

Notas sobre Direito Laboral



MACEDO VITORINO & ASSOCIADOS
Sociedade de Advogados, RL

Sobre nós

No Mercado global e competitivo dos dias de hoje, a Macedo Vitorino & Associados presta assessoria jurídica a clientes nacionais e estrangeiros em todas as matérias relacionadas com o Direito do Trabalho.

Desde a sua constituição, a Macedo Vitorino & Associados estabeleceu relações estreitas com algumas das mais prestigiadas sociedades de advogados internacionais, o que nos permite aconselhar os nossos clientes em operações internacionais de forma eficaz.

A Macedo Vitorino & Associados é citada em treze das dezoito áreas de trabalho analisadas pelo diretório internacional, The European Legal 500, nomeadamente em "Banking and Finance", "Capital Markets", "Project Finance", "Corporate", "Tax", "Telecoms" e "Litigation". A nossa atuação é ainda destacada pela IFLR 1000 em "Project Finance", "Corporate Finance" e "Mergers and Acquisitions" e pela Chambers and Partners em "Banking" e "Litigation".

O Grupo de Direito do Trabalho da Macedo Vitorino & Associados, composto por uma equipa sólida e experiente, presta assistência a clientes nacionais e internacionais em todas as questões relacionadas com emprego e segurança social, incluindo:

- **Contratação individual**
- **Reestruturação e de redução de pessoal**
- **Contratação de trabalhadores estrangeiros**
- **Contencioso laboral**
- **Auditorias laborais internas ou em processos de fusão ou aquisição**
- **Segurança social e acidentes de trabalho**
- **Contratação e Negociação Coletivas em diversos setores de atividade**
- **Conciliação e mediação em conflitos coletivos de trabalho.**

Se quiser saber mais sobre a Macedo Vitorino & Associados visite o nosso website www.macedovitorino.com.

Introdução

A legislação laboral portuguesa baseia-se no Código do Trabalho de 2009 que regulamenta a formação do contrato de trabalho, o seu conteúdo e formas de cessação, bem como a contratação coletiva e a greve.

O atual Direito Laboral traduz um justo equilíbrio entre a proteção dos trabalhadores, a gestão empresarial e as exigências de flexibilidade da economia moderna.

De acordo com o relatório do Fórum Económico Mundial de 2016/2017, a legislação laboral do nosso país é atualmente, em alguns domínios, menos rígida do que de outros países da União Europeia, como a Alemanha ou a França.

A reforma do direito laboral operada em 2009, em conjunto com as mudanças introduzidas após 2011, contribuíram para a redução da rigidez destas normas.

Atualmente, a legislação combina a proteção do trabalhador, nomeadamente através dos regimes dos direitos de personalidade, igualdade e não discriminação e diversas garantias quanto à remuneração e à estabilidade no emprego, com mecanismos que garantem uma efetiva agilidade na gestão empresarial, como sejam a polivalência funcional, a mobilidade geográfica ou a organização flexível do tempo de trabalho, através da adaptabilidade, do banco de horas e do horário concentrado.

Por outro lado, existem diversos regimes especiais de contrato de trabalho que facilitam a gestão empresarial e a adaptação das empresas às necessidades do mercado. É o que sucede, nomeadamente, com o contrato de trabalho a termo, o contrato de muito curta duração, o trabalho temporário, o trabalho intermitente, o trabalho a tempo parcial, o trabalho em comissão de serviço e o teletrabalho.

Após 2011, foram também simplificados os procedimentos de cessação do contrato de trabalho em caso de justa causa objetiva, foi diminuído o valor das compensações por cessação do contrato e reduzidos os complementos salariais relacionados com o trabalho suplementar, o trabalho noturno e a isenção de horário de trabalho.

De acordo com os dados fornecidos pelo relatório do WEF, todas estas mudanças colocaram o nosso país 0,3 pontos atrás da média da União Europeia.

No mesmo sentido, de acordo com o Índice de Rigidez Laboral da OCDE, Portugal situa-se na média europeia, tendo até uma legislação mais flexível do que a de outros países europeus ao nível do trabalho temporário e do despedimento coletivo.

Regras de contratação

O Código do Trabalho contém normas específicas para a elaboração de contratos de trabalho e para a regulamentação dos diversos conteúdos que os mesmos abrangem.

Por norma, os contratos de trabalho não precisam de ser celebrados por escrito, bastando o acordo verbal. A lei apenas exige forma escrita para alguns regimes especiais, nomeadamente para contratos com trabalhadores estrangeiros, contratos a termo, a tempo parcial, em comissão de serviço e contratos de trabalho temporário.

Independentemente do tipo de contrato em causa, o empregador tem de cumprir alguns deveres de informação específicos, designadamente sobre os seguintes aspetos:

- Local de trabalho ou, não havendo um local fixo ou predominante, a indicação de que o trabalho é prestado em várias localizações;
- Categoria do trabalhador ou a caracterização sumária das funções correspondentes;
- Data de celebração do contrato e a do início dos seus efeitos;
- Duração previsível do contrato, se este for celebrado a termo;
- Valor e a periodicidade da retribuição; e
- Instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável.

No caso do contrato de muito curta duração, em atividade sazonal agrícola ou para a realização de evento turístico não superior a 35 dias, o contrato também não está sujeito a forma escrita, mas o empregador deve comunicar a sua celebração ao serviço competente da Segurança Social mediante formulário eletrónico.

Nos casos especiais em que se exige forma escrita, a violação da regra de forma faz com o contrato siga o regime comum. Por exemplo, um contrato a termo que não respeite a forma escrita considera-se legalmente como um contrato sem termo ou por tempo indeterminado.

Para além dos referidos deveres de informação, o empregador deve também criar as condições necessárias para a prevenção de acidentes de trabalho e realizar exames médicos regulares aos seus trabalhadores.

Regimes especiais

O contrato de trabalho sem termo, ou por tempo indeterminado, é o regime regra. É o contrato permanente que se prolonga no tempo sem uma duração pré-estabelecida. Não implica a existência de qualquer formalidade especial, podendo ser celebrado de forma verbal ou escrita. Contudo, o empregador está obrigado a fornecer ao trabalhador informações sobre os dados essenciais do contrato.

O Direito Laboral moderno admite também regimes especiais que se afastam do regime regra. Nalguns casos, admite contratos não permanentes; noutros, contratos permanentes com características próprias e distintos do regime geral do contrato de trabalho.

O Código do Trabalho comporta situações muito diferenciadas, originando diversos subtipos contratuais face ao regime geral de forma a reforçar a liberdade de gestão empresarial.

O contrato de trabalho a termo certo é aquele que está em vigor por um período pré-estabelecido e definido de acordo com as necessidades temporárias do empregador. Estas devem ser especificadas no contrato e cessam no fim do prazo acordado, a menos que se proceda à sua renovação. O contrato de trabalho a termo não pode ser renovado mais do que três vezes e tem uma duração máxima de dois anos. O contrato a termo incerto cessa com a verificação da causa que esteve na sua origem e tem uma duração máxima de quatro anos.

O contrato de trabalho a termo pode ser celebrado para fazer face a necessidades temporárias da empresa, nomeadamente nos casos de substituição direta ou indireta de trabalhadores, atividades sazonais, acréscimo excepcional de atividade da empresa ou realização de obra, projeto ou outra atividade definida e temporária. Pode também ser celebrado em caso de abertura de estabelecimento ou lançamento de nova atividade uma empresa com menos de 250 trabalhadores, pelo prazo máximo de dois anos, ou para a contratação de desempregados de longa duração. O contrato cessa por caducidade e o trabalhador adquire o direito a receber uma compensação pela cessação do contrato.

A lei admite outros regimes especiais, como o contrato de comissão de serviço ou o trabalho intermitente. A comissão de serviço é exclusiva para cargos que envolvem uma especial relação de confiança, nomeadamente de direção diretamente dependente da administração ou de diretor geral, ou funções de secretariado pessoal de titular de qualquer desses cargos. O contrato cessa com a quebra da relação de confiança. O contrato intermitente permite que o trabalhador trabalhe nalguns meses do ano, ficando inativo noutros meses, com direito a receber uma compensação por inatividade, correspondente a pelo menos 20% do salário base.

Direitos dos trabalhadores

No essencial, o trabalhador tem direito ao pagamento de um salário digno, a férias remuneradas, a um regime especial de proteção na maternidade e na paternidade, à limitação do tempo de trabalho, à prevenção e reparação de acidentes de trabalho e à proteção contra despedimentos arbitrários, nomeadamente por razões relativas à sua filiação partidária ou ideológica.

A fixação do salário é sujeita a limites mínimos através da atribuição de uma retribuição mínima garantida. A retribuição pode ser certa, variável ou mista. É certa quando calculada em função do tempo de trabalho e variável se calculada em função de outros fatores que não o tempo de trabalho como, por exemplo, a produtividade, a assiduidade ou o volume de vendas da empresa.

A legislação portuguesa admite que o pacote salarial seja composto por uma retribuição base e por outros *fringe benefits*, nomeadamente seguros de saúde, viatura da empresa ou direitos para compra de ações. A título de complementos salariais, o trabalhador tem também direito a subsídio de Natal e a um subsídio de férias, correspondendo cada um deles a um mês de salário.

As férias constituem também um direito fundamental do trabalhador. O trabalhador tem direito a um período de férias remuneradas em cada ano civil correspondente a pelo menos 22 dias úteis. Admite-se, no entanto, a possibilidade do trabalhador renunciar parcialmente a este direito, recebendo a retribuição e o subsídio respetivos, que cumulam com a retribuição de trabalho que presta nesses dias, desde que goze efetivamente 20 dias úteis de férias.

O Código do Trabalho consagra também um regime especial em relação às trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, e aos trabalhadores que tenham filhos, netos ou adotados a cargo. No essencial, admite-se a atribuição de licenças, faltas e dispensas por motivo de maternidade ou paternidade.

A licença de parentalidade pode variar entre 120 e 150 dias, por escolha dos pais, sendo suportada pela Segurança Social. A mãe dispõe de licença exclusiva de seis semanas de licença a seguir ao parto, período esse que é de gozo obrigatório. O período de licença obrigatório por parte do pai tem evoluído, sendo hoje de 15 dias úteis. No período compreendido entre os 120 e os 150 dias os pais podem gozar a licença parental em simultâneo.

Pactos especiais

O princípio da liberdade de trabalho está previsto na Constituição e dele resulta que em regra não podem ser utilizadas cláusulas contratuais que prejudiquem a liberdade de trabalho do trabalhador durante ou após a extinção do contrato.

A legislação laboral apenas admite três pactos específicos de limitação da liberdade de trabalho: o pacto de não concorrência, o pacto de permanência e o pacto de exclusividade.

O pacto de não concorrência limita a atividade do trabalhador após a extinção do contrato. A sua admissibilidade justifica-se se essa concorrência puder prejudicar gravemente o empregador. O pacto de não concorrência só é válido se obedecer aos seguintes requisitos legais: (i) estipulação por escrito; (ii) tratar-se de uma atividade que pode causar prejuízo ao empregador, no caso de trabalho para uma empresa concorrente; (iii) pagamento de uma compensação ao trabalhador; (iv) ter uma duração máxima de dois anos.

O pacto de permanência consiste na convenção pela qual o trabalhador se vincula ao serviço do empregador durante um certo lapso de tempo, renunciando assim ao direito de denúncia do contrato durante esse período.

Este pacto apenas é admissível no caso do empregador ter efetuado despesas de carácter extraordinário com a formação profissional do trabalhador, como seja o patrocínio de uma pós-graduação ou de um outro curso de especialização em Portugal ou no estrangeiro. O trabalhador poderá pôr termo a esse pacto desde que restitua as importâncias recebidas ao empregador.

O pacto de permanência não pode exceder o prazo de três anos e no caso de incumprimento da obrigação de permanência pelo trabalhador este incorre em responsabilidade contratual pelos prejuízos causados ao empregador.

O pacto de exclusividade é aquele pelo qual o trabalhador se compromete a não exercer qualquer outra qualquer atividade remunerada na vigência da relação laboral. Ele vincula-se a apenas trabalhar para um único empregador ou beneficiário da sua atividade, abdicando do pluriemprego. Embora não se encontre regulado no Código do Trabalho, o pacto de exclusividade pode ser ajustado pelas partes, ao abrigo da respetiva autonomia privada. Em caso de incumprimento do pacto, o trabalhador incorre em responsabilidade civil. Esta figura consta de outros diplomas legais, nomeadamente no âmbito do regime que aprovou os contratos de trabalho dos profissionais de espetáculo.

Cessação do contrato

A lei admite diversas formas de cessação do contrato de trabalho, mas o nosso regime não acolhe a doutrina do *employment at will*. Em Portugal, existe a regra da proibição do despedimento sem justa causa. Assim, o contrato de trabalho pode cessar por caducidade, revogação, despedimento por facto imputável ao trabalhador, despedimento coletivo, por extinção do posto de trabalho, por inadaptação, por resolução pelo trabalhador e por denúncia pelo trabalhador. Mas não pode cessar por vontade arbitrária do empregador.

Tratando-se de um contrato de trabalho a termo certo, a caducidade do termo no prazo estipulado pressupõe que o empregador ou o trabalhador comuniquem por forma escrita a sua vontade de não fazerem renovar o contrato. Caso esteja em causa um contrato de trabalho a termo incerto, o empregador deve comunicar ao trabalhador a intenção de cessação do contrato.

O empregador pode despedir o trabalhador em caso de justa causa subjetiva, se existir um comportamento grave, ilícito e culposos, ou em caso de justa causa objetiva, por razões económicas ou de mercado.

O despedimento coletivo é uma hipótese de justa causa objetiva e envolve a cessação de vários contratos de trabalho, abrangendo pelo menos dois trabalhadores, nas micro e pequenas empresas, e cinco trabalhadores, nas médias e grandes empresas, operada simultânea ou sucessivamente no período de três meses. O fundamento para este despedimento consiste no encerramento de uma ou várias secções ou redução de pessoal determinado por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos.

O empregador pode também resolver o contrato em caso de inadaptação superveniente do trabalhador ao posto de trabalho. A inadaptação ocorre quando o modo de exercício das funções do trabalhador provoque uma redução continuada de produtividade ou de qualidade, avarias repetidas nos meios afetos ao posto de trabalho ou riscos para a segurança e saúde dos outros trabalhadores e terceiros.

No caso do despedimento ser decretado fora dos pressupostos legais estabelecidos, ou desrespeitando os procedimentos nela estabelecidos, o trabalhador pode promover a sua suspensão e impugnar judicialmente o despedimento.

Em caso de ilicitude do despedimento, o trabalhador tem direito ao pagamento dos salários intercalares, a indemnização por todos os danos causados e à reintegração na empresa ou a uma indemnização em substituição da reintegração, que varia entre 20 e 45 dias por cada ano de antiguidade.

Compensação por despedimento

Cessando o contrato de trabalho em virtude de despedimento coletivo, por extinção do posto de trabalho ou inadaptação, o trabalhador que seja atualmente contratado tem direito a uma compensação correspondente a 12 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, devendo em caso de fração do ano o montante ser calculado proporcionalmente.

A compensação é parcialmente paga pelo empregador, devendo uma parte ser liquidada pelo fundo de compensação de trabalho nos termos de legislação específica. O empregador é obrigado a aderir ao fundo e a efetuar as contribuições devidas.

O empregador é responsável pelo pagamento total da compensação, sem perder o direito ao reembolso junto do fundo de compensação do trabalho ou de mecanismo equivalente.

A compensação pela cessação dos contratos sem termo é calculada do seguinte modo: (i) para contratos celebrados antes de 31 de outubro de 2012, 30 dias de retribuição base e diuturnidades, por cada ano completo de antiguidade, (ii) para contratos celebrados entre 1 de novembro de 2012 e 30 de setembro de 2013, 20 dias de retribuição base e diuturnidades, por cada ano completo de antiguidade; (iii) nos casos de contratação a partir de 1 de outubro de 2013, o montante da compensação corresponde à soma de 18 dias de retribuição base e diuturnidades, por cada ano completo de antiguidade, relativamente aos três primeiros anos e 12 dias de retribuição base e diuturnidades nos anos seguintes.

Por seu lado, no que respeita à contratação a termo o valor da compensação calcula-se da seguinte forma: (i) contratos celebrados até 31 de outubro de 2012 ou data da renovação anterior a esta data, três dias (no caso do contrato com duração inferior a seis meses) ou dois dias (no caso de contratos superiores a seis meses) de retribuição base e diuturnidades por cada mês de duração; (ii) contratos celebrados entre 1 de novembro de 2012 e 30 de setembro de 2013, 20 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade; (iii) para contratação a partir de 1 de outubro de 2013, o montante corresponde a 18 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, relativos aos três primeiros anos e 12 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, nos anos seguintes.

Negociação coletiva

A negociação coletiva tem uma importância significativa e está consagrada na Constituição. Quando equilibrada e bem sucedida, possibilita a adaptação da legislação laboral às especificidades do setor ou da empresa e a criação de um ambiente laboral saudável, que permite aumentar a produtividade e competitividade empresarial. É uma forma de *soft law*, com muitas vantagens associadas.

A negociação coletiva, quando bem sucedida, permite obter consensos, reduzir o número de litígios laborais e fazer com que as empresas apenas se concentrem no essencial: na sua produtividade.

A negociação coletiva consiste num processo negocial que se desenvolve entre as associações representativas dos empregadores (ou o empregador) e as associações sindicais. Em regra, gera a celebração de uma convenção coletiva de trabalho, que pode revestir uma de três formas: contrato coletivo de trabalho; acordo coletivo de trabalho; e acordo de empresa.

A elaboração de uma convenção coletiva de trabalho segue um processo de negociação específico. No essencial, inicia-se com a apresentação à outra parte de uma proposta escrita e fundamentada. Recebida a proposta, a contraparte deve, no prazo de 30 dias, aceitar, recusar ou contrapor em relação a cada cláusula de resposta, de forma fundamentada. Por fim, inicia-se a negociação direta entre as partes com o objetivo de aproximar as posições iniciais.

Todo o processo negocial deve pautar-se pelo respeito do princípio da boa-fé negocial, devendo as partes responder com a maior brevidade possível a propostas e contrapropostas e facultar as informações necessárias.

Caso as partes não cheguem a acordo direto na negociação podem recorrer a procedimentos de resolução de conflitos coletivos de trabalho, nomeadamente à conciliação, à mediação e à arbitragem, com apoio do Ministério do Trabalho.

Demonstrando o aumento da importância desta negociação, o Governo, na sequência da aprovação do Livro Verde sobre as Relações Laborais, elaborado pelo Ministério do Trabalho em dezembro de 2016, anunciou que a promoção da negociação coletiva é um dos objetivos estratégicos para os próximos anos.


A nova política governamental acompanha a progressiva recuperação do número de convenções publicadas a partir do ano de 2013, que tem vindo a aumentar.

“Excellent. Very good lawyers with the ability to provide tailor made solutions, and a different approach to problem solving.”

IFLR1000

“Very efficient, detailed and thorough when presenting solutions and addressing the issues; we were impressed.”

Chambers and Partners



Rua do Alecrim 26E - 1200-018 Lisboa - Portugal
Tel.: (351)21 324 19 00 - Fax: (351)21 324 19 29
www.macedovitorino.com