

## MARÇO 2005

### SUMÁRIO

- I. **Legislação nacional**
- II. **Jurisprudência nacional**
- III. **Informações diversas/ Obrigações**
- IV. **Imprensa**

### I. LEGISLAÇÃO NACIONAL

⇒ *Ministério das Actividades Económicas e do Trabalho*

#### **Portaria n.º 311/2005, de 23 de Março de 2005**

Altera a Portaria n.º 1039/2001, de 27 de Agosto, que estabelece normas relativas ao envio por correio electrónico da declaração de remunerações que os contribuintes estão obrigados a entregar nos serviços competentes do sistema de solidariedade e segurança social.

[Sumário]

Com o objectivo de melhorar a qualidade dos serviços prestados ao cidadão em matéria de prestações sociais (através da optimização do controlo da obrigação contributiva), o registo do utilizador para o envio da declaração de remunerações passa a ser efectuado através da Internet, segundo as regras disponíveis no endereço [www.segsocial.pt](http://www.segsocial.pt), obedecendo ainda aos requisitos técnicos constantes no anexo da Portaria n.º 1039/2001, já disponíveis no endereço referido.

Os contribuintes que não procederem ao envio electrónico das declarações de remunerações poderão continuar a utilizar a disquete, mas apenas se de todo, não lhes for possível o acesso à Internet.

#### **Portaria n.º 232/2004, de 3 de Março de 2005**

Aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT celebrado entre a ACDV – Associação Comercial do Distrito de Viseu e outra e o CESP – Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritório e Serviços de Portugal (publicado no BTE, 1ª série, n.º18, de 15-05-2004).

#### **Portaria n.º 245/2005, de 9 de Março de 2005**

Estabelece as normas de emissão de certificados de aptidão profissional, designados por CAP, e as condições de homologação dos cursos de formação profissional relativos aos perfis profissionais de técnico(a) de armazém e operador(a) / empregado(a) de armazém.

O certificado de aptidão profissional (CAP) apresenta-se como uma garantia de que o profissional detém as competências e outras condições necessárias para o exercício da actividade, com a qualidade exigida pelos empregadores face à evolução previsível das suas organizações.

**Portaria n.º 251/2005, de 14 de Março de 2005**

Estabelece normas relativas às condições de emissão de certificados de aptidão profissional, designados por CAP, e às condições de homologação dos cursos de formação profissional relativos ao perfil profissional de técnico(a) de electrónica, que inclui as saídas profissionais de técnico(a) de electrónica de telecomunicações, de técnico(a) de electrónica industrial, de técnico(a) de electrónica de computadores e de técnico(a) de electrónica de equipamentos de som e imagem.

**Portaria n.º 256/2005, de 16 de Março de 2005**

Aprova a actualização da Classificação Nacional das Áreas de Educação e Formação (CNAEF).  
Revoga a Portaria n.º 316/2001, de 2 de Abril.

**Portaria n.º 260/2005, de 17 de Março de 2005**

Estabelece as normas relativas às condições de emissão dos certificados de aptidão profissional (CAP) e de homologação dos respectivos cursos de formação profissional referentes aos perfis profissionais de pintor(a) da construção civil e estucador(a).

**Portaria n.º 282/2005, de 21 de Março de 2005**

Altera a Portaria n.º 268/97, de 18 de Abril, que estabelece as normas de funcionamento e define o regime de concessão de apoios técnicos e financeiros da medida Estágios Profissionais, promovida pelo Instituto do Emprego e Formação Profissional.

**Portaria n.º 326/2005, de 29 de Março de 2005**

Aprova as normas regulamentares de aprendizagem nos itinerários de formação da área da construção civil.

## **II. JURISPRUDÊNCIA NACIONAL**

⇒ ***Supremo Tribunal de Justiça***

**Acórdão proferido em 15-02-2005 (Proc.º n.º 04S3428)**

**Acidente de trabalho. Contrato de trabalho. Contrato de Prestação de Serviços. Matéria de facto. Poderes do Supremo Tribunal de Justiça.**

O Supremo Tribunal de Justiça, em regra, só conhece de questões de direito.

O erro na apreciação das provas e na fixação dos factos materiais da causa só pode ser fundamento de recurso de revista, quando tiver havido ofensa de disposição legal expressa que exija certa espécie de prova para a existência de determinado facto ou quando tiver havido violação de norma legal expressa que fixe a força probatória de determinado meio de prova.

O recurso de revista com aquele fundamento compreende-se, porque o erro cometido acaba por ser um erro de direito - tendo o autor sido admitido ao serviço da ré com a categoria de encarregado de serralharia civil, para exercer funções de supervisão

na montagem de um estrutura metálica numa obra que a ré estava a construir nos Emiratos Árabes Unidos, exercendo ele essas funções sem qualquer autonomia e cumprindo o horário de trabalho que lhe tinha sido fixado pela ré e que era igual ao dos demais trabalhadores, auferindo uma retribuição mensal e utilizando apenas os instrumentos que lhe eram fornecidos pela ré que lhe fornecia ainda alojamento e alimentação, dúvidas não há acerca da natureza laboral do vínculo jurídico que entre eles foi estabelecido.

Se a acção tiver sido julgada procedente com base em dois fundamentos e se a mesma proceder, verificado que seja um desses fundamentos, não é de conhecer do recurso de revista que tenha por objecto apenas a apreciação de um dos fundamentos, uma vez que a eventual procedência do recurso seria inconsequente relativamente à decisão propriamente dita.

#### **Acórdão proferido em 16-03-2005**

##### **Transferência de local de trabalho. Despedimento com justa causa. Prejuízo Sério.**

O Acórdão em apreço pronunciou-se acerca da licitude do despedimento com justa causa de uma trabalhadora que recusou acatar uma instrução de transferência individual do seu local de trabalho do Centro Comercial Norteshopping, em Matosinhos, para o Centro Comercial Gaiashopping, em Vila Nova de Gaia, passando a trabalhadora a dispender mais 2 horas diárias em transportes colectivos nas deslocações "de" e "para" o local de trabalho.

Decidiu, em síntese, este Acórdão que o simples facto de a mudança de local de trabalho implicar um acréscimo de 2 horas diárias em deslocações, com a inerente alteração dos hábitos de vida, não traduz prejuízo sério, nada tendo sido provado acerca de agravamento de condições de segurança para o trabalhador, prejuízo para o seu descanso, vida pessoal ou familiar, etc.

Entendeu ainda a mesma Instância que cabe ao trabalhador o ónus de alegar e provar os factos de que resulte a conclusão de que sofre prejuízo sério com a transferência individual do local de trabalho, devendo a avaliação desse prejuízo sério ser efectuada face às circunstâncias concretas de cada caso.

*In fine*, decidiu o Tribunal que a recusa em acatar a ordem de transferência emitida nestas circunstâncias é susceptível de integrar o conceito de justa causa de despedimento, desde que os demais pressupostos se verifiquem. *[Parte vencedora patrocinada pela GPCB/Porto]*

⇒ ***Tribunal da Relação de Lisboa***

#### **Acórdão proferido em 20-10-2004 (Procº nº 5201/2004-49)**

##### **Contra-ordenação. Prescrição. Trabalho Temporário. Exame Médico de Admissão.**

É da responsabilidade da empresa utilizadora de trabalho temporário a realização de exames de saúde, incluindo os de admissão, aos trabalhadores que a empresa de trabalho temporário coloca à respectiva disposição, por força do disposto no art. 13º nº 1, parte final, da LTT (DL 358/89 de 17/10, com as alterações resultantes do DL 146/99, de 1/9).

⇒ ***Tribunal da Relação de Évora (Secção Social)***

**Acórdão proferido em 11-01-2005 (Procº 2299/04-2)**

**Contrato de Trabalho. Cessão de Exploração de Estabelecimento Comercial. Despedimento. Nulidade da Sentença.**

O artº 37º da LCT, ao admitir a transmissão da posição contratual da entidade patronal (relativamente aos contratos de trabalho existentes) para o adquirente do estabelecimento, abrange não apenas a transmissão da titularidade do estabelecimento (nº1), mas também a cessão da sua exploração (nº4).

Segundo foi entendido, o contrato de cessão de exploração comercial, também designado de locação de estabelecimento, consiste numa forma de negociação do estabelecimento comercial traduzida numa transferência temporária e onerosa da sua exploração e em que o explorador não recebe qualquer remuneração como se fora um gerente, tendo antes, de pagar uma renda ao locador, explorando o estabelecimento por sua conta e risco.

Tendo considerado a Instância em referência que a transmissão de titularidade do estabelecimento (vulgarmente denominada trespasse), e a cessão da sua exploração, em princípio não afectam a subsistência dos contratos de trabalho, nem o respectivo conteúdo, de tal modo que, em relação ao trabalhador, tudo se passa como se a transmissão não houvera tido lugar, entendeu-se que o despedimento de um trabalhador efectuado pelo cedente após ter ocorrido a cessão de exploração do estabelecimento era ineficaz.

Constando dos fundamentos de facto que houve cessão de exploração do estabelecimento existe oposição entre os fundamentos e a decisão, se esta concluir pela eficácia e ilicitude do despedimento promovido pelo cedente em momento posterior à data em que ocorreu a cessão.

⇒ ***Tribunal da Relação do Porto***

**Acórdão proferido em 28-02-2005 (Procº nº 0550484)**

**Associações Patronais. Princípio da Especialidade. Estatutos. Participação. Nulidade.**

O princípio da especialidade, consagrado no artº 160º, nº 1 do Código Civil, na acepção mais comum, significa que as pessoas colectivas, como as associações, apenas podem desfrutar de direitos e assumir obrigações necessárias ou pertinentes aos fins para que se constituíram.

Quer o n.2 do artº 5 do revogado DL n.215-C/75, de 30/4 - "Lei das Associações Patronais" - quer o n.2 do artº 510º do recente Código do Trabalho, vedam às associações de empregadores, ou associações patronais, o dedicarem-se à produção ou comercialização de bens ou serviços, ou a sua intervenção "de qualquer modo no mercado", sem prejuízo do direito de prestarem serviços aos seus associados.

Para evitar essa proibição de "intervenção de qualquer modo no mercado", e reconhecendo que às associações como a Ré, é legítimo obterem, além das receitas dos seus associados, outras que advenham da sua actuação no mercado, para que a participação das associações de empregadores ou patronais, se possa fazer, intervindo no capital de outras empresas, é indispensável que as participadas tenham objecto social afim, ou muito próximo, do escopo associativo das participantes, desde que essa intervenção, não

conduza à obtenção de posições maioritárias, ou de controle, no capital social das empresas onde a intervenção se fizer ou nas que forem constituídas, pois, se assim não for, haverá "intervenção no mercado".

A prestação de serviços a terceiros - admitida como receita de associações de empregadores - consagrada nos estatutos só é válida se se referir apenas a serviços inerentes ao escopo societário.

Enfermam de nulidade os estatutos de uma associação patronal, ou de empregadores, que violem o afirmado.

### III. INFORMAÇÕES DIVERSAS / OBRIGAÇÕES

#### 1. OBRIGAÇÕES A CUMPRIR PELA ENTIDADE EMPREGADORA ATÉ AO FINAL DE MARÇO

##### 1.1. Elaboração do Balanço Social

⇒ **Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho (Regulamentação do Código do Trabalho)**

No âmbito da Lei n.º 141/85, de 14-11-85 (art.º 1.º), a elaboração e remessa do balanço social eram obrigatórias apenas para empresas com pelo menos 100 trabalhadores ao seu serviço.

Contudo, de acordo com a legislação actual (Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho – art.º 460.º), tal obrigação passou a abranger as pequenas, médias e grandes empresas, as quais passam a ter que elaborar o balanço social até 31 de Março do ano seguinte àquele a que o mesmo respeita.

Devendo ser elaborado até 31 de Março, o balanço social é submetido a parecer dos representantes dos trabalhadores e remetido até 15 de Maio à administração do trabalho (DGEEP- Direcção-Geral de Estudos, Estatística e Planeamento e IGT, nos termos dos artigos 460.º a 462.º do diploma referido.

Tendo em consideração que a sujeição de empresas com mais de 10 e menos de 100 trabalhadores ao regime de balanço social se verificou a partir de 29 de Agosto de 2004, com a entrada em vigor da Lei n.º 35/2004, tais empresas não estiveram vinculadas, desde o início do corrente ano, a recolher e organizar a informação pertinente. Nestas circunstâncias não lhes é exigível a obrigação de elaborar e apresentar o balanço social, em 2005, reportado ao ano anterior.

Contrariamente, as empresas com mais de 100 trabalhadores que eram obrigadas a elaborar o balanço social segundo o modelo anterior recolheram a informação relevante referente a 2004 e podem apresentá-lo em 2005.

##### 1.2. Envio de informação referente aos contratos a termo celebrados

⇒ **Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto (Código do Trabalho)**

Em consonância com o disposto no art.º 133.º do Código do Trabalho, o empregador deve comunicar trimestralmente à Inspeção-Geral do Trabalho a celebração, com indicação do respectivo fundamento legal, e a cessação dos contratos a termo que celebre com os seus trabalhadores.

### 1.3. Apresentação do Relatório Anual da Formação Contínua

#### ⇒ Lei nº 35/2004, de 29 de Julho (Regulamentação do Código do Trabalho)

O empregador deve elaborar um relatório anual sobre a execução da formação contínua (em modelo aprovado por portaria do ministro responsável pela área laboral), indicando o número total de trabalhadores da empresa, trabalhadores abrangidos por cada acção, respectiva actividade, acções realizadas, seus objectivos e número de trabalhadores participantes, por áreas de actividade da empresa, bem como os encargos da formação e fontes de financiamento (*cf.* artº 166º).

O relatório anual da formação contínua deve ser apresentado à Inspeção Geral do Trabalho (IGT) até 31 de Março de cada ano, podendo ser apresentado por meio informático - suporte digital ou correio electrónico (no caso das pequenas, médias ou grandes empresas), ou em suporte de papel (*cf.* artº 170º).

**Nota** – Tendo em consideração que a sujeição das empresas a esta obrigação apenas se verificou a partir de Agosto de 2004, com a entrada em vigor da RCT, tais empresas não estiveram vinculadas, desde o início do ano, a recolher e organizar a informação pertinente.

Atendendo a esse circunstancialismo, a interpretação preconizada pela IGT nesta matéria é a de não ser exigível, em 2005, a obrigação de elaboração e apresentação do relatório anual em referência.

## 2. PROGRAMA DO XVII GOVERNO CONSTITUCIONAL

(Aprovado em Conselho de Ministros em 17-03-2005 e apresentado à Assembleia da República em 18-03-2005)

#### ⇒ **Presidência do Conselho de Ministros**

Do seu conteúdo destacamos, com interesse para a área dos Recursos Humanos, os pontos seguintes:

### 2.1. MERCADO DE TRABALHO E EMPREGO

- 2.1.1. **Qualificação profissional:** Qualificar as pessoas e promover o emprego.
- 2.1.2. **Estratégia modernizadora:** O Governo seguirá uma estratégia modernizadora da legislação laboral, capaz de conciliar os direitos de cidadania dos trabalhadores com o aumento da capacidade de adaptação das empresas aos desafios da produtividade e da competitividade.
- 2.1.3. **Revisão do Código do Trabalho:** O Governo promoverá a revisão do Código do Trabalho, tomando por base as propostas de alteração apresentadas na Assembleia da República, bem como a avaliação do novo regime legal.  
Sem prejuízo deste processo, o Governo discutirá com os parceiros sociais os termos de uma intervenção urgente destinada a evitar as consequências da actual crise da contratação colectiva.
- 2.1.4. **Prevenção, Segurança e Igualdade:** Desenvolver e fazer respeitar políticas públicas de natureza preventiva que actuem precocemente sobre o desemprego,

que tenham a necessária eficácia reparadora e que promovam a redução da sinistralidade laboral e dos riscos profissionais e favoreçam a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

De entre as medidas que o Governo se compromete a seguir, destacamos:

- Criação de uma comissão independente encarregada de avaliar os impactos do Código do Trabalho nas relações laborais, tendo em vista o lançamento, no termo do primeiro ano de legislatura, de um Livro Branco sobre as Relações Laborais em Portugal;
- Relançamento da concertação social, tendo em vista a celebração de um acordo que explicita os compromissos de cada um dos interlocutores sociais na promoção do emprego, da equidade social e da competitividade empresarial;
- Relançamento da aplicação da “cláusula de formação para jovens” – destinada a garantir que o emprego precoce de hoje não é factor de redução de empregabilidade no futuro – e do “mínimo anual de formação”, que visa garantir um mínimo de reforço da empregabilidade de todos os que trabalham em Portugal;

## **2.2. PROTECÇÃO SOCIAL E COMBATE À POBREZA: MAIS FUTURO E MELHOR PRESENTE/ SEGURANÇA SOCIAL**

### **2.2.1. Sustentabilidade do sistema:**

- Limitação dos montantes das pensões mais altas – limite máximo ao nível do vencimento líquido do Presidente da República e congelamento dos aumentos das pensões que ultrapassem este valor;
- Adopção de medidas que favoreçam a permanência dos trabalhadores mais idosos nos seus postos de trabalho;
- A idade de reforma irá acompanhar a evolução da esperança média de vida;
- Uniformização progressiva dos diversos regimes de protecção social (Segurança Social, CGA, etc.), nomeadamente no que respeita à idade de reforma;

*(a concretizar no âmbito da apresentação do OE de 2006 e no cumprimento da Lei de Bases da Segurança Social)*

### **2.2.2. Reforçar a protecção social com mais rigor e mais justiça/ controlo da atribuição indevida de benefícios**

- Revogação das normas adoptadas em termos de subsídio de doença, que levaram a redução significativa da prestação;
- Introdução de um instrumento de forte penalização à acumulação de subsídios de desemprego com trabalho remunerado; deste modo todas as situações que forem identificadas implicarão a celebração automática de um contrato sem termo entre a empresa e o trabalhador; este, por sua vez, será compelido a devolver a totalidade dos montantes recebidos a título de subsídio de desemprego, desde o início do pagamento da prestação;
- Agravamento significativo de todas as restantes penalizações para as empresas que recorram a trabalho ilegal;
- Garantia, até ao final da legislatura, de que todos os trabalhadores passarão a ser sujeitos a Junta Médica sempre que a baixa atinja os 30 dias, em ordem a combater a fraude no Subsídio de Doença;

- Reforço da fiscalização das baixas, subsídio de desemprego e Rendimento Social de Inserção;
- Revisão periódica da situação de invalidez, criação de novas regras de acumulação de trabalho com pensões;

#### 2.2.3. **Gestão de receitas da Segurança Social**

- Reforçar eficácia no combate à fraude e evasão contributivas
- Aprovação de Código das Contribuições que sistematize e clarifique as regras actuais, e que introduza novas regras, designadamente:
  - Alargamento da base de incidência contributiva a elementos distintos da retribuição (nomeadamente a retribuição variável);
  - Criação de contribuição a pagar por parte das empresas que recorram aos serviços de trabalhadores já reformados;
  - Mecanismos eficazes de gestão das contribuições, com Sistema de Monitorização das Dívidas das empresas com activação de instrumentos de alerta e controlo a partir de um determinado prazo de interrupção do pagamento das contribuições.

#### 2.2.4. **Regimes complementares de Segurança Social**

- Definição de um Estatuto dos Regimes Complementares, que consagre, nomeadamente, a portabilidade dos direitos, a natureza das contribuições e benefícios e o papel das empresas e trabalhadores;
- Avaliação de incentivos a introduzir para as empresas que instituíam estes regimes, e concessão de vantagens adicionais para regimes constituídos por via de convenções colectivas.

#### 2.2.5. **Desburocratização**

- Obrigatoriedade para todas as empresas de utilização do sistema de Declarações de Remuneração *online*, através da Internet.

### 2.3. **FISCAL**

Na área fiscal destacamos a promessa de revisão de tratamento fiscal das despesas de formação profissional das empresas.



#### IV. IMPRENSA

- ⇒ In [www.cite.gov.pt](http://www.cite.gov.pt)  
**CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego**  
Presidência do Conselho de Ministros  
Ministério das Actividades Económicas e do Trabalho

##### **Assinatura de Protocolo de Cooperação entre a OIT e a CITE – 8-03-2005**

*Principais Objectivos: Promoção da igualdade e da não discriminação entre homens e mulheres, em domínios considerados de interesse comum pelas duas Instituições.*

*“A Organização Internacional do Trabalho (OIT) procura integrar as questões de género em todas as suas políticas e programas, com vista à criação de emprego, promoção da empregabilidade e da qualificação e **melhoria do acesso ao mercado de trabalho** em condições justas e de igualdade para homens e mulheres. Este é um dos princípios fundamentais que norteiam a sua actividade e consta da sua Declaração de Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho.*

*A CITE, entidade com composição tripartida, que tem como objectivo, no quadro da legislação laboral, **promover a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho e no emprego**, retirará grandes benefícios da cooperação com uma organização com a qual tem evidente afinidade.*

*Dada a importância que este Protocolo assume na prossecução dos objectivos de ambas as partes, o seu âmbito tenderá a alargar-se aos diferentes países da CPLP, beneficiando desde logo de outras parcerias já firmadas”. [CITE]*

- ⇒ In **Jornal de Negócios (Edição de 11-03-2005)**

##### **“APED e sindicatos acordam aumento anual de 2,5%”**

*“A Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição (APED) e os representantes sindicais afectos ao FEPCES, FETESE e SITESC, **assinaram hoje um aumento salarial de 2,5% para as remunerações mínimas garantidas**, com efeitos retroactivos a 1 de Janeiro passado. A medida insere-se no acordo de revisão do contrato colectivo entre as partes.*

*A Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição (APED) e os representantes sindicais afectos ao FEPCES, FETESE e SITESC, assinaram hoje um aumento salarial de 2,5% para as remunerações mínimas garantidas, com efeitos retroactivos a 1 de Janeiro passado. A medida insere-se no **acordo de revisão do contrato colectivo** entre as partes para o sector do comércio, que condiciona 50 mil trabalhadores em Portugal.*

*Segundo um comunicado emitido pela APED, o protocolo estabelece ainda a **actualização dos valores do subsídio de alimentação e o alargamento das carreiras**, tendo sido «introduzidas alterações significativas» em outros domínios, como a **formação profissional, da organização e tempo de trabalho, do trabalho de estudantes e da tutela dos direitos da maternidade e paternidade.***

*Com o acordo, adianta o mesmo comunicado, entra igualmente em vigor «o alargamento da carreira de gestor de produto/comercial e analista de sistemas» e a institucionalização de uma nova categoria profissional, de operador de armazém».*

*A APED salienta que «não obstante as dificuldades suscitadas por uma conjuntura pouco favorável», as partes “conseguiram encontrar uma plataforma de entendimento que permitiu concluir com êxito o processo negocial”. [JN]*

- ⇒ In **Diário de Notícias (Edição de 02-03-2005)**

##### **“É preciso pôr fim aos incentivos às reformas antecipadas”**

*“A Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Económico (OCDE) recomenda o **fim dos incentivos às reformas antecipadas**, em particular nos países europeus onde o futuro dos sistemas de pensões está ameaçado, como Portugal. Propõe também que o valor das pensões seja ajustado consoante a idade em que se verifica a reforma, havendo penalizações, se esta for antecipada, ou prémios, caso ocorra mais tarde.*

No relatório "Reformas económicas objectivo de crescimento", divulgado ontem, a OCDE salienta a **necessidade de os países europeus aumentarem as taxas de actividade**, sobretudo entre as pessoas com mais de 55 anos e as mulheres.

Segundo os peritos, os **sistemas de pensões incluem incentivos significativos à cessação antecipada da actividade**, em especial nos países da Europa continental. E concluem que o fim destes incentivos permitirá uma redução apreciável da idade média de reforma e contribuirá para a redução da carga que resulta do envelhecimento da população.

No plano do envelhecimento demográfico, a organização refere-se aos **sistemas de pensões privados** e, face à pouca participação de trabalhadores com rendimentos médios e baixos, aponta como possível solução a obrigatoriedade da **participação em planos de pensões profissionais**. Admite, no entanto, não ser possível esta solução em países onde já há vários regimes obrigatórios.

No que se refere a **promover a participação das mulheres no mercado de trabalho**, a OCDE propõe que aumentem as possibilidades de trabalho a tempo parcial.

(...) Em Portugal, havia em Junho do ano passado 75 106 pessoas que tinham recorrido ao mecanismo de reforma antecipada, mais dez mil do que as registadas um ano antes em situação semelhante." [DN]

⇒ **In Jornal de Negócios (Edição de 28-03-2005)**

#### **Código do trabalho**

**"Aplicação da majoração do período de férias está a suscitar dúvidas - Estado quer aplicar majoração dos três dias de férias só em 2006"**

"A norma do Código de Trabalho que estabelece a majoração de três dias úteis de férias em função da assiduidade está a suscitar muitas dúvidas de aplicação, quer no sector privado quer na própria Função Pública.

(...) Há dirigentes de vários organismos públicos que estão a recusar aos seus funcionários com contrato individual de trabalho a marcação de um período de férias superior aos 22 dias tradicionais. O presidente do Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado (STE), Bettencourt Picanço, revelou (...) que «há alguns serviços que estão a dizer aos seus trabalhadores que o gozo dos 25 dias de férias não se aplica este ano, mas só em 2006».

Confrontada com esta informação, a porta-voz do Ministro Luís Campos e Cunha – o membro do Governo que tutela a pasta da Função Pública – revelou que «a questão está neste momento a ser analisada entre os Ministérios das Finanças e do Trabalho e Solidariedade» e que «será tomada uma decisão a muito curto prazo». A Direcção-Geral da Administração Pública (DGAP) deverá assim emitir uma circular orientadora para os serviços brevemente.

A posição destes dirigentes é tanto mais surpreendente quanto a questão do ano da aplicação desta norma já tinha ficado esclarecida o ano passado. Apesar de não ter sido consensual, ficou decidido que a majoração do período de férias não se aplicaria logo em 2004, apesar de ter entrado em vigor a 1 de Dezembro de 2003, mas só em 2005".

**Sindicatos, patrões e especialistas divergem sobre aplicação dos três dias nas empresas privada.**

"A poucos dias de acabar o prazo para a marcação do período de férias para este ano, a norma do Código do Trabalho que determina a majoração de mais três dias de férias em função da assiduidade continua a suscitar divergências entre patrões, sindicatos e especialistas laborais.

A começar pelo próprio procedimento da marcação das férias e do critério para a consideração de «falta justificada», que vai determinar ou não a possibilidade de um trabalhador poder gozar um, dois ou três dias a mais. As dúvidas começam desde logo no acto da marcação das férias. O trabalhador deve marcar, desde logo, os 25 dias de férias e depois os serviços de pessoal aprovam ou não a proposta? Ou deve o trabalhador marcar apenas 22 dias e depois os serviços de pessoal comunicar se tem direito a alguma majoração?

A UGT e Monteiro Fernandes, especialista em Direito do Trabalho, defendem a primeira hipótese, por considerarem que o ónus do controlo da assiduidade é da empresa. «O trabalhador pode ter uma ideia, mas quem tem os meios de comprovar se houve ou não faltas é a empresa», argumenta o ex-presidente da Comissão de Sistematização da Legislação Laboral". [JN]

PRAÇA MARQUÊS DE POMBAL 1 8º  
1250-160 LISBOA

AVENIDA DA BOAVISTA 3265 7º  
4100-137 PORTO

TEL 351 21 355 3800 . FAX 351 21 353 2362  
e-mail: [lisboa@gpcb.pt](mailto:lisboa@gpcb.pt) . <http://www.gpcb.pt>

Tel 351 22 616 6920 . FAX 351 22 616 6949  
e-mail: [porto@gpcb.pt](mailto:porto@gpcb.pt) . <http://www.gpcb.pt>