

O ANO LABORAL EM REVISTA

fcb@fcblegal.com

NOTA INTRODUTÓRIA

O ano 2016 é marcado por um improdutivo trabalho legislativo em matéria laboral.

Apesar das preocupações manifestadas no início do ano por parte do Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social (MTSSS) relacionadas com pontos cruciais que têm sido temas recorrentes no mundo laboral, o certo é que tais intenções não se concretizaram ao longo do ano 2016. Anteviam-se alterações – tais como a definição estratégica do regime dos contratos a termo e a revitalização da negociação colectiva – que no entanto não chegaram a ocorrer.

Volvidos cerca de 10 meses desde que foram manifestadas as intenções acima identificadas, a quase total inactividade do governo na produção legislativa e a omissão dos diplomas publicados quanto aos temas pretendidos forçou o executivo a manter inalteradas as suas prioridades nestas matérias para 2017. É, pois, neste cenário que, no passado dia 2 de Dezembro, o MTSSS reafirmou o compromisso do Governo no combate à precaridade laboral.

Antevê-se, por isso, que 2017 seja marcado por alterações nas famigeradas matérias da contratação a termo e da contratação colectiva. Estas são áreas de eleição do legislador laboral que, não obstante as diversas e sucessivas tentativas registadas nos últimos anos, se mantêm por solucionar.

Segundo o MTSSS, apenas 20% dos contratos de trabalho celebrados nos últimos três meses foram celebrados por tempo indeterminado, sendo o nosso país um recordista na contratação a termo quando comparado com os restantes países da Europa. O combate à utilização abusiva da contratação a termo permanece, pois, uma preocupação para 2017.



Nesta matéria, de entre as medidas que se encontram na calha está o emagrecimento das causas que justificam a contratação a termo e o encurtamento do prazo de duração máxima deste tipo de contratos. Por outro lado, segundo o MTSSS, uma das alternativas a ponderar com vista ao desincentivo à contratação a termo poderá eventualmente passar pela redução da taxa contributiva a cargo do empregador relativamente às remunerações auferidas por trabalhadores em regime de contrato de trabalho por tempo indeterminado. Em contrapartida, planeia-se a penalização das empresas que recorram de forma permanente à contratação a termo através do agravamento desta taxa.

Por seu turno, o capítulo da negociação colectiva é um tema já amplamente debatido e discutido, que todavia teima em resistir. Com efeito, as alterações realizadas não registaram melhorias nem progressos assinaláveis. Bem pelo contrário. É patente a queda acentuada da negociação colectiva que se tem vindo a registar ao longo dos últimos cinco anos. O actual governo define por isso como uma das suas prioridades para 2017 o desbloqueio da negociação colectiva e a sua dinamização. Resta apenas saber como é que pretende lá chegar.

O MTSSS reconhece que esta dinamização não poderá passar apenas por alterações legislativas (que deverão concentrar-se no estímulo e na credibilização da negociação colectiva), mas também (e mais importante) pela manifestação de vontade dos parceiros sociais, cuja intervenção deve ser essencialmente direccionada para consensos estruturantes e estáveis que permitam a edificação de um ambiente laboral sem descurar uma óptica de revitalização da negociação colectiva.

A expectativa é, portanto, grande. Certo é que todos ganhávamos se o legislador se preocupasse em flexibilizar o quadro laboral, que se mostra desajustado e manifestamente necessitado de uma profunda reforma que permita a sua adaptação à realidade das empresas, bem como fazer frente à grave crise económica que estamos a viver, como fizeram alguns países europeus e muitos americanos em situações semelhantes.

Mas, porque o ano de 2016 não foi totalmente estéril, quer em matéria legislativa, quer em matéria jurisprudencial, considerámos relevante sintetizar em poucas linhas os diplomas e os acórdãos de maior destaque. É o que faremos de seguida.



LEGISLAÇÃO

Decreto-Lei n.º 254-A/2015, de 31 de Dezembro, que actualizou o valor da retribuição mínima mensal garantida para o ano 2016, para € 530,00.

Decreto-Lei n.º 10/2016, de 8 de Março, que repôs o regime transitório de acesso à pensão antecipada de velhice para beneficiários com, pelo menos, 60 anos de idade e 40 anos de carreira contributiva.

Decreto-Lei n.º 11/2016, de 8 de Março, que criou uma medida excepcional de apoio ao emprego através da redução, em 0,75%, da taxa contributiva a cargo da entidade empregadora, relativamente às remunerações auferidas pelos trabalhadores.

Lei n.º 8/2016, de 1 de Abril, que procedeu à décima alteração ao Código do Trabalho, reestabelecendo os feriados nacionais do Corpo de Deus, 5 de Outubro, 1 de Novembro e 1 de Dezembro.

Portaria n.º 67/2016, de 1 de Abril, que veio estabelecer a idade normal de acesso à pensão de velhice (agora de 66 anos e 3 meses) e alterar o factor de sustentabilidade, elemento de cálculo das pensões de velhice e de invalidez no regime de Segurança Social.

Lei n.º 28/2016, de 23 de Agosto, que procedeu à décima primeira alteração ao Código do Trabalho, à quinta alteração ao regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho, e à terceira alteração ao regime jurídico do exercício e licenciamento das agências privadas de colocação e das empresas de trabalho temporário, aprovando medidas de combate às formas modernas de trabalho forçado.



JURISPRUDÊNCIA

Acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra de 04/02/2016, processo n.º 2/15.2TBFIG.C1

Contrato de trabalho a termo / concretização da conjuntura empresarial no contrato / omissão / número de trabalhadores / contrato sem termo

No âmbito dos requisitos formais legalmente exigíveis para a contratação a termo, o Tribunal da Relação de Coimbra entendeu que, no contrato celebrado com fundamento em "lançamento de nova actividade de duração incerta, bem como início de laboração de empresa ou de estabelecimento pertencente a empresa com menos de 750 trabalhadores", ou seja, celebrado ao abrigo do artigo 140.º, n.º 4, al. c) do Código do Trabalho, a omissão da indicação do número de trabalhadores da empresa na cláusula justificativa da aposição do termo conduz à conversão do contrato em contrato sem termo.

(Consulte o acórdão [aqui](#))

Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 10/03/2016, processo n.º 250/13.0TTCTB.C1

Tempo de trabalho / tempo de descanso / trabalho suplementar / viagens do trabalhador nos dias de descanso de e para o local de trabalho

Confirmando a decisão do Tribunal da Relação, o Supremo Tribunal de Justiça qualificou como trabalho suplementar "o tempo despendido em viagens entre Portugal e Espanha durante os dias de descanso do trabalhador, em carrinha da empregadora, nas condições de tempo e lugar por esta determinadas e com ligação à prestação de trabalho".

O caso dos autos reportava-se a um motorista dos transportes internacionais rodoviários de mercadorias cujo local de trabalho se situava em San Roman (Espanha), local onde era iniciado o desempenho das suas funções. O trabalhador apenas regressava a Portugal aos fins-de-semana, por transporte que lhe era disponibilizado pelo empregador e em condições de tempo e lugar impostas pelo seu empregador.

Para efeitos da qualificação do tempo despendido nestas deslocações como tempo de trabalho, o Tribunal atendeu, sobretudo, ao facto de o tempo das viagens ser um período de tempo ainda ou já adstrito à prestação de trabalho, em que o trabalhador se colocou à disposição do empregador.

(Consulte o acórdão [aqui](#))



Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 31/05/2016, processo n.º 4587/13.0TTLSB.L1.S1

Uso privado do veículo e do telemóvel de serviço / cargo de chefia / retribuição

Questionando-se sobre se o uso privado de veículo da empresa e do respectivo plafond de combustível, atribuídos a uma trabalhadora por força das suas funções de chefia, deveria ser qualificado como retribuição, o Supremo Tribunal de Justiça entendeu que esse benefício, quando atribuído num período em que a trabalhadora não exerceu efectivamente tais funções, "constitui um acto de mera tolerância da entidade empregadora, não tem natureza retributiva e pode cessar quando o trabalhador deixar de desempenhar essas funções".

De igual modo, o Tribunal entendeu que o facto de a trabalhadora ter mantido a fruição do veículo automóvel e do plafond de combustível naquele período intermédio em que não exercia funções de chefia "não é suficiente para concluir que lhe assistia o direito a essa fruição em período anterior em que igualmente não exerceu qualquer cargo de chefia".

(Consulte o acórdão [aqui](#))

Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 16/09/2016, processo n.º 483/15.4T8BRR.L1-4

Isenção de horário de trabalho / renúncia tácita da remuneração

Confirmando a decisão tomada em sede de primeira instância, o Tribunal da Relação de Lisboa entendeu que, ao abrigo do artigo 265.º, n.º 2, do Código do Trabalho, se deve entender que renuncia tacitamente à retribuição por isenção de horário de trabalho (IHT) o trabalhador com funções de "gerência e comércio", responsável pelos pagamentos aos trabalhadores da empresa, que nunca recebeu qualquer quantia a título de IHT. Considerou-se, assim, ter existido uma renúncia tácita àquela retribuição especial, legalmente admissível por não estar sujeita a forma escrita e se referir a um cargo de direcção ou administração.

(Consulte o acórdão [aqui](#))



Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 17/11/2016, processo n.º 1032/15.0T8BRG.G1.S1

Feriado facultativo / Terça-feira de Carnaval / usos da empresa

Afastando-se da decisão proferida em primeira instância, o Supremo Tribunal de Justiça pronunciou-se no sentido de que a concessão do gozo da terça-feira de Carnaval a todos os seus trabalhadores, sem perda de retribuição, desde a sua fundação, em 1994, até 2013 – data a partir da qual o feriado passou a considerar-se “facultativo” – constitui uma prática de aplicação reiterada, geral e uniforme e, consequentemente, vinculativa. Entendeu consequentemente o Tribunal que tal prática assume a característica de um uso laboral, não podendo ser retirada unilateralmente.

(Consulte o acórdão [aqui](#))