

NEWSLETTER



Por Elisa Cluny Summavielle
Advogada
esummavielle@alvespereira.com
(+351) 213 700 190

Alterações ao Código do Trabalho

Em 1 de Novembro de 2011 entrou em vigor a Lei n.º 53/2011, de 14 de Outubro, que procedeu à segunda alteração ao Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Outubro. Este diploma surge na sequência do compromisso assumido no Memorando de Entendimento, celebrado em 3 de Maio de 2011 entre Portugal e a chamada *Troika*, o qual impõe um conjunto de medidas que visam flexibilizar o mercado de trabalho em Portugal.

Entre as referidas medidas laborais apresentadas no Memorando de Entendimento contam-se a redução do montante das compensações decorrentes da cessação do contrato de trabalho para o nível médio europeu, bem como a criação de um Fundo de Compensação que assegure o pagamento ao trabalhador de, pelo menos, parte da indemnização a que tem direito em virtude da cessação do seu contrato.

a) Compensação devida pela cessação do contrato de trabalho

O novo diploma estabelece uma única forma de cálculo da compensação devida ao trabalhador, em virtude da cessação do contrato de trabalho nos casos em que a cessação ocorra por:

- i. Caducidade promovida pelo empregador,
- ii. Despedimento colectivo;
- iii. Extinção do posto de trabalho e
- iv. Inadaptação.

Assim, ficam apenas afastadas deste novo regime os casos de compensação por despedimento sem justa causa ou decorrentes da resolução do contrato por iniciativa do trabalhador.

Esquemáticamente, podemos demonstrar as alterações introduzidas ao cálculo da compensação por cessação do contrato de trabalho pela forma seguinte:

	Contratos anteriores a 01/11/2011	Contratos a partir de 01/11/2011
Cessação por: - caducidade	<ul style="list-style-type: none"> • 2 ou 3 dias de retribuição base + diuturnidades X n.º de meses de duração do contrato 	<p>Regra:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Compensação: ⇒ 20 dias de retribuição base + diuturnidades X n.º de anos completos de antiguidade • Montante máximo da compensação: ⇒ 12 X retribuição base mensal + diuturnidades • Montante máximo da retribuição base mensal para efeitos de cáculo da compensação: ⇒ 20 X s�lrio mínimo nacional (i.e. € 9.700,00) • Não há um valor mínimo de compensação <p>Caso Especial:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se o valor da retribuição base mensal + diuturnidades para efeitos de c�culo da compensação for superior a 20 X o s�lrio mínimo nacional (i.e. € 9.700,00) a compensação n�o pode ser superior a: ⇒ 240 X s�lrio mínimo nacional (i.e. € 116.400,00)
Cessaç�o por: - despedimento colectivo, - extinção do posto de trabalho - inadaptaç�o	<ul style="list-style-type: none"> • 1 m�s (30 dias) de retribuiç�o base + diuturnidades X n.º de anos completos de antiguidade • Mínimo de compensação são 3 meses de retribuição base + diuturnidades 	<p>Caso Especial:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se o valor da retribuição base mensal + diuturnidades para efeitos de cáculo da compensação for superior a 20 X o s�lrio mínimo nacional (i.e. € 9.700,00) a compensação não pode ser superior a: ⇒ 240 X s�lrio mínimo nacional (i.e. € 116.400,00)

b) Fundo de Compensação do Trabalho

O novo diploma introduziu outra novidade relevante, consistindo na obrigatoriedade de adesão dos empregadores a um Fundo de Compensação do Trabalho ("FCT").

Apesar do regime deste fundo vir a ser objecto de legislação própria, a publicar até Març  de 2012, podemos desde já avançar que o objectivo principal do mesmo reside em os trabalhadores receberem uma parte, que se prevê ser de 50%, das compensa es devidas em caso de cessação do contrato de trabalho através do FCT do empregador.

A proposta apresentada pelo Governo aos parceiros sociais prevê que o referido fundo tenha um modelo aproximado ao dos planos de poupança-reforma (PPR), sendo atribuída a cada trabalhador uma conta individual no FCT criado pelo seu empregador.

De acordo com a proposta acima referida, o FCT será administrado por uma entidade gestora e os empregadores deverão contribuir periodicamente para o mesmo através de uma percentagem de, em princípio, 1% da retribuição base e diuturnidades auferidas por cada trabalhador ao seu serviç o.

Na perspectiva do Governo, o FCT constitui um incentivo à poupança das empresas, pois permite que, no momento da cessação do contrato, estas não tenham que suportar o custo da totalidade da compensação devida ao trabalhador.

Voltando ao diploma ora aprovado, cumpre ainda sublinhar que o mesmo impõe ao empregador alguns deveres e obrigações acessórios, tais como a obrigação de, aquando da celebração do contrato de trabalho, informar o trabalhador e a ACT sobre a identificação do FCT a que está vinculado.

No que diz respeito aos contratos de utilização de trabalho temporário, passa a ser necessário anexar aos mesmos o comprovativo de vinculação ao FCT. Este é um dos aspectos a ser acautelado junto da empresa de trabalho temporário. Caso contrário, a cliente que utilize este tipo de trabalhadores será solidariamente responsável pelo pagamento do montante da compensação devida pela cessação do respectivo contrato.

c) Entrada em vigor das medidas

Por último, cumpre salientar que as **novas regras se aplicam apenas aos contratos celebrados após o dia 1 de Novembro de 2011**, de forma a salvaguardar os direitos adquiridos dos trabalhadores. Por essa razão, tem-se entendido que a introdução destas medidas não terá um efeito imediato na situação actual das empresas.

No entanto, existem outras medidas previstas no Memorando de Entendimento que terão seguramente um maior impacto no futuro das empresas, mas cuja concretização provocar , t mb m, uma maior contestação. São elas:

- i) A "redefinição" do despedimento por inadaptação, cuja aplicação se pretende que seja mais abrangente;
- ii) A flexibilização do despedimento por inadaptação e por extinção do posto de trabalho;
- iii) A redução da remuneração pela prestação de trabalho complementar para metade e o fim do descanso compensatório;
- iv) A possibilidade dos bancos de horas serem acordados directamente entre empregador e trabalhador; e
- v) A alteração dos critérios de extensão das Convenções Colectivas de Trabalho.

Estas medidas adicionais deverão ser introduzidas com as próximas alterações legislativas, a serem levadas a cabo até ao final do primeiro trimestre de 2012.