

## Purificação Nunes

---

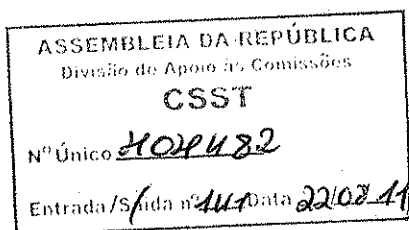
De: Confederação do comércio e Serviços de Portugal [geral.ccp@ccp.pt]  
Enviado: segunda-feira, 22 de Agosto de 2011, 10:29  
Para: Comissão 10ª - CSST XII  
Assunto: Alteração da Lei do Trabalho - Proposta de Lei nº 2/XII/1ª - Parecer da CCP  
Anexos: Parecer\_Lei-do-trabalho\_26julho.doc

Exmo. Senhor  
Presidente da Comissão de Segurança Social e do Trabalho  
Deputado José Manuel Canavarro

Com vista à audição agendada entre a Comissão que V.Exa. preside e esta Confederação, para o próximo dia 24 de Agosto às 15h00, vimos por este meio enviar o nosso Parecer relativo à proposta de Lei nº 2/XII/1ª.

Com os melhores cumprimentos.

João Vieira Lopes  
(Presidente da Direcção)



## Alteração da Lei do Trabalho – Julho de 2011 – Proposta de Lei nº 2/XII/1ª

### Enquadramento

Tendo em conta a situação económica e financeira portuguesa e a necessidade de viabilizar muitas empresas em particular as que necessitam ser reestruturadas para poderem subsistir, **tem sentido reduzir o custo das rescisões contratuais que se tornem necessárias.**

Esta medida avulsa não constituirá porém nenhuma tábua de salvação do tecido empresarial se não for integrada num conjunto de actuações que visem ajustar vários aspectos da legislação laboral no seu conjunto, alguns previstos no próprio programa do Governo, como por exemplo, o regime excepcional para os contratos a termo. **Assim como naturalmente não invalida a necessidade premente de medidas de política económica que permitam às empresas encontrar soluções adequadas para o seu financiamento e desenvolvimento.**

### Em geral

1. O Acordo Tripartido para a Competitividade e Emprego – firmado em 21/03/11 – prevê (IV – 2) que sejam alteradas as regras laborais sobre “compensações em caso de despedimento”.

Consta do mesmo Acordo (b) que se estabeleçam (novos) limites aos valores da compensação e indemnização devidas ao trabalhador em caso de cessação do contrato de trabalho, a saber:

- i) por despedimento colectivo, extinção do posto de trabalho ou inadaptação, compensação correspondente a 20 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo

- ii) que essa compensação terá como limite máximo global o valor correspondente a 12 meses de retribuição, não podendo ser superior a 20 salários mínimos;
- iii) que deve eliminar-se a previsão legal de que a compensação não pode ser inferior a três meses de retribuição;
- iv) que deve manter-se a previsão de que, em caso de fracção do ano, a compensação será calculada proporcionalmente; e que o valor diário é o resultante da divisão por 30 do quantitativo apurado com base na regra de i);
- v) que se estabelece idêntica compensação para a cessação dos contratos de trabalho a termo.

2. Com data de 17/05/2011, foi assinado pelo Governo de Portugal um “Memorando de Entendimento sobre as Condicionalidades de Política Económica” que estatui, em sede de “Compensação por cessação de contrato de trabalho” (4.4), que:

- a) o total de compensações por cessação de contrato de trabalho sem termo será reduzido de 30 para 10 dias por ano de antiguidade (com 10 dias adicionais a serem pagos por um fundo financiado pelos empregadores), com um limite máximo de 12 meses e a eliminação do limite mínimo de 3 meses de retribuição;
- b) as compensações por cessação de contrato de trabalho a termo serão reduzidas, respectivamente de 36 e de 24 para 10 dias por ano de trabalho (com 10 dias adicionais a serem pagos por um fundo financiado pelos empregadores).

Se confrontarmos este conjunto de assenções e as tomarmos como directrizes para o legislador nacional (como pretendem ser e o Governo assume que são), então pode considerar-se que a Proposta de Lei (PL) em apreço se lhes conforma na generalidade.

### **Fundo de Compensação**

4. Desconhecemos a natureza e características do Fundo(s) de compensação a criar, não sendo indiferente para esta Confederação o modelo ou modelos que venham a ser adoptados.

Por outro lado, e não menos importante, este mecanismo vem constituir novos encargos que, nesta fase, são claramente dissuasores da criação de emprego. Nem se pode em rigor afirmar que há uma contrapartida com a redução das compensações porque, desconhecendo-se como já se referiu, a natureza e características do Fundo(s) bem como a percentagem a descontar para o mesmo, não é para nós claro que haja uma efectiva redução dos encargos a suportar pelas empresas.

Consideramos neste sentido que, numa primeira fase, a redução das indemnizações para 20 dias deve entrar em vigor, mesmo que suportada integralmente pelas empresas, enquanto se discutir em profundidade e se buscarem soluções para a regulamentação do Fundo de Compensação que garanta a sua sustentabilidade.

### **Aplicação da Legislação**

5. Deve enfrentar-se desde já, a questão, do âmbito de aplicação do novo normativo.

É certo que quer o Acordo Tripartido de Concertação quer o Memorando prevêm a aplicação das regras anunciadas apenas aos contratos celebrados após a data em vigor desta regra.

O próprio Memorando, cujos princípios e regras o Governo expressamente acolhe no seu Programa, estabelece no entanto que o Executivo deverá “alinhar as compensações por cessação de contrato de trabalho para os actuais contratos com a alteração para os

novos contratos”, até ao 4º trimestre de 2011 (com nova lei durante o 1º trimestre de 2012). Julgamos que tal regra deveria ser adoptada já, por forma a evitar os custos de uma nova negociação que, à partida, tem o resultado pré-definido.

O que se pretende é criar uma legislação que permita a reestruturação das empresas desde já, necessidade que é presente e não apenas para um futuro mais ou menos longínquo, como resulta da aplicação apenas a novos contratos.

Com o objectivo de aplicação imediata da legislação a todos os contratos em vigor, uma alternativa possível seria a de haver uma fórmula que efectuasse a conjugação dos critérios da actual lei com os da proposta. Assim propomos o seguinte:

- a) Para os contratos em curso, aplicar uma fórmula mista, em que a compensação seria calculada com base no actual regime (um mês de retribuição base mais diuturnidades), até ao momento da entrada em vigor do novo regime, sendo-lhes aplicável, a partir desse momento, uma compensação correspondente a 20 dias de retribuição base mais diuturnidades.
- b) Quanto ao limite máximo de compensação, para os contratos de trabalho em curso, a mesma deve ser calculada com base na seguinte fórmula:

$$[(1 \text{ mês} + \text{diuturnidades}) \times N \text{ (quando inferior a 12 meses)} + (1 \text{ mês} + \text{diuturnidades}) \times n], \text{ com um limite máximo de 12 meses.}$$

Nas situações em que, no momento da entrada em vigor da nova lei, a duração do contrato assegure já uma compensação superior a 12 meses, será aplicável o limite máximo de 12 meses calculado com base na fórmula:

$$(1 \text{ mês} + \text{diuturnidades}) \times 12.$$

$N = n^\circ$  de anos até à saída da nova lei

$n = n^\circ$  anos depois da nova lei

## Na Especialidade

6. Na especialidade, comentamos apenas os preceitos que nos merecem reparo.

**- Artigo 1º PL (novo art. 127º - 5 e 6)**

Percébe-se mal o teor da comunicação prevista dos novos n.ºs 5 e 6.

Na verdade, o que comunicará o empregador à ACT? Cada contrato que celebre depois da entrada em vigor da nova lei? Que está vinculado, para cada contrato, ao fundo de compensação? E, se sim, para quê?

**- Artigo 1º PL (novo art. 177º/4)**

Compreende-se com dificuldade esta nova regra.

Na verdade, não faz sentido fazer o utilizador solidariamente responsável pelo pagamento de uma quantia (compensação) que só é devida em caso de cessação não do contrato de utilização de trabalho temporário, mas do próprio contrato de trabalho temporário que vincula apenas a empresa de trabalho temporário.

**- Artigo 1º PL (novo art. 194º/5)**

Ainda que se opte – a nosso ver, mal, como acima expusemos – pela aplicação dos novos critérios de cálculo das compensações apenas aos novos contratos de trabalho, não faz sentido reduzir a compensação pela resolução do contrato por trabalhador que invoque prejuízo sério pela transferência definitiva apenas aos casos em que tal transferência ocorra só na vigência de novo contrato de trabalho. Deve antes estabelecer-se que a nova regra de cálculo se aplica (só) a todas as transferências definitivas de trabalhadores que se verifiquem depois da entrada em vigor da nova lei.

**- Artigo 1º PL (novo art. 344º/3)**

A técnica da remissão pura e simples é falível e também não é a única maneira de conformar a nova lei aos textos que vinculam o Governo.

Deve estatuir-se aqui regra própria que, neste local, estabeleça o que já vimos ser o novo regime: que a cessação de contratos a termo por caducidade dá lugar ao pagamento de compensação de valor não inferior a 10 dias por ano de trabalho (ou montante proporcional em caso de fracção) a que acrescerão dez dias adicionais a serem



**CCP**

CONFEDERAÇÃO  
DO COMÉRCIO E SERVIÇOS  
PORTUGAL

pagos por um fundo financiado pelos empregadores – é que o actual art. 344º (e, por remissão, o actual art. 345º) contém regra própria, que deve manter-se própria ainda que o critério de cálculo seja equiparável.

**- Artigo 1º PL (novo art. 360º/2 – f)**

Todos conhecemos casos em que uma redacção deficiente inquina a interpretação da norma. Aqui, não faz falta e engana a vírgula entre “no art. 366º-A” e “ou em instrumento ...”.

Lisboa, 22 de Agosto de 2011: