

1. MENSAGEM DA DIRECÇÃO

Numa altura em que os líderes europeus pouco mais fazem do que criar fissuras na zona euro e ajudar ao pânico dos investidores, o Banco Central Europeu (BCE) foi forçado a voltar ao mercado a fim de travar a escalada dos juros da dívida dos Estados-Membros fortemente endividados.

Mas o BCE não foi capaz de conseguir tréguas para a Grécia, que viu os juros da dívida a dois anos ultrapassarem os 44%, fruto dos receios de que o segundo pacote de resgate vá, afinal, ficar na gaveta.

Decorre desta análise e factualidade, melhor seria dizer fatalidade, que o problema do reequilíbrio financeiro dos Estados-membros em dificuldades não está a ser tratado com realismo, consistência e eficiência.

É tempo de os Estados-membros do euro construírem um modelo de governo da economia e das finanças que imponha regras aceitáveis e, primordialmente, que seja exequível e verificável, ou seja, concretizá-lo na prática e auditar com rigor o seu cumprimento.

Se assim não for andamos todos à deriva e os sacrifícios de todos nós poderão cair em saco roto.

Todo o português consciente, responsável e solidário está disposto a contribuir com a sua quota-parte, na justa medida da equidade e proporcionalidade, mas tem o direito inquestionável de exigir a contrapartida, consubstanciada num futuro promissor para os jovens de hoje e de amanhã.

Semear, florir e colher o fruto, é o ciclo natural da árvore da vida, que somos todos nós plantados neste solo pátrio que é Portugal.

Cordialmente,

A Direcção

Paulo Anjos

2. CÓDIGO DE TRABALHO: O QUE MUDA COM A TROIKA

A Proposta de lei nº 2/XII do Governo, que contém as alterações ao Código do Trabalho, deverá entrar em vigor já em Setembro.

Em termos gerais, a proposta de lei nº2/XII estabelece uma **redução das compensações previstas no Código de Trabalho a atribuir aos trabalhadores pela cessação do contrato de trabalho.**

Paralelamente, institui uma compensação uniforme para todas as formas de cessação do contrato de trabalho, com excepção do despedimento ilícito. Assim o despedimento colectivo, o despedimento por extinção do posto de trabalho, por inadaptação, o despedimento por resolução do contrato quando exista prejuízo sério do trabalhador por transferência de local de trabalho, o despedimento em virtude da morte do empregador, da extinção da pessoa colectiva, e da insolvência e recuperação de empresa, bem como os casos de caducidade do contrato de trabalho a termo certo e a termo incerto passaram a ter uma compensação apurada com base nas mesmas regras.

Essa compensação passará assim a corresponder a 20 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, ao invés dos actuais 30 dias constantes da lei laboral ainda em vigor. A compensação será suportada pelo empregador, que pagará 10 dias, sendo os restantes 10 dias, suportados pelo fundo de compensação, mecanismo de financiamento destinado a garantir o pagamento parcial das compensações ao trabalhador.

A proposta de lei define ainda que para efeitos de compensação, o valor diário a computar é o que resultar da divisão por 30 da retribuição base mensal e diuturnidades.

Pela primeira vez na nossa legislação laboral, será estabelecido um limite máximo ao valor das compensações, que não podem ser superiores a 12 vezes a retribuição base mensal e diuturnidades, com um limite máximo de 240 vezes o valor da retribuição mínima mensal garantida.

Por outro lado, irá ser eliminada a norma que impõe que a compensação não seja inferior a três meses de retribuição.

No que toca à forma de pagamento da compensação importa referir que, como ainda não existe legislação própria a regular a criação do fundo, para já, o pagamento integral das compensações fica a cargo do empregador. Quanto a este Fundo de Compensação pela cessação do contrato de trabalho, cuja criação está prevista no acordo tripartido para competitividade e emprego celebrado em Março de 2011, com os parceiros sociais, importa referir que o mesmo irá implicar uma nova contribuição para empresas, que irão ver dessa forma agravados os custos com o factor trabalho. Em termos de quantificação destes custos, apenas temos o que está previsto no acordo tripartido, a saber, «a taxa de financiamento de referência será inferior a 1% das remunerações mas variará em função do perfil das entidades empregadoras, no que se refere ao volume anterior de cessações por despedimento ou caducidade».

Por último importa salientar que, estas «novas» compensações, ou reduções às compensações só se aplicam aos «novos contratos de trabalho», ou seja àqueles que forem celebrados após a entrada em vigor do diploma que procede à alteração, o que ocorrerá no dia seguinte à publicação do mesmo.

A presente Informação Económica, Financeira e Fiscal destina-se a ser distribuída entre Clientes e Colegas e a informação nela contida é prestada de forma geral e abstracta, não devendo servir de base para qualquer tomada de decisão sem assistência profissional qualificada e dirigida ao caso concreto. O conteúdo desta Informação não pode ser reproduzido, no seu todo ou em parte, sem a expressa autorização do editor. Caso deseje obter esclarecimentos adicionais sobre este assunto contacte os nossos técnicos.