

human

Revista HUMAN
Edição Fevereiro 2015

CRÓNICA

Relações Laborais

Alterações legislativas em matéria laboral

Durante o ano de 2014, foram várias as alterações legislativas em matéria laboral. Nesta sede, e de forma resumida, iremos identificar as que nos parecem mais relevantes pela sua natureza e impacto para empresas e trabalhadores. Em matéria de natureza retributiva, desde logo não podemos deixar de salientar, por um lado, a actualização do valor da retribuição mínima mensal garantida (RMMG), com efeitos a um de Outubro de 2014, para 505 euros, para o período compreendido entre um de Outubro de 2014 e 31 de Dezembro de 2015 e, por outro, por força da Lei do Orçamento de Estado, para o prolongamento em 2015 do regime de pagamento dos subsídios de férias e de Natal em duodécimos.

Ainda neste âmbito, pese embora nos pareça que, em face da manutenção do contexto de crise económica, se impusesse a sua prorrogação, saliente-se o fim da suspensão de vigência das cláusulas dos Instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho que estabelecem valores de retribuição do trabalho suplementar superiores aos previstos no Código do Trabalho; o que determina que, a partir de um de Janeiro de 2015, o trabalho suplementar seja pago de acordo com os acréscimos previstos nesses Instrumentos nas empresas e aos trabalhadores por eles abrangidos.

Em matéria de incentivos ao emprego, destaque para a criação da «medida excepcional de apoio ao desemprego», prevista no Decreto-lei 154/2014, de 20 de Outubro,



que se traduz na redução da taxa contributiva (TSU) a cargo da entidade empregadora em 0,75% relativa às contribuições referentes às remunerações devidas nos meses de Novembro de 2014 a Janeiro de 2016; medida que, embora não nos pareça assumir o alcance que seria desejável, sempre atenua o impacto do aumento da RMMG, o que é muito relevante para as pequenas e médias empresas (PME). Já em matéria de segurança social, destaque para a alteração da idade normal de acesso à pensão de velhice para os anos de 2014 e 2015, que passou para os 66 anos, medida que se compreende face ao aumento da esperança média de vida e à necessidade de garantir a sustentabilidade da segurança social.

Das alterações mais relevantes e que, em nosso entender, maiores questões poderão suscitar a cur-

to/ médio prazos, foram as introduzidas pela Lei 27/2014, de oito de Maio. Este diploma, que surge no seguimento do Acórdão do Tribunal Constitucional 602/2013, que declarou a inconstitucionalidade com força obrigatória geral de algumas das alterações introduzidas nesta matéria pela Lei 23/2012, veio estabelecer que, no âmbito do processo de extinção do posto de trabalho, para além da obrigação de não dispor de outro posto de trabalho compatível com a categoria profissional do trabalhador a despedir, no caso de haver mais do que um trabalhador com o mesmo conteúdo funcional na mesma secção ou estrutura equivalente, o empregador fica obrigado a observar a seguinte ordem de critérios: (i) pior avaliação de desempenho, com parâmetros previamente conhecidos pelo trabalhador; (ii)

Francisco Espregueira Mendes
Sócio da TELLES
João Dotti de Carvalho
Associado na TELLES
telles@telles.pt

Os autores não seguem o novo
acordo ortográfico para a língua
portuguesa.

30 | human FEVEREIRO 15

TELLES DE ABREU E ASSOCIADOS
Sociedade de Advogados,RLReg. na Ordem de Advogados nº 23/92
Capital Social. €26 000,00
NIPC. 502 790 652

PORTO

R. da Restauração, 348
4050-501 Porto · Portugal
t. +351 220 308 800
f. +351 220 308 898/9

LISBOA

Av. António Augusto de Aguiar, 15/5º
1050-012 Lisboa · Portugal
t. +351 210 308 830
f. +351 210 308 839telles@telles.pt
www.telles.pt

menores habilitações académicas e profissionais; (iii) maior onerosidade pela manutenção do vínculo laboral do trabalhador para a empresa; (iv) menor experiência

O ano de 2014 foi mais um marcado por um grande acervo legislativo laboral. Veremos o que 2015, com eleições, nos reserva nesta matéria.

na função; e (v) menor antiguidade na empresa (conforme o artigo 368 do Código do Trabalho). Somos de opinião que a opção do legislador não foi feliz, na medida em que estabelece critérios

que, para além de poderem não integrar a objectividade exigida pelo Tribunal Constitucional, são de difícil aplicação prática, sendo previsível um aumento da litigio-

sidade, com todas as consequências nocivas daí decorrentes para as empresas e para os próprios trabalhadores. Uma última nota para as alterações legislativas verificadas em

matéria da promoção da segurança e da saúde no trabalho, cujo regime se encontra previsto na Lei 102/2009, de 10 de Setembro, a qual foi alterada e republicada pela Lei 3/2014, de 28 de Janeiro (alterações que entraram em vigor no dia 27 de Fevereiro de 2014), e que, em síntese, vem ampliar ou reforçar as obrigações gerais do empregador neste âmbito.

Em conclusão, 2014 foi mais um ano marcado por um grande acervo legislativo laboral. Veremos o que 2015, com eleições, nos reserva nesta matéria. ☺

PH

PARADOXO HUMANO

fazer por saber

A Paradoxo Humano cria soluções em parceria com os seus clientes há mais de 15 anos. Soluções com relevância económica e social que refletem o trabalho de quem, por saber, é capaz de fazer. Quem procura a Paradoxo mostra vontade. Mostra o essencial para atingir o sucesso: ser capaz de fazer por saber.

PARADOXOHUMANO@PARADOXOHUMANO.COM (+351) 213 536 021 WWW.PARADOXOHUMANO.COM