



Ano 2 – n. 2
Jan/Dez – 2014

ISSN 2309-3595

Revista JURIDICA da Universidade de Santiago

US Universidade de Santiago
O futuro ao seu alcance

US EDIÇÕES

Memorando de Entendimento sobre as Condicionalidades da Política Económica e a reforma laboral

Causa e consequência?

Sónia de Carvalho*

Messias Carvalho**

Resumo: Com o fim do Programa de Ajustamento Económico, negociado com a União Europeia e o FMI e considerando que o mercado de trabalho, durante a vigência do programa, foi um dos sectores sujeitos a reformas com vista a promover o potencial de crescimento da economia, melhorar a competitividade e facilitar o ajustamento económico, mostra-se pertinente proceder à consolidação e avaliação das principais alterações introduzidas nos últimos três anos à lei laboral.

Portugal, no Memorando de Entendimento sobre as Condicionalidades da Política Económica (MECPE), comprometeu-se a empreender reformas na legislação do trabalho, nomeadamente no regime do tempo de trabalho e na retribuição de determinadas formas de prestação de trabalho, na compensação por cessação de contrato de trabalho e no regime jurídico dos despedimentos individuais por inadaptação do trabalhador e extinção do posto de trabalho.

O ímpeto reformador do legislador, em matérias como o regime jurídico dos despedimentos individuais por inadaptação do trabalhador e extinção do posto de trabalho e a organização do tempo de trabalho, colidiu com a Constituição da República Portuguesa. Nesse sentido, o Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 602/2013, de 20 de Setembro declarou inconstitucionais várias normas do Código do Trabalho, na redacção que lhe foi dada pela Lei 23/2012, de 25 de Junho, em matéria de despedimentos por extinção do posto de trabalho e de despedimentos por inadaptação.

É igualmente notória, neste processo de reforma, a desvalorização pelo governo da negociação colectiva, que justificou a inconstitucionalidade relativamente às normas da

* Professora Auxiliar Convidada do Departamento de Direito da Universidade Portucalense Infante D. Henrique e do Instituto Universitário da Maia; Investigadora do Instituto Jurídico Portucalense; Advogada; Porto; Portugal; scarvalho@upt.pt.

** Mestre em Direito Privado; Advogado – Especialista em Direito do Trabalho.

Lei 23/2012 que consideravam nulas as cláusulas dos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho referentes ao descanso compensatório por trabalho prestado em dia que não seja o dia de descanso semanal obrigatório e à majoração de férias.

Apesar de um dos objectivos enunciados no MECPE ser combater a segmentação do mercado de trabalho e aumentar a utilização dos contratos sem termo, a elevada taxa de desemprego, verificada durante o ajustamento, justificou a criação e manutenção de um regime extraordinário de renovação dos contratos a termo.

A reforma laboral empreendida nos últimos anos criou um regime dual para contratos antigos e novos, para contratos individuais e contratos sujeitos a IRCT que veio acentuar ainda mais a fragmentariedade do ordenamento juslaboral.

No entanto, como iremos demonstrar, estas alterações mereceram na sua maioria a anuência dos parceiros sociais, sendo algumas anteriores à sujeição de Portugal ao Programa de Ajustamento Económico negociado com a União Europeia e o FMI.

Palavras-chave: Legislação laboral; reforma; memorando de entendimento; concertação social

1. Introdução

A rigidez formal da legislação laboral, desde a elaboração do Livro Verde sobre as Relações Laborais, em 2006, tem vindo a ser assinalada como uma das características da legislação laboral em Portugal, sendo especialmente sublinhada a protecção de que gozam os trabalhadores com contratos por tempo indeterminado.¹

Assim se compreende, que, no dealbar do desequilíbrio orçamental que esteve na origem da crise económica que atingiu Portugal nos últimos anos, já fosse apontado como objectivo para aumentar a competitividade do mercado de trabalho e a estimulação da criação de emprego, a 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, sendo apontadas, como medidas, 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 e a estabelecer a imposição de limites

¹ Nesse sentido, DORNELAS, António [et al.], 2006, *Livro verde sobre as relações laborais*, Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, Lisboa, aponta que a dificuldade em despedir um trabalhador com contrato sem termo é muito superior à média europeia.

aos valores de cessação

A necessidade de impulsionar ao aumento da utilização dos contratos de cessação do conseguida, tempo de tr

² Resolução c 1.ª série – N resulta do / texto íntegro.pdf. É, neste con e Portaria n Trabalho, Fu rimos em de Outubro. Pese embor do contrato ção legal, a v do Trabalho, ficando este disciplina le ficando suje adiante nesl

³ Também a l assumido, c reduzir o ris apoio social Não obstant cer de 15 pa dores indep o certo é qu MECPE, para o cresciment pp.49-50, d mento_com limitação do (Lei n.º 53-B

aos valores da compensação e indemnização, devidas ao trabalhador em caso de cessação do contrato de trabalho.^[2]

A necessidade de intervenção financeira e a consequente sujeição ao Programa de Ajustamento Económico negociado com a União Europeia e o FMI impulsionaram a reforma da legislação laboral, vista como um factor necessário ao aumento da competitividade de Portugal, essencialmente por via da flexibilização da legislação, com a facilitação do despedimento por inadaptação e extinção de posto de trabalho e a redução da compensação decorrente da cessação do contrato de trabalho, bem como pela redução nominal de salários, conseguida, como iremos ver, através das alterações introduzidas no regime de tempo de trabalho.^[3]

² Resolução do Conselho de Ministros n.º 101-B/2010, 27.12, publicada no Diário da República, 1.ª série – N.º 249, 5936 (14). Esta resolução irá merecer o apoio dos parceiros sociais, como resulta do Acordo Tripartido para a Competitividade e Emprego, firmado em 22.03.2011, cujo texto integral está disponível em <http://www.ces.pt/download/719/AcordoTripCompetEmprego.pdf>.

É, neste contexto, que foram criados e operacionalizados pela Lei n.º 70/2013, de 30 de agosto e Portaria n.º 294-A/2013, de 30 de Setembro, respectivamente, o Fundo de Compensação do Trabalho, Fundo de Garantia de Compensação do Trabalho, Mecanismo Equivalente, que referiremos em breve. O Código do Trabalho acolheu esta matéria através da Lei n.º 53/2011, de 14 de Outubro.

Pese embora, seja referido que as medidas referentes à redução da compensação pela cessação do contrato apenas teriam como objecto os contratos celebrados após a respectiva consagração legal, a verdade é que a Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho, ao revogar o art. 366.º A do Código do Trabalho, introduzido pela Lei n.º 53/2011, estendeu estas alterações aos contratos em vigor, ficando estes sujeitos ao regime transitório plasmado no art. 6.º da Lei n.º 23/2012. Mais tarde, a disciplina legal da compensação foi novamente alterada pela Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto, ficando sujeita às complexas disposições transitórias do art. 5.º e 6.º, que iremos analisar mais adiante neste escrito.

³ Também a legislação da segurança social foi objecto do MECPE, tendo o Governo Português assumido, como objectivo, rever o sistema de prestações de desemprego com o objectivo de reduzir o risco de desemprego de longa duração e, ao mesmo tempo, fortalecer as redes de apoio social. (cfr. MECPE, ponto 4.1)

Não obstante o prazo de descontos obrigatórios para aceder ao subsídio de desemprego descer de 15 para 12 meses e serem alargadas as condições de atribuição do subsídio a trabalhadores independentes, assim aumentando o número de pessoas que têm direito à prestação, o certo é que, na esteira da redução da duração do subsídio de desemprego, preconizada no MECPE, para um máximo de 18 meses para os futuros desempregados e no *Compromisso para o crescimento, competitividade e emprego* subscrito em Janeiro de 2012 pelos parceiros sociais, pp.49-50, disponível em http://www.portugal.gov.pt/media/424132/compromisso_crescimento_competitividade_emplo.pdf, o período de atribuição foi reduzido para 18 meses e limitação do subsídio de desemprego a 2,5 vezes o Indexante de Apoios Sociais (2.5 x 419,22€ (Lei n.º 53-B/2006, de 29 de Dezembro) = 1048 €) nas alterações introduzidas nos arts. 29.º e

O Governo Português comprometeu-se a empreender esta cartilha reformadora no Memorando de Entendimento sobre as Condicionalidades da Política Económica (MECPE).^[4]

Esta reforma laboral não foi, todavia, implementada ao arrepio da sensibilidade dos parceiros sociais, sendo certo que quer antes do Programa de Ajustamento Económico, quer depois do MECPE, a intervenção do legislador mostrou-se, como iremos demonstrar, escorada na concertação social.

2. Despedimentos por inadaptação e extinção do posto de trabalho

2.1. Despedimento por inadaptação

No MECPE, o Governo assumiu o compromisso de introduzir ajustamentos aos casos de despedimentos individuais com justa causa objectiva previstos no Código do Trabalho, tendo em vista combater a segmentação do mercado de trabalho e aumentar a utilização dos contratos sem termo. Nesse sentido, o MECPE sugeria que o Governo tornasse possíveis os despedimentos individuais por inadaptação do trabalhador, mesmo sem a introdução de novas tecnologias ou outras alterações no local do trabalho, e eliminasse a obrigação da tentativa de transferência do trabalhador para outro posto de trabalho disponível ou uma função mais apropriada.^[5]

37.º pelo Decreto-Lei n.º 64/2012, de 15 de Março, ao regime jurídico da protecção no desemprego dos trabalhadores por conta de outrem, constante do DL 220/2006, de 3 de Novembro.

⁴ Memorando de Entendimento sobre as Condicionalidades da Política Económica, doravante referido pelas siglas MECPE, disponível em https://www.bportugal.pt/pt-PT/OBANCOEurosistema/ProgramaApoioEconomicoFinanceiro/Documents/MoU_PT.pdf.

Em rigor, o programa de assistência financeira foi composto pela Letter of Intent dirigida ao Presidente do Eurogrupo, ao do ECOFIN, à Comissão Europeia e ao Banco Central Europeu (o qual se limitou a participar nas negociações, não sendo parte), à qual foi anexado o MECPE e pela Letter of Intent enviada ao Director do Fundo Monetário Internacional (FMI), tendo em anexo o Memorando das políticas económicas e financeiras e pelo Memorando de entendimento técnico. O programa foi objecto de 12 revisões, tendo sido o Memorando objecto de 10 revisões, a última das quais ocorreu no dia 28.02.2014. Para maiores desenvolvimentos, cfr. BAPTISTA, Eduardo Correia, Abril – Junho 2011, "Natureza jurídica dos memorandos com o FMI e com a União Europeia", *Revista da Ordem dos Advogados*, Ano 71, Ordem dos Advogados, Lisboa, pp. 477 e ss, CALDAS, André Moz, 2013, *A desinteressantíssima Trindade ou a Troika revisitada, Troika Ano II, uma avaliação de 66 cidadãos*, FERREIRA, Eduardo Paz (coord.), Edições 70, Lisboa, pp. 87 e ss.

⁵ MECPE, ponto 4.5, i) e iii).

Com a intr
passando a ad
modificação n
forma circunst
mento por inac
tendo sido rev
art. 375.º, n.º 1
trabalho dispo

Estas alter
merecido a an
competitividaa

Foi ainda
justificativa n
dor atingir det
exclusiva resp
comportaria al
e qualidade, n
pelo trabalhac
ao cargo de cc

O citado a
cional na parte
Código do Tra

A elimina
ponível e com
do despedime
Constituciona
justa causa, cc
d) na redacçã

Recentem
375.º, 1, al d), s
profissional.^[9]

⁶ Cfr. *Comprom*

⁷ MECPE, pont

⁸ Acórdão do Tr
Outubro de 21

⁹ Será, talvez, p
obrigação, no
lificação profi

Com a introdução pela Lei n.º 23/2012, da al. b) ao n.º 3 do art. 375.º do CT, passando a admitir o despedimento por inadaptação em que não se verificasse modificação no posto de trabalho, desde que o empregador demonstrasse, de forma circunstanciada, uma modificação substancial da prestação, o despedimento por inadaptação deixou de estar dependente de alterações tecnológicas, tendo sido revogado, pelo art. 9.º, n.º 2, da Lei n.º 23/2012, o requisito previsto no art. 375.º, n.º 1 al. d) do CT, que exigia a inexistência na empresa de outro posto de trabalho disponível e compatível com a qualificação profissional do trabalhador.

Estas alterações, convém sublinhar, quando foram introduzidas, já tinham merecido a anuência dos parceiros sociais no *Compromisso para o crescimento, competitividade e emprego*.⁶

Foi ainda proposto, no MECPE, que fosse acrescentada uma nova causa justificativa nos casos em que o trabalhador tenha acordado com o empregador atingir determinados objectivos e não os cumpra, por razões que sejam da exclusiva responsabilidade do trabalhador.⁷ No entanto, esta pretensão, que comportaria alguma subjectividade na avaliação dos conceitos de produtividade e qualidade, não vingou, mantendo-se a relevância dos objectivos assumidos pelo trabalhador apenas no caso previsto no n.º 2 do art. 374.º do CT, referente ao cargo de complexidade técnica ou de direcção.

O citado art. 9.º, n.º 2, da Lei n.º 23/2012, foi, todavia, declarado inconstitucional na parte em que procedeu à revogação da al. d) do n.º 1 do art. 375.º do Código do Trabalho.

A eliminação do requisito da inexistência de outro posto de trabalho disponível e compatível com a qualificação profissional do trabalhador, no âmbito do despedimento por inadaptação, foi considerada pelo Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 602/2013 uma violação da proibição dos despedimentos sem justa causa, consagrada no art. 53.º da CRP, assim ditando a reprimenda da al. d) na redacção dada pela Lei n.º 7/2009.⁸

Recentemente, a Lei n.º 27/2014, de 8 de Maio, alterou a redacção do art. 375.º, 1, al d), substituindo a referência à qualificação profissional por categoria profissional.⁹

⁶ Cfr. *Compromisso para o crescimento, competitividade e emprego*, cit., pp. 44 e 45.

⁷ MECPE, ponto 4.5, i).

⁸ Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 602/2013, Diário da República, I Série, N.º 206, de 24 de Outubro de 2013, pp.

⁹ Será, talvez, pertinente questionar se o legislador não terá desejado restringir o âmbito desta obrigação, no sentido de a noção de categoria profissional ser menos ampla do que a de qualificação profissional.

2.2. Despedimento por extinção do posto de trabalho

No MECPE foi igualmente acordado que os despedimentos individuais por extinção do posto de trabalho deveriam deixar de estar sujeitos a uma ordem pré-estabelecida de antiguidade, sempre que mais do que um trabalhador estiver destinado a funções idênticas, tal como previsto no art. 368, n.º 2 do CT.¹⁰

A antiguidade deveria assim ser substituída por um critério alternativo relevante e não discriminatório, a definir pelo empregador.

Nesse sentido, a Lei n.º 23/2012 alterou a redacção do n.º 2 do art. 368.º do CT, no sentido de caber ao empregador definir, por referência aos respectivos titulares, critérios relevantes e não discriminatórios, face aos objectivos subjacentes à extinção do posto de trabalho, quando exista, na secção ou estrutura equivalente, uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico, para determinação do posto de trabalho a extinguir.

Por outro lado, ficou também definido que deveria deixar de ser exigível a obrigação de transferência do trabalhador para outro posto de trabalho disponível ou uma função mais apropriada, plasmada no n.º 4 do art. 368.º do CT.¹¹ Nesse sentido, também a redacção do n.º 4 foi alterada pela Lei n.º 23/2012, sendo substituída, como critério necessário da impossibilidade da subsistência da relação laboral, a referência à inexistência de outro posto de trabalho compatível com a categoria profissional do trabalhador pela demonstração que o empregador observou critérios relevantes e não discriminatórios, face aos objectivos subjacentes à extinção do posto de trabalho.

Também aqui cumpre sublinhar que esta intervenção legislativa, com estas características, já tinha merecido o acordo dos parceiros sociais no *Compromisso para o crescimento, competitividade e emprego*.¹²

O Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 602/2013 declarou a inconstitucionalidade, com força obrigatória geral, das normas do art. 368.º, n.ºs 2 e 4, do Código do Trabalho, com a redacção dada pela Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho, argumentando que se tratava de uma violação da proibição dos despedimentos sem justa causa, consagrada no artigo 53.º da CRP.

O Governo, através da Lei 27/2014, inseriu no art. 368.º do CT cinco critérios hierarquizados, o primeiro dos quais é a avaliação de desempenho, seguindo-se as menores habilitações académicas e profissionais, a onerosidade pela manutenção do vínculo laboral (na versão anterior da proposta falava-se em menor

¹⁰ MECPE, ponto 4.5, ii).

¹¹ MECPE, ponto 4.5, iii).

¹² Cfr. *Compromisso para o crescimento, competitividade e emprego*, cit., pp. 44.

custo), a menor antiguidade, até então era

Quanto a antiguidade, p carácter ambí

Nesse sen tenta-se perig parte das em de avaliação c pouco object pessoais.¹³

Por outro critério refere tendo em cor

3. Comp

A compe direito do tra pós-troika, al lução do Co Competivid

¹³ Nesse sentic penho na Ac alterada pel vel ao deser

¹⁴ Em sede de entenderam individual, a uma mais ri de novos e ção e, quan de trabalhc tivas comp -se à aproxi Europeia e compensaç económico 22.03.2011,

custo), a menor experiência na função e a menor antiguidade na empresa, que até então era o único critério.

Quanto a estes critérios, pese embora rejeitemos o tradicional critério da antiguidade, parecem-nos difíceis de ser sindicados perante o tribunal, dado o carácter ambíguo e genérico que apresentam.

Nesse sentido, a prevalência reconhecida à avaliação de desempenho apresenta-se perigosa e susceptível de manipulação pelo empregador, já que a maior parte das empresas nem sequer estão preparadas para implementar sistemas de avaliação de desempenho e as que estão, em regra, implementam sistemas pouco objectivos, onde é notória a permeabilidade a interesses subjectivos e pessoais.^[13]

Por outro lado, também temos dificuldade em apreender o conteúdo do critério referente à onerosidade pela manutenção do vínculo laboral, mesmo tendo em conta que na versão inicial da proposta, falava-se em menor custo.

3. Compensação pela cessação do contrato de trabalho

A compensação por cessação de contrato de trabalho foi uma das áreas do direito do trabalho mais alteradas neste movimento reformador do Governo pós-troika, ainda que se imponha referir que já estava contemplada na Resolução do Conselho de Ministros n.º 101-B/2010 e no *Acordo Tripartido para a Competitividade e Emprego*, de 22.03.2011.^[14]

¹³ Nesse sentido, não deixa de ser louvável o sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na Administração Pública (SIADAP), resultante da Lei n.º 66-B/2007 de 28 de Dezembro, alterada pelas Leis n.ºs 55-A/2010, de 31 de Dezembro e 66-B/2012, de 31 de Dezembro, aplicável ao desempenho dos serviços públicos, dos respectivos dirigentes e demais trabalhadores.

¹⁴ Em sede de comissão permanente de concertação social, o Governo e os Parceiros Sociais entenderam que, muito embora sem alteração do conceito de justa causa de despedimento individual, a redução dos custos de reestruturação empresarial seria uma forma para promover uma mais rápida modernização e sustentabilidade futura das empresas e estimular a criação de novos empregos. Reconheceu-se ser vantajoso instituir um novo modelo de compensação e, quando aplicável idêntico regime de indemnização, em caso de cessação do contrato de trabalho, associá-lo a um indispensável reforço das garantias de pagamento das respectivas compensações aos trabalhadores. Foi declarado ser objectivo de tal acordo, proceder-se à aproximação dos regimes que vigoram na generalidade dos Estados Membros da União Europeia e garantir-se, em simultâneo, que o trabalhador receba, pelo menos, uma parte da compensação a que tem direito por via da referida cessação, independentemente da situação económico-financeira da empresa. Cfr. *Acordo Tripartido para a Competitividade e Emprego*, de 22.03.2011, cit., pp. 25-27.

Aliás, do cotejo do *Acordo Tripartido para a Competitividade e Emprego* de 22.03.2011 com o *Compromisso para o crescimento, competitividade e emprego* subscrito em Janeiro de 2012 pelos parceiros sociais e o MECPE, revela, de forma evidente, os princípios orientadores acolhidos no Acordo Tripartido para a Competitividade e Emprego.^[15]

A reforma acordada no MECPE, na versão de 17.05.2011, assumiu como principais objectivos:

- a) Reduzir o total das compensações por cessação de contrato de trabalho, para os novos contratos sem termo, de 30 para 10 dias por ano de antiguidade (e 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 que não dependem da antiguidade;
- b) Reduzir o total das compensações por cessação de contrato de trabalho, para os contratos a termo, de 36 para 10 dias, para contratos inferiores a 6 meses, e de 24 para 10 dias, para contratos de maior duração (com 10 dias adicionais a serem pagos por um fundo financiado pelos empregadores);
- c) Implementar o fundo acordado no *Acordo Tripartido para a Competitividade e Emprego* de 22 de Março para financiar parcialmente o custo dos despedimentos para novas contratações, permitindo, ao mesmo tempo, que as compensações por cessação de contrato de trabalho financiadas pelo fundo sejam transferíveis entre empregadores, através da criação de contas individuais nacionais.^[16]

¹⁵ Cfr. *Acordo Tripartido para a Competitividade e Emprego*, de 22.03.2011, cit., pp. 25-27, *Compromisso para o crescimento, competitividade e emprego*, cit., pp. 45-46, MECPE, pontos 4.3 e 4.4.

¹⁶ No *Compromisso para o crescimento, competitividade e emprego*, cit., p. 46, foi expressamente prevista a criação de um fundo de compensação do trabalho ou de um mecanismo equivalente, comprometendo-se o governo a apresentar, aos parceiros sociais, o projecto de diploma legal relativo à criação do Fundo, até ao final do segundo trimestre de 2012 para avaliação e discussão, apontando 1 de Novembro de 2012, como data para operacionalizar o Fundo ou outro mecanismo equivalente. Como veremos, este prazo não foi respeitado.

De salientar que os objectivos referentes a redução das compensações por cessação do contrato de trabalho para os novos contratos sem termo e para os contratos a termo foram sofrendo alterações ao longo das várias revisões a que foi sujeito.

Em termos de *Emprego*, com o *Compromisso* de 2012 e o MECPE por cessação de para os novos c

O Governo cessação de cor compensações acordado no Ac da criação de c

A análise da obriga-nos a su pensação pela relativa à criação de Compensaçã

Apesar de a Lei de trabalho apl ano de antiguidade 12 meses para tornando obrig esse efeito e d os contratos e -se sublinhar q esteira do já re sem termo dev meses. Já no ca ria ser reduzid mantendo-se c revisão, dispor são do MECPE, publications/o

¹⁷ *Compromisso* 4.4, ii).

Em termos distintos dos acordados no *Acordo Tripartido para a Competitividade e Emprego*, que apenas se reportava a novos contratos, mas em consonância com o *Compromisso para o crescimento, competitividade e emprego* de Janeiro de 2012 e o MECPE, o Governo entendeu necessário alinhar as compensações por cessação de contrato de trabalho para os actuais contratos, com a alteração para os novos contratos.¹⁷

O Governo comprometeu-se ainda a alinhar o nível de compensações por cessação de contrato de trabalho com o nível médio da UE e a permitir que as compensações por cessação de contrato de trabalho, financiadas pelo fundo acordado no Acordo Tripartido, sejam transferíveis entre empregadores, através da criação de contas individuais.

A análise das principais alterações legislativas empreendidas nesta matéria obriga-nos a subdividir este capítulo, numa primeira parte, referente à compensação pela caducidade do contrato de trabalho e, numa segunda parte, relativa à criação do Fundo de Compensação do Trabalho, Fundo de Garantia de Compensação do Trabalho Garantia e Mecanismo Equivalente.

Apesar de a Lei n.º 53/2011 relativa ao novo regime de compensação por cessação de contrato de trabalho aplicável aos novos contratos, ter reduzido as compensações para 20 dias por cada ano de antiguidade, para os contratos sem termo e a termo, introduzido um limite máximo de 12 meses para as compensações e eliminado o limiar mínimo de 3 meses de compensação, tornando obrigatório o financiamento parcial das compensações por um fundo criado para esse efeito e de a Lei n.º 23/2012 ter introduzido alterações ao nível de compensações para os contratos existentes para aproximação ao regime previsto para novos contratos, impõe-se sublinhar que na sétima revisão, a última que alterou esta matéria, ficou estabelecido, na esteira do já referido na sexta revisão, que a compensação para novos contrato de trabalho sem termo deveria ser reduzida para 12 dias por cada ano de antiguidade com o limite de 12 meses. Já no caso dos contratos sem termos ainda em vigor e dos contratos a termo esta deveria ser reduzida a 18 dias pelos três primeiros anos de antiguidade e a 12 dias pelos restantes, mantendo-se o limite máximo de 12 meses por ano. Cfr. A versão do MECPE, depois da sexta revisão, disponível http://www.portugal.gov.pt/media/824089/6R_MoU_20121220.pdf e a versão do MECPE, depois da sétima revisão, disponível em http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/occasional_paper/2013/pdf/ocp164_en.pdf.

¹⁷ *Compromisso para o crescimento, competitividade e emprego*, cit., pp. 45-46, MECPE, ponto 4.4, ii).

3.1 A redução das compensações no âmbito das leis nos 53/2011, de 14 de Outubro; 23/2012, de 25 de Junho e 69/2013, de 30 de Agosto.^[18]

3.1.1 Resenha Evolutiva

a) Lei n.º 53/2011, de 14/10

Esta lei entrou em vigor no dia 01/11/2011 – art. 5.º

- manteve o regime das compensações previsto no art. 366.º do CT, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12/02, correspondente a um mês de retribuição base e diuturnidades para os contratos em vigor;
- introduziu o art. 366.º-A que passou a fixar a compensação correspondente a 20 dias de retribuição base e diuturnidades para os contratos celebrados a partir da sua entrada em vigor, 01/11/2011 (art. 366.º-A e art. 5.º da Lei n.º 53/2011, de 14/10).^[19]

Esta Lei fixou, desde logo, no art. 366.º-A, n.º 2, c) do CT, o modo de cálculo do salário-dia, que passou a corresponder à divisão por 30 da retribuição base mensal e diuturnidades.^[20]

Outra das alterações que tem suscitado alguma controvérsia na doutrina prende-se com a presunção consagrada no n.º 4 do art. 366 do CT, actualmente inserida no art. 366.º do CT, desde a alteração introduzida pela lei 23/2012, referente à presunção que o trabalhador aceita o despedimento quando recebe

¹⁸ Antes de mais, convém ter presente que este novo sistema de compensação abrange a cessação de comissão de serviço (art. 164º), a cessação do contrato de trabalho por resolução, mediante invocação de prejuízo sério, no caso de transferência definitiva (art. 194º); a cessação por caducidade dos contratos a termo certo e incerto (art. 344.º e 345.º); a cessação por caducidade, no caso de morte do empregador, extinção de pessoa colectiva ou encerramento de empresa, insolvência e recuperação de empresa (arts. 346.º e 347) e a cessação do contrato de trabalho através de despedimento colectivo (art. 359º), por extinção do posto de trabalho (art. 367º) e por inadaptação (art. 373º).

¹⁹ Vejam-se, as alterações introduzidas aos arts. 194º, n.º 5; 344º, n.º 3; 345º, n.º 4; 346º, n.º 6; 347º, n.º 5; 360º, n.º 2, f); 372º; 379; 383º, c); 384º, d) e 385º, d) todos do CT

²⁰ Até esta alteração, o valor diário resultava da aplicação da fórmula de cálculo do valor da retribuição horária prevista no art. 271º do CT, segundo a qual $(Rm \times 12) : (52 \times n)$, em que Rm é o valor da retribuição mensal e n é o período normal de trabalho semanal. Da aplicação de um e doutro modo de cálculo a diferença é substancial. Vejamos o seguinte exemplo para um vencimento mensal de €1.000,00: aplicando a fórmula de cálculo do valor hora do art. 271º do CT, o valor hora é de $5,76 = (1.000,00 \times 12) : (52 \times 40)$, perfazendo o valor diário de 8 horas de trabalho de € 46,08 ($€ 5,76 \times 8$ (art. 203º, n.º 1), enquanto aplicando o modo de cálculo identificado no art. 366.º-A do CT, o valor diário corresponde a € 33,33 ($€ 1.000,00 : 30$).

a compensa
validade do
pagamento,
sação, bem c
do contrato

b) Lei n.

Nesta le
vado pela Le
realçar o seq
• é re
que
con
• o al
art.

Como c
366.º-A, a Le
contratos c

i) contr

- a) No
- ao
- a u
- de
- b) A p
- (2C
- an
- c) Ma
- ba

²¹ Cfr. n.º 5 d
do art. 38.
Bernardo
Verbo, Lis)

²² Os arts. de
346º, 347º

a compensação prevista no art. 366.º, sendo certo que uma das condições de validade do despedimento por motivos não inerentes ao trabalhador é a do pagamento, até ao termo do correspondente prazo de aviso prévio, da compensação, bem como dos créditos vencidos e dos exigíveis por efeito da cessação do contrato de trabalho.^[21]

b) Lei n.º 23/2012, de 25/06

Nesta lei, que procedeu à terceira alteração do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, na parte que nos ocupa, impõe-se realçar o seguinte:

- é revogado o art. 366.º-A, introduzido pela Lei n.º 53/2011, de 14/10, que determinou o montante da compensação correspondente aos contratos celebrados após 01/11/2011.
- o art. 366.º do Código do Trabalho passa a ter a redacção do revogado art. 366.º-A.^[22]

Como contrapartida da cessação da convivência do art. 366.º com o art. 366.º-A, a Lei em análise, no seu art. 6.º, regulamenta a sucessão de regimes dos contratos celebrados antes de 01/11/2011 da seguinte forma:

i) contratos sem termo

- a) Nos contratos de trabalho celebrados antes de 01/11/2011, em relação ao período de duração até 31/10/2012, a compensação corresponde a um mês de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade;
- b) A partir de 01/11/2012 a compensação é a prevista no art. 366.º do CT (20 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade).
- c) Manteve o limite mínimo da compensação em três meses de retribuição base e diuturnidades.

²¹ Cfr. n.º 5 do art. 363º, n.º 4 do art. 371º e n.º 1 do art. 379º, conjugados com o disposto na al. c) do art. 383º, a al. d) do art. 384º e a al. c) do art. 385º. Para uma crítica pertinente, cfr. XAVIER, Bernardo da Gama Lobo, 2014, *Manual de Direito do Trabalho*, 2ª Edição, Revista e Actualizada, Verbo, Lisboa, pp. 762-764, 848 e ss.

²² Os arts. do CT, que se referiam ao art. 366º-A, são parcialmente alterados (arts. 194º, 344º, 345º, 346º, 347º, 360º, 372º, 379º, 383º, 384º e 385º).

ii) contratos a termo^[23]

- d) Nos contratos de trabalho celebrados antes de 01/11/2011, em relação ao período de duração até 31/10/2012 ou da data da renovação extraordinária, caso seja anterior, a compensação corresponde a três ou dois dias de retribuição base e diuturnidades por cada mês de duração, conforme os mesmos tenham durado menos ou mais de seis meses;
- e) A partir das datas a que se reporta a al. anterior (01/11/2012), a compensação é a prevista no art. 366.º do CT (20 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, ou seja, 1,67 dia por mês).

Relativamente aos contratos a termo, a Lei n.º 3/2012, de 10/01, veio permitir a renovação extraordinária por mais 18 meses dos contratos de trabalho a termo certo que completassem a sua duração máxima legal entre 11 de Janeiro de 2012 e 30 de Junho de 2013 e, desde que com as renovações extraordinárias, não ultrapassassem o dia 31 de Dezembro de 2014.

Em face desta disposição, os contratos de trabalho a termo certo poderiam durar 4 anos e meio.

A esta lei seguiu-se a lei n.º 76/2013, de 07/11, que ao estabelecer novo regime de renovação extraordinária dos contratos de trabalho celebrados a termo certo, admitiu aumentar a duração dos contratos de trabalho, que atingissem a sua duração máxima legal entre 8 de Novembro de 2013 e 8 de Novembro de 2015, onde se incluem os já abrangidos pela Lei n.º 3/2012, por mais 12 meses, tendo como limite de vigência 31 de Dezembro de 2016.^[24]

Pretendia o legislador, apoiando-se no Acordo Tripartido, combater o desemprego, evitando que milhares de portugueses viessem a ficar desempregados, e promover vínculos laborais mais longos.^[25]

²³ Este regime é igualmente estendido ao contrato de trabalho temporário, no art. 6.º, n.º 2 da Lei n.º 23/2012. No entanto, esta referência é desnecessária, já que subjacente ao contrato temporário está o contrato de trabalho a termo, como resulta do art. 180.º do CT.

²⁴ Considerando este diploma, há um hiato de tempo, entre 1 de Julho e 7 de Novembro de 2013, durante o qual não foi admitida renovação extraordinária dos contratos, o que significa que os que tenham atingido o limite máximo de duração entre aquelas datas não puderam ser objecto de renovação extraordinária.

²⁵ Cfr. DAR, I série N.º 46/XII/1 2011.12.03, disponível em http://app.parlamento.pt/DARPages/DAR_FS.aspx?Tipo=DAR+I+s%C3%A9rie&tp=D&Numero=46&Legislatura=XII&SessaoLegislativa=1&Data=2011-12-03&Paginas=7-23&PagIni=0&PagFim=0&Observacoes=&Suplemento=&PagActual=1&PagGrupoActual=0&TipoLink=0&pagFinalDiarioSupl=&idpag=574413&idint=&iddeb=&idact=.

Parece-nos que alguns contratos a longo prazo, ac

Por outro lado, ficados os prazos de curta duração.^[27]

A Lei n.º 23/2012, de 10/01, prevê a duração, prevista em 15 dias, permitindo a duração, em cada Mais uma vez Compromisso p

c) Lei n.º 65

Com a Lei n.º anteriores vinte do art. 366.º do

Com efeito, o a necessidades te tório no qual se três anos.

²⁶ Sobre esta matéria, n.º 23/2012, de *Contrato de Trabalho* Lisboa, RAMALHO *Condições Laborais In* Lobo, *Manual de* Madeira, *Anotado*, 9.ª modalidades c rales. 1. *Las m Actas del Cong* Março de 20 -sobre-reform:

²⁷ Cfr. A exposição de [parlamento.pt/4e7a67774c334d766348427](http://www.parlamento.pt/4e7a67774c334d766348427).

²⁸ Cfr. *Compromisso* trato, cfr. FERN

Parece-nos que se é certo que a curto prazo terá conseguido prolongar alguns contratos de trabalho a termo, a verdade é que também terá, como efeito a longo prazo, acentuar a precaridade.^[26]

Por outro lado, com o intuito de combater o trabalho informal, são modificados os prazos de celebração e de duração do contrato a termo de muito curta duração.^[27]

A Lei n.º 23/2012, de 25/06, introduziu alterações no contrato de muito curta duração, previsto no art. 142.º do CT, aumentando o prazo inicial de 8 dias para 15 dias, permitindo ainda que o contrato com o mesmo empregador tenha a duração, em cada ano civil, de 70 dias de trabalho.

Mais uma vez, se impõe referir que esta alteração mereceu a anuência do *Compromisso para o crescimento, competitividade e emprego*.^[28]

c) Lei n.º 69/2013, de 30 de/08

Com a Lei n.º 69/2013 a compensação sofre nova alteração de modo que os anteriores vinte dias passam para doze dias, conforme resulta da nova redacção do art. 366.º do CT.

Com efeito, o acordo Tripartido, no ponto 2, al I), p. 19, prevê, visando responder melhor às necessidades temporárias de adaptação às mudanças originadas pela crise, um regime transitório no qual são permitidas duas renovações adicionais num quadro de duração máxima de três anos.

²⁶ Sobre esta matéria, cfr. RIBEIRO, André Strech Ribeiro, 2012, *Contratos a Termo, Evolução até lei n.º 23/2012, de 25 de Junho*, Vida Económica, Porto, CAMPOS, Alice Pereira de Campos, 2013, *Contrato de Trabalho a Termo. Uma forma de trabalho precário?*, Universidade Católica Editora, Lisboa, RAMALHO, Maria do Rosário Palma, 2014, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II – Situações Laborais Individuais*, 5.ª edição, Almedina, Coimbra, pp. 271 e ss, XAVIER, Bernardo da Gama Lobo, *Manual de Direito do Trabalho*, cit., pp. 746 e ss, MONTEIRO, Luis Miguel; BRITO, Pedro Madeira, Anotação ao art. 148.º, in MARTINEZ, Pedro Romano [et al], 2012, *Código do Trabalho – Anotado*, 9.ª edição, Almedina, Coimbra, pp. 378 e ss, REDINHA, Maria Regina, 2012, “III. Las modalidades contractuales y el tiempo de trabajo en Portugal con las últimas reformas laborales. 1. Las modalidades del contrato de trabajo en la mira de una reforma legislativa (más)”, *Actas del Congreso: La Reforma Laboral 2012*, Madrid: Universidad Rey Juan Carlos, em 27 de Março de 2012, disponível em <http://repertoriojuslaboral.blogspot.pt/2012/05/congresso-sobre-reforma-laboral.html>.

²⁷ Cfr. A exposição de motivos, ponto 8 da Proposta de Lei n.º 46/XII, disponível em <http://app.parlamento.pt/webutils/docs/doc.pdf?path=6148523063446f764c3246795a5868774d546f334e7a67774c336470626d6c7561574e7059585270646d467a4c31684a535339305a58683062334d76634842734e44597457456c4a4c6d527659773d3d&fich=ppl46-XII.doc&inline=true>

²⁸ Cfr. *Compromisso para o crescimento, competitividade e emprego*, cit., pp. 46-47. Sobre este contrato, cfr. FERNANDES, Monteiro, *Direito do Trabalho*, cit., p.287.

Entretanto, esta lei revoga o art. 6.º da Lei n.º 23/2012, de 25/06 e, em sua substituição, cria, através dos seus arts. 5.º e 6.º, um denominado regime transitório, complicado e confuso, a aplicar no caso de contrato sem termo e no caso de contrato de trabalho a termo.

i) Regime de compensação em caso de cessação de contrato de trabalho sem termo^[29]

A – Contratos de trabalho celebrados antes de 1 de Novembro de 2011

Na sequência do previsto no art. 6.º da Lei n.º 23/2012, de 25/06, o legislador dá um salto na compensação que passa de 20 dias para 12 dias, mas cria um valor intermédio de 18 dias, a aplicar em função da duração do respectivo contrato, conforme o mesmo não tenha ou tenha atingido a duração de 3 anos, respectivamente, tendo em conta as seguintes datas de referência, a saber:

- a) Em relação ao período de duração do contrato até 31/10/2012, a compensação corresponde a um mês de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade ou proporcionalmente, em caso de fracção.
- b) Entre 1 de Novembro de 2012 e 30 de Setembro de 2013 – esta Lei entrou em vigor a 01/10/2013 – o montante da compensação corresponde a 20 dias (1,67 dia/mês) de retribuição base e diuturnidades, a calcular de forma proporcional à referência de um ano.
- c) A partir de 1 de Outubro de 2013, a compensação é calculada da seguinte forma:
 - i. 18 dias (1,5 dia/mês) de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, no que respeita aos três primeiros anos de duração do contrato (se em 1 de Outubro de 2013 o contrato já tiver durado 3 anos – caso tenha sido celebrado antes de 01/10/2010 – não se aplicam os 18 dias de referência mas os 12 dias; se os três anos de duração do contrato forem atingidos após 1 de Outubro de 2013, a referência dos 18 dias será aplicada proporcionalmente ao período compreendido entre 01/10/2013 e a data em que o contrato atingir os três anos de duração).
 - ii. 12 dias (1 dia/mês) de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, a partir da data em que se mostrem

²⁹ FERNANDES, Monteiro, *Direito do Trabalho*, cit., pp. 569 e ss, XAVIER, Bernardo da Gama Lobo, *Manual de Direito do Trabalho*, cit., pp. 842 e ss.

preen
ção d
que o

§ Único: A cor
ser inferior a três r

B – Contratos

Como acima s
instituído pela Lei
relação aos contra
1 de Outubro de 2

Conforme exp
dias não se passas

Assim, para os
2011 e até 30 de 5
366.º do CT, na red

a) Em relação
de 2013, i

buição b

ou propo

b) A partir d

i. 18 di

ano c

anos

estive

veis a

neste

ii. 12 di

ano c

de d

preenchidos os pressupostos identificados em i): três anos de duração do contrato à data de 01/10/2013 ou, depois desta data, logo que os atinja.

§ Único: A compensação apurada nos termos das al.s a), b) e c) não pode ser inferior a três meses de retribuição base e diuturnidades.

B – Contratos de trabalho celebrados depois de 1 de Novembro de 2011

Como acima se deixou referido, o regime dos 20 dias de compensação foi instituído pela Lei n.º 53/2011, com entrada em vigor no dia 01/11/2011, em relação aos contratos novos, enquanto a Lei em análise entrou em vigor no dia 1 de Outubro de 2013.

Conforme explicitado supra, o legislador pretendeu que do regime dos 20 dias não se passasse abruptamente para o regime dos 12 dias.

Assim, para os contratos de trabalho celebrados depois de 1 Novembro de 2011 e até 30 de Setembro de 2013, inclusive, a compensação prevista no art. 366.º do CT, na redação dada pela Lei em análise, é calculada do seguinte modo:

- a) Em relação ao período de duração do contrato e até 30 de Setembro de 2013, a compensação corresponde a 20 dias (1,67 dia/mês) de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade ou proporcionalmente, em caso de fracção.
- b) A partir de 1 de Outubro de 2013 está subordinada à seguinte regra:
 - i. 18 dias (1,5 dia/mês) de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, no que respeita aos três primeiros anos de duração do contrato (se em Outubro de 2013 o contrato já estiver em vigor, os 18 dias a título de compensação só serão aplicáveis até à data em que o mesmo perfaça os três anos, aplicando-se neste caso a regra da proporcionalidade).
 - ii. 12 dias (1 dia/mês) de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, desde que o contrato atinja três anos de duração.

ii) Regime de compensação em caso de cessação de contrato de trabalho a termo³⁰¹

Tendo em conta a já descrita evolução da compensação no regime da contratação a termo e considerando quer os prazos previstos para a duração da contratação a termo quer a possibilidade de renovação extraordinária prevista pelas Leis n.º 3/2012, de 10 de Janeiro e n.º 76/2013, de 7 de Novembro, a compensação prevista no n.º 2 do art. 344.º, no n.º 4 do art. 345.º e no n.º 6 do art. 366.º do CT é calculada do seguinte modo:

A – Contrato celebrado em data anterior a 1 de Novembro de 2011.

- a) Em relação ao período de duração do contrato até 31 de Outubro de 2012 ou até à data da renovação extraordinária, caso seja anterior a 31 de Outubro de 2012, corresponde a 3 ou 2 dias de retribuição base e diuturnidades por cada mês de duração, ou proporcionalmente em caso de fracção de mês, consoante a duração do contrato não exceda ou seja superior a seis meses, respectivamente.
- b) Em relação ao período de duração do contrato a partir de 1 de Novembro de 2012 e até 30 de Setembro de 2013, a compensação corresponde a 20 dias (1,67 dia/mês) de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, calculada proporcionalmente ao período de trabalho efectivamente prestado.
- c) A partir de 1 de Outubro de 2013, seguindo o mesmo princípio referido para a contratação sem termo, temos:
 - i. 18 dias (1,5 dia/mês) de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, no que respeita aos três primeiros anos de duração do contrato (se em 01/10/2013 o contrato já tiver durado três anos – caso tenha sido celebrado antes de 01/10/2010 não se aplicam os 18 dias de referência mas 12 dias; se os três anos de duração do contrato forem atingidos depois de 01/10/2013, a referência dos 18 dias será aplicada proporcionalmente ao período compreendido entre 01/10/2013 e a data em que o contrato atingiu os três anos de duração).
 - ii. 12 dias (1 dia/mês) de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, a partir da data em que se achem

³⁰ Cfr. nossa nota *supra* 22. Para maiores desenvolvimentos, Bernardo Gama Lobo, *Manual de Direito do Trabalho*, cit., pp. 760 e ss,

preenc
ção do
que os

B – Contrato c Setembro de 2013

- a) Em relação
2013, a cc
buição ba
calculada
prestado.
- b) A partir d
temos:
 - i. A 18
ano
anos
já tiv
até z
de 0
cont
 - ii. A pa
ultri
nos
ria)
bas
teri

C – Contrat

- a) No que
tem di
retribu
– n.º 2
- b) No qu
148.º c
i) A
ar
ar

preenchidos os pressupostos identificados em i.): três anos de duração do contrato à data de 01/10/2013 ou depois desta data, logo que os atinja.

B – Contrato celebrado depois de 1 de Novembro de 2011 e até 30 de Setembro de 2013, inclusive:

- a) Em relação ao período de duração do contrato até 30 de Setembro de 2013, a compensação corresponde a 20 dias (1,67 dia/mês) de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, calculada proporcionalmente ao período de trabalho efectivamente prestado.
- b) A partir de 1 de Outubro de 2013, inclusive, dentro do já referido acima, temos:
 - i. A 18 dias (1,5 dia/mês) de retribuição base e diuturnidades, por cada ano completo de antiguidade, no que respeita aos três primeiros anos de duração do contrato (se à data de 01/10/2013 o contrato já tiver durado por exemplo seis meses, os 18 dias só se aplicam até atingir os três anos; se o contrato só tiver o seu início a partir de 01/10/2013, a regra dos 18 dias aplica-se a toda a vigência do contrato até atingir os três anos de duração).
 - ii. A partir dos três anos de duração do contrato, quando for admissível ultrapassar esta duração (contratos de trabalho a termo incerto e nos contratos de trabalho a termo sujeitos a renovação extraordinária) a compensação passa a ser de 12 dias (1 dia/mês) de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, nos termos subsequentes.

C – Contrato celebrado a partir de 01/10/2013:

- a) No que respeita ao contrato de trabalho a termo certo, o trabalhador tem direito a compensação correspondente a 18 dias (1,5 dia/mês) de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade – n.º 2 do art. 344.º, a conjugar com o n.º 1 do art. 148.º, ambos do CT.
- b) No que respeita ao contrato de trabalho a termo incerto – n.º 1 do art. 148.º do CT:
 - i) A 18 dias (1,5 dia/mês) de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, no que respeita aos três primeiros anos de duração do contrato.

- ii) A 12 dias (1 dia/mês) de retribuição base e diuturnidades, por cada ano completo de antiguidade, nos anos subsequentes.

As alterações na compensação e no despedimento com justa causa objectiva têm sido entendidas como um incentivo de redução do desemprego.^[31]

3.2. O Fundo de Compensação do Trabalho (FCT), Fundo de Garantia de Compensação do Trabalho (FGCT) e Mecanismo Equivalente (ME)

3.2.1 A Lei n.º 70/2013, de 30 de Agosto. *Âmbito de aplicação. Articulação e funcionamento.*

a) Âmbito da Aplicação

O art. 2.º da Lei n.º 70/2013, de 30 de Agosto identifica que a mesma é aplicável às relações de trabalho reguladas pelo CT, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, e alterado pelas Leis n.ºs 105/2009, de 14 de Setembro; 53/2011, de 14 de Outubro, 23/2012, de 25 de Junho, e 47/2012, de 29 de Agosto.^[32]

Como a Lei n.º 70/2013 entrou em vigor no dia 01/10/2013, a mesma só se aplica aos contratos de trabalho celebrados a partir da referida data, os quais, como não podia deixar de ser, dado o carácter constitutivo do fundo, têm sempre por referência a antiguidade, a qual se conta a partir da data de execução respectiva (n.º 2), que deve ser comunicada com a adesão ao fundo, a efectuar nos termos do art. 3.º da Portaria n.º 294-A/2013, de 30 de Setembro.

De entre as relações de trabalho emergentes de contratos de trabalho regulados no CT encontram-se excluídos os contratos de trabalho de muito curta duração regulados no art. 142.º do CT (n.º 3).

De acordo com o disposto no n.º 4 da norma em análise, o regime dos fundos abrange todas as situações em que esteja em causa o pagamento de compensações a calcular, nos termos do art. 366.º do C.T, a que já nos referimos quando analisámos o regime das compensações.^[33]

³¹ FERNANDES, Monteiro, "A reforma laboral na austeridade", Troka II, cit., p. 117.

³² Esqueceu-se o legislador de identificar a Lei n.º 69/2013, de 30 de Agosto, portanto, do mesmo dia, a qual procedeu à quinta alteração do CT, e no que diz respeito ao fundo, procedeu à alteração dos arts. 106º, 127º e 192º respectivos.

³³ Ficam excluídas do âmbito da presente lei as relações de trabalho referidas no n.º 5 da norma em análise que se encontram afastadas do regime jurídico do sector privado. O n.º 6, por sua vez, atendendo ao disposto no n.º 1, reforça a aplicação aos contratos de trabalho temporário, sendo certo que os novos contratos ficam excluídos dos critérios de precedência no paga-

3.2.2 Caracter

A Lei n.º 70/2013, de 30 de Agosto, altera o regime de compensação do trabalho (FCT), e o mecanismo equivalente (ME) e o fundo de compensação do trabalho (FGCT) e o fundo de garantia de compensação do trabalho (FGCT) e o mecanismo equivalente (ME).

O ME é um mecanismo de compensação do trabalho, no entanto vinculado à sua vinculação ao contrato de trabalho. O FCT e o FGCT são mecanismos de compensação do trabalho separados do pagamento do trabalho no respectivo contrato de trabalho.

O FCT é um mecanismo de compensação do trabalho até ao momento de extinção do contrato de trabalho, nas situações em que o trabalhador tenha sido despedido sem justa causa, acrescidos de eventuais indemnizações.

O FGCT é um mecanismo de compensação do trabalho que responde por quitação do trabalhador pelo valor necessário para a cessação do contrato de trabalho, subtraído do valor que o trabalhador recebe nos termos do respectivo contrato de trabalho.

O ME é um mecanismo de compensação do trabalho que responde por quitação do trabalhador pelo valor necessário para a cessação do contrato de trabalho, subtraído do valor que o trabalhador recebe nos termos do respectivo contrato de trabalho.

Nos termos do art. 366.º do C.T, a que já nos referimos quando analisámos o regime das compensações, o pagamento das compensações pode ser constituído pelo Banco de Portugal, nos termos das autorizações a esse respeito.

Como mecanismo de compensação do trabalho, a adesão a FCT e o FGCT não implica prejuízo de tais mecanismos de compensação do trabalho.

mento das com
trabalho temp
Agosto).O n.º 8
às Empresas de

3.2.2 Caracterização e finalidade. Particularidades.

A Lei n.º 70/2013 criou o regime jurídico do fundo de compensação do trabalho (FCT), do mecanismo equivalente (ME) e do fundo de garantia de compensação do trabalho (FGCT).

O FCT e o FGCT são fundos de adesão individual e obrigatória pelo empregador.

O ME é um meio alternativo ao FCT a que o empregador pode optar, ficando no entanto vinculado a conceder ao trabalhador garantia igual à que resultaria da sua vinculação ao FCT.

O FCT e o FGCT são fundos autónomos, têm personalidade jurídica e estão separados do património de consolidação da segurança social e não são incluídos no respectivo orçamento.

O FCT é um fundo de capitalização individual, que visa garantir o pagamento até metade do valor da compensação devida por cessação do contrato de trabalho, nas situações supra referidas, a calcular nos termos do art. 366.º do CT que, responde até ao limite dos montantes entregues pelo empregador, acrescidos de eventual valorização obtida.

O FGCT é um fundo de garantia mutualista, que tem como objectivo garantir o valor necessário à cobertura de metade do valor da compensação devida pela cessação do contrato de trabalho, calculada nos termos do art. 366.º do CT, subtraído do montante já pago pelo empregador ao trabalhador, mas não responde por qualquer valor sempre que o empregador já tenha pago ao trabalhador valor igual ou superior a metade da compensação devida, calculada nos termos do referido art. 366.º do CT.

O ME é, como já se deixou referido, um meio alternativo a FCT que, uma vez subscrito pelo empregador, o mesmo fica obrigado a manter em vigor desde o início da execução do contrato de trabalho até à cessação do mesmo.

Nos termos do disposto no n.º 7 do art. 36.º da Lei n.º 70/2013, o ME apenas pode ser constituído pelo empregador junto de instituições sujeitas a supervisão do Banco de Portugal ou do Instituto de Seguros de Portugal, desde que estejam autorizadas a exercer a gestão e comercialização desse instrumento.

Como meio alternativo, o empregador não pode recorrer em simultâneo à adesão a FCT e a ME (n.ºs 1 e 2 do art. 8.º). Pode, porém, o empregador, sem prejuízo de tais disposições, optar por aderir a vários ME relativamente aos seus

mento das compensações por força da caução obrigatoriamente constituída pela empresa de trabalho temporário (n.º 7 do art. 191.º do CT na redacção dada pela Lei n.º 69/2013, de 30 de Agosto). O n.º 8 do art. 36.º da Lei n.º 70/2013 é esclarecedor no sentido de que a caução imposta às Empresas de Trabalho Temporário (E.T.T.) não constitui Mecanismo Equivalente (M.E.).

trabalhadores desde que de tal não resulte prática discriminatória em relação a qualquer trabalhador.

Para garantir a operacionalidade do FCT e do FGCT é da responsabilidade do empregador proceder à entrega para o FCT do valor correspondente a 0,925% da retribuição base e diuturnidades respeitantes a cada trabalhador abrangido, enquanto que para o FGCT o valor das entregas a efectuar é o correspondente a 0,075% da retribuição base e diuturnidades relativamente a cada trabalhador. A obrigatoriedade de comparticipação para o FGCT mantém-se quer o empregador tenha optado por aderir a FCT quer tenha optado por aderir a ME.

As aludidas entregas têm lugar 12 vezes por ano, mensalmente, nos prazos previstos para o pagamento de contribuições à Segurança Social e respeitam a 12 retribuições base mensais e diuturnidades.

De acordo com o disposto nos art.ºs 15.º e 16.º da lei há lugar à transmissão do saldo da conta global do empregador no FCT, incluindo a totalidade do saldo das contas de registo individualizado, respeitante a cada um dos seus trabalhadores. O n.º 2 do art. 15.º refere-se à transmissão da posição contratual do empregador a terceiro, por violação de normas legais. Ora, como exemplos de tal situação temos v.g. o caso contemplado no art. 292.º do CT (recurso ilícito a cedência ocasional ou de irregularidade do acordo).

No caso de despedimento ilícito, e, neste, só no caso de ser decretada a reintegração do trabalhador, o empregador fica obrigado a, no prazo de 30 dias contados a partir da data do trânsito em julgado da decisão, proceder a nova inclusão do trabalhador no FCT e à consequente reposição do saldo da conta do registo individualizado do trabalhador à data do despedimento e às entregas que deixou de efectuar desde essa data.

Caso o trabalhador, na mesma situação de despedimento ilícito, tenha accionado o FGCT deve proceder ao respectivo reembolso no prazo de 30 dias pelo montante global ou em prestações, mediante acordo a celebrar com o FGCT.

As entidades gestoras do FCT e do FGCT são, respectivamente, o Instituto de Gestão de Fundos de Capitalização da Segurança Social, I.P. (IGFCSS,IP) e Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social, IP (IGFSS,IP), devendo o IGFCSS,IP, de acordo com o disposto no art. 32.º, disponibilizar ao empregador, através de sítio na Internet, informação actualizada sobre o montante das entregas feitas e a valorização da conta do empregador e respectivas contas de registo individualizado de cada trabalhador, relativamente aos 12 meses anteriores.

3.2.3 Artic

Em caso de
pensão calc
trabalhador a
previstas no (

Sempre (e
mento, o trat
de metade d
balho, calcul
pelo empreg
entregou ao
FGCT 25% de
Porém, uma
mento que é
colectivo, n
despedimer
nos art.ºs 38
ilicitude do

Assim, s
metade da c
(cfr. n.º 3 do

Para pag
em qualque
antecedênci
o reembolso
lhador, inclu

Uma siti
na mente de
da lei deter
a obrigação
do CT, o val

A análise
mite-nos co
parte em qu
para os nov
de antiguid
pelos empr
limite mínir

3.2.3 Articulação e funcionamento dos fundos

Em caso de cessação de contrato de trabalho que origine o direito à compensação calculada nos termos do art. 366.º do CT, o empregador deve pagar ao trabalhador a totalidade do valor da compensação, nos termos e nas condições previstas no CT (n.º 1 do art. 33.º da Lei, cfr. n.º 3 do art. 366.º do CT).

Sempre que o empregador não efectue, total ou parcialmente, tal pagamento, o trabalhador pode accionar o FGCT, pelo valor necessário à cobertura de metade do valor da compensação devida por cessação do contrato de trabalho, calculada nos termos do art. 366.º do CT, subtraído o montante já pago pelo empregador (cfr. art. 33.º, n.º 3), o que quer dizer que se o empregador entregou ao trabalhador 25% da compensação, este só pode reivindicar do FGCT 25% de forma a perfazer metade da garantia pela qual o FGCT responde. Porém, uma coisa é o montante até ao qual o FGCT responde e outra é o pagamento que é feito ao trabalhador, sendo certo que no caso de despedimento colectivo, no despedimento por extinção de posto de trabalho e em caso de despedimento por inadaptação, a falta de pagamento, nos termos previstos nos art.ºs 383.º, al. c), 384.º, al. d) e 385.º, al. c), respectivamente, acarreta a ilicitude do mesmo.

Assim, se o empregador já pagou ao trabalhador valor igual ou superior a metade da compensação devida, o FGCT já não responde por qualquer quantia (cfr. n.º 3 do art. 33.º).

Para pagamento da compensação por iniciativa do empregador, pode este, em qualquer caso de cessação do contrato de trabalho, solicitar ao FCT, com a antecedência máxima de 20 dias relativamente à data da cessação do contrato, o reembolso do saldo da conta de registo individualizado do respectivo trabalhador, incluindo a eventual valorização positiva (n.º 1 do art. 34.º).

Uma situação que, quanto a nós, subverte o objectivo que devia ter existido na mente do legislador – que não existiu – reside no facto de o n.º 3 do art. 34.º da lei determinar que, caso a cessação do contrato de trabalho não determine a obrigação de pagamento de compensação calculada nos termos do art. 366.º do CT, o valor a reembolsar reverte para o empregador.

A análise das alterações introduzidas pela Lei 23/2012 e a Lei 70/2013 permite-nos concluir que o Governo não cumpriu de forma integral o MECPE, na parte em que previa que a compensação por cessação de contrato de trabalho para os novos empregos sem termo seria reduzida de 30 para 10 dias por ano de antiguidade (e de 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 que não depende da antiguidade.

Com efeito, o art. 366.º do CT na redacção que lhe foi dada pela Lei n.º 69/2013, de 30 de Agosto refere no n.º 1 que o limite é de 12 dias, e não de 10 dias a suportar pelo empregador, acrescido de 10 dias adicionais a suportar pelo fundo.

Por outro lado, nos termos do n.º 4 da referida norma, o empregador é o responsável pelo pagamento da totalidade da compensação, muito embora sem prejuízo do direito ao reembolso junto do fundo ou de mecanismo equivalente.

O limite máximo da compensação foi fixado em 12 meses (al. b) do n.º 2), sendo certo que o limite mínimo de 3 meses de retribuição, não dependentes de antiguidade, passou a ter uma vigência de carácter transitório (n.º 2 do art. 5.º da Lei n.º 69/2013, de 30/8).^[34]

4. Tempo de trabalho

Outro dos compromissos assumidos pelo Governo reporta-se à reforma do regime dos tempos de trabalho, com o objectivo de limitar as flutuações do emprego ao longo do ciclo económico, incorporar melhor as diferenças nos padrões de trabalho nos vários sectores e empresas e aumentar a competitividade das mesmas.^[35]

³⁴ Convém no entanto reter que tal limite mínimo de três meses se mantém no que diz respeito à indemnização por despedimento ilícito (n.º 3 do art. 391.º do CT). XAVIER, Bernardo da Gama Lobo, *Manual de Direito do Trabalho*, cit., pp. 849 e ss.

³⁵ Apesar de extravasar o âmbito deste trabalho, impõe-se referir que no cumprimento deste objectivo, o Governo, através da Lei n.º 23/2012, procedeu a alterações no regime da redução temporária do período normal de trabalho ou suspensão do contrato de trabalho em situação de crise empresarial, com o intuito de facilitar o cumprimento de requisitos por parte dos empregadores para a introdução e renovação destas medidas. Entre outros aspectos, o empregador, nos termos do art. 299.º, passa a ter de disponibilizar, para consulta pública, os documentos contabilísticos e financeiros que fundamentam a adoção da medida, foram reduzidos de dez para cinco dias os prazos de decisão do empregador e de aplicação da medida, como resulta do arts. 300.º e 301.º; admite-se, no art. 301, n.º 3, a possibilidade de prorrogação da medida adotada por um máximo de seis meses, mesmo sem o acordo dos trabalhadores e seus representantes; em caso de frequência de ações de formação profissional adequadas, o Instituto do Emprego e da Formação Profissional poderá atribuir ao empregador e ao trabalhador, em partes iguais, um apoio no valor de 30% do Indexante de Apoios Sociais (art. 305.º, n.º 5), a compensação retributiva na redacção dada pela Lei n.º 23/2012 ao art. 305.º, n.º 3 passa a ser assegurada em 30% pelo empregador e 70% pela Segurança Social.

Durante a suspensão ou redução, o empregador, além de outros deveres, tem de pagar pontualmente a compensação retributiva bem como o acréscimo a título de formação profissional (303.º, n.º 1, al. a)) e está proibido, durante o período de duração da redução ou suspensão, bem como nos 30 ou 60 dias seguintes, de fazer cessar contratos de trabalho abrangidos pela

Neste âmbito dos tempos de trabalho de horas grupais

O banco de horas do trabalhador e (208.º-A), tendo

Como artigo 205.º, conside-se que a ela não se aplica a mesma, alargando-se ao trabalhador

Por outro lado, os trabalhadores de um determinado sector de actividade económica abrangidos pela convenção colectiva aplicável^[36], per

medida, salvo em justa causa, so- mente. O emprego de trabalho mediante medidas por parte do Se, em certa medida, as pensões podem ser FERNANDES, N. Também aqui para a Competitividade e emp

³⁶ Inicialmente o tempo de registo semanal, com base no art. 208, n.º 1 do tempo de t

³⁷ LEITE, Jorge [e trabalho]; A Análise preliminar, do www.ces.ucp

³⁸ Tal como no colectivo (208.º, escrito, nos 1-

Neste âmbito, a Lei 23/2012, com o intuito de promover a flexibilidade dos tempos de trabalho, introduz o banco de horas individual (art. 208.º-A) e o banco de horas grupal (art. 208.º-B).

O banco de horas passa assim a poder ser criado por acordo individual entre o trabalhador e o empregador e pela aceitação presumida do trabalhador (art. 208.º-A), tendo como acréscimos duas horas diárias e dez horas semanais.^[36]

Como alguma doutrina aponta, o 208.º-A, n.º 2 ao remeter para o n.º 4 do art. 205.º, considerando que se presume a aceitação por parte do trabalhador que a ela não se oponha, por escrito, nos 14 dias seguintes ao conhecimento da mesma, alarga os casos de atribuição do sentido de resposta positiva ao silêncio do trabalhador às propostas do empregador.^[37]

Por outro lado, o art. 208.º-B permitiu o alargamento ao conjunto dos trabalhadores de uma equipa, secção ou unidade económica do regime previsto em convenção colectiva, desde que, pelo menos 60% dos trabalhadores estejam abrangidos pela convenção, por filiação sindical ou extensão, ou a escolha como aplicável^[38], permitindo ainda a generalização do banco de horas se, pelo menos,

medida, salvo cessação de comissão de serviço ou contrato a termo ou despedimento com justa causa, sob pena de devolução dos apoios recebidos relativamente ao trabalhador cessante. O empregador não dispõe da faculdade de suspender contratos e/ou reduzir períodos de trabalho mediante decisões sucessivas. O art. 298.º-A inibe o empregador de adoptar tais medidas por períodos correspondentes a metade da duração que cada uma delas tenha tido. Se, em certa empresa, foram suspensos durante um ano, só seis meses após o termo destas suspensões pode voltar o mesmo empregador a lançar mão de tal recurso. Cfr. sobre esta matéria, FERNANDES, Monteiro, 2014, *Direito do Trabalho*, 17.ª edição, Almedina, Coimbra, pp. 469 e ss. Também aqui é visível o apoio na concertação social, nomeadamente, no *Acordo Tripartido para a Competitividade e Emprego*, cit., pp. 27-29, no *Compromisso para o crescimento, competitividade e emprego*, cit., pp. 42-44.

³⁶ Inicialmente o CT 2009 só previu, no art. 208.º do CT, o banco de horas instituído por instrumento de regulamentação colectiva com o aumento até quatro horas diárias e sessenta horas semanais, com o limite de 200 h por ano. A Lei n.º 23/2012, vai acrescentar às formas já previstas no art. 208, n.º 3 para compensação do trabalho prestado em acréscimo, a redução equivalente do tempo de trabalho e pagamento em dinheiro, o aumento do período de férias.

³⁷ LEITE, Jorge [et al.], Dezembro de 2013, "Austeridade, reformas laborais e desvalorização do trabalho", *A Anatomia da Crise: Identificar os problemas para construir as alternativas – 1.º relatório, preliminar, do Observatório sobre Crises e Alternativas*, CES, Coimbra, p. 128, disponível em http://www.ces.uc.pt/ficheiros2/files/Relatorio_Anatomia_Crise_final_.pdf.

³⁸ Tal como no caso da adaptabilidade individual (art. 205.º, n.º 4 do CT) e o banco de horas individual (208.º-A), a presunção da aceitação é extraída do facto de o trabalhador não se opor, por escrito, nos 14 dias seguintes ao conhecimento da proposta.

75 % dos trabalhadores da equipa, secção ou unidade económica a quem for dirigida, lhe tiveram dado anuência.^[39]

A este propósito a doutrina sublinha que, tal como já sucedia na adaptabilidade grupal (art. 206.º), o legislador atribuiu ao empregador o poder de tornar obrigatório o banco de horas individual para todos os que pertençam à mesma equipa, ou à mesma secção, ou à mesma unidade económica assim estendendo, tal como já se verificava com a adaptabilidade, a figura do banco de horas individual a trabalhadores que expressamente a recusaram.^[40]

A Lei n.º 23/2012 veio ainda alterar a redacção do art. 213.º, passando a admitir a possibilidade de o trabalhador, cuja prestação de trabalho diária seja superior a 10 horas, poder trabalhar 6 horas de trabalho consecutivo no máximo, sem intervalo de descanso.

Este aumento da maleabilidade do tempo de trabalho tem sido considerado, por alguma doutrina, susceptível de desincentivar a criação de postos de trabalho, sendo exigido mais trabalho efectivo aos trabalhadores.^[41]

Com o objectivo de aumentar a competitividade dos produtos portugueses, como forma de aumentar as exportações, o Governo implementou medidas que conduziram à redução de custos laborais e eliminação de dias de férias e feriados.

Nesse sentido, foi, desde logo, revista a retribuição especial pela prestação de trabalho suplementar prevista no art. 268.º do CT: (i) redução para o máximo de 50%, sendo por isso fixado o valor de 25% e 37,5%: para o trabalho prestado em dia útil, na primeira hora e horas subsequentes, respectivamente, 50%: dia de descanso semanal complementar e obrigatório ou feriado. Estes valores, nos termos do art. 268.º, n.º 3, podem ser aumentados, reduzidos ou eliminados por convenção colectiva.^[42]

³⁹ Como assinala FERNANDES, Monteiro, *Direito do Trabalho*, cit., p.330, esta hipótese de alargamento ou generalização do banco de horas, por força do n.º 3, está limitada pela tutela mínima da autonomia colectiva, ficando excluídos da aplicação do regime de banco de horas instituído nos termos dos números anteriores, os trabalhadores abrangidos por convenção colectiva que disponha de modo contrário a esse regime ou, no caso previsto no art. 208.º-B, n.º 1, a trabalhador representado por associação sindical que tenha deduzido oposição a portaria de extensão da convenção colectiva em causa.

⁴⁰ LEITE, Jorge (et al.), *A Anatomia da Crise: Identificar os problemas para construir as alternativas – 1.º relatório, preliminar, do Observatório sobre Crises e Alternativas*, cit., p. 128.

⁴¹ FERNANDES, Monteiro, "A reforma laboral na austeridade", *Troika II*, cit., p. 117.

⁴² Antes desta alteração, o valor previsto no art. 268.º era de: para o trabalho prestado em dia útil 50% para a primeira hora de trabalho suplementar, 75% para as horas seguintes e 100% no caso de trabalho suplementar em dia de descanso semanal ou em feriado. O trabalhador-estudante que preste trabalho suplementar tem direito a descanso compensatório com duração de metade do número de horas prestadas, nos termos do art. 90.º, n.º 8,

Esta alteração de diminuir a isenção de função do trabalho

O art. 7.º metade dos r tação colecti e a retribuição tório que não de aplicação (1.08.2012 e

O Tribunal mais uma ve colectiva co proporcionz protegidos,

No ent: aplicação d até ao final trabalho su direito a de

A Lei n. no art. 229 descanso se compensat 229.º, n.º 4) obrigatório lhador que O mes gozo do d

enquanto de horas.

⁴³ O trabalh por instru a) Uma h b) Duas h horário c

⁴⁴ O tribun: trabalho

Esta alteração no valor do trabalho suplementar teve igualmente o efeito de diminuir o custo da isenção do horário de trabalho, já que a retribuição por isenção de horário de trabalho, nos termos do art. 265.º, n.º 1 é calculada em função do valor do trabalho suplementar.^[43]

O art. 7.º, n.º 5, da Lei n.º 23/2012 determinava a redução automática para metade dos montantes previstos nas disposições de instrumentos de regulamentação colectiva referentes a acréscimos de pagamento de trabalho suplementar e a retribuição do trabalho normal em dia de feriado ou descanso compensatório que não fossem alteradas, decorrido o prazo de dois anos de suspensão de aplicação dessas cláusulas previsto no n.º 4 do artigo 7.º da Lei n.º 23/2012 (1.08.2012 e 31.07.2014).

O Tribunal Constitucional considerou inconstitucional esta norma, alegando, mais uma vez correctamente, que esta norma violava o direito de contratação colectiva consagrado no artigo 56.º, n.ºs 3 e 4, da CRP, bem como o princípio da proporcionalidade da restrição de direitos ou interesses constitucionalmente protegidos, consagrado no art. 18.º, n.º 2, da CRP.^[44]

No entanto, o Governo, entretanto, estendeu o prazo de suspensão de aplicação das cláusulas dos IRCT que contemplem acréscimos remuneratórios até ao final do ano. Até à alteração introduzida pela Lei 23/2012, a prestação de trabalho suplementar, em qualquer modalidade, tinha como consequência, o direito a descanso compensatório.

A Lei n.º 23/2012 veio, todavia, admitir o direito a descanso compensatório no art. 229.º, n.º 4 do CT, quando está em causa trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório, sendo reconhecido o direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes (art. 229.º, n.º 4) ou prestação de trabalho suplementar, em dia de descanso semanal obrigatório, que não exceda duas horas por motivo de falta imprevista de trabalhador que devia ocupar o posto de trabalho no turno seguinte (art. 230.º, n.º 1).

O mesmo se verificando no caso de trabalho suplementar impeditivo do gozo do descanso semanal (art. 214.º do CT), em que é reconhecido, no art.

enquanto na redacção anterior tinha direito a um descanso compensatório de igual número de horas.

- ⁴³ O trabalhador isento de horário de trabalho tem direito a retribuição específica, estabelecida por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou, na falta deste, não inferior a:
- Uma hora de trabalho suplementar por dia;
 - Duas horas de trabalho suplementar por semana, quando se trate de regime de isenção de horário com observância do período normal de trabalho.
- ⁴⁴ O tribunal admitiu a suspensão de cláusulas mais favoráveis em matéria de remuneração de trabalho suplementar, por se tratar de uma medida temporária.

229.º, n.º 3 do CT, o direito a descanso compensatório remunerado equivalente às horas de descanso em falta, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

O n.º 2 do art. 269.º do CT prevê ainda a redução em 50% do descanso compensatório, por trabalho prestado em dia feriado em empresa não obrigada a suspender o funcionamento nesse dia ou o direito a receber 50% da retribuição correspondente, cabendo a escolha ao empregador.

O artigo 7.º, n.º 2, da Lei n.º 23/2012 considerava nulas as disposições de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, celebrados antes da entrada em vigor da Lei n.º 23/2012 (01.08.2012), que dispusessem sobre descanso compensatório por trabalho suplementar prestado em dia útil, em dia de descanso semanal complementar ou em feriado.

O Tribunal Constitucional considerou inconstitucional esta norma, alegando, com acerto, que a mesma violava o direito de contratação colectiva consagrado no artigo 56.º, n.ºs 3 e 4, da CRP, bem como o princípio da proporcionalidade da restrição de direitos ou interesses constitucionalmente protegidos, consagrado no artigo 18.º, n.º 2, da CRP.

O Governo foi mais longe do que o MECPE, tendo aproveitado esta revisão da lei laboral para eliminar quatro feriados, do Corpo de Deus, de 5 de Outubro, de 1 de Novembro e de 1 de Dezembro (art. 234.º do CT), muito embora com a promessa de reavaliação dentro de 5 anos, ou seja, até 25 de Junho de 2017, e os três dias de férias dados aos trabalhadores como prémio pela assiduidade no art. 238.º do CT.

Também o art. 7.º, n.º 3, da Lei n.º 23/2012 que determinava a redução, em montante equivalente até três dias, das majorações ao período anual de férias estabelecidas em disposições de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, posteriores a 01.12.2003 e anteriores à data da entrada em vigor da Lei n.º 23/2012 (01.08.2012) foi considerado inconstitucional, sob o argumento que violava o direito de contratação colectiva consagrado no art. 56.º, n.ºs 3 e 4, da CRP, bem como o princípio da proporcionalidade da restrição de direitos ou interesses constitucionalmente protegidos consagrado no art. 18.º, n.º 2, da CRP.

Esta redução do número de feriados, dos períodos de férias, eliminação ou redução de descansos compensatórios, bem como a diminuição do valor do trabalho suplementar pode ter como efeito a diminuição do emprego, já que com os mesmos trabalhadores será possível fazer mais e mais barato.⁴⁵⁾

O Governo comprometeu-se ainda a promover uma evolução dos salários consistente com os objectivos da promoção da criação de emprego e da

⁴⁵⁾ FERNANDES, Monteiro, "A reforma laboral na austeridade", Troka II, cit., p. 117.

melhoria d
macroeco

Nesse
sido suces

O Gov
a produtiv
Acordo Tri
à "descent
estabelec
como a m
e a retrib
de empre
mínimo d
conferir à
para a cel

Recer
colectiva:
vada umi
colectiva:
prevende
mediante
sarial, po

Por Ú
de iniciat
ral nas si
contrato

Esta
de prest
a atribui
fiquem :

⁴⁶⁾ Acordo
em 20
intuitc
rais ta
o intu
mento

⁴⁷⁾ A nov
Se a a
caduc

melhoria da competitividade das empresas, com vista a corrigir os desequilíbrios macroeconómicos.

Nesse sentido, congelou o salário mínimo nacional, cuja actualização tem sido sucessivamente adiada.

O Governo, com o intuito de propor ajustamentos salariais de acordo com a produtividade ao nível das empresas, aplicou os compromissos assumidos no Acordo Tripartido para a Competitividade e Emprego de 22.03.2011 respeitantes à “descentralização organizada”, nomeadamente: os contratos colectivos podem estabelecer, de acordo com o art. 482.º, n.º 5, que determinadas matérias, tais como a mobilidade geográfica e funcional, a organização do tempo de trabalho e a retribuição, possam ser reguladas por outra convenção colectiva; no caso de empresas com pelo menos 150 trabalhadores (reduzindo o anterior número mínimo de 500) as associações sindicais podem, nos termos do art. 491.º, n.º 3, conferir às estruturas de representação colectiva dos trabalhadores os poderes para a celebração de convenções colectivas.^[46]

Recentemente, no âmbito da caducidade e da sobrevivência das convenções colectivas caducadas, mas não substituídas por novas (art. 501.º do CT) foi aprovada uma proposta de lei que reduz os prazos de caducidade das convenções colectivas de cinco para três anos, e de sobrevivência de 18 meses para 12 meses, prevendo a possibilidade de suspensão temporária das convenções colectivas, mediante acordo entre empregadores e sindicatos, em situação de crise empresarial, por motivos de mercado e catástrofes, entre outras situações.^[47]

Por último, não podemos deixar de fazer uma breve referência a um processo de iniciativa legislativa de cidadãos, dirigido ao reconhecimento da relação laboral nas situações de recibo verde, procurando garantir a celebração do devido contrato de trabalho, que culminou com a Lei n.º 63/2013, de 27.08.

Esta lei institui mecanismos de combate à utilização indevida do contrato de prestação de serviços em relações de trabalho subordinado, nomeadamente a atribuição de poderes à ACT para que os seus inspectores, sempre que verifiquem a existência de indícios de uma situação de prestação de actividade,

⁴⁶ *Acordo Tripartido para a Competitividade e Emprego*, cit., p. 24. Estas medidas foram reafirmadas em 2012 no *Compromisso para o crescimento, competitividade e emprego*, cit., pp. 51-52, com o intuito de dinamizar a negociação colectiva. O objectivo de criar um Centro de Relações Laborais também previsto no *Acordo Tripartido para a Competitividade e Emprego*, cit., p. 24, com o intuito de apoiar o diálogo social, foi igualmente acolhido pelo *Compromisso para o crescimento, competitividade e emprego*, cit., p. 47.

⁴⁷ A nova proposta prevê a avaliação da alteração legislativa, um ano após a sua entrada em vigor. Se a avaliação dos parceiros sociais for positiva os prazos voltam a diminuir, nomeadamente, a caducidade para dois anos e a sobrevivência para seis meses.

aparentemente autónoma, em condições análogas ao contrato de trabalho, possam instaurar o procedimento por utilização indevida do contrato de prestação de serviços.^[48]

Em simultâneo, foi criado um processo especial no CPT, a "Acção de Reconhecimento da Existência de Contrato de Trabalho", composto pelos arts. 186.º-K a 186.º-R.^[49]

Achamos esta iniciativa louvável, mas temos dúvidas quanto à sua eficácia. Por um lado, a complexidade existente na distinção entre contrato de trabalho e contrato de prestação de serviços é bastante, aliás, conforme tem sido dado nota quer na Doutrina quer na Jurisprudência. Por outro lado, tem-se verificado que nem sempre há condições para execução de trabalho de campo, em contacto permanente com a realidade laboral. Só uma ACT dotada de meios humanos, com nível técnico e científico, poderá permitir que a Lei n.º 63/2013 seja um instrumento efectivo no combate aos falsos recibos verdes.

5. Conclusão

A análise dos vários aspectos em que se decompõe a reforma laboral desenvolvida no âmbito do Programa de assistência financeira negociado com a EU e o FMI permite-nos concluir, em primeiro lugar, que o esboço da reforma empreendida em matérias, como o cálculo da compensação em caso de cessação do contrato de trabalho, tendo em vista a redução do risco de custos de reestruturação empresarial, acompanhada de um mecanismo de financiamento, de base empresarial, destinado a garantir o pagamento parcial das compensações ao trabalhador por cessação do contrato de trabalho, bem como o regime da redução temporária do período normal de trabalho ou suspensão do contrato

⁴⁸ A primeira abordagem de combate a tal expediente, no que diz respeito ao campo contributivo da Segurança Social, começou com o Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social, através da figura da "Entidade Contratante" identificada com as pessoas colectivas e as pessoas singulares com actividade empresarial, independentemente da sua natureza e finalidades que prossigam, que no mesmo ano civil beneficiem de pelo menos 80% do valor total da actividade de trabalhador independente, mediante o pagamento de uma taxa de 5% para a Segurança Social (arts. 140º, 150º, n.ºs 3 e 5 e 168º, n.º 4, do C.R.C.S.P.S.S.). Esta lei teve, por isso, de alterar o art. 2º da Lei n.º 107/2009 de 14 de Setembro, referente à competência da ACT, tendo aditado o art. 15º-A à Lei n.º 107/2009, de 14 de Setembro, que estabelece o regime processual aplicável às contra ordenações laborais e da Segurança Social.

⁴⁹ Nos arts. 186º-K a 186º-R do CPT está regulado o ritualismo processual respectivo, sendo de reter que, de acordo com o disposto no n.º 1 do art. 186º-K, o processo tem o seu início após a recepção da participação prevista no n.º 3 do art. 15º-A da Lei n.º 107/2009, de 14 de Setembro.

de trabalho em situ requisitos por parte medidas, já se enco n.º 101-B/2010, 27.1

Esta Resolução, | Acordo Tripartido p

A intervenção f tamento Económic a reforma da legisla enunciados na Res decorrente da cessa ao abranger os cont bater a segmentaçã e facilitar os ajustar

A redução da se tratos de trabalho | introduzidas no des

Já a necessidad nos vários sectores justificará as altera nomeadamente no grupal (art. 208.º-B

A redução nor sários ao aumento alterações introduz nação de feriados, do trabalho suplen e redução do desc caso previstos no

Todas estas m Tripartido para a C

Paradoxalmer titucionais por vio 56.º, nos 3 e 4, da de direitos ou inte 18.º, n.º 2, da CRP, siderava nulas as trabalho, celebra que dispusessem

de trabalho em situação de crise empresarial, facilitando o cumprimento de requisitos por parte dos empregadores para a introdução e renovação destas medidas, já se encontrava delineado na Resolução do Conselho de Ministros n.º 101-B/2010, 27.12.

Esta Resolução, por seu turno, granjeou a anuência dos parceiros sociais, no Acordo Tripartido para a Competitividade e Emprego, firmado em 22.03.2011.

A intervenção financeira e a consequente sujeição ao Programa de Ajustamento Económico negociado com a União Europeia e o FMI impulsionaram a reforma da legislação laboral, a qual, partindo dos princípios reformadores enunciados na Resolução de 2010, acentuou a redução das compensações decorrente da cessação do contrato de trabalho, alargou o respectivo âmbito ao abranger os contratos ainda em vigor, sendo assumido como desígnios combater a segmentação do mercado de trabalho, promover a criação de emprego e facilitar os ajustamentos no mercado de trabalho.

A redução da segmentação do mercado e o incentivo à celebração de contratos de trabalho por tempo indeterminado estará na origem das alterações introduzidas no despedimento por inadaptação e extinção de posto de trabalho.

Já a necessidade de incorporar melhor as diferenças nos padrões de trabalho nos vários sectores e empresas e aumentar a competitividade das empresas justificará as alterações introduzidas na organização do tempo de trabalho, nomeadamente no banco de horas individual (art. 208.º-A) e o banco de horas grupal (art. 208.º-B).

A redução nominal de salários, entendida como um dos elementos necessários ao aumento de competitividade de Portugal, foi conseguida, através das alterações introduzidas no regime de tempo de trabalho, nomeadamente a eliminação de feriados, a eliminação da majoração de férias, a redução da retribuição do trabalho suplementar e, consequentemente, isenção de horários, a eliminação e redução do descanso compensatório, o qual só passa a ser contemplado nos casos previstos no art. 229.º, n.ºs 3 e 4 e no art. 230.º, n.º 1.

Todas estas medidas mereceram a anuência dos parceiros sociais no Acordo Tripartido para a Competitividade e Emprego de 22.03.2011.

Paradoxalmente, as normas que o Tribunal Constitucional considerou inconstitucionais por violarem o direito de contratação colectiva consagrado no artigo 56.º, nos 3 e 4, da CRP, bem como o princípio da proporcionalidade da restrição de direitos ou interesses constitucionalmente protegidos, consagrado no artigo 18.º, n.º 2, da CRP, nomeadamente o artigo 7.º, n.º 2, da Lei n.º 23/2012 que considerava nulas as disposições de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, celebrados antes da entrada em vigor da Lei n.º 23/2012 (01.08.2012), que dispusessem sobre descanso compensatório por trabalho suplementar

prestado em dia útil, em dia de descanso semanal complementar ou em feriado e o art. 7.º, n.º 5, da Lei n.º 23/2012 que determinava a redução automática para metade, dos montantes previstos nas disposições de instrumentos de regulamentação colectiva, referentes a acréscimos de pagamento de trabalho suplementar e a retribuição do trabalho normal em dia de feriado ou descanso compensatório que não fossem alteradas, decorrido o prazo de dois anos de suspensão de aplicação dessas cláusulas previsto no n.º 4 do artigo 7.º da Lei n.º 23/2012 (1.08.2012 e 31.07.2014), foram sufragadas pelos parceiros sociais no Acordo Tripartido para a Competitividade e Emprego de 22.03.2011.

Aliás, também as medidas, às quais têm sido assinalado o efeito de enfraquecer a negociação colectiva, pese embora tenham como objectivo a "descentralização organizada", destacando-se, entre estas, o facto de os contratos colectivos poderem estabelecer, de acordo com o art. 482.º, n.º 5, do CT, que determinadas matérias, tais como a mobilidade geográfica e funcional, a organização do tempo de trabalho e a retribuição, possam ser reguladas por outra convenção colectiva; ou a possibilidade de as associações sindicais, nas empresas com pelo menos 150 trabalhadores, poderem, nos termos do art. 491.º, n.º 3, conferir, às estruturas de representação colectiva dos trabalhadores, os poderes para a celebração de convenções colectivas, mereceram o apoio dos parceiros sociais no Acordo Tripartido para a Competitividade e Emprego de 22.03.2011.

Esta análise permite-nos concluir, assim, que, pese embora seja frequente os parceiros sociais, quer do lado dos empregadores, quer dos sindicatos, argumentarem que a reforma é feita à revelia da concertação social e ao arrepio dos interesses dos trabalhadores, com o propósito de debilitar a contratação colectiva, o certo é que, desde a sua génese, em momento anterior ao programa de ajustamento económico, esta tem granjeado a acordo dos parceiros sociais.

Índice

Prefácio

Combate a imi
Alexandre de N

A situação de
Alexandre de S

As Fontes de I
Ana Sofia Carv
Márcia Ribeiro

Corte Interam
decisões: est
Andréa Regim

Enfoque victi
supraindividi
Ángela Góme

A culpa (ou a
Carla Amado

El principio c
Carlos Espino