



LEGISLAÇÃO LABORAL

Encerramento em dias de "ponte" e menos férias vigoram em 2013

Fim à majoração de três dias de férias só é legalmente aceitável em 2013. Especialistas em laboral consideram, assim, que a decisão do Governo não poderia ter sido outra

CATARINA ALMEIDA PEREIRA
JOÃO MALTEZ
catarinapereira@negocios.pt

A possibilidade de encerramento de empresas nos dias de "ponte" com o desconto no número de férias do trabalhador só vai produzir efeitos no próximo ano, explicou ao **Negócios** fonte oficial do Governo. O mesmo acontece com a redução da eliminação da majoração de três dias de férias para trabalhadores assíduos.

A possibilidade das empresas encerrarem nos dias de "ponte" está prevista no acordo tripartido assinado na semana passada. Explica o documento que sempre que os feriados coincidirem com uma terça-feira ou uma quinta-feira "o empregador pode decidir proceder ao encerramento, total ou parcial, do estabelecimento ou da empresa nos dias de ponte, com consequente desconto no período de férias ou mediante compensação futura pelo trabalhador".

Mas o mesmo documento indica que a decisão do empregador deverá ser comunicada no início de cada ano, "de modo a não prejudicar a marcação de férias" pelos trabalhadores. É isto que explica que a medida só tenha efeitos no próximo ano, explica ao **Negócios** fonte oficial do Ministério da Economia.

O impacto desta medida divide os parceiros sociais. A CGTP diz que as empresas sempre encerraram nas pontes, enquanto a UGT lembra que o actual Código do Trabalho já permite que as empresas encerrem entre 1 de Maio e 31 de Outubro, pelo que em causa estão apenas os restantes meses. A leitura da UGT não é, no entanto, consensual. Entre as confederações patronais, há quem defenda que o artigo 241.º já proíbe que as empre-

sas marquem unilateralmente férias interpoladas.

O calendário para 2012 identifica cinco potenciais pontes, mas este número poderá ser reduzido. O Governo já anunciou que quer eliminar quatro feriados, o que terá efeitos assim que as alterações ao Código do Trabalho - que devem chegar ao Parlamento no primeiro trimestre - entrarem em vigor. O 5 de Outubro, que estava identificado na lista original do Governo, é o mais polémico.

Corte de férias já em 2012 seria ilegal

O Ministério da Economia confirma, além disso, que a redução da majoração de três dias de férias para trabalhadores assíduos só vai produzir efeitos em 2013, tal como o **Negócios** já tinha noticiado.

O acordo não é claro nesta matéria, até porque diz que o direito à majoração termina de "modo automático". Mas todos os especialistas em direito laboral contactados pelo **Negócios** consideram que a decisão do Governo não poderia ter sido outra, já que as férias que serão gozadas em 2012 dizem respeito ao trabalho prestado em 2011.

"Tendo em consideração que o direito a férias se vence no dia 1 de Janeiro de cada ano, é de presumir que esta alteração apenas incidirá sobre as férias a gozar em 2013", explica Isabel Valente Dias, da Moraes Leitão.

"Entendemos que tal diminuição, a fim de não se afigurar retroactiva e de não pôr em causa direitos adquiridos dos trabalhadores, deverá aplicar-se aos períodos de férias que se vençam em 2013 por referência ao trabalho prestado em 2012", acrescenta João Paulo Teixeira de Matos, sócio da Garrigues.

Não me parece curial que o legislador venha a interferir com o direito vencido [a férias].

FILIPE FRAÚSTO DA SILVA
Uriá-Proença de Carvalho

Só será aplicável a 2013, com referência ao trabalho prestado em 2012.

Caso contrário, iria haver um problema de redução de direitos adquiridos.

JOÃO SANTOS
Miranda

Uma eventual redução das férias [este ano] teria que assentar numa lei com eficácia retroactiva.

TIAGO CORTES
PLMJ



Trabalho | Legalmente, o corte no número de férias dos trabalhadores decidido em

MEDIDAS QUE BENEFICIAM AS EMPRESAS

CORTE NAS HORAS EXTRA

A eliminação do descanso compensatório e a redução da compensação por trabalho suplementar ou em feriado é claramente favorável às empresas, reconhecem especialistas.

REDUÇÃO DE FÉRIAS

As empresas são a única parte que sai a ganhar com a redução de feriados ou dos dias de férias. O mesmo acontece com a alteração ao regime das faltas injustificadas, que nalguns casos implicarão maior perda de retribuição.

DESPEDIMENTOS

As alterações ao despedimento por extinção de posto de trabalho e por inadaptação darão maior flexibilidade às empresas, tal como o corte nas indemnizações.

MEDIDAS QUE BENEFICIAM OS TRABALHADORES

REDUÇÃO DOS DESCONTOS PARA ACESSO AO SUBSÍDIO

O período de descontos necessários para aceder ao subsídio de desemprego vai ser reduzido de quinze para doze meses, tal como previa o memorando da troika.

APOIO A INDEPENDENTES

Os independentes que prestem mais de 80% do serviço à mesma empresa ou grupo terão direito a um apoio idêntico ao subsídio de desemprego

INCENTIVO À CONTRATAÇÃO

O Governo vai financiar a contratação de trabalhadores, através de um apoio equivalente a metade do salário, que terá o limite máximo de 419,22 euros por mês. O apoio poderá durar seis meses e o programa inclui formação.



Pedro Aperta

concertação social só poderá ser aplicado no próximo ano.

Imposição do acordo de concertação sobre contratação colectiva será inconstitucional?



ISABEL VALENTE DIAS
ADVOGADA DA MORAIS LEITÃO

Isabel Valente Dias entende que “não se exclui a possibilidade de vir a discutir-se a constitucionalidade do carácter imperativo” das medidas aprovadas em concertação social. “Pode entender-se que se trata de restrição desproporcional do direito fundamental de contratação colectiva, ao afectar cláusulas já existentes e não apenas futuras”, diz.



JOÃO PAULO TEIXEIRA DE MATOS
SÓCIO DA GARRIGUES

João Paulo Teixeira de Matos sustenta que, independentemente do que é público relativamente às medidas acordadas em sede de concertação social, “em última instância o exercício do direito de contratação colectiva continua a competir às associações sindicais tal como está hoje constitucionalmente consagrado”.



DIOGO LEOTE NOBRE
SÓCIO DA CUATRECASAS,
GONÇALVES PEREIRA

Diogo Leote Nobre admite que as medidas anunciadas podem levar a uma compressão do direito constitucionalmente consagrado da contratação colectiva. Em todo o caso, considera que tal será defensável, “atendendo ao cenário de graves dificuldades económicas e financeiras actualmente experimentadas no País”.

25-01-2012

Tiragem: 15516

País: Portugal

Period.: Diária

Âmbito: Economia, Negócios e

Pág: 1

Cores: Cor

Área: 8,66 x 2,91 cm²

Corte: 3 de 3



LEX

Menos férias só vigoram
a partir de 2013



Situação do País apontada como justificação para “compressão” legal

JOÃO MALTEZ
CATARINA ALMEIDA PEREIRA
jmaltez@negocios.pt

O estado de excepção em que o País se encontra é a razão que os especialistas em direito laboral apontam para justificar eventuais “atropelos às normas, legais ou constitucionais”, que venham a constar – em imposição sobre a contratação colectiva –, do texto final do compromisso assumido em sede de concertação social. O advogado João Santos lembra, neste sentido, a posição tomada pelo Tribunal Constitucional a propósito dos cortes nos salários da Administração Pública.

“Há que analisar os textos que vierem a concretizar os princípios constantes do compromisso. Ainda assim, o estado de excepção em que o País se encontra e a necessidade de tomar medidas extraordinárias pode valer como legitimação jurídica das medidas agora tomadas, na senda, aliás, da posição tomada pelo Tribunal Constitucional a propósito dos cortes nos salários da Administração Pública”, afirmou ao **Negócios** João Santos, advogado da Miranda.

Diogo Leote Nobre segue o mesmo raciocínio ao admitir que é defensável uma eventual compressão ao direito, constitucionalmente consagrado, de contratação colectiva, “atendendo ao cenário de graves dificuldades económicas e financeiras actualmente experimentadas no País e a consequente exigência de medidas de recuperação nacional”.

Questão diferente, reconhece o sócio da Cuatrecasas, Gonçalves Pereira, “será, porventura, saber se os interesses que lhes estão subjacentes, porque tendencialmente transitórios, não justificarão, também eles, uma compressão do referido direito delimitada no tempo. É uma questão em aberto que, em última análise, caberá ao Tribunal Constitucional decidir”.

Filipe Fraústo da Silva, por seu turno, não acredita que a definição, pelo legislador, das relações entre

Compressão nas leis laborais, mesmo que consagradas na Constituição, poderão ser decididas com o argumento do momento difícil em que o País está.

as diferentes fontes de regulação laboral envolva em si mesma qualquer questão de ordem legal ou constitucional. “A Constituição remete para a lei ordinária os termos em que é garantido às associações sindicais o direito à contratação colectiva, o que inclui algum grau de conformação das matérias susceptíveis de contratação colectiva, desde que não envolva uma compressão excessiva do âmbito daquela garantia”, sublinha o sócio da Uría-Proença de Carvalho.

“Situações históricas como a que vivemos devem ser atendidas na formulação de juízos acerca desse eventual excesso, quando o legislador ordinário imponha” eventuais “imposições”, sublinha o mesmo advogado.

Já o sócio da PLMJ Tiago Cortes sustenta não ver, em abstracto, que tal imposição da lei – entendida como a faculdade de suspender/alterar regimes específicos previstos em convenções colectivas – levante problemas de ordem legal ou constitucional.