

Novas Regras no Direito do Trabalho

Existem dois instrumentos técnicos decisivos que irão ditar o futuro iminente da legislação laboral, e são como tal elementos imprescindíveis para qualquer empresa para os anos vindouros, sendo estes o Memorando de Entendimento da Troika (MoU) e o Orçamento de Estado de 2012 (OE2012).

Assinado já em Maio corrente, o MoU traça o perfil geral da estrutura laboral a ser abordada pelos legisladores no decorrer dos próximos três anos, onde é latente uma alteração profunda do Direito do Trabalho substantivo, lançando objectivos e metas a atingir em cada trimestre.

O OE2012 irá ser determinante para o sector privado e público de Portugal, confirmando a austeridade já há muito aguardada. No entanto o OE2012 não surte apenas efeito para 2012, prevendo imediatas aplicações para os anos vindouros e marcando já posições de uma nova postura económica portuguesa para um futuro sem data marcada.

As medidas a adoptar pela legislação laboral podem ser essencialmente divididas em três categorias, situações de aplicação extraordinária, situações cuja implementação é apenas temporária, e situações de carácter permanente, sendo que algumas já foram implementadas no decorrer do presente ano.

➤ **Medidas Extraordinárias:**

Imposto Extraordinário

De aplicação exclusiva ao ano de 2011, a criação e aplicação deste imposto foi anunciada em Junho do ano corrente, anunciando a primeira de várias medidas que iriam ser implementadas pelo Governo.

Os trabalhadores dependentes irão sentir os efeitos imediatos desta medida no final de 2011, uma vez que 50% do valor do subsídio de natal acima do salário mínimo nacional será retido na fonte. A acrescer a esta medida, em 2012, no momento de entrega das declarações de IRS, será apurado o valor da sobretaxa, a pagar ou a receber, consoante os rendimentos acima do salário mínimo e o número de dependentes.



Os trabalhadores independentes serão igualmente afectados pelo imposto extraordinário, mas apenas o irão pagar em 2012, após a declaração dos rendimentos de 2011. Em termos similares aos trabalhadores dependentes, o imposto apenas irá incidir sobre os rendimentos acima do salário mínimo nacional, pelo que será necessário abater ao rendimento global 14 vezes o salário mínimo e sobre esse resultado calcular o rendimento colectável.

De notar que o cálculo do valor do imposto a pagar pelos pensionistas e aposentados é feito em condições muito similares aos trabalhadores dependentes, variando apenas os montantes das deduções.

➤ **Medidas Temporárias:**

Corte do Subsídio de Férias e Subsídio de Natal

Esta medida visa abranger os funcionários públicos, pensionistas e aposentados com salários e pensões superiores a € 1100 mensais.

No entanto, os que auferirem vencimentos entre os € 600 e os € 1100 também irão ser afectados por esta medida, não obstante a redução ser progressiva, de acordo com uma tabela emitida pelo Executivo.

Manutenção dos Cortes Salariais

Igualmente a afectar a função pública é a manutenção dos cortes salariais exercidos em 2011, assim como manutenção da proibição de quaisquer valorizações remuneratórias, designadamente por via de promoções e progressões.

Horário de Trabalho Alargado

Não são apenas os funcionários públicos que terão de sofrer as sequelas do OE2012, o sector privado terá igualmente que se adaptar às novas medidas a serem implementadas.

Uma das medidas de que mais se fala, e de cuja forma de implementação mais se aguarda, é o alargamento do horário de trabalho em 30 minutos diários que virá em substituição do muito falado corte da Taxa Social Única.



Anunciada pelo Primeiro Ministro em Outubro, esta medida será possivelmente a que terá maior resistência de aplicação, pela complexidade inerente à legislação laboral.

Não obstante o meio de aplicação, a alteração legislativa será inevitável para a implementação desta medida, no entanto, as várias opções de implementação já discutidas criam em si outros problemas de incompatibilidade com os princípios laborais fundamentais.

Se a aplicação desta medida se aplica apenas a contratos de trabalho novos, irá fomentar uma discriminação entre os trabalhadores da mesma empresa, uma vez que os trabalhadores com uma determinada antiguidade irão ter o “direito” de trabalhar menos que os novos trabalhadores, violando assim o princípio da igualdade.

No entanto, se a nova legislação, com vista a evitar esta discriminação, ordenar a aplicação a todos os contratos, inclusivamente aos já celebrados, será então necessário criar um mecanismo universal de implementação desta norma. A imposição de trabalho adicional não remunerado não pode ser efectivado unilateralmente, alterando os termos e condições de um contrato já assinado entre o trabalhador e o empregador, pelo que o instrumento de aplicação desta medida será vital para a sua implementação em Portugal.

Embora ainda não seja uma proposta oferecida pelo executivo, é discutida a solução da implementação do conceito do Banco de Horas por acordo individual.

Prolongamento dos Contratos a Termo

É igualmente proposta pelo Executivo uma alteração temporária na lei laboral que permita mais duas renovações (até 18 meses) dos contratos a termo cujo limite legal actual seja atingido até Junho de 2013.

➤ Medidas a Longo Prazo:

O número de medidas a serem implementadas a longo prazo é mais extenso, sendo, na sua maioria, da iniciativa do MoU. Nestes termos torna-se assim, novamente, necessário subdividir esta categoria em medidas que já se encontram em vigor e medidas cuja aplicação apenas se encontra prevista.



Medidas já Implementadas

Alteração do Cálculo de Compensações por Cessaç o de Contrato

Por obriga o do MoU, a Lei 53/2011 de 14 de Outubro veio a aplicar aos novos contratos novas regras de c culo de compensa o nos casos de despedimentos por facto l cito, a saber, despedimentos colectivos, despedimentos por inadaptac o e extin es de posto de trabalho.

Nos presentes casos, a compensa o corresponde a 20 dias de retribui o base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, com o limite de 20 vezes a retribui o m nima mensal para efeitos de c culo da retribui o base mensal e de 12 vezes a retribui o base mensal e diuturnidades para efeitos de c culo da compensa o global ou de 240 vezes a retribui o m nima mensal garantida para aqueles cuja retribui o base ultrapasse o limite de 20 vezes a retribui o m nima mensal garantida.

As regras de c culo de compensa es supra referidas s o igualmente aplic veis aos novos contratos celebrados a termo.

Consta igualmente do MoU uma obriga o do Executivo apresentar uma proposta a fim de alinhar as compensa es dos contratos celebrados antes da entrada em vigor da Lei com os contratos novos, sem, no entanto, reduzir os direitos adquiridos dos trabalhadores. H  quem defenda que por estes contratos antigos possa coexistir uma dupla regra de c culo, com uma f rmula at  a entrada em vigor da lei e uma f rmula para aplica o posterior a esta data.

Alterac o do C culo da Retribui o Di ria para Efeitos de Compensac o

No seguimento dos traos supra mencionados, a Lei 53/2011 veio igualmente implementar uma alterac o para o c culo do valor di rio da retribui o base e diuturnidades para efeitos de c culo de compensa o por despedimentos il cito, pelo que o valor di rio   agora o resultado da divis o por 30 da retribui o base mensal e diuturnidades.

Com a introduc o desta medida, deixou de ser necess rio o c culo do valor hor rio base.

Cria o de um Fundo de Compensac o

LISBON
Av. Praia da Vit ria, N  5, 1  - 1000-245 Lisboa Portugal
Tel: 213 191 290 Fax: 213 527 619 E-mail: n.derougemont@ndr.pt

UNITED KINGDOM
Greentree, Ascot Road, Holyport, Berks SL6 2JB, United Kingdom
Tel: +44 (0) 1628778566 Fax: +44 (0) 1628778399 E-mail: ndr@nevillederougemont.com

ALGARVE
Av. Jos  dos Santos Farias, n.  137 - A, 8135-167 Almancil, Portugal
Tel: +351 289 895 420 Fax: +351 289895429 E-mail: algarve@ndr.pt

CAPE VERDE
Po Box 138, Ed. Garantia, 1  F, Av. Amilcar Cabral, Santa Maria, Sal, Cabo Verde
Tel: +238 2422061 Fax: +238 2421262 E-mail: capeverde@ndr.pt



Esta medida prevista pelo MoU está de facto situada entre as duas categorias, uma vez que a medida em si já foi aprovada carecendo, no entanto, a existência da sua regulamentação em documento autónomo.

Não obstante, os traços definidores do Fundo são já conhecidos no mercado laboral e o Fundo, financiado pelos próprios empregadores e trabalhadores, irá suportar parte das compensações a serem pagas aos trabalhadores.

Em termos de consequências futuras, sempre que um novo contrato de trabalho seja celebrado, irá acrescer às obrigações de comunicação do Empregador ao Trabalhador e à ACT a identificação do respectivo Fundo a que a empresa se encontra vinculada.

Medidas Previstas

Ajustamento do Calendário

Discute-se que serão eliminados ao todo quatro feriados – dois civis e dois religiosos – falando-se igualmente de um ajustamento do calendário dos restantes feriados que passarão a ser celebrados ao dia de semana mais perto de fim-de-semana.

Também nos planos do Governo se encontra a eliminação da tradicional tolerância de ponto durante o Carnaval.

Estas medidas visam evitar as várias paragens laborais que os portugueses têm durante o ano, quer pelo número elevado de feriados, como de respectivas “pontes” que os trabalhadores gozavam.

Novas Regras de Reforma

A partir de 2012 a reforma antecipada será proibida antes dos 57 anos, ao invés dos estabelecidos 55 anos, e com a condição de que tenham sido efectuadas pelo menos 32 anos de contribuições para a Segurança Social.



Alterações aos Regimes de Despedimento Individuais por Facto Lícito

Versando sobre dois pontos essenciais do despedimento por facto lícito - a inadaptação do trabalhador e a extinção do posto de trabalho - o MoU visa combater a segmentação do mercado de trabalho e aumentar a utilização de contratos sem termo através da agilização processo de despedimento com justa causa.

No caso do despedimento por inadaptação está previsto que possam ser acrescentadas mais causas justificativas, sendo de particular importância a inclusão de uma causa justificativa para os casos em que tenha sido acordado pelo trabalhador atingir certos objectivos e este não os cumpra, por razões que sejam da sua exclusiva responsabilidade.

Para os despedimentos derivados da extinção do posto de trabalho, os despedimentos já não terão obrigatoriamente de seguir a regra da antiguidade, permitindo assim aos empregadores despedir trabalhadores com mais anos de carreira.

O MoU acrescenta ainda que os empregadores não devem estar obrigados por lei a transferir o trabalhador para outro posto de trabalho disponível ou para uma função mais apropriada, conforme dita a presente legislação. Não obstante, se existirem postos de trabalho disponíveis e compatíveis com as qualificações do trabalhador, o empregador deve procurar preenchê-los, evitando despedimentos.

Redução da Remuneração do Trabalho Suplementar

O Executivo estará incumbido de apresentar uma proposta de lei que verse sobre os regimes dos tempos de trabalho, revendo a retribuição especial pela prestação de trabalho suplementar.

Na falta de legislação sobre o presente assunto, a percentagem de redução é ainda especulativa, no entanto o MoU aponta para uma redução para um tecto máximo de 50%, assim como eliminação do descanso compensatório correspondente a 25% do trabalho prestado.

Implementando já muitas das linhas obrigatórias do MoU, o OE2012 foi aprovado na generalidade em 11 de Novembro de 2011, no entanto terá agora de ser analisado e votado pelas várias comissões



parlamentares especializadas, sendo que as várias propostas supra referidas terão de ser discutidas pela Comissão da Segurança Social e do Trabalho.

4 de Dezembro de 2011

Departamento Laboral

Neville de Rougemont & Associados, R.L.

LISBON

Av. Praia da Vitória, Nº 5, 1º - 1000-245 Lisboa Portugal
Tel: 213 191 290 Fax: 213 527 619 E-mail: n.derougemont@ndr.pt

UNITED KINGDOM

Greentree, Ascot Road, Holyport, Berks SL6 2JB, United Kingdom
Tel: +44 (0) 1628778566 Fax: +44 (0) 1628778399 E-mail: ndr@nevillederougemont.com

ALGARVE

Av. José dos Santos Farias, n.º 137 - A, 8135-167 Almancil, Portugal
Tel: +351 289 895 420 Fax: +351 289895429 E-mail: algarve@ndr.pt

CAPE VERDE

Po Box 138, Ed. Garantia, 1º F, Av. Amílcar Cabral, Santa Maria, Sal, Cabo Verde
Tel: +238 2422061 Fax: +238 2421262 E-mail: capeverde@ndr.pt