, não obstante ser diversa do Acordo Tripartido de 22 de Março, respeita na generalidade princípios que enunciámos como fundamentais, nomeadamente a natureza excepcional e transitória que o regime deverá necessariamente ter e o respeito pelos direitos adquiridos em matéria de compensações.

No entanto, a UGT entende que existe uma questão fundamental que não se encontra devidamente salvaguardada e que poderá proporcionar uma utilização indevida do mecanismo

das renovações extraordinárias, criando inclusivamente condições para desvirtuar a prossecução do objectivo de redução da precariedade.

Com efeito, a proposta não prevê uma duração mínima para as renovações ordinárias posteriores à entrada em vigor da lei, o que permitirá ao empregador renovar os contratos a termo por períodos extremamente curtos, de forma a esgotar as renovações ordinárias e precipitar a entrada no regime das renovações extraordinárias.

A não ser acautelada tal situação, o regime proposto poderá contribuir não para o prolongamento da permanência dos trabalhadores no mercado de trabalho, conforme se pretende, mas apenas para que o empregador opere uma redução de custos de forma manifestamente abusiva.

A UGT propõe assim que se preveja um limite para a duração média das renovações ordinárias verificadas após a entrada em vigor deste regime legal, limite esse que não deverá ser inferior a 6 meses.

A não ser respeitada tal duração mínima, o novo regime de compensações não seria aplicável, continuando a ser aplicada a regra do artigo 344.º do Código do Trabalho, na redacção dada pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Face a todo o exposto, a UGT sugere a seguinte redacção para o artigo 4º da Proposta de Lei:

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 do contrato até à data da renovação extraordinária, 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 do contrato após a renovação extraordinária, 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 - Para efeitos do disposto no n.º 1, cada uma das renovações ordinárias posteriores à entrada em vigor da presente lei, não poderá ter em média uma duração inferior a 6 meses.

4 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos números anteriores.

Em conclusão:

A UGT entende que, no actual contexto económico e social, marcado por uma forte instabilidade do mercado de trabalho, a medida apresentada poderá contribuir para obstar a um agravamento do desemprego por via da caducidade de contratos a termo, presentemente a principal causa de inscrição nos Centros de Emprego, e aos consequentes impactos gravosos para os trabalhadores e suas famílias.

A UGT considera que a proposta de lei respeita alguns dos princípios que sempre defendemos como fundamentais num regime desta natureza, nomeadamente a natureza excepcional e transitória da medida e a salvaguarda dos direitos adquiridos em matéria de compensação por caducidade.

No entanto, a UGT considera que é essencial que esta medida seja acompanhada de um mecanismo de salvaguarda que impeça o empregador de precipitar a aplicação do novo regime de compensações, mediante a introdução de uma duração mínima para as renovações ordinárias dos contratos a termo verificadas após a entrada em vigor desta legislação.

A não se introduzir tal limitação, que consideramos essencial, o regime proposto não contribuirá de facto para a desejada manutenção destes trabalhadores no mercado de trabalho, antes potenciando práticas abusivas por parte das empresas, com vista a uma injustificada redução dos seus custos, e a um injustificado aumento de situações de precariedade, o que devemos rejeitar.

09-11-2011