

Luís Soares

De: Comissão 10ª - CSST XII
Enviado: quarta-feira, 16 de Maio de 2012 19:20
Para: Iniciativa legislativa; DRAA 2ª Série Publicação
Cc: DAPLEN Correio; DAC Correio
Assunto: Parecer do PJI n.º 217/XII/(1ª) (BE))
Anexos: NT PJI n.º 117-XII- 1.ª (BE).pdf; Parecer PJI n.º 117-XII 1.ª (BE) João Figueiredo.pdf; pji217-XII.doc; NT_ PJI 217 (XII) BE.doc; Parecer_PJI 217XII (BE)_João Figueiredo.docx

Encarrega-me o Senhor Presidente da Comissão de enviar o parecer em epígrafe, aprovado na reunião de 16 de Maio de 2012, por unanimidade, com a ausência dos Grupos Parlamentares do PCP e BE e que teve como autor do parecer o Sr. Deputado João Paulo Figueiredo (PSD).

Purificação Nunes



ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA

Purificação Nunes


Divisão de Apoio às Comissões

Secretária da Comissão de Segurança Social e Trabalho (CSST)

Palácio de S. Bento, 1249-068 Lisboa

Telefone direto: (+351) 213919656 Extensão: 11656

Email: mariadapurificacao.nunes@ar.parlamento.pt

 Por favor pense na sua responsabilidade ambiental antes de imprimir esta mensagem



Comissão de Segurança Social e Trabalho

Parecer

Projeto de Lei n.º 217/XII (1.ª) – (BE)

Autor: Deputado João
Figueiredo (PSD)

**Facilita o acesso ao subsídio de desemprego aos trabalhadores que tenham os
seus salários em atrasos (BE)**



Comissão de Segurança Social e Trabalho

ÍNDICE

PARTE I - CONSIDERANDOS

PARTE II - OPINIÃO DO DEPUTADO AUTOR DO PARECER

PARTE III - CONCLUSÕES

PARTE IV- ANEXOS

PARTE I – CONSIDERANDOS

- a) Considerando que o Grupo Parlamentar do Bloco de Esquerda (BE) tomou a iniciativa de apresentar à Mesa da Assembleia da República o Projeto de Lei n.º 217/XII (1.ª), que *“Facilita o acesso ao subsídio de desemprego aos trabalhadores que tenham os seus salários em atraso”*;
- b) Considerando que a iniciativa baixou à Comissão de Segurança Social e Trabalho em 19/04/2012;
- c) Considerando que o Projeto de Lei em apreço foi objeto de nota técnica, elaborada ao abrigo do artigo 131.º do Regimento da Assembleia da República, contendo, assim:
- ***A análise sucinta dos factos e das situações em que se baseia a iniciativa apresentada.***

O projeto de lei em apreço visa proceder à alteração do n.º 5 e aditar um novo n.º 6 ao artigo 394.º e alterar o n.º 2 do artigo 395.º, ambos do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e alterado pelas Leis n.ºs 105/2009, de 14 de setembro, e 53/2011, de 14 de outubro, reduzindo para metade (de 60 para 30 dias) o período de atraso no pagamento dos salários para que se possa considerar justa causa da resolução do contrato por parte do trabalhador e, assim, permitir que este, se assim o entender, possa aceder ao subsídio de desemprego com muito maior celeridade

- ***A apreciação da conformidade da iniciativa para com os requisitos formais, constitucionais e regimentais e, bem assim, para com o cumprimento da lei formulário.***

Foram observados os requisitos formais respeitantes às iniciativas em geral [n.º 1 do artigo 119.º e alíneas a), b) e c) do n.º 1 do artigo 124.º do Regimento] e aos projetos de lei, em particular (n.º 1 do artigo 123.º do Regimento), não se



Comissão de Segurança Social e Trabalho

verificando violação aos limites da iniciativa impostos pelo Regimento, no que respeita ao disposto nos n.ºs 1 do artigo 120.º.

Já no que diz respeito ao n.º 2 do artigo 120.º do Regimento, sob a epígrafe “Limites da iniciativa”, impede a apresentação de iniciativas que “envolvam, no ano económico em curso, aumento das despesas ou diminuição das receitas do Estado previstas no Orçamento”. Este princípio conhecido com a designação de “lei-travão” está consagrado no n.º 2 do artigo 167.º da Constituição.

A aprovação desta iniciativa pode implicar um aumento das despesas do Estado previstas no Orçamento, ao “reduzir para metade o período de atraso no pagamento dos salários para que se possa considerar justa causa da resolução do contrato por parte do trabalhador” e proporcionar o acesso ao subsídio de desemprego com maior celeridade.

Caso se venha a verificar um aumento dos pedidos de acesso ao subsídio de desemprego, pela redução do prazo para se resolver um contrato (de 60 dias passa para 30 dias sem pagamento), é importante acautelar a não violação do princípio designado por “lei-travão”. Para o efeito, talvez seja de ponderar a alteração de redação do artigo 3.º desta iniciativa, sob a epígrafe “Entrada em vigor”, de forma a fazer depender a sua entrada em vigor do Orçamento do Estado posterior à sua publicação.

- Verificação do cumprimento da lei formulário.

A Lei n.º 74/98, de 11 de novembro, com as alterações subsequentes, estabelece regras a observar no âmbito da publicação, identificação e formulário de diplomas.

Como estamos perante uma iniciativa legislativa, observadas algumas disposições da designada “lei formulário” e caso a mesma venha ser aprovada, sem alterações, apenas se pode referir o seguinte:

- Esta iniciativa contém disposição expressa sobre a entrada em vigor, pelo que se aplica o disposto no n.º 1 do artigo 2.º da citada lei (“A presente lei entra em vigor 30 dias após a sua publicação”);

Comissão de Segurança Social e Trabalho

-
- Será publicada na 1.^a série do *Diário da República*, revestindo a forma de lei [alínea c) do n.º 2 do artigo 3.º da “lei formulário”];
 - A presente iniciativa tem um título que traduz sinteticamente o seu objeto, em conformidade com o disposto no n.º 2 do artigo 7.º da “lei formulário” mas não respeita n.º 1 do artigo 6.º da mesma lei, uma vez que altera o Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro¹, e não menciona o número de ordem da alteração introduzida. Por esta razão, sugere-se que se acrescente ao título, entre parêntesis (Terceira alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro).

- Enquadramento legal e antecedentes

A Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro², retificada pela Declaração de Retificação n.º 21/2009, de 18 de março, e alterada pelas Leis n.º 105/2009, de 14 de setembro³ (Regulamenta e altera o Código do Trabalho) e 53/2011, de 14 de outubro⁴ (Procede à segunda alteração ao Código do Trabalho estabelecendo um novo sistema de compensação em diversas modalidades de cessação do contrato de trabalho, aplicável apenas aos novos contratos de trabalho), aprovou a revisão do Código do Trabalho.

No âmbito do regime de cessação do contrato de trabalho, a resolução por iniciativa do trabalhador, é uma das modalidades de cessação do contrato de trabalho compreendida nos artigos 394.º a 399.º do Código.

O artigo 394.º⁵ prevê que, ocorrendo justa causa, o trabalhador pode fazer cessar imediatamente o contrato, enumerando, assim, as situações de justa causa. De entre as situações de justa causa que o referido preceito estipula, o seu n.º 5 “considera culposa a falta de pagamento pontual da retribuição que se prolongue por período de

¹ Efetuada consulta à base DIGESTO, verificamos que a Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, sofreu, até ao momento, duas alterações de redação introduzidas pelas Leis n.º s 105/2009, de 14 de setembro, e 53/2011, de 14 de outubro.

² Teve origem na Proposta de Lei n.º 216/X (3ª).

³ Teve origem na Proposta de Lei n.º 285/X (4ª).

⁴ Teve origem na Proposta de Lei n.º 285/X (4ª).

⁵ Os n.ºs 1, 2, 3, e 4 correspondem, com alterações de redação, aos n.ºs 1, 2, 3 e 4 do artigo 441.º do CT2003. O n.º 5 do artigo 394.º é novo.

Comissão de Segurança Social e Trabalho

60 dias, ou quando o empregador, a pedido do trabalhador, declare por escrito a previsão de não pagamento da retribuição em falta, até ao termo daquele prazo”.

Relativamente ao n.º 5 do artigo 394.º, a Dra. Paula Quintas e o Dr. Helder Quintas⁶, referem que *o legislador indica agora expressamente que há falta culposa de pagamento pontual da retribuição quando se prolongue por período de 60 dias, ou quando o empregador, a pedido do trabalhador, declare por escrito a previsão de não pagamento da retribuição em falta, até ao termo daquele prazo.*

Os referidos autores defendem que, *ainda há que ponderar as situações em que sistemática e rotineiramente, o empregador culposamente não liberta a retribuição na data do respetivo vencimento, constituindo-se em mora (artigo 278.º, n.ºs 4 e 5)⁷. O empregador incumpe o contrato de trabalho, não por falta em absoluto de pagamento, mas por conduta moratória, disponibilizando a retribuição mensal devida, v.g., 15, 20 dias depois do respetivo vencimento. Esta atitude provoca no trabalhador angústia e justo receio, agravados pela persistência da atuação, e inerente perda de confiança na relação estabelecida. Pensamos que também aqui há falta de cumprimento da obrigação, por inspiração da lei civil, e se poderá invocar, sem incorrer em conduta precipitada, a resolução do contrato de trabalho.*

No que diz respeito à falta de pagamento pontual da retribuição, os mesmos autores acrescentam que *o legislador, ao expressamente ressaltar o cumprimento pontual da obrigação, quis, no nosso entender, estabelecer que o cumprimento tardio, como prática contínua, vale como incumprimento, não sendo exigível ao trabalhador a continuidade da relação laboral. Perante a abstenção ilegítima do empregador, assiste ainda ao trabalhador a faculdade de optar pela suspensão do contrato de trabalho, no contexto da excepção non adimplenti.*

Relativamente à resolução do contrato de trabalho pelo trabalhador, a Dra. Joana Vasconcelos⁸ adverte que *já na vigência do CT2003, o STJ decidiu no seu Acórdão de 6.6.2007 (Proc. N.º 07S919) que “a lei não exige que o trabalhador, ao resolver o*

⁶ In: QUINTAS, Paula e QUINTAS, Helder – *Código do Trabalho Anotado e Comentado* – 2ª edição, Almedina, Coimbra, 2010, pág. 923.

⁷ “Artigo 278.º (Tempo do cumprimento) do C.T.

4 - *O montante da retribuição deve estar à disposição do trabalhador na data do vencimento ou em dia útil anterior.*

5 - *O empregador fica constituído em mora se o trabalhador, por facto que não lhe seja imputável, não puder dispor do montante da retribuição na data do vencimento.”*

⁸ In: MARTINEZ, Pedro Romano e outros – *Código do Trabalho Anotado* – 8.ª edição, Almedina, Coimbra, 2009, pág.1024..

Comissão de Segurança Social e Trabalho

contrato com invocação de justa causa, atribua à rescisão efeitos imediatos” e que o facto de o trabalhador “ter dado um aviso prévio de 60 dias não é suficiente, só por si, para considerar que a resolução foi operada sem justa causa”, para além de que “a concessão do aviso prévio justifica-se por uma questão de cautela, para que o trabalhador não venha a correr o risco de ser condenado a pagar uma indemnização ao empregador, por não lograr provar em juízo a justa causa invocada”.

O artigo 395.^o do Código prevê o procedimento para a resolução de contrato pelo trabalhador. Assim, o trabalhador deve comunicar a resolução do contrato ao empregador, por escrito, com indicação sucinta dos factos que a justificam, nos 30 dias subsequentes ao conhecimento desses factos (n.º 1) e, no caso de resolução motivada na falta culposa de pagamento pontual da retribuição, o prazo para a resolução conta-se a partir do termo do período de 60 dias ou da declaração do empregador (n.º 2).

No âmbito da matéria relacionada com a economia portuguesa, o Banco de Portugal publicou o Boletim Económico - Primavera 2012, onde menciona no capítulo “*Projeções para a Economia Portuguesa: 2012-2013*” que (...) *as atuais projeções apontam para uma contração significativa da atividade económica em 2012 (3.4 por cento, face a 1.6 por cento em 2011), seguida de uma estagnação em 2013. A evolução projetada reflete a continuação de uma queda muito acentuada da procura interna (cerca de 14 por cento em termos acumulados no período 2011-2013). As exportações deverão continuar a ter um papel determinante na mitigação do impacto da contração da procura interna, embora registando um abrandamento em 2012-2013, num quadro de moderação da atividade económica mundial. Este enquadramento implica uma recomposição da despesa, caracterizada por uma redução significativa do peso da procura interna no PIB, a par de um aumento do peso das exportações (Gráfico 1 da pág. 38).*

- Enquadramento Internacional

Existe legislação comparada, pelo menos, em Espanha e Itália.

⁹ A matéria compreendida neste artigo (395.^o) estava consagrada nos artigos 442.^o e 449.^o, n.ºs 4 e 5, do anterior Código (CT2003).

Comissão de Segurança Social e Trabalho

Relativamente a Espanha o Real Decreto Legislativo n.º 1/1995, de 24 de março, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET – texto consolidado), regula no seu Capítulo III, do Título I, os regimes de modificação, suspensão e extinção do contrato de trabalho.

De acordo com o artigo 50.º, ocorrendo justa causa o trabalhador pode solicitar a extinção do contrato de trabalho, nas seguintes situações:

- a. Modificação nas condições de trabalho efetuadas sem observância do estabelecido no artigo 41.º do Estatuto do Trabalhador e que conduzam a graves prejuízos para a dignidade do trabalhador;
- b. A falta de pagamento da retribuição ou o pagamento com atraso de forma continuada;
- c. Qualquer outro incumprimento grave das obrigações do empregador, salvo casos de força maior, assim como a recusa do mesmo para reintegrar o trabalhador nas suas condições anteriores de trabalho como o previsto nos artigos 40.º e 41.º após uma decisão judicial que haja declarado os mesmos injustificados.

Nestes casos o trabalhador tem direito à indemnização por despedimento sem justa causa.

No que diz respeito a Itália o trabalho é um dos princípios fundamentais contemplados pela Constituição da Republica Italiana, sendo inclusive valor fundador da própria República (artigo 1.º) e critério inspirador da emancipação social, bem como objeto de forte tutela.

O artigo 35.º «tutela o trabalho em todas as suas formas e aplicações», enquanto os artigos seguintes ditam critérios precisos de determinação para matérias delicadas, tais como a retribuição, horário de trabalho e férias. Por sua vez, o segundo parágrafo do artigo 38.º prevê que “os trabalhadores têm direito a que sejam previstos e assegurados meios adequados às suas exigências de vida em caso de infortúnio, doença, invalidez, velhice e desemprego involuntário”.

No ordenamento jurídico italiano pós segunda guerra, as principais fontes jurídicas do direito do trabalho são o Código Civil (Livro V – artigos 2060.º a 2246.º), o Estatuto dos direitos dos trabalhadores (Lei n.º 300/1970, de 20 de maio) e outras leis

Comissão de Segurança Social e Trabalho

complementares e integrativas, como o Decreto Legislativo n.º 29/1993, de 3 de fevereiro, sobre a reforma do direito do “emprego público”, a Lei n.º 30/2003, de 14 de fevereiro (lei Biagi), em matéria de emprego e mercado de trabalho, e o Decreto Legislativo n.º 276/2003, de 10 de setembro, sobre as formas de flexibilidade e de liberalização do mercado do trabalho privado.

No sítio do Ministério do Trabalho e das Políticas Sociais, pode consultar-se o estado atual da matéria. Vejam-se as ligações ‘Occupazione e mercato del lavoro’ (Emprego e mercado de trabalho) e em particular o “processo legislativo” da proposta de lei do atual governo de “reforma do mercado de trabalho”.

No âmbito dos trabalhos parlamentares, pode consultar-se on-line o dossiê [A.S. 3249: “Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita”] preparado pelo “servizio del Bilancio (Orçamento) del Senato” e ver sobretudo o **Capítulo IV - artigos 22.º e segs**, relativos aos “amortizadores sociais”, expressão em língua original, utilizada para significar os apoios sociais nas relações de trabalho, tal como o subsídio de desemprego, maternidade, fundo de solidariedade e outros.

Salários em atraso:

Quando o trabalhador por conta de outrem receba a retribuição (salário) em atraso relativamente ao estabelecido pela lei ou pelo contrato coletivo nacional de trabalho, tem direito aos juros sobre o salário. Os juros do salário estão ligados ao dano que o trabalhador sofreu por receber com atraso o pagamento do seu salário. Não podendo dispor da quantia a que tinha direito, o trabalhador poderia ter pago por sua vez com atraso os seus credores (por exemplo, a banca no caso das prestações de um empréstimo). Os juros do salário maturam a partir da data em que o mesmo deveria ter sido pago. Por Decreto de 12 de dezembro de 2007, do Ministério da Economia, “*a medida do valor dos juros legais nos termos do artigo 1284.º do código civil é fixada em 3 por cento ao ano, a partir de 1 de janeiro de 2008*”.

Em termos de direito do trabalho, a falta de pagamento do salário faz parte da categoria das falhas graves de cumprimento das obrigações por parte da entidade empregadora; uma falta deste tipo é muito grave e pode inclusive determinar a resolução da relação de trabalho por justa causa.



Comissão de Segurança Social e Trabalho

O direito à retribuição do trabalho é disciplinado pelo artigo 36.º da Constituição e pelo artigo 2099.º do Código Civil.

Em caso de cessação da relação de trabalho por decorrência do prazo, por despedimento e em alguns casos de despedimentos, é direito do trabalhador usufruir de um apoio económico: **o subsídio de desemprego** (*indemnização do desemprego ordinário*, no original).

O subsídio de desemprego é atribuído aos trabalhadores com contrato a prazo, no termo do prazo do contrato, quer em caso de despedimento. O mesmo, por sua vez, não é atribuído a quem se despede voluntariamente, com exceção das trabalhadoras mães e daqueles que se despediram por justa causa. O trabalhador que se despediu na sequência da falta de pagamento do salário por parte do empregador tem direito ao subsídio de desemprego mesmo após ter recebido os valores a que tinha direito.

No sítio do Instituto Nacional de Previdência Social (segurança social) pode ver-se esta matéria com maior detalhe.

- Relativamente a iniciativas legislativas e petições

Da pesquisa verificada concluímos que, para além deste projeto de lei, não existem iniciativas legislativas nem petições pendentes sobre matéria idêntica;

PARTE II - OPINIÃO DO DEPUTADO AUTOR DO PARECER

O autor do parecer reserva a sua posição para a discussão da iniciativa legislativa em plenário.

PARTE III – CONCLUSÕES

1. Os Deputados do Bloco de Esquerda (BE) apresentaram uma iniciativa legislativa - Projeto de Lei n.º 217/XII (1.ª), que "**Facilita o acesso ao**

Comissão de Segurança Social e Trabalho

subsídio de desemprego aos trabalhadores que tenham os seus salários em atrasos”

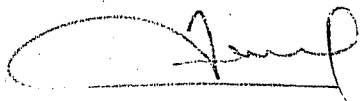
2. A iniciativa legislativa em apreço baixou à Comissão de Segurança Social e Trabalho, tendo sido apresentada nos termos constitucionais e regimentais aplicáveis, encontrando-se reunidos os requisitos formais e de tramitação exigidos;
3. A Comissão de Segurança Social e Trabalho considera que o Projeto de Lei em apreço se encontra em condições de prosseguir a tramitação regimental até à sua votação final e eventual aprovação.

PARTE IV- ANEXOS

Constitui anexo ao presente Parecer, dele fazendo parte integrante, nos termos do disposto no artigo 137.º do Regimento da Assembleia da República, a respetiva “Nota Técnica”.

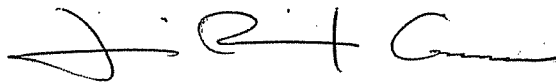
Palácio de S. Bento, 15 de Maio de 2012.

O Deputado Autor do Parecer



(João Figueiredo)

O Presidente da Comissão



(José Manuel Canavarro)

Projecto de Lei n.º 217/XII (1.ª)

Facilita o acesso ao subsídio de desemprego aos trabalhadores que tenham os seus salários em atraso

Data de admissão: 19 de abril de 2012

Comissão de Segurança Social e Trabalho (10.ª)

Índice

- I. Análise sucinta dos factos, situações e realidades respeitantes à iniciativa
- II. Apreciação da conformidade dos requisitos formais, constitucionais e regimentais e do cumprimento da lei formulário
- III. Enquadramento legal e doutrinário e antecedentes
- IV. Iniciativas legislativas e petições pendentes sobre a mesma matéria
- V. Consultas e contributos
- VI. Apreciação das consequências da aprovação e dos previsíveis encargos com a sua aplicação

Elaborada por Susana Fazenda (DAC), Maria da Luz Araujo (DAPLEN) e Filomena Romano de Castro e Fernando Bento Ribeiro (DILP)

Data: 14 de maio de 2012

I. Análise sucinta dos factos, situações e realidades respeitantes à iniciativa

O projeto de lei em apreço, da iniciativa do Bloco de Esquerda, que visa proceder à alteração do n.º 5 e aditar um novo n.º 6 ao artigo 394.º e alterar o n.º 2 do artigo 395.º, ambos do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e alterado pelas Leis n.ºs 105/2009, de 14 de setembro, e 53/2011, de 14 de outubro, reduzindo para metade (de 60 para 30 dias) o período de atraso no pagamento dos salários para que se possa considerar justa causa da resolução do contrato por parte do trabalhador e, assim, permitir que este, se assim o entender, possa aceder ao subsídio de desemprego com muito maior celeridade, baixou à Comissão de Segurança Social e Trabalho a 19 de abril, tendo sido designado a 2 de maio de 2012 autor do parecer o Senhor Deputado João Figueiredo. A respetiva discussão, na generalidade em Plenário, foi agendada para o dia 18 de maio.

II. Apreciação da conformidade dos requisitos formais, constitucionais e regimentais e do cumprimento da lei formulário

- **Conformidade com os requisitos formais, constitucionais e regimentais**

A presente iniciativa é apresentada pelo grupo parlamentar do Bloco de Esquerda (BE), no âmbito do poder de iniciativa da lei, em conformidade com o disposto no n.º 1 do artigo 167.º da Constituição e no artigo 118.º do Regimento. Exercer a iniciativa da lei é um dos poderes dos deputados [alínea b) do artigo 156.º da Constituição e alínea b) do n.º 1 do artigo 4.º do Regimento] e um dos direitos dos grupos parlamentares [alínea g) do n.º 2 do artigo 180.º da Constituição e alínea f) do artigo 8.º do Regimento].

São observados os requisitos formais respeitantes às iniciativas em geral [n.º 1 do artigo 119.º e alíneas a), b) e c) do n.º 1 do artigo 124.º do Regimento] e aos projetos de lei, em particular (n.º 1 do artigo 123.º do Regimento), o que significa que a iniciativa originária toma a forma de projeto de lei, porque é exercida pelos Deputados ou grupos parlamentares, está redigida sob a forma de artigos, tem uma designação que traduz sinteticamente o seu objeto, é precedida de uma exposição de motivos e é subscrita por oito Deputados (o limite máximo de assinaturas nos projetos de lei é de 20).

Não se verifica violação aos limites de iniciativa, impostos pelo Regimento, no que respeita ao disposto no n.º 1 do artigo 120.º (não infringe a Constituição e define concretamente o sentido das modificações a introduzir na ordem legislativa).

O n.º 2 do artigo 120.º do Regimento, sob a epígrafe “Limites da iniciativa”, impede a apresentação de iniciativas que “envolvam, no ano económico em curso, aumento das despesas ou diminuição das receitas do Estado previstas no Orçamento”. Este princípio conhecido com a designação de “lei-travão” está consagrado no n.º 2 do artigo 167.º da Constituição.

A aprovação desta iniciativa pode implicar um aumento das despesas do Estado previstas no Orçamento, ao “reduzir para metade o período de atraso no pagamento dos salários para que se possa considerar justa causa da resolução do contrato por parte do trabalhador” e proporcionar o acesso ao subsídio de desemprego com maior celeridade.

Caso se venha a verificar um aumento dos pedidos de acesso ao subsídio de desemprego, pela redução do prazo para se resolver um contrato (de 60 dias passa para 30 dias sem pagamento), é importante acautelar a não violação do princípio designado por “lei-travão”. Para o efeito, talvez seja de ponderar a alteração de redação do artigo 3.º desta iniciativa, sob a epígrafe “Entrada em vigor”, de forma a fazer depender a sua entrada em vigor do Orçamento do Estado posterior à sua publicação.

• Verificação do cumprimento da lei formulário

A Lei n.º 74/98, de 11 de novembro, com as alterações subsequentes, estabelece regras a observar no âmbito da publicação, identificação e formulário de diplomas.

Como estamos perante uma iniciativa legislativa, observadas algumas disposições da designada “lei formulário” e caso a mesma venha ser aprovada sem alterações, apenas se pode referir o seguinte:

- Esta iniciativa contém disposição expressa sobre a entrada em vigor, pelo que se aplica o disposto no n.º 1 do artigo 2.º da citada lei (“A presente lei entra em vigor 30 dias após a sua publicação”);
- Será publicada na 1.ª série do *Diário da República*, revestindo a forma de lei [alínea c) do n.º 2 do artigo 3.º da “lei formulário”];
- A presente iniciativa tem um título que traduz sinteticamente o seu objeto, em conformidade com o disposto no n.º 2 do artigo 7.º da “lei formulário” mas não respeita n.º 1 do artigo 6.º da mesma lei, uma vez que altera o Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro¹, e não menciona o número de ordem da alteração introduzida. Por esta razão, sugere-se que se acrescente ao título, entre parêntesis (Terceira alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro).

¹ Efetuada consulta à base DIGESTO, verificamos que a Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, sofreu, até ao momento, duas alterações de redação introduzidas pelas Leis n.º s 105/2009, de 14 de setembro, e 53/2011, de 14 de outubro.

III. Enquadramento legal e doutrinário e antecedentes

• Enquadramento legal nacional e antecedentes

A Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro², retificada pela Declaração de Retificação n.º 21/2009, de 18 de março, e alterada pelas Leis n.º 105/2009, de 14 de setembro³ (Regulamenta e altera o Código do Trabalho) e 53/2011, de 14 de outubro⁴ (Procede à segunda alteração ao Código do Trabalho estabelecendo um novo sistema de compensação em diversas modalidades de cessação do contrato de trabalho, aplicável apenas aos novos contratos de trabalho), aprovou a revisão do Código do Trabalho.

No âmbito do regime de cessação do contrato de trabalho, a resolução por iniciativa do trabalhador, é uma das modalidades de cessação do contrato de trabalho compreendida nos artigos 394.º a 399.º do Código.

O artigo 394.º⁵ prevê que, ocorrendo justa causa o trabalhador pode fazer cessar imediatamente o contrato, enumerando, assim, as situações de justa causa. De entre as situações de justa causa que o referido preceito estipula, o seu n.º 5 “considera culposa a falta de pagamento pontual da retribuição que se prolongue por período de 60 dias, ou quando o empregador, a pedido do trabalhador, declare por escrito a previsão de não pagamento da retribuição em falta, até ao termo daquele prazo”.

Relativamente ao n.º 5 do artigo 394.º, a Dra. Paula Quintas e o Dr. Helder Quintas⁶, referem que o legislador indica agora expressamente que há falta culposa de pagamento pontual da retribuição quando se prolongue por período de 60 dias, ou quando o empregador, a pedido do trabalhador, declare por escrito a previsão de não pagamento da retribuição em falta, até ao termo daquele prazo.

Os referidos autores defendem que, ainda há que ponderar as situações em que sistemática e rotineiramente, o empregador culposamente não liberta a retribuição na data do respetivo vencimento, constituindo-se em mora (artigo 278.º, n.ºs 4 e 5)⁷. O empregador incumpe o contrato de trabalho, não por falta em absoluto de pagamento, mas por conduta moratória, disponibilizando a retribuição mensal devida, v.g., 15, 20 dias depois do respetivo vencimento. Esta atitude provoca no trabalhador angústia e justo receio, agravados pela persistência da atuação, e inerente perda de confiança na relação estabelecida. Pensamos

² Teve origem na Proposta de Lei n.º 216/X (3ª).

³ Teve origem na Proposta de Lei n.º 285/X (4ª).

⁴ Teve origem na Proposta de Lei n.º 285/X (4ª).

⁵ Os n.ºs 1, 2, 3, e 4 correspondem, com alterações de redação, aos n.ºs 1, 2, 3 e 4 do artigo 441.º do CT2003. O n.º 5 do artigo 394.º é novo.

⁶ In: QUINTAS, Paula e QUINTAS, Helder – Código do Trabalho Anotado e Comentado – 2ª edição, Almedina, Coimbra, 2010, pág. 923.

⁷ “Artigo 278.º (Tempo do cumprimento) do C. T.

4 - O montante da retribuição deve estar à disposição do trabalhador na data do vencimento ou em dia útil anterior.

5 - O empregador fica constituído em mora se o trabalhador, por facto que não lhe seja imputável, não puder dispor do montante da retribuição na data do vencimento.”

que também aqui há falta de cumprimento da obrigação, por inspiração da lei civil, e se poderá invocar, sem incorrer em conduta precipitada, a resolução do contrato de trabalho.

No que diz respeito à falta de pagamento pontual da retribuição, os mesmos autores acrescentam que o legislador, ao expressamente ressaltar o cumprimento pontual da obrigação, quis, no nosso entender, estabelecer que o cumprimento tardio, como prática contínua, vale como incumprimento, não sendo exigível ao trabalhador a continuidade da relação laboral. Perante a abstenção ilegítima do empregador, assiste ainda ao trabalhador a faculdade de optar pela suspensão do contrato de trabalho, no contexto da *exceptio non adimplenti*.

Relativamente à resolução do contrato de trabalho pelo trabalhador, a Dra. Joana Vasconcelos⁸ adverte que já na vigência do CT2003, o STJ decidiu no seu Acórdão de 6.6.2007 (Proc. N.º 07S919) que “a lei não exige que o trabalhador, ao resolver o contrato com invocação de justa causa, atribua à rescisão efeitos imediatos” e que o facto de o trabalhador “ter dado um aviso prévio de 60 dias não é suficiente, só por si, para considerar que a resolução foi operada sem justa causa”, para além de que “a concessão do aviso prévio justifica-se por uma questão de cautela, para que o trabalhador não venha a correr o risco de ser condenado a pagar uma indemnização ao empregador, por não lograr provar em juízo a justa causa invocada”.

O artigo 395.º do Código prevê o procedimento para a resolução de contrato pelo trabalhador. Assim, o trabalhador deve comunicar a resolução do contrato ao empregador, por escrito, com indicação sucinta dos factos que a justificam, nos 30 dias subsequentes ao conhecimento desses factos (n.º 1) e, no caso de resolução motivada na falta culposa de pagamento pontual da retribuição, o prazo para a resolução conta-se a partir do termo do período de 60 dias ou da declaração do empregador (n.º 2).

No âmbito da matéria relacionada com a economia portuguesa, o Banco de Portugal publicou o Boletim Económico - Primavera 2012, onde menciona no capítulo “Projeções para a Economia Portuguesa: 2012-2013” que (...) *as atuais projeções apontam para uma contração significativa da atividade económica em 2012 (3.4 por cento, face a 1.6 por cento em 2011), seguida de uma estagnação em 2013. A evolução projetada reflete a continuação de uma queda muito acentuada da procura interna (cerca de 14 por cento em termos acumulados no período 2011-2013). As exportações deverão continuar a ter um papel determinante na mitigação do impacto da contração da procura interna, embora registando um abrandamento em 2012-2013, num quadro de moderação da atividade económica mundial. Este enquadramento implica uma recomposição da despesa, caracterizada por uma redução significativa do peso da procura interna no PIB, a par de um aumento do peso das exportações (Gráfico 1 da pág. 38).*

⁸ In: MARTINEZ, Pedro Romano e outros – Código do Trabalho Anotado – 8.ª edição, Almedina, Coimbra, 2009, pág.1024..

⁹ A matéria compreendida neste artigo (395.º) estava consagrada nos artigos 442.º e 449.º, n.ºs 4 e 5, do anterior Código (CT2003).

- **Enquadramento internacional**

Países europeus

A legislação comparada é apresentada para os seguintes países europeus: Espanha e Itália.

ESPANHA

O Real Decreto Legislativo n.º 1/1995, de 24 de março, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET – texto consolidado), regula no seu Capítulo III, do Título I, os regimes de modificação, suspensão e extinção do contrato de trabalho.

De acordo com o artigo 50.º, ocorrendo justa causa o trabalhador pode solicitar a extinção do contrato de trabalho, nas seguintes situações:

- a. Modificação nas condições de trabalho efetuadas sem observância do estabelecido no artigo 41.º do Estatuto do Trabalhador e que conduzam a graves prejuízos para a dignidade do trabalhador;
- b. A falta de pagamento da retribuição ou o pagamento com atraso de forma continuada;
- c. Qualquer outro incumprimento grave das obrigações do empregador, salvo casos de força maior, assim como a recusa do mesmo para reintegrar o trabalhador nas suas condições anteriores de trabalho como o previsto nos artigos 40.º e 41.º após uma decisão judicial que haja declarado os mesmos injustificados.

Nestes casos o trabalhador tem direito à indemnização por despedimento sem justa causa.

ITÁLIA

O trabalho é um dos princípios fundamentais contemplados pela Constituição da Republica Italiana, sendo inclusive valor fundador da própria República (artigo 1.º) e critério inspirador da emancipação social, bem como objeto de forte tutela.

O artigo 35.º «tutela o trabalho em todas as suas formas e aplicações», enquanto os artigos seguintes ditam critérios precisos de determinação para matérias delicadas, tais como a retribuição, horário de trabalho e férias. Por sua vez, o segundo parágrafo do artigo 38.º prevê que “os trabalhadores têm direito a que sejam previstos e assegurados meios adequados às suas exigências de vida em caso de infortúnio, doença, invalidez, velhice e desemprego involuntário”.

No ordenamento jurídico italiano pós segunda guerra, as principais fontes jurídicas do direito do trabalho são o Código Civil (Livro V – artigos 2060.º a 2246.º), o Estatuto dos direitos dos trabalhadores (Lei n.º 300/1970, de 20 de maio) e outras leis complementares e integrativas, como o Decreto Legislativo n.º 29/1993, de 3 de fevereiro, sobre a reforma do direito do “emprego público”, a Lei n.º 30/2003, de 14 de fevereiro (lei

Biagi), em matéria de emprego e mercado de trabalho, e o Decreto Legislativo n.º 276/2003, de 10 de setembro, sobre as formas de flexibilidade e de liberalização do mercado do trabalho privado.

No sítio do Ministério do Trabalho e das Políticas Sociais, pode consultar-se o estado atual da matéria. Vejam-se as ligações 'Occupazione e mercato del lavoro' (Emprego e mercado de trabalho) e em particular o "processo legislativo" da proposta de lei do atual governo de "reforma do mercado de trabalho".

No âmbito dos trabalhos parlamentares, pode consultar-se on-line o dossiê [A.S. 3249: "*Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita*"] preparado pelo "servizio del Bilancio (Orçamento) del Senato" e ver sobretudo o **Capítulo IV - artigos 22.º e segs**, relativos aos "amortizadores sociais", expressão em língua original, utilizada para significar os apoios sociais nas relações de trabalho, tal como o subsídio de desemprego, maternidade, fundo de solidariedade e outros.

Salários em atraso:

Quando o trabalhador por conta de outrem receba a retribuição (salário) em atraso relativamente ao estabelecido pela lei ou pelo contrato coletivo nacional de trabalho, tem direito aos juros sobre o salário. Os juros do salário estão ligados ao dano que o trabalhador sofreu por receber com atraso o pagamento do seu salário. Não podendo dispor da quantia a que tinha direito, o trabalhador poderia ter pago por sua vez com atraso os seus credores (por exemplo, a banca no caso das prestações de um empréstimo). Os juros do salário maturam a partir da data em que o mesmo deveria ter sido pago. Por Decreto de 12 de dezembro de 2007, do Ministério da Economia, "*a medida do valor dos juros legais nos termos do artigo 1284.º do código civil é fixada em 3 por cento ao ano, a partir de 1 de janeiro de 2008*".

Em termos de direito do trabalho, a falta de pagamento do salário faz parte da categoria das falhas graves de cumprimento das obrigações por parte da entidade empregadora; uma falta deste tipo é muito grave e pode inclusive determinar a resolução da relação de trabalho por justa causa.

O direito à retribuição do trabalho é disciplinado pelo artigo 36.º da Constituição e pelo artigo 2099.º do Código Civil.

Em caso de cessação da relação de trabalho por decorrência do prazo, por despedimento e em alguns casos de despedimentos, é direito do trabalhador usufruir de um apoio económico: o **subsídio de desemprego** (*indemnização do desemprego ordinário*, no original).

O subsídio de desemprego é atribuído aos trabalhadores com contrato a prazo, no termo do prazo do contrato, quer em caso de despedimento. O mesmo, por sua vez, não é atribuído a quem se despede voluntariamente, com exceção das trabalhadoras mães e daqueles que se despediram por justa causa. O trabalhador que se despediu na sequência da falta de pagamento do salário por parte do empregador tem direito ao subsídio de desemprego mesmo após ter recebido os valores a que tinha direito.

No sítio do Instituto Nacional de Previdência Social (segurança social) pode ver-se esta matéria com maior detalhe.

No sítio do Senado podem consultar-se algumas iniciativas, usando como termo de pesquisa a palavra "diritto del lavoro" (direito do trabalho). A partir desta ligação.

IV. Iniciativas legislativas e petições pendentes sobre a mesma matéria

- **Iniciativas legislativas**

Efetuada consulta à base de dados da actividade parlamentar e do processo legislativo (PLC) não apurámos a existência de iniciativas legislativas nem petições pendentes sobre a mesma matéria¹⁰.

V. Consultas e contributos

- **Consultas facultativas**

Em 19 de abril de 2012, a Presidente da Assembleia da República promoveu, nos termos do artigo 142.º do Regimento, a apreciação da iniciativa pelos órgãos de governo próprio das regiões autónomas, para efeitos do disposto no n.º 2 do artigo 229.º da Constituição. Ao resultado dessa consulta pode aceder-se em: <http://www.parlamento.pt/ActividadeParlamentar/Paginas/DetailIniciativa.aspx?BID=36926>.

Sugere-se igualmente a consulta facultativa do Ministro da Solidariedade e da Segurança Social.

VI. Apreciação das consequências da aprovação e dos previsíveis encargos com a sua aplicação

Os elementos disponíveis não permitem avaliar, em concreto, quais os custos com a aplicação da presente iniciativa.

¹⁰Entendemos de salientar a existência de uma iniciativa legislativa pendente em matéria de "subsídio de desemprego" (Projeto de Lei n.º 15/XII (BE) "Majora o subsídio de desemprego para os casais desempregados") que não altera o Código do Trabalho, mas altera e adita artigos ao Decreto-Lei n.º 220/2006, de 3 de novembro, de forma a "introduzir uma majoração do subsídio de desemprego para os casais em que ambos os membros estejam desempregados, para as famílias monoparentais e para as famílias com crianças com deficiências". Por outro lado, existem duas iniciativas pendentes que alteram o Código do Trabalho [PJL 221/XII (PCP) e PPL 46/XII (GOV)], mas têm âmbito de aplicação diferente da presente iniciativa e não alteram os artigos 394.º e 395.º do referido Código.

No entanto, tal como chamamos a atenção no ponto II da nota técnica, a sua aprovação pode violar o princípio designado por "lei-travão" e implicar um aumento das despesas do Estado previstas no Orçamento, ao "reduzir para metade o período de atraso no pagamento dos salários para que se possa considerar justa causa da resolução do contrato por parte do trabalhador" e proporcionar o acesso ao subsídio de desemprego com maior celeridade.

Do ponto de vista jurídico, para acautelar a não violação da "lei-travão", talvez seja de ponderar a seguinte redação para o artigo 3.º "Entrada em vigor": "A presente lei entra em vigor com o Orçamento do Estado posterior à sua publicação".

