Confederação do Turismo Português

ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA
Divisão de Apoio às Comissões
CSST
Nº Único 1024513
Entrada/Saída nº 142 Data 22/08/11

SEPARATA N.º 2 DE 27 DE JULHO DE 2011

PROPOSTA DE LEI N.º 2/XII (1.ª)

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

Na sequência do acordo alcançado entre o Estado Português, o FMI, o BCE e a Comissão Europeia, o Conselho de Ministros aprovou a Proposta de Lei n.º 2/XII/1ª, através da qual apresenta a primeira de um conjunto de significativas alterações ao Código do Trabalho, previstas naquele acordo.

A CTP não pode deixar de manifestar reserva em relação a algumas das propostas apresentadas, desde logo porque as mesmas reflectem uma contradição entre o seu conteúdo e as finalidades ou objectivos propostos, para o momento que atravessamos (*vide*, constituição fundo de compensação).

De todo o modo, sempre se dirá que a actual conjuntura implica a adopção de medidas urgentes que contrariem a muito complexa situação económica e social com que o país se vê confrontado.

De facto, não deixa de merecer apreensão, por exemplo, que o objectivo de criar emprego seja feito através da criação de uma medida que obriga ao pagamento de um novo encargo a suportar por parte das empresas, isto, num momento em que as mesmas se encontram, na generalidade, exauridas pelos encargos que sobre elas impendem e, sem se saber ainda, se o efeito da futura redução da TSU não é eliminado pelo valor das contribuições para o Fundo (acrescida da subida do IVA).

No entendimento da CTP, a criação deste mecanismo de financiamento poderá ter por efeito imediato aumentar os designados custos "não salariais", os quais, irão seguramente implicar efeitos noutras esferas da relação laboral entre as empresas e os seus trabalhadores.

Por outro lado, a CTP antevê que na prática esta medida possa acarretar grandes dificuldades de gestão às empresas, ou seja, em matéria de igualdade de tratamento, com muitas implicações negativas ao nível do ambiente laboral e da sã concorrência entre colegas de trabalho.

A redução que se propõe para as compensações devidas pela cessação do contrato de trabalho nos casos indicados, que se saúda como medida, não terá qualquer efeito a curto prazo, momento crucial para a reestruturação das empresas.

As alterações ora propostas assumem carácter cirúrgico, embora não dispensem, no entender da CTP, a reflexão sobre um novo modelo das relações laborais e das políticas de emprego face às exigências do actual contexto, o qual é demonstrativo da necessidade de introduzir reformas profundas no modelo que foi sendo edificado ao longo de mais de 30 anos, de modo a compatibilizá-lo com a nova realidade económica e social.

Entre outros, urge introduzir novos mecanismos de simplificação e eliminação de formalidades, de flexibilização, de protecção social e de emprego, alargando esta reflexão aos domínios do Direito Fiscal e da Segurança Social.

A CTP admite que o debate destas matérias poderá não ter lugar no imediato, o que não invalida a sua inclusão na agenda política/legislativa a curto prazo.

De facto, a actual conjuntura reclama alterações ao modelo e actual paradigma das relações laborais, o que se pode conseguir, por via de alterações cirúrgicas com manutenção do modelo actual, ou através de uma alteração substancial da sua matriz (inclusive, no plano constitucional).

Posto isto, e no que respeita em concreto às alterações propostas, a introdução do Fundo de compensação pela cessação do contrato de trabalho ("Fundo") assume obviamente carácter inovatório, e acaba por introduzir alterações substanciais na referida matriz.

Ao contrário de propostas anteriores, parece existir agora, e em bom rigor, uma efectiva redução do valor da compensação em relação aos novos contratos de trabalho daquela que se encontra prevista no actual artigo 366.º do CT.

Neste sentido, parece não se verificar – como anteriormente se conferia na anterior proposta - um mero efeito substitutivo entre o montante pecuniário objecto da redução e o montante que compete ao empregador contribuir para o Fundo, o que se revela positivo.

Sem prejuízo, como anteriormente referido, espera-se que a redução prevista da TSU não seja compensada com igual valor a pagar pelas empresas ao Fundo, caso em que da mesma não se obteria qualquer efeito útil.

Por outro lado, é positivo o facto de se operar uma redução do custo pela compensação de cessação do contrato de trabalho em situações económicas complexas para as empresas, operando, inclusive, uma feliz distinção de "valores base/orientadores" (por efeito da redução) entre esta compensação e a indemnização por despedimento ilícito.

Não obstante, e pressupondo que o diploma poderá entrar em vigor no início do último trimestre deste ano, admite-se que se possam conhecer os efeitos da aplicação do artigo 366.ºA, ainda que nos termos do previsto no artigo 4.º das disposições finais da PL, em relação a algumas situações de cessação do contrato de trabalho (ex.: contratos de trabalho a termo iniciados e concluídos em 2011 e 2012), o que é igualmente positivo, pela redução justificada do valor da compensação pela caducidade deste tipo de contrato, mas também porque permite avaliar o impacto das alterações normativas propostas a curto/médio prazo.

Ainda assim, estamos em crer que a aplicação das alterações à generalidade dos contratos de trabalho, não só produziria um sistema mais equitativo, como permitiria que os efeitos das alterações propostas ganhassem uma dimensão mais concretizadora dos objectivos e da *ratio* que presidiu à construção das alterações propostas.

Com a não aplicação destas medidas aos contratos actualmente em vigor estar-se-á, na prática, a impedir-se a reestruturação das empresas, ou a promover-se o seu adiamento *sine die*. As empresas têm obrigatoriamente de se reestruturar dado que necessitam de adaptar os seus quadros de pessoal, em muitos casos envelhecido, com formação não muito qualificada e com longas carreiras profissionais nas empresas, as quais, irão determinar o pagamento de avultadas compensações, quer pelo facto do valor actual ser relativamente elevado, quer por não haver limite máximo.

Assinala-se ainda, como urgente, debater a construção do diploma regulamentador do Fundo, conhecer a sua natureza, regime e funcionamento, para que o mesmo não aparente representar uma mera fonte de liquidez para as entidades a quem a sua gestão será adjudicada; naturalmente, que o acima exposto está bastante dependente do que venha a ser o regime jurídico do Fundo.

Ainda neste ponto, convém perceber se os valores que são objecto de contribuição para o Fundo podem ser resgatados ou reembolsados pelas empresas.

Os comentários e contributos da CTP nesta matéria, não têm por base o conhecimento da concretização normativa do regime do Fundo, mas apenas os elementos entretanto discutidos na generalidade com os parceiros sociais. Neste sentido, parece prematuro manifestar concordância ou entender como positivas as alterações agora introduzidas, sem conhecimento integral do regime jurídico do Fundo.

Por conseguinte, a CTP não pode deixar de sublinhar o carácter provisório dos seus comentários, reservando-se à legitimidade de alterar a sua posição, consultadas as suas associadas, consoante o que vier a ser instituído para o Fundo, de que dependem algumas das mais significativas alterações que se pretendem agora introduzir.

Por último, sugere-se que a redacção de alguns dos artigos seja simplificada com a eliminação da utilização constante da expressão "novos contratos" (a qual acaba por ser tautológica), porque, em bom rigor, os contratos não são novos nem velhos, são contratos, optando-se por outras expressões tal como sucede, por exemplo, no artigo 385.º ("consoante os casos").

ALGUMAS CONSIDERAÇÕES NA ESPECIALIDADE

Artigo 106.º (Dever de informação)

À imagem do que já vigorava mesmo anteriormente à versão de 2003, impende sobre o empregador o dever de informação do trabalhador sobre aspectos relevantes do contrato de trabalho, existindo por outro lado, o mesmo dever a cargo do trabalhador para com o empregador (art. 106º, n.º1 e 2, do C.T.), dever esse consagrado em 2003

A obrigação de informação deve versar sobre os aspectos relevantes do contrato de trabalho (empregador) e sobre os aspectos relevantes para a prestação da actividade laboral (trabalhador).

O artigo 106.º n.º 1 do CT estabelece para o empregador o dever de informar o trabalhador sobre os aspectos relevantes do contrato de trabalho, enunciando no n.º 3 do mesmo artigo, o núcleo essencial de informações que devem ser prestadas ao trabalhador.

Considerando a adesão por parte da empresa ao fundo de compensação (FC) pela cessação do contrato de trabalho, a CTP manifesta a sua concordância com a inclusão do correspondente dever de informação no n.º 3 do artigo 106.º do CT.

Artigo 127.º (Deveres do empregador)

A apresentação do documento comprovativo da adesão ao FC merece reserva por parte da CTP, uma vez que a obrigação que consta desta disposição legal traduz, na sua globalidade, uma obrigação formal excessiva e desajustada à necessidade de agilizar e simplificar a legislação laboral. De facto, as informações que o empregador tem de comunicar ao serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral, constam já de muitos outros documentos ou elementos informativos junto dos mais diversos serviços ou organismos públicos (ex.: Conservatórias do Registo Comercial, Administração Fiscal e Segurança Social), razão pela qual a obrigação constante do n.º 4 deste artigo e também do n.º 5, constitui uma carga burocrática desnecessária por redundância.

Por outro lado, vislumbra-se com especial preocupação, a capacidade de ser demonstrado por parte das empresas – *antes do início de actividade da mesma* – a adesão ao fundo de compensação pela cessação de contrato de trabalho.

No sentido de se aproveitar as alterações que se pretendem introduzir, a CTP pretende em momento oportuno, sugerir a revogação dos n.ºs 4 e 5 deste artigo, e a necessária alteração em conformidade do seu n.º 6.

Artigo 177.º (Forma e conteúdo de contrato de utilização de trabalho temporário)

Como nota negativa, destaca-se o mecanismo de responsabilidade solidária previsto neste artigo e que é penalizador para as empresas que recorrem ao contrato de utilização de trabalho temporário, como é caso das empresas do nosso Sector de Actividade.

A inserção do n.º 4 neste artigo com a redacção e *ratio* que lhe é subjacente é merecedora de enorme reserva, desde logo, porque não se alcança a necessidade de fazer anexar a um contrato de utilização de trabalho temporário, isto é, um contrato de prestação de serviços entre um utilizador e uma empresa de trabalho temporário (ETT), um documento que, quanto muito, deverá apenas ser acessório da relação contratual estabelecida entre a ETT e o trabalhador.

Em termos práticos, está-se a colocar sobre o utilizador um dever (de fiscalização das ETT) que não lhe compete, instituindo-se também aqui uma previsão semelhante à do artigo 84.º n.º 7 da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, o que merece – e sempre mereceu - forte discordância por parte da CTP.

Por outro lado, a obrigação do pagamento do complemento em causa, bem como à adesão ao Fundo competirá à ETT e não ao utilizador.

Por último, o pagamento de qualquer compensação devida pela cessação do contrato de trabalho temporário compete também à ETT e não ao utilizador. Assim, e fora do caso previsto no artigo 178.º n.º 4, que segue forçosamente o regime geral, não se vislumbra fundamento bastante para que o utilizador seja solidariamente responsável pelo cumprimento de uma obrigação legal que decorre de uma relação jurídica do qual não é parte.

Nesse sentido e por tudo o anteriormente exposto, propõe-se, a não inserção do n.º 4 no artigo 177.º do CT, e, a manter-se a pretensão de incluir esta obrigação legal, deverá então a mesma constar do artigo 181.º do CT em relação apenas à ETT.

Artigo 192.º (Sanções acessórias no âmbito de trabalho temporário)

Sem prejuízo de se compreender o alargamento preconizado para os casos em que uma ETT pode ser punida com a sanção acessória de interdição do exercício da actividade até dois anos em caso de reincidência, não pode a CTP pronunciar-se sobre a *ratio* deste alargamento, e o eventual tratamento diferenciado em relação às restantes empresas, sem conhecimento rigoroso do regime jurídico que irá regular o FC.

Artigo 385.º (Ilicitude de despedimento por inadaptação)

Considera-se importante manter a remissão para o Artigo 379.º do Código do Trabalho, tal como consta da actual redacção.

Artigo 366.º - A (Compensação para novos contratos de trabalho)

No essencial referir que, nos termos do novo regime proposto, no parece bastante positivo que o valor das compensações passe a corresponder a um total de 20 dias de retribuição base e diuturnidades[1] por cada ano completo de antiguidade, sendo metade suportada directamente pelo empregador e outra metade por um fundo financiado pelos empregadores, sendo as fracções de ano calculadas proporcionalmente.

Parece, pela nossa análise, que a redução para 20 dias é efectiva, não havendo lugar ao efeito substitutivo de diferentes custos, o que sucederia se o valor de 20 dias fosse suportado pelo empregador, e o valor de 10 dias pelo Fundo (e indirectamente pelo empregador), no total de 30 dias (valor actual).

É nosso entendimento, que a redução das indemnizações para 20 dias deve entrar em vigor, mesmo que suportada integralmente pelas empresas numa primeira fase, independentemente do lapso de tempo que medeie até à entrada em vigor da regulamentação do Fundo de Compensação.

O novo critério legal determina que a compensação não pode exceder o valor correspondente a 12 meses de retribuição base mensal e diuturnidades auferidas pelo trabalhador, com um limite máximo de 240 vezes o valor da retribuição mínima mensal garantida (actualmente de 485,00€ x 240 = 116.400,00€).

Lisboa, 22 de Agosto de 2011

[1] A CTP exorta à análise da figura das diuturnidades, que não se justifica de forma alguma e para a qual não se encontra, a não ser por razões históricas, fundamento para a sua existência.