

Susana Fazenda

De: DAJSL [dajsl@cip.org.pt]
Enviado: quinta-feira, 11 de Agosto de 2011 15:53
Para: Comissão 10ª - CSST XII; José Manuel Canavarro
Assunto: Proposta de Lei nº 2/XII/1ª - Procedê à 2ª alteração ao Código do Trabalho estabelecendo um novo sistema de compensação em diversas modalidades de cessação ao contrato de trabalho, aplicável apenas aos novos contratos de trabalho - Nota crítica da CIP
Anexos: PL2 XII-2ª Alteração CT compensações - Nota crítica da CIP (final11082011).pdf
Importância: Alta

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

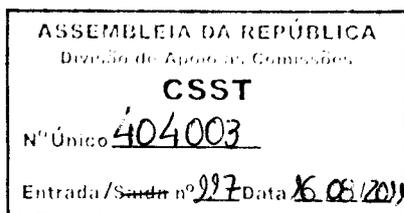
Na sequência de orientação prévia do Presidente da CIP – Confederação Empresarial de Portugal, junto se remete a V. Ex.ª, em anexo, Nota crítica da CIP à Proposta de Lei nº 2/XII/1ª, que procede à 2ª alteração ao Código do Trabalho estabelecendo um novo sistema de compensação em diversas modalidades de cessação ao contrato de trabalho, aplicável apenas aos novos contratos de trabalho, 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 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**

– Nota crítica da CIP –

Questão prévia

Sem prejuízo de tudo quanto seguidamente se deixará ressaltado, quer em sede de apreciação “Em geral”, quer na apreciação “Em especial”, importa vincar, desde já, **como questão prévia**, que a circunstância de, na presente Nota crítica, se discorrer sobre o mecanismo de garantia que vise assegurar o pagamento parcial das compensações devidas ao trabalhador nalgumas modalidades de cessação de contrato de trabalho, não significa, nem implica a adesão, por mínima que seja, a um modelo qualquer que para o mesmo venha a perspectivar-se e que, neste momento, se desconhece por inteiro.

Nem sequer determina anuência à sua existência se o mesmo não respeitar o quadro de liberdade, em termos de escolha, que, em sede de concertação social, foi equacionado e deixado às entidades empregadoras, em parâmetros relativamente aos quais todos os Parceiros Sociais subscritores anuíram.

I – Em geral

1.

A Proposta de Lei (PL) em referência visa estabelecer, para os contratos de trabalho a celebrar após a entrada em vigor do diploma, novos limites aos valores das compensações e indemnizações devidas ao trabalhador nalgumas modalidades de cessação do contrato de trabalho.



Nos termos da Exposição de Motivos que antecede o articulado da PL, tais valores serão reduzidos *“para 10 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, acrescendo, ainda, 10 dias adicionais suportados por um fundo, de base empresarial, financiado pelos empregadores”*.

A PL tenta, assim, corporizar parte da medida prevista no ponto 2. do item IV) do *“Acordo Tripartido para a Competitividade e Emprego”* (doravante designado Acordo Tripartido).

E diz-se que *“tenta”*, já que os termos em que se encontra formulada não correspondem ao que foi acordado, designadamente no que ao *“fundo, de base empresarial, financiado pelos empregadores”* diz respeito.

Um aspecto com relevo absolutamente decisivo e que retomaremos de seguida.

Mas, para além desse aspecto de importância verdadeiramente fulcral, a PL suscita, ainda, outras observações e comentários e, em determinados aspectos, alguns reparos bem críticos, a imporem ajustamentos e correcções de molde a tornarem-no aceitável.

2.

Começamos pelo designado *“fundo, de base empresarial, financiado pelos empregadores”*.

2. a)

Na *“Iniciativa para a Competitividade e o Emprego”*, aprovada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 101-B/2010, de 27 de Dezembro (RCM), o Governo apresentou, entre outras, uma série de medidas destinadas a aumentar a competitividade do mercado de trabalho.

Entre essas medidas, e para o que agora interessa, contava-se: *“Estimular a criação de emprego através da instituição de um novo modelo de compensação em caso de cessação do contrato de trabalho, tendo em vista a redução do risco de custos de reestruturação empresarial, sem alteração do conceito de justa causa de despedimento individual, através das seguintes medidas, a aprovar através de uma iniciativa legislativa até final do 1.º trimestre de 2011: i) Promover 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, estabelecendo que este mecanismo de financiamento se aplica aos contratos a celebrar após a data da sua entrada em vigor; ii) Estabelecer a imposição de limites*

aos valores da compensação e indemnização devidas ao trabalhador em caso de cessação do contrato de trabalho, aplicável aos contratos a celebrar após a data da sua entrada em vigor;” (cfr. subalíneas i) e ii) da alínea b) do n.º 3 do Anexo à citada RCM).

A discussão e desenvolvimento dessa medida teve lugar num amplo processo negocial em sede de Concertação Social, que viria a culminar, em 22 de Março de 2011, com o “*Acordo Tripartido para a Competitividade e Emprego*”, que a CIP subscreveu.

Nos termos do Acordo Tripartido, prevê-se “*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, estabelecendo que este mecanismo de financiamento se aplica aos contratos a celebrar após a data da sua entrada em vigor. Este mecanismo deverá garantir de imediato 50% das compensações devidas em caso de encerramento ou falência da empresa, parte das compensações dos contratos até 3 anos, em função dos cálculos actuariais, e suportar 50% da compensação para todos os contratos com duração superior a 3 anos. A taxa de financiamento de referência será inferior a 1% das remunerações mas variará, em função do perfil das entidades empregadoras, no que se refere ao volume anterior de cessações por despedimento ou caducidade. Prevê-se que venha a ser lançado, ainda em 2011, um concurso público com vista à selecção de uma ou mais entidades gestoras privadas, e ainda a possibilidade de gestão por parte de entidade pública, sendo da opção da empresa a selecção da entidade;*” (cfr. alínea a) do ponto 2. do item IV, pág. 26).

Como se constata, nunca se aludiu, mencionou ou fez referência a qualquer “fundo”.

De facto, o enfoque, quer da RCM quer do Acordo Tripartido, não recai num “fundo”, mas, isso sim, na instituição de um mecanismo de garantia que vise assegurar o pagamento parcial das compensações devidas ao trabalhador nalgumas modalidades de cessação de contrato de trabalho.

Esta foi, aliás, uma matéria que dividiu, profundamente, os Parceiros Sociais nas negociações do Acordo Tripartido, assumindo-se mesmo como ponto de ruptura, tendo sido tratada até à exaustão, e só ultrapassada com base numa proposta da UGT – apresentada no dia da finalização do Acordo – onde se prevê que a cobertura da eventualidade em causa pudesse ser garantida de forma privada, nomeadamente mediante “*acordos diferentes a fixar por via de acordo individual com as empresas*”.

Com base naquela proposta da UGT, e ainda durante as negociações, foi expressamente aceite por todos os subscritores do Acordo Tripartido a possibilidade de tal mecanismo, desde que o resultado – a garantia do pagamento parcial das compensações nalgumas modalidades de cessação do contrato de trabalho – se mostrasse assegurado, assumir as mais diversas formas, obtidas, nomeadamente, mediante negociação entre a empresa e entidade(s) privada(s), não tendo, necessariamente, de assumir a natureza nem impor a constituição de fundo ou fundos.

É este o quadro pelo qual se tem de aferir o consubstanciado na PL em análise.

Não se pode dizer que se respeita o Acordo Tripartido se este quadro ficar descaracterizado.

E é tendo bem presente o assim evocado que se verifica que a PL desvirtua totalmente o compromisso a que no Acordo Tripartido se chegou, nos parâmetros que, então, o demarcaram – o que emerge claramente da circunstância de a PL, neste domínio e para este efeito, apenas referir a criação de um *“fundo, de base empresarial, financiado pelos empregadores”*.

Aliás, a expressão “fundo” só surge aquando da celebração dos Memorandos de Entendimento (MoU), entre o Estado Português com a CE e o BCE (v. as três marcas do subponto i. e a 2ª marca do subponto iii., todos do ponto 4.4., págs. 21 e 22 da versão de 17.Mai.2011, traduzida pelo anterior Governo) e com o FMI (v. 1ª marca do ponto 38. da Parte E., págs. 11 e 12 da versão de 3.Mai.2011).

E, mesmo nesse contexto, a expressão “fundo” é utilizada de forma subordinada aos termos descritos no Acordo Tripartido (v.g. *“fundo acordado no Acordo Tripartido de Março”*).

É, assim, o próprio MoU a assumir que não pretende criar nenhum conceito ou realidade nova, mas, tão-só e apenas, servir-se do que já estava definido e consensualizado no Acordo Tripartido.

Acresce que o facto de o MoU se prevalecer do termo “fundo” não impõe, em nada, a preclusão de quanto ficou consensualizado e corporizado no Acordo Tripartido, que deve, pois, ser bem preservado, já que, tanto aquele como este, o que pretendem é deixar garantida parte do pagamento das compensações ao trabalhador nalgumas modalidades de cessação do contrato de trabalho.

2. b)

Aquando da negociação do Acordo Tripartido, a CIP deixou bem clara a sua frontal oposição – que agora reitera – à possibilidade de o mecanismo de garantia poder vir a assumir um carácter mutualista entre empresas.

Nunca foi esse o quadro que enformou as discussões havidas em sede de CPCS, tendo mesmo sido enfatizado, de modo bem claro, mormente pela CIP, que uma tal concepção constituiria, de *per si*, motivo de rejeição do Acordo.

A CIP sempre deixou bem claro que o mecanismo de garantia só pode ter como referência cada trabalhador ao serviço de cada empresa, pelo que, caso o contrato de trabalho cesse, em modalidade que não determine a sua activação, o respectivo saldo deverá, natural e automaticamente, retornar à entidade empregadora.

Deve, assim, ficar inequívoco que o saldo individual referido a um determinado trabalhador não é, de modo nenhum, comunicável a quaisquer outros trabalhadores e, menos ainda, a trabalhadores de outras empresas, pertencendo, sempre e só à entidade empregadora, que poderá fazer dele o que muito bem entender logo que cesse a razão de ser da afectação à situação daquele trabalhador concreto.

2. c)

Por último, a CIP reitera igualmente que, quando tiver lugar a regulamentação do mecanismo de garantia, independentemente da modalidade que este, em concreto, venha a revestir, o mesmo deve ser passível de gestão, também, por entidades privadas, sendo da opção da empresa a escolha da entidade a quem vai confiar a gestão da garantia em causa – tal como expressamente se prevê no Acordo Tripartido (cfr. parte final da alínea a) do ponto 2. do item IV).

3.

Como segundo aspecto a ressaltar, a circunstância de a PL no seu articulado (v. n.º 1 do artigo 366º-A) e ao contrário do que sucede na Exposição de Motivos que o antecede, não deixar inequívoco, como sucede no Acordo Tripartido, que, ao mecanismo compete *“garantir de imediato 50% das compensações devidas em caso de encerramento ou falência da empresa, parte das compensações dos contratos até 3 anos, em função dos cálculos actuariais, e suportar 50% da compensação para todos os contratos com duração superior a 3 anos”*.

Também este aspecto assume o maior relevo no contexto do articulado em apreço.

Ao expressar que a compensação é *“a suportar pelo empregador e pelo fundo de compensação respectivo”*, sem especificar o *quantum* percentual que por cada um fica garantido, o n.º 1 do artigo 366º-A da PL desvirtua, pois, o Acordo Tripartido.

Mais: induz uma solidariedade obrigacional, em termos jurídicos, que nunca foi sequer equacionada e sempre seria totalmente inaceitável.

Torna-se, assim, absolutamente necessário proceder ao respectivo ajustamento, o que passa, naturalmente, por, com toda a nitidez, deixar enunciadas as três situações discriminadamente previstas no Acordo Tripartido: i) encerramento ou falência da empresa; ii) contratos até 3 anos; iii) contratos com duração superior a 3 anos, com a especificação, relativamente a cada uma delas, das correspondentes percentagens garantidas.

4.

Em terceiro lugar, a questão da presunção de aceitação do despedimento, em caso de recebimento da compensação pelo trabalhador.

Presentemente, dispõem os n.ºs 4 e 5 do artigo 366º do Código do Trabalho, na redacção aprovada pela Lei 7/2009, de 12 de Fevereiro: *“4 - Presume-se que o trabalhador aceita o despedimento quando recebe a 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, à disposição do empregador a totalidade da compensação pecuniária recebida”*.

Uma previsão que, no respectivo contexto, sempre assumiu e continua a assumir o maior alcance.

Tendo recebido a compensação, e não se dispondo a aceitar o despedimento, pretendendo impugná-lo e, assim, afastar a presunção legalmente consignada (vd. n.º 4 transcrito), é de elementar equilíbrio que o trabalhador, concomitantemente com o materializar dessa sua decisão, devolva tudo quanto, como compensação pelo despedimento, haja recebido.

Manter intocado todo ou parte do efeito que só o carácter definido da situação sustentava, quando essa mesma definição é posta em causa, não obedece a um mínimo de racionalidade.

Daí a solução vertida no supratranscrito n.º 5 do artigo 366º do Código do Trabalho, na redacção vigente.

E nada, absolutamente nada, no Acordo Tripartido se expressa que imponha, indicie ou sequer vá no sentido de qualquer alteração àquele dispositivo legal.

Daí que não se entenda nem se aceite, no novo quadro em que o mecanismo de garantia satisfaz 50% da compensação, que, para ilidir a presunção de aceitação do despedimento, procedendo à respectiva impugnação, o trabalhador não tenha de, concomitantemente, “abrir mão” quer de quanto, a título de compensação pelo despedimento, haja recebido do empregador, quer de tudo o que, igualmente a título de compensação, haja recebido pelo mecanismo de garantia.

É a totalidade da compensação pecuniária, na parte do empregador e na parte do mecanismo da garantia, que o trabalhador deve entregar ou pôr à disposição daquele ou deste, no que a cada um respeita, como condição *sine qua non* à possibilidade de proceder à impugnação do despedimento e, assim, a deixar ilidida a presunção de aceitação do mesmo despedimento.

5.

Em quarto lugar, os fundamentos da ilicitude do despedimento colectivo, por inadaptação e por extinção do posto de trabalho.

Nos termos do regime vigente, o despedimento, em qualquer daquelas modalidades, é ilícito se o empregador não tiver posto à disposição do trabalhador despedido, até ao termo do prazo do aviso prévio, a compensação.

Ora, nos termos da PL, para os novos contratos, a compensação vai ser suportada em parte pelo empregador e noutra parte pelo mecanismo de garantia.

O empregador não pode ficar à mercê do comportamento que o mecanismo de garantia venha a assumir, nem pode, por tal, ser negativamente afectado e, muito menos, com as consequências que à ilicitude do despedimento se encontram legalmente associadas.

Daí que se imponha deixar bem expresso que, neste particular, a ilicitude nunca pode ficar ligada à parte da compensação que ao mecanismo de garantia cumpra suportar.



6.

Em quinto lugar, os novos limites para as compensações.

Também no que concerne aos novos limites para as compensações, a PL distorce o Acordo Tripartido.

No Acordo Tripartido, estabelece-se, expressamente, *“que a compensação terá como limite máximo global o valor correspondente a 12 meses de retribuição, não podendo o limite máximo mensal ser superior a 20 RMMG,”* (cfr. subponto ii. da alínea b) do ponto 2. do item IV, pág. 27).

Fica, assim, consignado um duplo limite: para o valor global e para o valor mensal a considerar.

Ora, o n.º 4 do artigo 366º-A, na redacção projectada pelo artigo 2º da PL, prevê que *“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”*.

Nesta redacção, fica, tão só, consignado um limite global, mas não já um limite para o valor mensal.

Nas retribuições muito elevadas, a discrepância é evidente.

Para uma retribuição mensal de 30.000,00€, e uma antiguidade de 1 ano, pelo Acordo Tripartido a compensação teria como limite 9.700,00€ (485,00€x20), enquanto segundo a PL poderia ascender a 20.000,00€ (30.000,00€:30x20=20.000,00€).

7.

Uma última nota na apreciação “Em geral”, relativamente ao previsto na PL a propósito do Contrato de Trabalho Temporário.

O legislador, tal como emerge da PL, pretende sujeitar as empresas de trabalho temporário ao mecanismo de garantia que temos vindo a abordar – vd. artigos 177º, 180º, 190º e 192º, todos na redacção projectada pelo artigo 1º da PL –, prevendo, por essa via, novas situações de responsabilidade solidária das empresas utilizadoras.

Também esta orientação merece frontal discordância.

A entidade empregadora do trabalhador temporário é a empresa de trabalho temporário (cfr. alíneas a) e b) do artigo 172º do CT).

Ora, a empresa de trabalho temporário, através do mecanismo da caução, já garante ao trabalhador a compensação pela cessação do contrato de trabalho (cfr. alínea a) do n.º 1 do artigo 190º do CT).

Qual a pertinência do duplicar de oneração para a mesma cobertura?

Por outro lado, na PL prevê-se a responsabilização solidária da empresa utilizadora pelo pagamento de prestações emergentes da cessação do contrato de trabalho entre o trabalhador e a empresa de trabalho temporário, sempre que o contrato de utilização de trabalho temporário não tenha anexo *"documento comprovativo de vinculação a fundo de compensação pela cessação do contrato de trabalho"*.

Para além do que acaba de ressaltar-se quanto à total impertinência desta nova garantia que se tenta impor à empresa de trabalho temporário, sempre seria esta, como entidade empregadora, que ficaria subsumida à referida "vinculação".

Não o utilizador.

A atribuição de responsabilidade solidária ao utilizador prevista na PL, para além de visar constituir um injustificado acréscimo de garantia para o trabalhador, constituiria um instrumento de pressão no sentido de ser o utilizador a fiscalizar a empresa de trabalho temporário no cumprimento daquela obrigação que a PL intenta cometer-lhe.

Ou seja, pretende o Estado onerar terceiros com missões que a si, Estado, estão cometidas, com o gravame de o fazer expondo esses terceiros a riscos financeiros que podem atingir limites muito avultados.

Estranha forma de exportar obrigações!

Registe-se que a atribuição dessa responsabilidade solidária não consta do Acordo Tripartido.

II – Em especial

➤ Quanto às alterações ao Código do Trabalho (artigo 1º da PL):

- **Artigo 106º (Dever de informação)**

- n.º 3, alínea m)**

Tal como claramente resulta e se deixou expresso no ponto **2.** da apreciação “Em geral”, que, para todos os efeitos, aqui se dá por integralmente reproduzido e transcrito, o teor do projecto de dispositivo em referência não corresponde, de forma alguma, ao que ficou consensualizado ao nível do Acordo Tripartido, de Março de 2011.

O Acordo Tripartido prevê “*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 (...)*” (sublinhado nosso).

O enfoque não recai num “fundo”, mas, como se disse, na instituição de um mecanismo de garantia, que vise assegurar o pagamento parcial das compensações devidas ao trabalhador nalguns modalidades de cessação de contrato de trabalho.

Por outro lado, e como também “Em geral” se vincou, ao nível do Acordo Tripartido, foi expressamente aceite por todos os subscritores a possibilidade de tal mecanismo, desde que o resultado – a garantia do pagamento parcial das compensações nalgumas modalidades de cessação do contrato de trabalho – se mostrasse assegurado, assumir as mais diversas formas, obtidas, nomeadamente, mediante negociação entre a empresa e entidade(s) privada(s), não tendo, necessariamente, de assumir a natureza nem impor a constituição de fundo ou fundos.

Assim sendo, o dispositivo deve ser alterado nos termos seguintes:

“m) A ~~identificação de fundo de~~ **indicação da entidade que garante, nos termos legais, a compensação pela cessação de contrato de trabalho a que o empregador está vinculado.**”.

- **Artigo 127º (Deveres do empregador)**

n.º 5

Novamente se reitera que o que está em causa não é a vinculação a um “fundo” mas a instituição de uma garantia que vise assegurar o pagamento parcial das compensações devidas ao trabalhador nalguns modalidades de cessação de contrato de trabalho.

O dispositivo em referência deve, pois, ser objecto de alteração idêntica àquela de que, como se ressaltou, se mostra carecida a alínea m) do n.º 3 do artigo 106º do CT na redacção projectada pelo artigo 1º da PL em apreço. Assim:

“5 – O empregador deve ainda, sempre que celebre contratos de trabalho, comunicar ao serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral a ~~vinculação a fundo de indicação da entidade que garante, nos termos legais,~~ a compensação pela cessação de contrato de trabalho.”.

- **Artigo 164º (Efeitos da cessação da comissão de serviço)**

n.º 1, alíneas b) e c)

Nos dispositivos em apreço, relativos aos efeitos da cessação da comissão de serviço, já na redacção presentemente vigente, se utiliza o termo “indenização”, remetendo-se, porém, para o artigo 366º do CT, que tem por objecto uma compensação.

Aproveitando-se o ensejo proporcionado pela alteração de que, tanto uma como outra das alíneas em causa, vão ser objecto, deveria proceder-se ao correspondente acerto.

Por outro lado, há que deixar bem claro, nos dois dispositivos, qual o regime da compensação a observar, consoante o contrato esteja em vigor ou se trate de um novo contrato.

Impõem-se, portanto, as seguintes alterações:

*“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 ~~indenização~~ **compensação** 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 **indenização compensação** calculada nos termos do artigo 366.º ou, **tratando-se de novo contrato de trabalho, nos termos do artigo 366.º-A** ~~consoante o caso~~."*

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

- n.º 4**

Para além do todo o reparo crítico – inaceitabilidade mesmo – de que a expressão “*fundo de compensação*” se mostra credora, na linha do exposto quer no ponto **2.** da apreciação “Em geral” quer a propósito da alínea m) do n.º 3 do artigo 106º e do n.º 5 do artigo 127º, outras observações ganham aqui pertinência.

Embora da formulação do preceito não resulte, com toda a clareza, se o documento a juntar respeita à empresa utilizadora ou à empresa de trabalho temporário, parece óbvio e parece emergir dos vários dispositivos enquadradores, que só esta última seria sujeito na “vinculação” e, assim, só sobre a mesma impenderia tal obrigação.

A obrigação incumbe, nos termos da PL em apreço, à empresa de trabalho temporário (cfr. alínea c) do n.º 2 do artigo 192º da PL) e, segundo o Acordo Tripartido, às “*entidades empregadoras*” (v. alínea a) do ponto 2. do item IV).

Ora, a entidade empregadora do trabalhador temporário é a empresa de trabalho temporário (cfr. alíneas a) e b) do artigo 172º do CT).

Todavia, a empresa de trabalho temporário, através do mecanismo da caução, já garante ao trabalhador a compensação pela cessação do contrato de trabalho (cfr. alínea a) do n.º 1 do artigo 190º do CT).

Assim sendo, e como já se deixou bem exposto na apreciação “Em geral” (v. ponto **7.**), não assume qualquer pertinência a dupla oneração que o Governo pretende imprimir para a cobertura da mesma eventualidade.

Por outro lado, e como igualmente “Em geral” (v. ponto 7.), já se deixou bem vincado, a responsabilização solidária do utilizador pelo pagamento de prestações emergentes da cessação do contrato de trabalho entre o trabalhador e a empresa de trabalho temporário, sob o pretexto de o contrato de utilização de trabalho temporário não ter anexo o documento comprovativo de vinculação a fundo de compensação pela cessação de contrato de trabalho, assenta numa concepção e em fundamentos absolutamente rejeitáveis, para além de não merecer qualquer acolhimento no Acordo Tripartido.

O dispositivo em referência deve, portanto, ser suprimido.

- **Artigo 180º (Admissibilidade de contrato de trabalho temporário)**

- n.º 3**

O dispositivo deve manter a redacção original face à inaceitabilidade da proposta de inserção de um novo n.º 4 no artigo 177º na redacção projectada pelo artigo 1º da PL.

Assim, a sua redacção deve ser a seguinte:

“3 – Caso a nulidade prevista no número anterior concorra com a nulidade do contrato de utilização de trabalho temporário, prevista no n.º 2 do artigo 176.º ou no n.º ~~5~~ 4 do artigo 177.º, considera-se que o trabalho é prestado ao utilizador em regime de contrato de trabalho sem termo, sendo aplicável o disposto no n.º 6 do artigo 173.º.”.

- **Artigo 190º (Prestações garantidas pela caução para exercício da actividade de trabalho temporário)**

- n.º 1, alínea a)**

Discordando-se, como se discorda, da instituição de uma nova garantia, em duplicidade com garantia já existente – a caução –, para a eventualidade “*crédito do trabalhador temporário relativo a compensação pela cessação do contrato de trabalho*” (vd. alínea a) do n.º 1 do artigo 190º do CT) – o que se ressaltou quer “Em geral” quer a propósito da redacção da PL para o n.º 4 do artigo 177º –, a redacção vigente da referida alínea a) do n.º 1 do artigo 190º do Código de Trabalho deve manter-se inalterada.

Ou seja, deve manter-se a redacção seguinte:

“a) Crédito do trabalhador temporário relativo a retribuição, indemnização ou compensação pela cessação do contrato de trabalho e outras prestações pecuniárias, em mora por período superior a 15 dias;”.

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

- n.º 2, alínea c)

Face ao reparo crítico já formulado a propósito do n.º 4 do artigo 177º na redacção projectada pelo artigo 1º da PL em análise, e dando aqui por reproduzido tudo quanto a esse propósito foi aduzido, este dispositivo deve ser suprimido.

- **Artigo 194º (Transferência de local de trabalho), n.º 5**
- **Artigo 344º (Caducidade de contrato de trabalho a termo certo), n.ºs 3 e 5**
- **Artigo 345º (Caducidade de contrato de trabalho a termo incerto), n.º 4**
- **Artigo 346º (Morte de empregador, extinção de pessoa colectiva ou encerramento de empresa), n.ºs 6 e 7**
- **Artigo 347º (Insolvência e recuperação de empresa), n.º 5**
- **Artigo 360º (Comunicações em caso de despedimento colectivo), n.º 2, alínea f)**
- **Artigo 372º (Direitos de trabalhador em caso de despedimento por extinção de posto de trabalho)**
- **Artigo 379º (Direitos de trabalhador em caso de despedimento por inadaptação)**

Nada a assinalar.

- **Artigo 383º (Ilicitude de despedimento colectivo), alínea c)**
- **Artigo 384º (Ilicitude de despedimento por extinção de posto de trabalho), alínea d)**
- **Artigo 385º (Ilicitude de despedimento por inadaptação), alínea c)**

A remissão feita, nos dispositivos em referência, para o n.º 4 do artigo 363º, está incorrecta, na medida em que é no n.º 5 deste mesmo preceito que se regula a matéria em causa.

Por outro lado, como se disse na apreciação “Em geral” (v. ponto **5.**), deve ficar bem expresso que, em caso de não colocação à disposição do trabalhador, pelo mecanismo de garantia, das quantias que a este compete assegurar, o despedimento colectivo, por extinção do posto de trabalho ou por inadaptação não é considerado ilícito.

Assim sendo, e de forma a deixar bem clara a redacção dos dispositivos em referência, que assumem a mesma formulação, devem as referidas alíneas ter a seguinte redacção:

*“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, a parte que lhe compete nos termos do artigo 366.º-A, ~~consoante os casos,~~** 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 5** do artigo 363.º.”*

➤ **Quanto ao aditamento ao Código do Trabalho (artigo 2º da PL):**

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

n.º 1

Como já se ressaltou e deixou bem vincado na apreciação “Em geral” (v. pontos **2.** e **3.**), o dispositivo em referência não só alude ao “fundo” – o que consubstancia uma clara violação ao Acordo Tripartido – como não espelha, devendo-o fazer, a especificação constante do Acordo Tripartido, ao expressar que ao mecanismo compete *“garantir de imediato 50% das compensações devidas em caso de encerramento ou falência da empresa, parte das compensações dos contratos até 3 anos, em função dos cálculos actuariais, e suportar 50% da compensação para todos os contratos com duração superior a 3 anos”*.

Consequentemente, impõe-se reformular o n.º 1 do artigo 366º-A e introduzir um novo número, que ficaria sob n.º 2, renumerando-se os n.ºs seguintes.

O n.º 1 e o novo número, que ficaria sob n.º 2, devem ter as seguintes redacções:

*“1 – **Sem prejuízo do disposto no número seguinte**, 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~~ que será suportada, em partes iguais, pelo empregador e ~~pelo fundo de~~ pela entidade que garante, nos termos de legislação própria, a respectiva compensação ~~respectivo~~

2 – Quando a duração do contrato de trabalho não exceda três anos e não se trate de encerramento ou insolvência do empregador, a parte da compensação, a suportar pela entidade que a garante, corresponde a 22% do total da compensação devida ao trabalhador.”.

n.º 4

Como se ressaltou na apreciação “Em geral” (v. ponto **6.**), regista-se uma nítida discrepância entre a fórmula utilizada pela PL e a que consta do Acordo Tripartido, relativamente ao limite máximo a que podem ascender as compensações por cessação de contrato de trabalho.

A PL deve, portanto, seguir o Acordo Tripartido, por forma a não o desvirtuar nem violar.

Assim sendo, a redacção do dispositivo em referência deve ser alterada da seguinte forma:

*“4 – A compensação não pode ser superior a ~~12 vezes~~ a **doze meses de** retribuição base **mensal** e diuturnidades, com um limite máximo **mensal** de ~~240 20~~ vezes o valor da retribuição mínima mensal garantida.”.*

n.º 5

Prevê-se a vinculação obrigatória do empregador a fundo.

Trata-se de uma questão absolutamente essencial, totalmente decisiva mesmo, neste âmbito.

Como já se vincou, de modo bem saliente, na apreciação “Em geral” e ora se deixa reiterado e novamente ressaltado, o Acordo Tripartido não faz referência a qualquer “fundo” e, tanto o Acordo Tripartido como a RCM, põem o seu enfoque na instituição de um mecanismo de garantia que vise assegurar as compensações devidas ao trabalhador nalgumas modalidades de cessação do contrato de trabalho.



Mais: como também já se ressaltou, foi expressamente aceite por todos os subscritores do Acordo Tripartido a possibilidade de tal mecanismo, desde que o resultado – a garantia do pagamento parcial das compensações nalgumas modalidades de cessação do contrato de trabalho – se mostrasse assegurado, assumir as mais diversas formas, obtidas, nomeadamente, mediante negociação entre a empresa e entidade(s) privada(s), não tendo, necessariamente, de assumir a natureza nem impor a constituição de fundo ou fundos.

E tudo isso assente numa proposta da UGT onde se prevê que a cobertura da eventualidade em causa pudesse ser garantida de forma privada, nomeadamente mediante *“acordos diferentes a fixar por via de acordo individual com as empresas”*.

Assim sendo, este dispositivo deve ser, imperiosamente, alterado, nos seguintes termos:

“5 - 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~~ indicar a entidade que garante, nos termos previstos em legislação própria, a compensação pela cessação de contrato de trabalho nos termos de legislação própria.”

n.º 6

Uma vez que parte da compensação vai ser suportada pelo empregador e outra parte pela entidade que a garante, nos termos previstos em legislação própria, impõe-se a reformulação desta previsão, nos termos seguintes:

“6 – Presume-se que o trabalhador aceita o despedimento quando recebe a parte da compensação devida pelo empregador e, ou, a parte da compensação devida pela entidade que a garante, prevista neste previstas no número 1 deste artigo.”

n.º 7

Tal como se deixou bem vincado na apreciação “Em geral”, com a justificação que aí se expendeu e ora se reitera, a possibilidade de ilidir a presunção de aceitação do despedimento, só deve existir se o trabalhador “abrir mão” de tudo quanto, a título de compensação pelo mesmo despedimento, haja recebido.

Torna-se, pois, absolutamente necessário alterar o preceito em análise nos seguintes termos:



*"7 – 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 **e, ou, da entidade que garante parte da compensação, respectivamente, quanto de cada uma delas haja recebido a título de compensação pecuniária, nos termos deste artigo a ~~totalidade da compensação pecuniária deste recebida.~~**"*

11.Agosto.2011