


D DIREITO DO TRABALHO: NAS TEIAS DA LEI


MARIANA CALDEIRA SARÁVIA
Advogada Coordenadora do
Departamento de Direito do Trabalho
da SRS Advogados
mariana.saravia@srslegal.pt

Com o patrocínio:



2011 em retrospectiva/ perspectivas para 2012



O aproximar do final de cada ano civil é, incontornavelmente, um tempo propício a balanços e reflexões. Trata-se de um exercício comum às pessoas e às organizações e abrange as mais diversas áreas do relacionamento humano.

Como tal, proponho, no presente número da RH Magazine, passar em revista as principais medidas e alterações legislativas com impacto nas relações laborais e, consequentemente, na esfera dos trabalhadores e dos empregadores portugueses em 2011 e previsivelmente em 2012.

Neste contexto, a primeira nota vai para a Lei n.º 53/2011, de 14 de Outubro, que veio introduzir novas regras de cálculo da compensação em caso de cessação de contrato de trabalho e prever a obrigatoriedade de os empregadores contribuírem para um novo fundo de compensação do trabalho.

Este diploma, que entrou em vigor a 1 de Novembro de 2011 e é aplicável apenas a contratos de trabalho iniciados a partir daquela data, prevê, *inter alia*:

- a redução da compensação a pagar em caso de cessação, que passa a ser calculada com base em 20 dias – em vez do actual mês – de retribuição-base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, sendo a fracção calculada proporcionalmente;
- a sujeição da referida compensação pela cessação do contrato de trabalho a deter-

minados limites máximos – 12 vezes a retribuição-base mensal e diuturnidades do trabalhador e 240 vezes o valor da retribuição mínima mensal garantida quando a retribuição-base mensal do trabalhador seja superior a 20 vezes aquela retribuição;

- o desaparecimento de uma compensação mínima de três meses de retribuição-base e diuturnidades.

As supra aludidas novas regras de cálculo da compensação são aplicadas a um conjunto alargado de situações de cessação, designadamente cessações de contratos de comissão de serviço (quando haja lugar ao pagamento de compensação), caducidade dos contratos de trabalho em caso de encerramento da empresa ou insolvência, caducidade dos contratos de trabalho a termo certo ou incerto, despedimento colectivo, despedimento por extinção de posto de trabalho e despedimento por inadaptação.

Para breve, e relacionado com esta matéria, perspectiva-se, por um lado, a publicação de legislação especial que regule o referido fundo de compensação do trabalho – que deverá assegurar o pagamento de parte das compensações pela cessação dos contratos de trabalho – e, por outro, a extensão das novas regras de cálculo das mencionadas compensações a todos os contratos de trabalho.

Uma segunda nota de destaque para o (projecto de) Orçamento de Estado de

2012, que prevê a introdução de uma alteração à lei fiscal, já a partir do próximo dia 1 de Janeiro de 2012, com um impacto significativo na área laboral.

Reporto-me à alteração ao artigo 2.º, n.º 4, al. b) do Código do IRS, nos termos da qual as compensações pela cessação dos contratos de trabalho passam a estar sujeitas a IRS na parte que exceda “o valor” – em vez da actual “uma vez e meia o valor” – correspondente ao valor médio das remunerações regulares com carácter de retribuição sujeitas a imposto, auferidas nos últimos 12 meses, multiplicado pelo número de anos ou fracção de antiguidade.

Esta alteração ao limite da isenção fiscal significa que, em termos líquidos, a compensação percebida pelos trabalhadores em caso de cessação dos contratos de trabalho passará, com o virar do ano, a ser inferior.

Uma última nota para um documento levado à concertação social, cujo teor, não tendo sido tornado público, foi largamente difundido pela comunicação social em Setembro deste ano.

De entre as alterações à legislação laboral/social alegadamente vertidas nesse documento, e em linha com o *Memorandum de Entendimento sobre as Condicionantes de Política Económica* celebrado entre o Governo português e a *troika*, salienta-se:

- o projectado alargamento do mecanismo do despedimento por inadaptação, no caso de objectivos previamente estabelecidos e ainda que não sejam introduzidas alterações no posto de trabalho – significando, na prática, que um trabalhador pode passar a ser despedido por incumprimento dos objectivos previamente delineados;
- a previsão da redução do tempo de atribuição – dos actuais cerca de três anos para 18 meses – e do valor máximo do subsídio de desemprego – de três para duas vezes e meia o valor do indexante de apoios sociais (actualmente de 419,22€) – contrabalançada com a redução do prazo de garantia para acesso ao subsídio de desemprego – dos actuais 15 para 12 meses.

Estas são algumas das alterações legislativas ocorridas em 2011, ou que se perspectiva que venham a ocorrer em 2012, cujo impacto na gestão de recursos humanos se afigura digno de nota. 