



ANÁLISE JURÍDICA



Novos rumos para a lei laboral

por: **César Sá Esteves** e **Maria Malheiro Reymão**,
Departamento de Direito do Trabalho da SRS Advogados



Memorandum de Entendimento sobre as Condicionantes de Política Económica celebrado entre o Governo português e a troika – leia-se, Comissão Europeia, Banco Central Europeu e Fundo Monetário Internacional – veio definir uma exigente agenda de revisão das leis laborais.

As hesitações e recuos que sistematicamente foram mitigando as sucessivas reformas laborais serão agora, com grande certeza, postos de parte e seremos, por imposição externa, forçados a iniciar um novo rumo para as relações laborais em Portugal, sob a égide da flexibilidade e redução dos custos do trabalho.

Na secção dedicada ao Mercado de Trabalho e Educação encontra-se um conjunto de medidas de reforma da legislação laboral e de segurança social, cujo âmbito abrange várias fases da relação contratual de natureza laboral, com particular enfoque para a cessação do contrato de trabalho e respetivos efeitos.

De entre as várias imposições, algumas foram recentemente concretizadas em sede legislativa, sendo certo que os timings de implementação são distintos para cada medida, pelo que a generalidade das alterações será legislada e imposta ao longo do ano de 2012.

A primeira grande medida refere-se ao sistema de compensação por cessação do contrato de trabalho e foi vertida na designada segunda alteração ao Código do Trabalho (Lei n.º 53/2011, de 14 de outubro).

De salientar dois aspetos críticos abordados pela referida Lei: a alteração de forma de cálculo das compensações devidas aos trabalhadores em caso de cessação dos respetivos contratos de trabalho e a reafirmação da responsabilidade dos empregadores em contribuir para o Fundo de Compensação do Trabalho.

Com efeito, à luz do diploma legal identificado e para os novos contratos (i. e. iniciados após 1 de novembro de 2011), a compensação devida aos trabalhadores passará a ser calculada com base em vinte dias de retribuição base e diuturnidades (se aplicável) por ano completo de antiguidade, sendo a fração calculada proporcionalmente. Acresce que, a compensação passará ainda a estar sujeita a um limite correspondente a 12 vezes a retribuição base mensal e diuturnidades.

Para as situações de salários muito elevados é aplicável um outro limite. Embora a lei pudesse ser mais clara, da mesma parece resultar que, quando superior a 12 vezes a retribuição mínima mensal garantida, a retribuição base mensal deve ser reduzida a esse limite, com base no qual se calcularão os 20 dias para efeitos de computo da compensação; outra interpretação possível será considerar que 20 dias de retribuição base mensal nunca poderão ser superiores a 12 vezes a retribuição mínima mensal garantida (é uma matéria que carecerá de aprofundamento interpretativo, embora nos pareça que a letra da lei aponta para a primeira hipótese). Nestes casos, o valor total da compensação nunca poderá ultrapassar 240 vezes o valor da retribuição mínima mensal garantida.

Esta compensação será suportada pelo empregador e pelo fundo de compensação (presume-se que em partes iguais), mas tal só entrará em vigor após a criação deste fundo e da definição das respetivas regras. Até lá, recairá sobre o empregador a obrigação de suportar a totalidade do valor da compensação.

Esta forma de cálculo da compensação será aplicada a um grupo alargado de situações de cessação, designadamente:

- Cessações de contrato de comissão de serviço que confirmam direito a compensação;
- Resolução do contrato pelo trabalhador em caso de transferência definitiva com prejuízo sério;
- Caducidade dos trabalhos em caso de encerramento da empresa ou insolvência;
- Caducidade de contratos a termo certo ou incerto; e
- Cessação unilateral pelo empregador por razões objetivas, designadamente despedimento coletivo, despedimento por extinção de posto de trabalho e despedimento por inadaptação.

Também no âmbito das políticas de proteção no desemprego estão previstas algumas alterações, nomeadamente no que se reporta à redução do limite máximo de concessão de subsídio de desemprego – que, em princípio, será fixado em 18 meses – e à imposição de um “teto” máximo ao valor do subsídio de desemprego, o qual não poderá ser superior a duas vezes e meia o atual valor do Indexante de Apoios Sociais (€ 419,22).

Na ótica dos trabalhadores, convirá referir que o prazo de garan-



tia para acesso ao subsídio de desemprego irá, previsivelmente, ser reduzido em três meses, fixando-se em apenas um ano.

Acresce que, de forma muito inovadora, se prevê que os trabalhadores independentes que prestem serviços a uma única empresa com regularidade possam também vir a beneficiar de acesso a subsídio de desemprego. Há, no entanto, que determinar quais os acréscimos contributivos que irão viabilizar esta solução. No que se reporta ao alinhamento entre situações materialmente semelhantes, e ainda que temporalmente distintas, impõe o referido Memorando que o Governo venha a apresentar duas propostas, com vista a alinhar o nível das compensações por cessação de contrato de trabalho independentemente da sua data de celebração e a equiparar o nível das compensações nacionais com o praticado na União Europeia.

É expectável que o Governo venha também introduzir alterações no conceito de justa causa, conferindo um particular realce à inadaptação do trabalhador no caso de objetivos previamente estabelecidos e ainda que não sejam introduzidas alterações no posto de trabalho. Significa isto que, na prática, um trabalhador poderia ser despedido por incumprimento dos objetivos previamente delineados.

Acresce que, de acordo com o disposto no Memorando, a entidade empregadora poderá, no âmbito de um despedimento por

Seremos forçados a iniciar um novo rumo para as relações laborais em Portugal, sob a égide da flexibilidade e redução dos custos do trabalho

extinção do posto de trabalho, estabelecer critérios de seleção alternativos à atual necessidade de observar uma ordem pré-estabelecida associada à antiguidade.

De salientar, ainda, que deverá ser apresentada uma proposta de lei com vista a rever a retribuição pela prestação de trabalho suplementar atualmente prevista no Código do Trabalho, incluindo, a título meramente exemplificativo, a redução para o máximo de 50% de retribuição especial – o que, no caso de trabalho suplementar prestado ao domingo, implicaria uma redução para metade da retribuição devida ao trabalhador em causa. Porém, mais controvertida será a articulação da pretendida redução com os acréscimos de trabalho suplementar previstos em convenção coletiva, os quais quase sempre vão muito para além do previsto na lei. Estas são apenas algumas matérias de entre as muitas que seguramente irão sofrer alterações, a curto e médio prazo, e que, por certo, irão transmutar e fazer emergir um novo e reformado Direito do Trabalho. _____P