



ANÁLISE JURÍDICA



2012 e 2013 em Revista

por: **Mariana Caldeira Sarávia**, Departamento de Direito do Trabalho da SRS Advogados

O final de cada ano civil é, habitualmente, momento de balanço, sopesando-se o ano que finda e projetando-se o ano que inicia. Como tal, neste primeiro número de 2013 da *Pessoal*, passamos em revista – sumariamente, visto que foram muitas – as alterações introduzidas à legislação laboral durante 2012 e antecipamos aquelas que se perspetivam serem as medidas legislativas com maior impacto nas relações laborais no decurso de 2013.

O primeiro mês de 2012 trouxe consigo a Lei n.º 3/2012, de 10 de janeiro, que estabeleceu um regime de renovação extraordinária dos contratos de trabalho a termo certo, abrindo a porta a que, estes contratos, ainda que venham a atingir o limite máximo da respetiva duração (*maxime*, as atuais três renovações), possam ser objeto de uma ou duas renovações extraordinárias cuja duração total não poderá, no entanto, exceder os 18 meses. Subjaz a este regime excecional uma preocupação de manutenção de postos de trabalho e de redução da (já elevada) taxa de desemprego num contexto economicamente desfavorável como aquele que presentemente se vive em Portugal, permitindo-se assim que contratos de trabalho a termo certo que, possivelmente, iriam cessar entre 11 de janeiro de 2012 e 30 de junho de 2013 se mantenham em vigor por um ano e meio mais.

O segundo mês de 2012 viu publicada a Portaria n.º 45/2012, de 13 de fevereiro, que criou a medida designada "Estímulo 2012", traduzida na concessão de um apoio financeiro - correspondente a 50 ou 60% da retribuição mensal, até ao limite de 1 IAS (€ 419,22), por mês; pelo período máximo de 6 meses, em caso de

admissão, ao abrigo de contrato de trabalho (sem termo ou a termo), de desempregado inscrito no centro de emprego há, pelo menos, 6 meses consecutivos, com a obrigação de proporcionar formação profissional. Com esta medida, o Governo visou estimular a contratação e formação de desempregados, aumentando a empregabilidade dos mesmos e promovendo a cooperação entre centros de emprego e entidades empregadoras.

No terceiro mês de 2012, concretizou-se a anunciada alteração ao regime de proteção no desemprego, tendo em vista a respetiva adequação "à realidade económica e financeira do

Perspetiva-se para 2013 a regulamentação do Fundo de Compensação do Trabalho, sendo ainda ventilado mais um ajustamento à compensação pela cessação de contrato de trabalho

país, sem esquecer a realidade social subjacente a esta eventualidade". Assim, com a publicação do Decreto-Lei n.º 64/2012, de 15 de março, assistiu-se, por um lado, à redução do montante máximo mensal do subsídio de desemprego de 3 para 2,5 IAS (i.e. de € 1.257,66 para € 1.048,05), à introdução de uma redução de 10% do valor do subsídio ao fim de 6 meses, e à diminuição do período de concessão do subsídio de desemprego para cerca de metade e, por outro lado, à majoração temporária de 10% do montante do subsídio de desemprego nas situações em que ambos os membros do casal se encontrem em situação

de desemprego e tenham filhos a cargo, bem como à redução do prazo de garantia de 540 para 360 dias.

Mas a maior modificação à legislação laboral veio a surgir, apenas, no mês seis, com a publicação da Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, que, visando trazer maior flexibilidade às relações laborais e, sucessivamente, maior competitividade às empresas nacionais - impulsionada pelo Memorando de Entendimento assinado entre o Estado Português e a "Troika" ("MoU") e pelo "Compromisso para o Crescimento, Competitividade e Emprego" acordado entre o Estado Português, as Confederações Patronais e a UGT - aprovou a terceira alteração ao Código do Trabalho.

Assim, a partir de 1 de agosto de 2012:

- Passou a ser possível aos empregadores, por acordo individual com os trabalhadores, implementarem um regime de banco de horas - no âmbito do qual o período normal de trabalho pode ser alargado mais 2 horas por dia, com o limite de 50 horas por semana e 150 horas por ano - e, com isso, ajustarem, sem necessidade de grande antecipação e sem incorrer forçosamente em mais custos, os tempos de trabalho às necessidades operacionais;

- O regime do trabalho suplementar foi objeto de grandes alterações: os descansos compensatórios por prestação de trabalho suplementar foram eliminados, com exceção do descanso compensatório decorrente de trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal obrigatório e do descanso compensatório dos trabalhadores-estudantes, que foi, porém, reduzido a metade; os acréscimos retributivos associados à prestação de trabalho suplementar sofreram, igualmente, uma redução de 50%; e as cláusulas convencionais (pre-



vistas em IRCT's) ou contratuais (constantes de contratos de trabalho) que dispunham sobre acréscimos retributivos associados à prestação de trabalho suplementar superiores aos estabelecidos no Código do Trabalho encontram-se suspensas pelo período de 2 anos;

- Assistiu-se à flexibilização do regime de cessação dos contratos de trabalho, quer por via da revisão do regime do despedimento por extinção do posto de trabalho – tendo a antiguidade deixado de ser um posto, i.e., de ser o critério de seleção obrigatório, o que muitas vezes obstaculizava à utilização deste mecanismo de cessação por parte dos empregadores – quer por força da tentativa de reabilitação do regime do despedimento por inadaptação – estendido às situações de perda superveniente de competências por parte dos trabalhadores, independentemente de terem sido introduzidas alterações às condições de trabalho.

Em novembro de 2012, mas ainda por efeito da referida Lei n.º 23/2012, foi a vez dos custos associados à cessação dos contratos de trabalho serem reduzidos, tendo a compensação pela cessação dos contratos de trabalho (sem termo ou a termo, novos ou antigos) passado a ser calculada à razão de 20 (por contraposição aos anteriores 30) dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano de antiguidade, sendo a fração de ano calculada proporcionalmente, passando a vigorar, também, tetos máximos de 12 meses de retribuição base e/ou € 116.400.

Com o novo ano, entrarão em vigor outras importantes alterações ao Código do Traba-

lho previstas na Lei n.º 23/2012, a saber:

- O fim da "majoração das férias", introduzida pelo Código do Trabalho de 2003 com vista a combater o absentismo (cuja eficácia ficou por demonstrar); assim, e com exceção de previsão expressa em cláusulas convencionais ou contratuais anteriores a 1 de dezembro de 2003, o período de férias da generalidade dos trabalhadores regressará aos 22 dias úteis;

- A supressão de quatro feriados obrigatórios, a saber, o Corpo de Deus (móvel), 5 de Outubro, 1 de novembro e 1 de dezembro. No final de novembro de 2012, e com caráter excepcional e temporário, foi aprovado em Conselho de Ministros, para vigorar em 2013, o pagamento de 50% dos subsídios de Natal e de férias em duodécimos, para minimizar o impacto da carga fiscal sobre o orçamento familiar dos trabalhadores, devendo os restantes 50% ser pagos nas datas e nos termos já previstos legalmente – o que, atento tão "short notice", se antevê que gere algumas dificuldades de processamento.

Finalmente, perspectiva-se para 2013 (com algum atraso, relativamente ao previsto no MoU) a regulamentação do Fundo de Compensação do Trabalho - mecanismo que visa assegurar o recebimento efetivo, pelos trabalhadores, de uma parte das compensações devidas em caso de cessação do contrato de trabalho - sendo ainda ventilado mais um ajustamento (leia-se redução) à compensação pela cessação de contrato de trabalho, para 12 dias de retribuição base e diuturnidades, com vista a um alegado alinhamento com a média da União Europeia. _____P