

Análise aos n.ºs 4 e 5 do artigo 4.º da CSE(R)

Art. 4º da CSE: Direito a uma remuneração justa

Com vista a assegurar o exercício efetivo do direito a uma remuneração justa, as Partes comprometem-se:

(...)

4) A reconhecer o direito de todos os trabalhadores a um prazo razoável de pré-aviso no caso de cessação do emprego;

O Comité conclui que a situação portuguesa não está em conformidade com o artigo 4.º, §4, da Carta, pelos seguintes motivos:

-os períodos de aviso prévio (15 dias) para denúncia do contrato aplicáveis no âmbito do período de experiência são insuficientes no caso de contratos com duração inferior a 4 meses (artigo 114.º, n.º 2 e n.º 3 do CT);

-não há qualquer previsão de aviso prévio no caso da cessação de funções de funcionários públicos (regime de nomeação);

Quanto a estes últimos sujeitos, o Comité avaliou a situação de Portugal atendendo à Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, e ao DL n.º 59/2008, de 11 de setembro. No entanto, a Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, que revogou aqueles diplomas, não prevê qualquer aviso prévio no âmbito do período experimental, nem para os sujeitos em regime de nomeação, nem para os sujeitos com contrato de trabalho em funções públicas (artigos 45.º a 51.º), pelo que, aparentemente, a desconformidade à Carta se verificará, presentemente, em relação a todos.

-as condições de cessação destas funções dependem da discricionariedade dos sujeitos;

-as condições atinentes ao pré-aviso de cessação contratual e compensação em caso de extinção da nomeação são deixadas à liberdade dos sujeitos

O Comité refere-se à Lei n.º 12-A/2008, nomeadamente ao art. 32.º. Pensa-se que tem em vista a possibilidade de a nomeação cessar por acordo. Assim sendo, esta objeção estende-se, ainda atualmente, a todos sujeitos com vínculo público e, bem assim, aos trabalhadores do setor privado.

O Comité refere ainda ter dúvidas sobre a conformidade ao artigo 4.º, §4, da Carta, da previsão de um pré-aviso de 15 dias para contratos com duração inferior a um ano em caso de despedimentos (individuais) por causas objetivas (artigos 371.º, n.º 3-a), e 378.º, n.º 2-a), do Código do Trabalho. Embora tenda a considerar tal período bastante diminuto, admite que, no todo, o sistema possa revelar-se conforme ao artigo 4.º, §4, por entender que o juízo de razoabilidade do período de pré-aviso é condicionado pelo valor das compensações a pagar em tais situações, valor que não deve ser inferior ao montante dos salários que seriam pagos durante o referido período de pré-aviso. Embora considere que os montantes legais (artigos 372.º e 379.º do Código do Trabalho) são suficientes para garantir aquele juízo de razoabilidade, o Comité solicita informação adicional sobre a aplicação efetiva dos artigos 372.º e 379.º, bem como dos eventuais instrumentos de regulamentação coletivas que prevejam diversos prazos de pré-aviso e, bem assim, eventuais diversos valores de compensação.

5) A não autorizar descontos nos salários, a não ser nas condições e limites prescritos pelas leis ou regulamentos nacionais ou fixados por convenções colectivas ou sentenças arbitrais. O exercício destes direitos deve ser assegurado quer por meio de convenções colectivas livremente celebradas, quer por métodos legais de fixação de salários, quer por qualquer outro modo apropriado às condições nacionais.

O Comité considera que a situação portuguesa não está em conformidade com o artigo 4.º, §5, da Carta. A conclusão reporta-se aos trabalhadores com vínculo de emprego público, relativamente aos quais inderrogabilidade do regime de proibição de compensações e descontos sobre o crédito retributivo não estaria suficientemente garantida, pelo facto de, apesar de a regra ser a proibição, serem possíveis compensações e descontos, em alguns casos, desde que com base em previsão legal, decisão judicial ou anuência do trabalhador, sendo que o motivo da desconformidade se relacionaria com esta possibilidade de renúncia por parte do trabalhador à proteção legal.

Embora o Comité se refira à revogada Lei n.º 12-A/2008 (artigo 219.º), o regime atual é similar (artigo 174.º da Lei n.º 35/2014), sendo também equivalente o dos trabalhadores do setor privado (artigo 279.º do Código do Trabalho).

O Comité solicita ainda informação adicional sobre os conceitos legais de parte impenhorável da retribuição, bem como sobre as prestações em género a que se refere a alínea *e*) do n.º 2 do artigo 279.º do Código do Trabalho (e, atualmente, o artigo 174.º, n.º 2-*d*) da Lei n.º 35/2014.