

CUATRECASAS, GONÇALVES PEREIRA



NEWSLETTER | LABORAL

NEWSLETTER LABORAL | Setembro, 2013

I Legislação em Destaque	2
II Legislação	4
III Jurisprudência	5

NEWSLETTER LABORAL

I LEGISLAÇÃO EM DESTAQUE

**Lei n.º 69/2013. D.R. n.º 167, Série I de 2013-08-30
Assembleia da República**

Procede à quinta alteração ao Código do Trabalho, ajustando o valor da compensação devida pela cessação do contrato de trabalho. Assim, são as seguintes as alterações que entram em vigor no dia 1 de Outubro de 2013:

Compensação por Cessação de Contrato de Trabalho			
Áreas de aplicação	Alterações – Regime Transitório		
	Cessação de contratos celebrados até 31 de Outubro de 2011	Cessação de contratos celebrados entre 1 de Novembro de 2011 e 30 de Setembro de 2013	Limites Compensação
Contratos sem termo	<p>a) <u>Período de duração do contrato até 31 de Outubro de 2012</u>: um mês de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, ou proporcional, em caso de fracção de ano (sem alterações);</p> <p>b) <u>Período de duração do contrato entre de 1 Novembro de 2012 e 30 de Setembro de 2013</u>: 20 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, ou proporcional, ao período efectivo de trabalho prestado;</p> <p>c) <u>Período de duração do contrato a partir de 1 de Outubro de 2013</u>: 18 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade – relativamente aos três primeiros anos de duração do contrato – e 12 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade – nos anos subsequentes;</p>	<p>d) <u>Período de duração do contrato até 30 de Setembro de 2013</u>: 20 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, ou proporcional, em caso de fracção de ano;</p> <p>e) <u>Período de duração do contrato a partir de 1 de Outubro de 2013</u>: 18 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade – relativamente aos três primeiros anos de duração do contrato – e 12 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade – nos anos subsequentes;</p>	<p>No caso de a) a compensação mínima é de 3 meses de retribuição base e diuturnidades.</p> <p>Nos casos de b) e c) e d) e e) o valor da retribuição base e diuturnidades não pode ser superior a 20 vezes a retribuição mínima mensal garantida (20 x C 485,00 = C 9.700,00) e o valor diário de retribuição base e diuturnidades resulta da divisão por 30 da retribuição base mensal e diuturnidades.</p> <p>Quando a compensação calculada segundo a) ou d) for igual ou superior a 12 vezes a retribuição base mensal e diuturnidades ou a 240 vezes a retribuição mínima mensal garantida (240 x C 485,00 = C 116.400,00), não se aplica b) e c) ou e), respectivamente; quando for inferior, o montante global da compensação não pode ser superior a estes valores.</p> <p>Quando a compensação calculada segundo a) e b) for igual ou superior a 12 vezes a retribuição base mensal e diuturnidades ou a 240 vezes a retribuição mínima mensal garantida (240 x C 485,00 = C 116.400,00), não se aplica c); quando for inferior a 12 vezes a retribuição base mensal e diuturnidades ou a 240 vezes a retribuição mínima mensal garantida, o montante global da compensação não pode ser superior a estes valores.</p>
Contratos a termo (incluindo renovação extraordinária)	<p>f) <u>Período de duração do contrato até 31 de Outubro de 2012</u>: três ou dois dias de retribuição base e diuturnidades por cada mês de duração, ou proporcional, em caso de fracção de mês (sem alterações);</p> <p>g) <u>Período de duração do contrato a partir de 1 de Novembro de 2012 e 30 de Setembro de 2013</u>: 20 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, ou proporcional ao período efectivo de trabalho prestado;</p> <p>h) <u>Período de duração do contrato a partir de 1 de Outubro de 2013</u>: 18 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade – relativamente aos três primeiros anos de duração do contrato – e 12 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade – nos anos subsequentes;</p>	<p>i) <u>Período de duração do contrato até 30 de Setembro de 2013</u>: 20 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, ou proporcional, em caso de fracção de ano;</p> <p>j) <u>Período de duração do contrato a partir de 1 de Outubro de 2013</u>: 18 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade – relativamente aos três primeiros anos de duração do contrato – e 12 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade – nos anos subsequentes;</p>	<p>Nos casos de g) e h) e i) e j) o valor da retribuição base e diuturnidades não pode ser superior a 20 vezes a retribuição mínima mensal garantida (20 x C 485,00 = C 9.700,00); e o valor diário de retribuição base e diuturnidades resulta da divisão por 30 da retribuição base mensal e diuturnidades.</p> <p>Quando a compensação calculada segundo f) ou i) for igual ou superior a 12 vezes a retribuição base mensal e diuturnidades ou a 240 vezes a retribuição mínima mensal garantida (240 x C 485,00 = C 116.400,00), não se aplica g) e h) ou j), respectivamente; quando for inferior, o montante global da compensação não pode ser superior a estes valores.</p> <p>Quando a compensação calculada segundo f) e g) for igual ou superior a 12 vezes a retribuição base mensal e diuturnidades ou a 240 vezes a retribuição mínima mensal garantida (240 x C 485,00 = C 116.400,00), não se aplica h); quando for inferior, o montante global da compensação não pode ser superior a estes valores.</p>

Compensação por Cessaç�o de Contrato de Trabalho		
�reas de aplica�o	Altera�es previstas – Novo Regime	
	Cessa�o de contratos celebrados a partir de 1 de Outubro de 2013	Limites Compensaa�o
<u>Contratos sem termo</u>	12 dias de retribui�o base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, ou proporcional, em caso de frac�o de ano.	O valor da retribui�o base e diuturnidades n�o pode ser superior a 20 vezes a retribui�o m�nima mensal garantida (20 x € 485,00 = € 9.700,00) e o valor di�rio de retribui�o base e diuturnidades resulta da divis�o por 30 da retribui�o base mensal e diuturnidades. O montante global da compensa�o n�o pode ser superior a 12 vezes a retribui�o base mensal e diuturnidades ou a 240 vezes a retribui�o m�nima mensal garantida (240 x € 485,00 = € 116.400,00).
<u>Contratos a termo certo</u>	18 dias de retribui�o base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, ou proporcional, em caso de frac�o de ano.	
<u>Contratos a termo incerto</u>	- 18 dias de retribui�o base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, relativamente aos tr�s primeiros anos de dura�o do contrato; - 12 dias de retribui�o base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, nos anos subsequentes.	

Lei n.  70/2013. D.R. n.  167, S rie I de 2013-08-30
Assembleia da Rep blica

Estabelece os regimes jur dicos do fundo de compensa o do trabalho (“FCT”), do mecanismo equivalente (“ME”) e do fundo de garantia de compensa o do trabalho (“FGCT”), que se destinam a assegurar o direito dos trabalhadores ao recebimento efectivo de metade do valor da compensa o devida por cessa o do contrato de trabalho, calculada nos termos do artigo 366.  do C digo do Trabalho, sendo de ades o obrigat ria.

O FCT consiste num fundo de capitaliza o individual que visa garantir o pagamento at  50% do valor da compensa o por despedimento ao trabalhador, respondendo at  ao limite dos montantes entregues pelo empregador.

O empregador pode, no entanto, optar por contribuir para um ME alternativo ao FCT, ficando vinculado a conceder ao trabalhador garantia igual   que resultaria da contribui o para o FCT.

As entregas por parte do empregador s o feitas 12 vezes por ano, mensalmente, nos prazos previstos para o pagamento de contribui es e quotiza es   seguran a social, respeitando a 12 retribui es base mensais e diuturnidades, por cada trabalhador, e correspondendo a 0,925% da retribui o base e diuturnidades.

Em caso de cessa o do contrato de trabalho que d  direito ao pagamento de compensa o nos termos do artigo 366.  do C digo do Trabalho, o empregador paga ao trabalhador a totalidade do valor da compensa o, podendo, no entanto, solicitar ao FCT

o reembolso do saldo da conta de registo individualizado do respectivo trabalhador, incluindo a eventual valoração positiva.

Por outro lado, o FGCT é um fundo de natureza mutualista, que visa garantir o valor necessário à cobertura de 50% do valor da compensação devida por despedimento, subtraído do montante já pago pelo empregador ao trabalhador. Assim, quando o empregador não efectue o pagamento da compensação, o trabalhador pode acionar o FGCT pelo valor necessário à cobertura de metade do valor da compensação devida pela cessação do contrato de trabalho, não respondendo tal fundo no caso de o empregador já ter pago ao trabalhador valor igual ou superior a metade da compensação devida por despedimento.

O valor das entregas da responsabilidade do empregador para o FGCT – realizadas 12 vezes ao ano, nas mesmas condições *supra* referidas relativamente ao FCT – corresponde a 0,075% da retribuição base e diuturnidades devidas a cada trabalhador abrangido pelo FCT ou ME.

O regime em análise aplica-se apenas aos contratos de trabalho celebrados a partir de 1 de Outubro de 2013, não se aplicando aos contratos de curta duração.

Refira-se, contudo, que ainda não foram publicados os regulamentos de gestão que irão concretizar o regime dos fundos em questão, pelo que as contribuições só se tornarão obrigatórias só a partir da sua entrada em vigor.

II LEGISLAÇÃO

Lei n.º 74/2013. D.R. n.º 172, Série I de 2013-09-06 Assembleia da República

Cria o Tribunal Arbitral do Desporto – tribunal com competência específica para administrar a justiça relativamente a litígios que relevam do ordenamento jurídico desportivo ou relacionados com a prática do desporto, designadamente os litígios emergentes de contrato de trabalho desportivo – e aprova a respectiva lei.

Decreto-Lei n.º 131/2013. D.R. n.º 175, Série I de 2013-09-11 Ministério da Economia

Procede à segunda alteração ao Decreto-Lei n.º 290/2009, de 12 de Outubro, alargando a entidades de natureza pública alguns dos apoios para o desenvolvimento das políticas de emprego e apoio à qualificação das pessoas com deficiência e incapacidade.

Portaria n.º 286-A/2013, D.R. n.º 178, Suplemento, Série I de 2013-09-16
Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social

Cria a medida “Incentivo Emprego”, que consiste na concessão ao empregador de um apoio financeiro à celebração de contrato de trabalho, mediante o preenchimento de determinados requisitos.

Portaria n.º 294-A/2013, D.R. n.º 188, Suplemento, Série I de 2013-09-30
Ministérios das Finanças e da Solidariedade, Emprego e Segurança Social

Estabelece a regulamentação dos procedimentos de operacionalização do Fundo de Compensação do Trabalho (“FCT”) e do Fundo de Garantia de Compensação do Trabalho (“FGCT”).

III JURISPRUDÊNCIA

Acórdão do Tribunal da Relação do Porto 2013-09-16
Impugnação Judicial da Regularidade e Licitude do Despedimento

No acórdão em referência, o Tribunal da Relação do Porto foi chamado a pronunciar-se, entre outras questões, sobre a tempestividade da apresentação do procedimento disciplinar por parte do empregador no âmbito de despedimento por facto imputável ao trabalhador.

Sublinhou o Tribunal que o empregador tem 15 dias após a audiência de partes para apresentar o articulado motivador do despedimento, juntar o procedimento disciplinar ou os documentos comprovativos do cumprimento das formalidades exigidas, apresentar o rol de testemunhas e requerer as provas, sob pena de ser declarada a ilicitude do despedimento.

A intempestividade da apresentação do procedimento disciplinar – o prazo em análise trata-se de um prazo peremptório, cujo decurso extingue o direito de praticar o acto – é um fundamento da declaração de ilicitude do despedimento.

Desta forma, não tendo o empregador apresentado o procedimento disciplinar nos referidos 15 dias, nem nos três dias úteis subsequentes ao termo do prazo, mediante o pagamento de multa, nem tão-pouco o tendo enviado por correio (por não ser possível o seu envio por correio electrónico) nos cinco dias seguintes à entrega do articulado motivador do despedimento, o Tribunal julgou ilícito o despedimento por incumprimento daquela formalidade.

Acórdão do Tribunal Constitucional de 2013-09-17
Regime de cessação da relação laboral de trabalhadores em funções públicas

No presente acórdão o Tribunal Constitucional apreciou a eventual inconstitucionalidade das alterações ao regime de cessação da relação jurídica laboral dos trabalhadores em funções públicas, designadamente a introdução de motivos objectivos como fundamento de tal cessação, e, em particular, a aplicação destes aos trabalhadores cujo vínculo de nomeação definitiva foi convertido em vínculo contratual.

Sustentou o Tribunal Constitucional que o legislador ao determinar o processo de requalificação como consequência da mera redução da transferência do Estado, não estabelece qualquer critério fundador da decisão do Estado, não observando, desta forma, as exigências de rigor, precisão e clareza necessárias às causas de despedimento por razões objectivas.

Assim, pese embora, a prossecução do interesse público pela Administração Pública implique a reorganização de serviços e a racionalização de efectivos – o que poderá contender com a garantia de segurança no emprego –, terá de respeitar os direitos fundamentais dos trabalhadores.

No que concerne à alteração do regime jurídico dos trabalhadores com vínculo de nomeação – integrada no movimento que se designou de *laboralização* do regime de emprego público – o Tribunal considerou que a constante importação de soluções do regime juslaboral privado influi na estabilidade do estatuto legal dos trabalhadores em funções públicas, mostrando-se contrária às expectativas destes.

Com efeito, na sequência das normas a que foram sujeitos (*maxime*, o regime de excepção), os trabalhadores com vínculo de nomeação criaram expectativas fundadas num comportamento positivo do Estado, no sentido da continuidade do respectivo estatuto quanto às causas de cessação da relação de emprego público.

Não sendo tal alteração baseada em razões de interesse público capazes de afastar a tutela da confiança, o Tribunal conclui pela violação do dito princípio, na medida em que se encontram previstos todos os seus pressupostos: (i) *comportamento do Estado susceptível de gerar nos privados expectativas de continuidade*; (ii) *expectativas legítimas*; (iii) *planos de vida tendo em conta a prognose de continuidade do comportamento estadual*; (iv) *não ocorram razões de interesse público que justifiquem a não continuidade do comportamento que gerou a situação de expectativa*.

Nestes termos, pronunciou-se o Tribunal Constitucional pela inconstitucionalidade da norma constante do artigo 18.º, n.º 2, do Decreto n.º 177/XII, conjugada com o disposto no n.º 2, do artigo 4.º do mesmo diploma, na medida em que violam a garantia da segurança no emprego e, bem assim, o princípio da proporcionalidade.

Pronunciou-se ainda esse Tribunal pela inconstitucionalidade da norma prevista no n.º 1 do artigo 4.º, bem como da norma constante da alínea b) do artigo 47.º do Decreto *supra* mencionado, na parte em que revoga o n.º 4 do artigo 88.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, e na medida em que impõem a aplicação do n.º 2 do artigo 4.º do

mesmo Decreto aos trabalhadores em funções públicas com nomeação definitiva ao tempo da entrada em vigor daquela lei, porquanto são violadoras do princípio da tutela da confiança.

CONTACTOS

CUATRECASAS, GONÇALVES PEREIRA & ASSOCIADOS, RL

Sociedade de Advogados de Responsabilidade Limitada

LISBOA

Praça Marquês de Pombal, 2 (e 1-8º) | 1250-160 Lisboa | Portugal

Tel. (351) 21 355 3800 | Fax (351) 21 353 2362

lisboa@cuatrecasasgoncalvespereira.com | www.cuatrecasasgoncalvespereira.com

PORTO

Avenida da Boavista, 3265-7º | 4100-137 Porto | Portugal

Tel. (351) 22 616 6920 | Fax (351) 22 616 6949

porto@cuatrecasasgoncalvespereira.com | www.cuatrecasasgoncalvespereira.com

A presente Newsletter foi elaborada pela Cuatrecasas, Gonçalves Pereira & Associados, RL com fins exclusivamente informativos, não devendo ser entendida como forma de publicidade. A informação disponibilizada bem como as opiniões aqui expressas são de carácter geral e não substituem, em caso algum, o aconselhamento jurídico para a resolução de casos concretos, não assumindo a Cuatrecasas, Gonçalves Pereira & Associados, RL qualquer responsabilidade por danos que possam decorrer da utilização da referida informação. O acesso ao conteúdo desta Newsletter não implica a constituição de qualquer tipo de vínculo ou relação entre advogado e cliente ou a constituição de qualquer tipo de relação jurídica. A presente Newsletter é gratuita e a sua distribuição é de carácter reservado, encontrando-se vedada a sua reprodução ou circulação não expressamente autorizadas. Caso pretenda deixar de receber esta Newsletter, por favor envie um e-mail para o endereço lisboa@cuatrecasasgoncalvespereira.com.
