

Susana Fazenda

De: João Proença [joao.proenca@ugt.pt]
Enviado: sexta-feira, 12 de Agosto de 2011 12:23
Para: Comissão 10ª - CSST XII
Assunto: Parecer da UGT sobre Proposta de Lei 2-XI - Redução compensações - 12.8.11
Anexos: Parecer da UGT sobre Proposta de Lei 2-XI - Redução compensações - 12.8.11.pdf

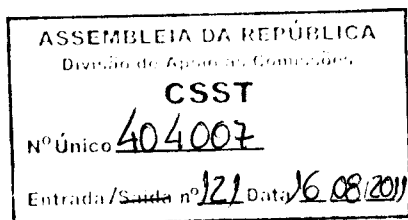
Importância: Alta

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 2/XI que procede à segunda alteração ao Código do trabalho, aprovado em anexo à Lei nº7/2009, de 12 de Fevereiro, estabelecendo um Novo Sistema de Compensação em Diversas Modalidades de Cessaçao ao Contrato de Trabalho, aplicável apenas aos Novos Contratos de Trabalho".

Com os melhores cumprimentos.

João Proença
Secretário Geral da UGT





PARECER DA UGT

SOBRE A PROPOSTA DE LEI 2/XI 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 AO CONTRATO DE TRABALHO, APLICÁVEL APENAS AOS NOVOS CONTRATOS DE TRABALHO

1. APRECIÇÃO NA GENERALIDADE

A Proposta de Lei em análise visa operacionalizar a redução das compensações por despedimento, com vista a dar cumprimento ao estabelecido no Acordo Tripartido para a Competitividade e Emprego e no Memorando de Entendimento com a Troika.

Numa apreciação na generalidade, a UGT não pode deixar de assinalar que esta proposta de diploma não dá cumprimento ao previsto em ambos os documentos, cuja subscrição obriga o Governo, respectivamente, perante os parceiros sociais e as instâncias internacionais, sendo por isso inaceitável.

1.1 A simultaneidade da entrada em vigor do novo regime de compensações e do Fundo de compensações

O Acordo Tripartido para a Competitividade e Emprego estabelece que *“o Governo compromete-se a aprovar (...) uma iniciativa legislativa que contemple a entrada simultânea em vigor de medidas que: a) Promovam a criação de um mecanismo de financiamento, de base empresarial, destinado a garantir o pagamento parcial das compensações ao trabalhador por cessação do contrato de trabalho (...) b) Estabeleça limites aos valores da compensação e indemnização devidas ao trabalhador em caso de cessação do contrato de trabalho”*.

O Memorando da Troika estabelece inequivocamente que **metade do montante das compensações** objecto da referida redução **será suportada por um fundo** financiado pelos empregadores e, logo, que tais medidas terão de entrar em vigor em simultâneo. Veja-se o texto do Memorando: *“O total de compensações por cessação de contrato de trabalho para os novos contratos sem termo será reduzido de 30 para 10 dias por ano de antiguidade (e 10 dias adicionais a serem pagos por um fundo financiado pelos empregadores) (...)”*.

Da leitura de ambos os textos, resulta claro que a entrada simultânea em vigor dos diplomas que regulem as compensações e a criação do Fundo foi condição fundamental presente no

Acordo Tripartido, e à qual a Troika atendeu, uma vez que uma alteração das compensações apenas e só foi admitida num quadro de reforço da protecção dos trabalhadores abrangidos.

O Governo alega que a não criação simultânea do Fundo se deve à sua complexidade técnica, referindo ainda na Exposição de Motivos da Proposta de Lei que *“(…) foi assumido pelo Estado Português o compromisso de, até Julho de 2011, estabelecer idêntico regime jurídico relativo às compensações por cessação de contratos de trabalho (...)”*.

Oral tal não é exacto, na medida em que o Memorando da Troika apenas refere que *“O Governo irá apresentar, até ao final de Julho de 2011, à Assembleia da República legislação no sentido de implementar reformas nas compensações em relação às novas contratações (...)”*.

O Memorando da Troika apenas impõe assim que o Governo apresente uma proposta de lei à Assembleia da República até ao final do mês de Julho. Este compromisso foi já cumprido pelo Governo com a apresentação da Proposta de Lei agora em apreciação.

Nada obriga portanto a uma urgência que implique a entrada desfasada em vigor das novas compensações e do Fundo.

A UGT não pode aliás deixar de referir que a entrada em vigor da proposta de lei em análise, mesmo sem a criação imediata do Fundo, apenas se verificará após o decurso de todos os passos necessários em sede parlamentar (discussão pública, apreciação na comissão parlamentar respectiva, votação em plenário), bem como dos prazos para a sua promulgação e publicação.

Para a UGT, tal período permite encetar um processo de diálogo que, por um lado, viabilize o aperfeiçoamento do diploma em apreciação na Assembleia da República e, por outro, permita um consenso sobre o modelo desejado para o Fundo, de forma a que a entrada em vigor seja simultânea. A UGT entende que a entrada em vigor dos dois diplomas poderá verificar-se a 1 de Outubro de 2011.

1.2 As garantias do Fundo

1.2.1. A possibilidade de alargamento para 22 dias

A Proposta de Lei pretende nivelar por baixo os direitos dos trabalhadores abrangidos pelas novas regras de compensação em caso de cessação de contrato de trabalho.

O Memorando de Entendimento refere expressamente o cumprimento do Acordo Tripartido para a Competitividade e Emprego ao estabelecer que *“O Governo irá apresentar (...) à Assembleia da República legislação no sentido de implementar reformas nas compensações em relação às novas contratações, de acordo com o Acordo Tripartido de Março de 2011.”*

Ora, o Acordo estipula que *“Os referidos 20 dias de compensação serão aumentados, até ao limite de 22 dias da retribuição base mensal e diuturnidades, nas situações e na exacta proporção em que o valor de desconto para a Segurança Social ultrapasse a retribuição base e diuturnidades”*, procurando introduzir uma maior justiça mediante a aproximação entre a compensação em caso de cessação de contrato e a retribuição efectivamente auferida pelo trabalhador.

A UGT considera assim inaceitável que o Governo, na sua Proposta de Lei, recuse a possibilidade de a compensação poder ser majorada até 22 dias de retribuição base mais diuturnidades, conforme previsto no Acordo Tripartido.

1.2.2. A regulação do fundo

A fim de dar pleno cumprimento ao referido Acordo, a UGT entende ser essencial que o enquadramento do presente Fundo conste desde já do articulado a introduzir no Código do Trabalho, garantindo assim o respeito pelos princípios fundamentais que o devem reger, nos termos acordados em sede de concertação.

Nesse quadro, a UGT entende que a natureza do Fundo, cujo financiamento deve ser exclusivamente assegurado pelas entidades empregadoras, assim como a garantia de pagamento de 50% das compensações para os novos contratos, devem ser integrados no texto da proposta de lei.

1.3 O respeito pela negociação colectiva

A UGT sempre se bateu pela defesa e pela promoção da negociação colectiva, na medida em que é reconhecidamente a via mais eficaz para a regulação das relações de trabalho, promovendo uma maior adequação à realidade de empresas e trabalhadores e criando um desejável clima de coesão e estabilidade.

Nesse contexto, a UGT considera central que seja respeitado o acordado em sede de negociação colectiva relativamente à matéria das indemnizações e compensações.

Com efeito, verifica-se frequentemente que as compensações reguladas pela negociação colectiva são fixadas em montante superior ao legal, atendendo à situação específica dos sectores e empresas que os negociaram.

Assim, e precisamente pela sua maior especificidade e aproximação à realidade, as disposições constantes de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho que regulem especificamente a matéria das compensações, não se limitando a reproduzir as disposições legais, não devem ser colocadas em causa com a entrada em vigor deste novo regime.

1.4 Em conclusão:

Face ao exposto, e estabelecendo a presente proposta de lei um quadro em que a entrada em vigor do novo regime das compensações por despedimento se verificará no dia seguinte à publicação deste novo diploma, mas em que a entrada em vigor do fundo de compensações é adiada para data incerta pelo artº 5º da proposta de lei (Entrada em vigor), a UGT não pode deixar de considerar que a mesma viola claramente o Acordo Tripartido de 22 de Março e o Memorando da Troika, sendo por isso absolutamente inaceitável.

Tão mais inaceitável é aliás a Proposta de Lei se considerarmos que, além de lhes ser retirada a protecção acrescida que resulta do conjunto de medidas que, nesta matéria, constam do Acordo e do Memorando, sejam impostas aos trabalhadores apenas as soluções que os penalizam, como seja a supressão da possibilidade de majoração da compensação até ao limite de 22 dias.

Nesse contexto, a UGT entende que a Proposta de Lei deverá traduzir o pleno respeito pelos princípios previstos no Acordo Tripartido de 22 de Março e no Memorando de Entendimento com a Troika, prevendo:

- A entrada em vigor deste diploma a 1 de Outubro de 2011 ou em data posterior se nessa data não se encontrar em vigor o normativo que regula o Fundo de compensações;
- A possibilidade de majoração das compensações por cessação dos novos contratos de trabalho até ao máximo de 22 dias de retribuição base mais diuturnidade sempre que o valor médio da base de incidência das contribuições para a Segurança Social exceda esse montante;

- A introdução no normativo do Código do Trabalho dos princípios fundamentais que devem reger o novo Fundo de compensações.

2. APRECIÇÃO NA ESPECIALIDADE

Artigos 106º a 192º - Deveres de informação e comunicação de adesão ao fundo de compensação

Os artigos em apreço visam introduzir um conjunto de alterações no que concerne a deveres de informação e comunicações, cuja necessidade é determinada pela criação do novo mecanismo de financiamento das compensações.

Nesse quadro, a UGT considera genericamente adequadas as alterações introduzidas, registando que o novo regime de compensações é igualmente aplicado ao trabalho temporário, não obstante o mesmo não constar expressamente do Acordo.

Este alargamento ao trabalho temporário respeita o espírito que presidiu às discussões em sede de CPCS.

No entanto, parece-nos essencial que esta alteração seja complementada por um conjunto de garantias adicionais que atendam à especial natureza tripartida da relação e à celebração de um contrato de utilização de trabalho temporário, nomeadamente em matéria de comunicação às entidades públicas, de responsabilidade solidária entre a empresa de trabalho temporário e o utilizador temporário e mesmo de aplicação do quadro de sanções acessórias existente para o regime do trabalho temporário. Na medida em que tais garantias são introduzidas, contribuindo para uma maior transparência do sistema e um reforço da protecção do trabalhador temporário, nada temos a obstar.

Uma nota final não pode deixar de ser realizada quanto ao artigo 164º - Comissão de Serviço.

O Acordo prevê a aplicação do novo regime das compensações a *“(…) algumas situações relacionadas com a cessação da comissão de serviço por decisão do empregador e resolução do contrato de trabalho pelo trabalhador em caso de transferência definitiva de local de trabalho que lhe cause prejuízo sério.”*

Nesse quadro, a UGT considera que a alteração proposta para o presente artigo se afigura genericamente adequada no seu conteúdo.

No entanto, parece-nos que o diploma carece de alguma harmonização de linguagem, na medida em que, ao longo da proposta de lei, ora é utilizada a expressão “*tratando-se de novos contratos de trabalho*” ora a expressão “*consoante os casos*” (veja-se o artigo em análise, assim como os artigos 383º a 385º), de forma indiscriminada, para remeter para a aplicação do novo artigo 366º-A.

Por uma questão de técnica legislativa, a utilização da referência aos novos contratos de trabalho deveria ser adoptada em todas as disposições.

A UGT propõe:

Artigo 164.º

Efeitos da cessação da comissão de serviço

1 — Cessando a comissão de serviço, o trabalhador tem direito:

(...)

b) A resolver o contrato de trabalho nos 30 dias seguintes à decisão do empregador que ponha termo à comissão de serviço, com direito a indemnização calculada nos termos do artigo 366.º ou, tratando-se de novo contrato de trabalho, nos termos do artigo 366-º-A;

*c) Tendo sido admitido para trabalhar em comissão de serviço e esta cesse por iniciativa do empregador que não corresponda a despedimento por facto imputável ao trabalhador, a indemnização calculada nos termos do artigo 366.º **ou, tratando-se de novo contrato de trabalho, nos termos do artigo 366-º-A.***

2 — Os prazos previstos no artigo anterior e o valor da indemnização a que se referem as alíneas b) e c) do n.º 1 podem ser aumentados por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou contrato de trabalho.

3 — Constitui contra -ordenação grave a violação do disposto no n.º 1.

Artigo 366º-A – Compensação para novos contratos de trabalho (aditamento ao Código do Trabalho)

O artigo em análise constitui o cerne da Proposta de Lei, na medida em que nele se estabelece o montante das compensações para o despedimento colectivo dos novos contratos, para o qual remetem ou deveriam remeter as cessações de contrato abrangidas por este regime.

A UGT regista que é plenamente respeitado o direito do trabalhador a 20 dias de compensação nos casos de cessação do contrato abrangidos por este novo regime.

A UGT rejeita liminarmente o conteúdo proposto, na medida em que viola indubitavelmente uma das medidas constantes do Acordo, nomeadamente a possibilidade de majoração da compensação até 22 dias nos casos em que os descontos realizados para a segurança social excedam os 20 dias de retribuição base e diuturnidades.

Com efeito, o Acordo estabelece que se deverá:

*“Instituir que o trabalhador, em caso de cessação do contrato de trabalho, por despedimentos colectivo, extinção do posto de trabalho ou inadaptação, terá direito a compensação correspondente a 20 dias de retribuição base e diuturnidades, por cada ano completo de antiguidade – resultando o valor diário da divisão por 30 daquele quantitativo; **Os referidos 20 dias de compensação serão aumentados, até ao limite de 22 dias da retribuição base mensal e diuturnidades, nas situações e na exacta proporção em que o valor de desconto para a Segurança Social ultrapasse a retribuição base e diuturnidades**”.*

Tal majoração foi introduzida no Acordo Tripartido com vista a operar uma maior aproximação entre os montantes das compensações agora propostos com a retribuição efectivamente auferida pelo trabalhador, usando como referencial a base de incidência dos descontos para a Segurança Social, introduzir assim uma maior justiça ao diferenciar as situações concretas dos trabalhadores abrangidos.

Aliás, em muitos Países da União Europeia, as compensações referem-se à retribuição e não aos valores dos salários e diuturnidades.

Atendeu-se aliás igualmente, no estabelecimento dessa majoração, a uma análise comparada com a situação de outros países, em que a base de cálculo dos dias de compensação é superior à retribuição base mais diuturnidades e abrange um leque mais alargado de prestações atribuídas ao trabalhador.

A não ser introduzida tal majoração, que não pode ser indissociada da simultânea entrada em vigor do Fundo de compensações respectivo, a UGT entende que se está perante uma violação clara do acordado em sede de concertação social, pelo que considera inaceitável a redacção proposta para este artigo.

A UGT entende que tal majoração deverá ponderar a base de incidência das contribuições para a Segurança Social nos 12 meses que antecedem o período de aviso prévio de cessação do contrato. Tal solução permitirá não apenas ponderar todas as prestações efectivamente auferidas ao trabalhador, cujo pagamento ao longo do ano é frequentemente irregular, bem como obstar a eventuais desvirtuamentos no pagamento de tais prestações.

A UGT propõe:

Artigo 366.º-A

Compensação para novos contratos de trabalho

- 1 - Em caso de despedimento colectivo referente a novos contratos de trabalho, o trabalhador tem direito a compensação correspondente a 20 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, a suportar pelo empregador e pelo fundo de compensação respectivo.**
- 2 - Os 20 dias referidos no número anterior são aumentados até 22 dias de retribuição base e diuturnidades nas situações, e na exacta proporção, em que o valor médio das remunerações que constituem base de incidência contributiva para a segurança social, nos doze meses anteriores ao período de aviso prévio que antecede a cessação do contrato de trabalho, ultrapasse o valor da retribuição base e diuturnidades.**
- 3 - Em caso de fracção de ano, a compensação é calculada proporcionalmente.**
- 4 - Para efeitos do disposto nos números anteriores, o valor diário de retribuição base e diuturnidades é o resultante da divisão por 30 da retribuição base mensal e diuturnidades.**
- 5 - A compensação não pode ser superior a 12 vezes a retribuição base mensal e diuturnidades, com um limite máximo de 240 vezes o valor da retribuição mínima mensal garantida.**
- 6 - O empregador está obrigado a vincular-se ao fundo de compensação a que se refere o n.º 1 e a contribuir para o seu financiamento, nos termos de legislação própria.**
- 7 - Presume-se que o trabalhador aceita o despedimento quando recebe a compensação prevista neste artigo.**
- 8 - A presunção referida no número anterior pode ser ilidida desde que, em simultâneo, o trabalhador entregue ou ponha, por qualquer forma, à disposição do empregador a totalidade da compensação pecuniária deste recebida.**
- 9 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 1, 2,3 ou 6.**

Artigo Novo – Fundo de compensação

Conforme o referido na generalidade, a UGT considera fundamental que o respeito pelo Acordo Tripartido para a Competitividade e Emprego se encontre plenamente espelhado no regime legal a estabelecer.

Nesse contexto, e não obstante a necessidade de regulamentação que regule os termos do fundo ou fundos de compensação, que deverão constar de legislação específica, o articulado a introduzir no Código do Trabalho deverá deixar desde logo claros os princípios fundamentais acordados, nomeadamente no que concerne à fonte de financiamento e à percentagem de pagamento das compensações para os novos contratos de trabalho que o Fundo deve garantir.

A UGT propõe:

ARTIGO NOVO (Código do Trabalho)

Fundo de compensação

- 1- O fundo de compensação aplicável à cessação de novos contratos de trabalho é financiado exclusivamente pelas entidades empregadoras.**

2- O fundo de compensação garante o pagamento de 50% das compensações por cessação dos novos contratos de trabalho.

3- O regime do presente artigo consta de legislação específica, a aprovar por Decreto-lei.

Artigos 372º e 379º - Despedimento por extinção de posto de trabalho e despedimento por inadaptação

Os artigos em análise, não merecendo objecção quanto ao seu conteúdo, o qual resulta claramente do Acordo Tripartido de 22 de Março, parecem-nos necessitar de aperfeiçoamento formal.

Com efeito, parece-nos que a remissão para os artigos 366º e 366º-A deverá ser autonomizada, especificando os casos a que se aplicam, dos restantes artigos mencionados, os quais são de aplicação comum a todos os trabalhadores.

A UGT propõe:

Artigo 372.º

Direitos de trabalhador em caso de despedimento por extinção de posto de trabalho

Ao trabalhador despedido por extinção de posto de trabalho aplica-se o disposto no n.º 4 do artigo 363.º e nos artigos 364.º, 365º e no artigo 366.º ou, tratando-se de novo contrato de trabalho, no artigo 366.º-A.

Artigo 379.º

Direitos de trabalhador em caso de despedimento por inadaptação

A trabalhador despedido por inadaptação aplica-se o disposto no n.º 4 do artigo 363.º e nos artigos 364.º, 365º e no artigo 366.º ou, tratando-se de novo contrato de trabalho, no artigo 366.º-A.

Artigos 383º a 385º - Ilícitude de despedimento colectivo, por extinção de posto de trabalho e por inadaptação

Os artigos em análise não merecem comentários quanto ao seu conteúdo, parecendo-nos porém que, conforme os comentários já realizados quanto ao artigo 164º, carecem de aperfeiçoamento formal com vista a uma harmonização da terminologia adoptada.

A UGT propõe:

Artigo 383.º

Ilícitude de despedimento colectivo

O despedimento colectivo é ainda ilícito se o empregador:

(...)

c) Não tiver posto à disposição do trabalhador despedido, até ao termo do prazo de aviso prévio, a compensação por ele devida a que se refere o artigo 366.º **ou, tratando-se de novo contrato de trabalho**, o artigo 366.º-A, e os créditos vencidos ou exigíveis em virtude da cessação do contrato de trabalho, sem prejuízo do disposto na parte final do n.º 4 do artigo 363.º.

Artigo 384.º

Ilicitude de despedimento por extinção de posto de trabalho

O despedimento por extinção do posto de trabalho é ainda ilícito se o empregador:

(...)

d) Não tiver posto à disposição do trabalhador despedido, até ao termo do prazo de aviso prévio, a compensação por ele devida a que se refere o artigo 366.º **ou, tratando-se de novo contrato de trabalho**, o artigo 366.º-A, e os créditos vencidos ou exigíveis em virtude da cessação do contrato de trabalho, sem prejuízo do disposto na parte final do n.º 4 do artigo 363.º.

Artigo 385.º

Ilicitude de despedimento por inadaptação

O despedimento por inadaptação é ainda ilícito se o empregador:

(...)

c) Não tiver posto à disposição do trabalhador despedido, até ao termo do prazo de aviso prévio, a compensação por ele devida a que se refere o artigo 366.º **ou, tratando-se de novo contrato de trabalho**, o artigo 366.º-A, e os créditos vencidos ou exigíveis em virtude da cessação do contrato de trabalho, sem prejuízo do disposto na parte final do n.º 4 do artigo 363.º.

Artigos 3º a 5º da Proposta de Lei – Aplicação da Lei no tempo, Direito transitório e Entrada em vigor

A UGT reafirma que o regime proposto nestes artigos não respeita o disposto no Acordo Tripartido para a Competitividade e Emprego e no Memorando da Troika, os quais estabelecem claramente que a entrada em vigor do novo regime de compensações se deve operar em simultâneo com o diploma que proceder à criação do Fundo de compensações.

A UGT considera assim que o disposto nestes artigos é absolutamente inaceitável.

Nesse quadro, a UGT entende que o presente diploma deve plasmar claramente aquele princípio fundamental de simultaneidade, o qual esteve presente nos compromissos assumidos pelo Governo perante os parceiros sociais e as entidades internacionais.

Entendendo a UGT existirem condições para se estabelecer 1 de Outubro como data, pelo menos indicativa, para a entrada em vigor dos dois diplomas que regularão esta matéria, com a salvaguarda porém de que tal não poderá obstar à entrada simultânea em vigor do novo regime de compensações e do Fundo.

Mais, a UGT considera ainda central que seja respeitado o acordado em sede de negociação colectiva relativamente à matéria das indemnizações e compensações.

Com efeito, não deve ser esquecido que os n.ºs 2 e 3 do artigo 339.º CT estabelecem que os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho podem, dentro dos limites impostos pelo Código do Trabalho, regular critérios de indemnização e valores de indemnização diversos.

Devemos salientar que, não obstante o artigo se referir somente a indemnizações, o entendimento generalizado da doutrina vai no sentido de que as mesmas devem ser entendidas em sentido amplo, abarcando quer as indemnizações quer as compensações previstas no respectivo Capítulo.

Nesse quadro, verifica-se frequentemente que as compensações reguladas por via da negociação colectiva são fixadas em montante superior ao legal, atendendo à situação específica dos sectores e empresas que os negociaram, não devendo assim ser colocadas em causa com a entrada do novo regime de compensações.

Nesse sentido, veja-se aliás o disposto no art.º 360.º do Código do Trabalho que, quer na redacção actual quer na redacção agora proposta, salvaguardam as compensações previstas em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, dando assim clara prevalência aos regimes convencionais.

Face ao exposto, a UGT propõe a eliminação dos artigos 4.º e 5.º da Proposta de Lei e a introdução de um novo artigo 4.º:

Artigo 4.º

Aplicação da lei no tempo

1- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, o previsto na alínea m) do n.º 3 do artigo 106.º, nos n.ºs 5, 6 e 7 do artigo 127.º, nas alíneas b) e c) do n.º 1 do artigo 164.º, no n.º 4 do artigo 177.º, no n.º 3 do artigo 180.º, na alínea a) do n.º 1 do artigo 190.º, na alínea c) do n.º 2 do artigo 192.º, no n.º 5 do artigo 194.º, nos n.ºs 4 e 5 do artigo 344.º, nos n.ºs 5 e 6 do artigo 345.º, nos n.ºs 6 e 7 do artigo 346.º e no n.º 5 do artigo 347.º, na alínea f) do n.º 2 do artigo 360.º, no artigo 372.º, no artigo 379.º, na alínea c) do artigo 383.º, na alínea d) do artigo 384.º e na alínea c) do artigo 385.º, na redacção conferida pelo presente diploma, bem como o disposto no novo artigo 366.º-A e no [artigo novo-fundo de compensação], entra em vigor a 1 de Outubro de 2011, aplicando-se apenas aos novos contratos de trabalho.

2- As alterações previstas no número anterior não poderão entrar em vigor em data anterior ao início de vigência da legislação que institua e regule o fundo de compensação pela cessação de contrato de trabalho

3- Consideram-se novos contratos de trabalho os contratos celebrados após a entrada em vigor do presente diploma.

4- O regime estabelecido na presente lei não se aplica a trabalhadores abrangidos por regimes de compensações mais favoráveis que resultem de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho já em vigor ou já entregues para publicação à data da entrada em vigor desta lei.

12 Agosto 2011