



ALTERAÇÕES À LEGISLAÇÃO LABORAL

Renovação dos actuais contratos a prazo escapa a corte nas indemnizações

O Governo aprovou ontem a redução das compensações por despedimento, para 20 dias por ano de antiguidade. O fundo vai ser discutido em concertação.

Cristina Oliveira da Silva
cristina.silva@economico.pt

Os contratos a prazo já celebrados vão manter as actuais regras de indemnização, mesmo que venham a ser feitas renovações depois da entrada em vigor das novas normas.

Ontem, o Conselho de Ministros aprovou alterações às compensações por despedimento legal, previstas no Código do Trabalho. Até agora, o trabalhador com contrato sem termo tem direito a um mês de retribuição-base e diuturnidades por cada ano de trabalho; já em caso de caducidade de contrato a termo certo, recebe três dias por cada mês (se o contrato for inferior a seis meses) ou dois dias (se a duração for superior).

Com o novo regime agora aprovado, o tecto baixa para 20 dias por ano (proporcionalmente no caso de contratos a termo), mas, para já, apenas serão abrangidos os futuros trabalhadores. Por isso, no caso de contratos a prazo já em curso, as regras não mudam mesmo que as renovações só aconteçam depois da alteração à lei. "A renovação dos contratos a termo em curso não constitui um novo contrato de trabalho e, nesse sentido, não cairá neste regime", afirmou ontem o secretário de Estado da Presidência do Conselho de Ministros, Luís Marques Guedes. Actualmente, há 713,8 mil pessoas com este tipo de vínculo.

A redução das indemnizações já tinha sido acordada entre parceiros sociais (sem a CGTP) em Março e voltou a fazer parte do entendimento com a 'troika'. Mas em ambos os documentos também se prevê a criação de um fundo empresarial para compensar metade destas indemnizações. O Ministério da Economia já garantiu que o fundo vai avançar, mas falta saber se entrará em vigor ao mesmo tempo que a redução das indemnizações. Tal como o Diário Económico noticiou ontem, fonte oficial avançou que "tudo

aponta" para que ambas as medidas possam entrar em vigor em simultâneo, ou seja, "em finais de Agosto".

Ontem, Marques Guedes salientou que a aplicação da redução das indemnizações depende agora da Assembleia da República - a proposta será discutida no dia 28 em plenário -, mas salientou que "eventualmente" é possível que o processo se conclua até final de Agosto. Já a criação do fundo ainda tem de passar pela mesa da concertação social, com reunião marcada para dia 27 e contando com a presença de Passos Coelho e de vários ministros. Sobre os contornos ou a aplicação deste novo mecanismo, Marques Guedes remeteu detalhes para a concerta-

ção social mas disse esperar que essas matérias possam "rapidamente ver a luz do dia".

Mas o governante também salientou que uma medida não depende da outra. Ainda que a lei remeta para o fundo o cumprimento de algumas matérias, o novo mecanismo "é uma mera medida garantística relativamente ao pagamento de compensações". E até estar constituído, "continuam a ser integralmente as entidades empregadoras a ter que suportar financeiramente as indemnizações", avançou. Quem não gosta da opção é a UGT, que já disse que a redução das indemnizações tem de ser simultânea com a aplicação do fundo e que o contrário constitui uma "violação" dos acordos entre parceiros e com a 'troika'.

PROTESTO



Carvalho da Silva
secretário-geral da CGTP

A CGTP marcou ontem uma concentração de sindicalistas para o dia 28 de Julho, em Lisboa, em protesto contra a redução das indemnizações por cessação do contrato de trabalho. A acção de luta foi decidida pelo Conselho Nacional da Intersindical e anunciada pelo secretário-geral, Manuel Carvalho da Silva. A concentração decorre no mesmo dia em que a Assembleia da República discute a proposta em plenário.

Actuais contratos por decidir

Falta saber o que acontecerá aos actuais contratos. Para já, o Governo garante que só os novos trabalhadores serão abrangidos pelo corte nas indemnizações - tal como previa o acordo. Mas a 'troika' exige nova proposta, até ao final do ano, "no sentido de alinhar as compensações" também aos actuais contratos mas "sem redução dos direitos adquiridos".

O tema não foi ontem discutido em Conselho de Ministros, disse o secretário de Estado salientando que o prazo para discutir a medida também não é para já. Marques Guedes garantiu primeiro que um contrato actual vai manter os mesmos direitos mesmo que perca o emprego depois da nova lei mas também salientou depois que o memorando é para cumprir e que este fala em "convergência". Por isso mesmo, remete respostas para a concertação social. Em 2012, a 'troika' volta a pedir novo alinhamento, desta vez com a média europeia. Sobre isto, também não houve respostas oficiais. Marques Guedes recordou apenas que mesmo com as novas regras, Portugal continuará a ter um regime mais favorável que outros países (ver pag. 12). ■

PALAVRA-CHAVE



Contrato a termo

Os contratos a termo certo só podem ser renovados até três vezes e a sua duração não pode exceder, na generalidade dos casos, três anos (com tectos mais baixos para grupos mais frágeis). O fim de um contrato, quando parte da empresa, impede (com excepções) nova admissão por contrato a termo ou trabalho temporário para o mesmo posto ou por recibo verde para o mesmo objecto - isto só pode acontecer depois de ter passado um terço da duração do contrato, incluindo renovações. O Programa de Governo prevê que possam ser renovados os contratos a termo que caduquem nos próximos 12 meses, "devido à actual situação de emergência social". Esta legislação ainda não foi aprovada.



Luís Marques Guedes garantiu que as novas regras só se aplicam a futuros contratos.



O que muda com o novo regime

Governo espera que as novas regras possam entrar em vigor em Setembro.

As alterações às indemnizações por despedimento já foram aprovadas em Conselho de Ministros e no dia 28 de Julho a proposta é discutida no Parlamento. Conheça as regras a aplicar em caso de despedimento legal.

1

DESPEDIR VAI SER MAIS BARATO?

No caso de futuros contratos, sim. Hoje, a compensação devida é de 30 dias de retribuição-base e diuturnidades por cada ano de antiguidade. E no caso de contratos a termo certo, é de três ou dois dias por mês, consoante o contrato seja, respectivamente, inferior ou superior a seis meses. Com as novas regras, o valor a instituir será de 20 dias por ano (a aplicar proporcionalmente aos contratos a termo). E parte deve ser financiada por um fundo a criar.

2

E NO CASO DE ACTUAIS TRABALHADORES?

Para já, as mudanças não afetam quem já está empregado. No entanto, a 'troika' espera uma proposta, até ao final do ano, que preveja o alinhamento das medidas aos actuais trabalhadores. Mas também diz que os direitos adquiridos estão garantidos o que pode apontar para uma fórmula mista em que o novo regime só se aplica ao tempo de trabalho depois da entrada em vigor da nova lei. Mas sobre isto, o Governo não adiantou nada ontem, dizendo apenas que o acordo com a 'troika' é para cumprir e remetendo respostas para a concertação social. Também para 2012, o memorando de entendimento pede novo alinhamento dos valores com a média europeia.

3

CAI A POSSIBILIDADE DO PAGAMENTO DE 22 DIAS?

No acordo de Março, previa-se que as indemnizações pudessem chegar a 22 dias por ano, nos casos em que os descontos para a Segurança Social atingem mais parcelas salariais. Questionado sobre se poderia haver excepções à regra de 20 dias, Marques Guedes disse que não.

4

HÁ OUTROS TECTOS?

Sim. Tal como previsto no acordo, a indemnização terá um tecto de 12 meses e de 240 salários mínimos (116.400 euros). Em termos mensais, é instituído assim um limite de 20 salários mínimos mensais (9.700 euros). Também desaparece o pagamento mínimo de três meses.

5

QUANDO SERÁ CRIADO O NOVO FUNDO EMPRESARIAL?

O mecanismo ainda vai passar pela concertação social. O Governo diz que a entrada em vigor das regras de indemnizações não dependem do fundo porque, até lá, as empresas serão responsáveis pelo pagamento integral dos direitos. Ainda assim, também admite que ambas as medidas possam ser simultâneas e aponta para final de Agosto ou início de Setembro.

6

QUANTO SE DESCONTA?

O acordo previa que a taxa de financiamento das empresas fosse até 1% das remunerações mas variando consoante o anterior nível de cessações de contrato. O mecanismo devia garantir metade do pagamento em caso de encerramento ou falência e também em contratos superiores a três anos. E pagaria parte da compensação em contratos mais curtos. Na Europa, existe o exemplo de Áustria, onde o fundo exige um desconto de cerca de 1,5% e que pode ser usado em caso de despedimento ou como poupança para a pensão. Mas Marques Guedes remeteu respostas para a concertação social, salientando apenas que o exemplo da Áustria pode ser um "ponto de análise" na medida em que é um dos poucos casos existentes. ■ C.O.S

O fundo empresarial ainda vai ser discutido em concertação social, ainda que o Governo garanta que será criado. Os parceiros reúnem-se na próxima quarta-feira.



ALTERAÇÕES À LEGISLAÇÃO LABORAL

Eric Vidal/Reuters

COMO FUNCIONAM AS REGRAS DAS INDEMNIZAÇÕES POR DESPEDIMENTO NOS OUTROS PAÍSES

Espanha

O caso espanhol é o mais próximo ao português quanto às regras das indemnizações por despedimento. Em Espanha é prevista uma compensação de 20 dias de remuneração por ano de antiguidade no caso dos despedimentos colectivos e as compensações têm um valor máximo de 12 meses de salário.

Alemanha

Os trabalhadores alemães têm apenas direito a compensações no caso de

despedimento colectivo e devido a razões económicas urgentes. A indemnização vale 15 dias de salário, mas os contratos de seis meses ou mais são considerados como tendo antiguidade de um ano.

França

Os franceses têm direito a indemnização apenas no caso de despedimento colectivo e após um ano de antiguidade no mesmo posto de trabalho. As compensações têm um valor mínimo de

seis dias de salário até dez anos de antiguidade. Para trabalhadores com dez anos de "casa", o valor da compensação é de dez dias de salário por ano.

Reino Unido

No caso inglês, os trabalhadores têm direito a compensações só no caso de despedimentos colectivos e após dois anos de antiguidade. O valor das indemnizações depende da idade do trabalhador (quanto mais velho é o trabalhador, maior é a compensação),

sendo o valor máximo de 10,5 dias de salário por cada ano de antiguidade.

Hungria

As compensações no caso de despedimento colectivo na Hungria variam de acordo com a antiguidade do trabalhador. Por exemplo, um trabalhador que tenha até três anos de antiguidade tem direito a 30 dias de salário. Já um trabalhador que tenha até 25 anos de "casa" tem 180 dias de remunerações.



ENTREVISTA LUÍS PAIS ANTUNES

“Fundo pode ser um novo entrave à contratação de novos trabalhadores”

Ex-secretário de Estado defende extensão progressiva das novas regras aos actuais contratos.

Denise Fernandes

denise.fernandes@economico.pt

O ex-secretário de Estado do Emprego e especialista em Direito do Trabalho, Luís Pais Antunes, acredita que a redução do valor das indemnizações por despedimento poderá promover a contratação de novos trabalhadores. Por outro lado, a criação do fundo suportado pelas empresas para financiar parte das indemnizações irá contrariar esse efeito.

O novo regime vai fomentar a contratação?

Teoricamente, sim, já que a diminuição do custo associado a um futuro despedimento conduzirá a uma menor retracção no momento da contratação. Na prática, contudo, tenho algumas dúvidas sobre o impacto

que a medida terá, sobretudo enquanto for limitada aos contratos a celebrar após a entrada em vigor das alterações ao regime de compensações. Em todo o caso, considero que, mais importante do que o regime aplicável às compensações por despedimento, será ao nível dos regimes da adaptabilidade do tempo de trabalho e do despedimento por inadaptação e da dinamização e revisão da contratação colectiva que melhor se poderá fomentar a contratação e criação de emprego.

O Governo devia ter ido mais longe quanto à redução dos actuais 30 dias para 20 dias de salário por ano de trabalho?

A redução de 30 para 20 dias, bem como o "tecto" fixado de 12 meses, parecem-me aceitáveis, tendo em conta os regimes vi-



“

[A redução das indemnizações] vai pressionar em baixa os valores a negociar nas rescisões por mútuo acordo.

gentes na generalidade dos nossos parceiros europeus.

Concorda com a criação do fundo? É ou não uma garantia de pagamento para o trabalhador? Por outro lado, não é uma pressão sobre as empresas?

Confesso que não é uma solução que me "entusiasme", embora admita que possa contribuir para "garantir" o pagamento das compensações devidas. Tudo vai depender do desenho final que for estabelecido para o fundo. Julgo que, no actual contexto económico, a criação desta espécie de "tributação adicional" pode ter um impacto negativo sobre o emprego e acabe por ser um novo entrave à contratação de novos trabalhadores.

Estas novas regras devem ser estendidas aos actuais contratos de trabalho?

Está previsto, desde logo no acordo com a 'troika', que as novas regras se venham a aplicar também aos actuais contratos de trabalho, salvaguardando contudo "direitos adquiridos". Julgo que faz sentido uma aproximação progressiva dos dois regimes, mas penso que se trata de uma matéria que deverá ser analisada com muito cuidado.

Como funcionam estas regras no caso das rescisões por mútuo acordo?

No caso das rescisões por mútuo acordo, as partes são livres de estabelecer as condições que entenderem mais adequadas. Naturalmente, o facto de o montante das compensações ser significativamente limitado relativamente aos parâmetros actuais vai pressionar "em baixa" os valores a negociar. ■

**CONTRATOS DE TRABALHO**

Saiba o que vai mudar nas indemnizações por despedimento

O Governo aprovou a redução das compensações por despedimento para 20 dias por ano de antiguidade. ➔ **P10 A 12**