



## ANÁLISE JURÍDICA



© SPS Advogados



## 2013 EM REVISTA

## AS PRINCIPAIS ALTERAÇÕES LEGISLATIVAS EM MATÉRIA LABORAL

O ano de 2013 caracterizou-se pela publicação de múltiplos diplomas com relevância laboral.

por: **Mariana Caldeira Sarávia**, Advogada na Sociedade Rebelo de Sousa & Advogados Associados, RL

**Lei n.º 11/2013, de 28 de janeiro**

Logo em janeiro, a Lei n.º 11/2013 veio estabelecer um regime temporário de pagamento fraccionado dos subsídios de Natal e de férias para vigorar durante o ano de 2013 - comumente designado por "regime-dos-duodécimos", cuja vigência veio a ser estendida para o ano de 2014.

Salvo situações excepcionais, 50% do subsídio de Natal deveria ser pago até ao dia 15 de dezembro de 2013 e os restantes 50 % em duodécimos ao longo daquele ano. Em relação ao subsídio de férias, 50% deveria ser pago antes do início do período de férias, devendo os restantes 50 % ser liquidados em duodécimos ao longo do ano. Nos casos de oposição expressa por parte dos trabalhadores, os subsídios foram, no entanto, pagos nos termos habituais do Código do Trabalho.

No caso dos contratos a termo e de trabalho temporário, a adoção do regime dos duodécimos dependia de acordo escrito entre as partes.

**Lei n.º 63/2013, de 27 de agosto**

Publicada a 27 de agosto de 2013, a Lei n.º 63/2013 veio instituir mecanismos de combate à utilização indevida do contrato de prestação de serviços em relações de trabalho subordinado. Estas alterações traduziram-se (i) na instituição de um procedimento de fiscalização a adotar pela ACT - Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT) e (ii) na criação da nova ação especial de reconhecimento da existência de contrato de trabalho.

No caso de verificar a existência de indícios de uma situação de "falsos recibos verdes", o inspetor do trabalho deve lavrar auto da ocorrência e notificar o empregador para se pronunciar. Se o empregador fizer prova da regularização da situação, o procedimento é imediatamente arquivado. Caso contrário, a ACT remete participação dos factos para o Ministério Público a fim de ser instaurada a referida acção especial de reconhecimento da existência de contrato de trabalho.

Estas alterações entraram em vigor a 1 de setembro de 2013.

**Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto**

A Lei em epígrafe veio reduzir o valor da compensação devida pela cessação do contrato de trabalho, alterando pela quinta vez o Código do Trabalho, e entrou em vigor no dia 1 de outubro de 2013.

O valor da compensação devida pela cessação do contrato de trabalho - nas situações em que é legalmente devida - foi reduzido para 12 (e, nalguns casos, para 18) dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano de antiguidade.

Esta redução teve em vista uma nova aproximação ao valor médio da compensação no seio da União Europeia e está a ser efetuada de forma gradual, prevendo-se um novo regime transitório relativamente aos contratos anteriores à entrada em vigor do diploma.

**Lei n.º 70/2013, de 30 de agosto**

A Lei n.º 70/2013, publicada a 30 de

agosto de 2013, veio estabelecer os regimes jurídicos do fundo de compensação do trabalho (FCT), do mecanismo equivalente (ME) e do fundo de garantia de compensação do trabalho (FGCT). Este diploma é aplicável às relações de trabalho reguladas pelo Código do Trabalho e abrange os contratos de trabalho celebrados após o dia 1 de outubro de 2013.

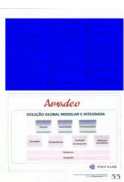
Estão também abrangidas as empresas de trabalho temporário, independentemente da duração do contrato de trabalho celebrado com o trabalhador temporário.

Ficam excluídas as relações emergentes de contrato de trabalho de muito curta duração e as relações de trabalho dos trabalhadores que exercem funções públicas. O FCT e o FGCT são de adesão individual e obrigatória por parte do empregador (salvo se este optar por adesão a ME em alternativa ao FCT) e destinam-se a garantir o direito dos trabalhadores ao recebimento efetivo de metade do valor da compensação por cessação do contrato de trabalho nos casos em que esta seja legalmente devida.

Os fundos iniciaram a sua atividade no dia 1 de outubro de 2013.

Pelo ME (ainda não regulamentado), o empregador está obrigado a conceder ao trabalhador garantia igual à que resultaria da vinculação do empregador ao FCT, aplicando-se o regime deste, com as necessárias adaptações.

O empregador encontra-se obrigado a efetuar entregas para o FCT e para o FGCT correspondentes, respetivamente, a 0,925% e a 0,075% da retribuição base



e diuturnidades, mensalmente, 12 vezes por ano, nos prazos previstos para o pagamento de contribuições e quotizações à Segurança Social.

#### **Lei n.º 76/2013, de 7 de novembro**

Publicada a 7 de novembro de 2013, a Lei n.º 76/2013 veio estabelecer um regime de renovação extraordinária dos contratos de trabalho a termo certo, bem como o regime e o modo de cálculo da compensação aplicável aos contratos objecto dessa renovação.

Este regime de renovação extraordinária é, em grande medida, similar ao primeiro regime de renovação extraordinária, aprovado pela Lei n.º 3/2012.

Segundo o novo regime, poderão ser objecto de (até) duas renovações extraordinárias os contratos de trabalho a termo certo que atinjam os limites máximos de duração estabelecidos nos termos gerais do Código do Trabalho ou da Lei n.º 3/2012 até ao dia 7 de novembro de

2015 – incluindo aqueles que já tenham sido objeto de renovações extraordinárias ao abrigo da Lei de 2012.

A duração total das renovações não poderá exceder 12 meses, sendo que cada renovação deve ter uma duração mínima equivalente a um sexto da duração máxima do contrato de trabalho a termo certo ou da sua duração efetiva, consoante a que seja inferior;

O limite de vigência do contrato de trabalho a termo certo objecto de renovação extraordinária é 31 de dezembro de 2016.

Uma última nota para, sumariamente, identificar as principais portarias publicadas em 2013 com relevância laboral:

**(i) Portaria n.º 203/2013, de 17 de junho**

Cria a medida Vida Activa - Emprego Qualificado.

**(ii) Portaria n.º 204-A/2013, de 18 de agosto**

Cria a medida de Apoio à Contratação

Via Reembolso da Taxa Social Única (TSU).

**(iii) Portaria n.º 204-B/2013, de 18 de agosto**

Cria a medida Estágios Emprego.

**(iv) Portaria n.º 281/2013, de 28 de agosto**

Determina os valores dos coeficientes de revalorização das remunerações de referência que servem de base de cálculo das pensões de invalidez e velhice do regime geral de segurança social e do regime do seguro social voluntário e revoga a Portaria n.º 241/2012, de 10 de agosto.

**(v) Portaria n.º 286-A/2013, de 16 de setembro**

Cria a medida Incentivo Emprego.

**(vi) Portaria n.º 294-A/2013, de 30 de setembro**

Define os procedimentos e os elementos necessários à operacionalização do Fundo de Compensação do Trabalho e do Fundo de Garantia de Compensação do Trabalho. \_\_\_\_\_P