

## 2017 O ANO LABORAL EM REVISTA

NOTA  
INFORMATIVA  
PORTUGAL  
Janeiro 2018

### BALANÇO DO ANO E PERSPECTIVAS PARA O FUTURO

#### BALANÇO DO ANO 2017

O ano de 2017 foi marcado pela estabilização do trabalho legislativo em matéria laboral, decorrente do compromisso assumido pelo Governo com as Confederações Patronais.

Não obstante terem sido apontadas, para o ano de 2017, preocupações laborais (em matéria de fomento ao emprego e da contratação permanente, redefinição estratégica do regime dos contratos a termo, bem como revitalização da negociação colectiva), tal não se reflectiu em alterações legislativas.

Ainda assim, em termos práticos, o mercado de trabalho sofreu algumas alterações positivas. Foram criados novos postos de trabalho, correspondendo estes, maioritariamente, a emprego duradouro, o que teve repercussão na taxa de desemprego. Em Novembro de 2017, a taxa de desemprego apresentava o valor mais baixo desde Novembro de 2004, e abaixo da média da zona euro, situando-se o desemprego jovem entre os 15 e os 24 anos em 23,7% e reduzindo a taxa global de desemprego para 8,2%.

Apesar de escassas, entendemos relevante sintetizar as alterações legislativas verificadas no ano transacto, bem como destacar algumas das decisões proferidas pelos nossos tribunais, o que faremos nas próximas páginas.

#### PERSPECTIVAS PARA O ANO 2018

O Governo estabeleceu como prioridades para o ano de 2018 o combate à precaridade laboral, nomeadamente através da implementação de novas abordagens às políticas que permitam uma integração sustentada no mercado de trabalho. Exemplos destas são o apoio à criação de emprego e o fomento à contratação de jovens desempregados ou à procura do primeiro emprego e de desempregados de longa e muito longa duração, bem como o combate à precaridade laboral procurando reduzir o recurso inadequado aos contratos a termo, falsos recibos verdes e outras formas atípicas de trabalho.

Para tanto, o Governo propõe-se, nomeadamente, discutir a alteração à taxa social única dos contratos a termo e sem termo, a limitação da fundamentação e duração da contratação a termo e a alteração do regime do trabalho temporário. Noutro plano, prevêem-se alterações ao regime dos bancos de horas, aos mecanismos de adaptabilidade, bem como o reforço dos deveres do empregador e das sanções quanto ao cumprimento efectivo dos horários de trabalho.

A matéria da negociação colectiva voltará a ser alvo de discussão e debate, pretendendo os parceiros sociais a alteração da regra da caducidade das convenções colectivas, de modo a evitar a quebra acentuada da negociação colectiva e, pelo contrário, a revitalizá-la.

Veremos em que termos as intenções do Governo se materializarão em termos legislativos, sendo relevante a preparação para tais alterações, sobretudo no que concerne ao propósito de combate à precaridade ao emprego.

*2017 foi marcado pela estabilização da legislação laboral. Ainda assim, o mercado de trabalho sofreu alterações positivas.*

*Para 2018, a prioridade do Governo é o combate à precaridade laboral.*



## LEGISLAÇÃO

**Portaria n.º 4/2017, de 3 de Janeiro**, que procedeu à actualização do valor do indexante dos apoios sociais (IAS) para € 421,32, com efeitos a 1 de Janeiro de 2017.

**Decreto-Lei n.º 11-A/2017, de 17 de Janeiro**, que criou uma medida excepcional de apoio ao emprego através da redução da taxa contributiva de segurança social a cargo da entidade empregadora em 1,25 pontos percentuais.

**Portaria n.º 34/2017, de 18 de Janeiro**, que veio regular a criação de uma medida de apoio à contratação, denominada "medida Contrato-Emprego", através da concessão à entidade empregadora de um apoio financeiro à celebração de contrato de trabalho com desempregados inscritos no Instituto do Emprego e da Formação Profissional, I.P.

**Portaria n.º 99/2017, de 7 de Março**, a qual veio estabelecer a idade normal de acesso à pensão de velhice no regime de Segurança Social, bem como alterar o factor de sustentabilidade, elemento de cálculo das pensões de velhice no regime geral da segurança social.

**Portaria n.º 131/2017, de 7 de Abril**, que veio regular a criação da medida de estágios profissionais parcialmente comparticipados pelo Instituto do Emprego e Formação Profissional, I.P., revogando a Portaria n.º 204-B/2013, de 18 de Junho (que regulava a medida estágios emprego), e a Portaria n.º 86/2015, de 20 de Março (que criou a medida REATIVAR).

**Lei n.º 29/2017, de 30 de Maio**, que transpõe a Directiva 2014/67/UE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 15 de Maio de 2014, relativa ao destacamento de trabalhadores no âmbito de uma prestação de serviços.

**Decreto-Lei n.º 72/2017, de 21 de Junho**, que regulou a atribuição de incentivos à contratação de jovens à procura de primeiro emprego e de desempregados de longa e muito longa duração através de uma dispensa parcial ou isenção total do pagamento de contribuições para o regime geral de Segurança Social, na parte relativa à entidade empregadora.

**Lei n.º 73/2017, de 16 de Agosto**, a qual veio reforçar o quadro legislativo para a prevenção da prática de assédio no sector privado e na Administração Pública, procedendo à décima segunda alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, à sexta alteração à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho, e à quinta alteração ao Código de Processo do Trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 480/99, de 9 de Novembro.

**Lei n.º 102/2017, de 28 de Agosto**, que procedeu à quinta alteração da Lei n.º 23/2007, de 4 de Julho, que aprova o regime jurídico de entrada, permanência, saída e afastamento de estrangeiros do território nacional e transpõe as Directivas 2014/36/UE, de 26 de Fevereiro, e 2014/66/UE, de 15 de maio de 2014, e 2016/801, de 11 de maio de 2016.

**Decreto-Lei n.º 156/2017, de 28 de Dezembro**, que fixou o valor da retribuição mínima mensal garantida para 2018 em 580,00 € (quinhentos e oitenta euros).



## JURISPRUDÊNCIA

Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 09/03/2017, processo n.º 401/15.0T8BRG.G1.S1

Direito Colectivo / Instrumentos de Regulamentação Colectiva / Convenção Colectiva / Sucessão De Convenções / Direitos Dos Trabalhadores / Uso de Empresa

No caso dos autos discutia-se a licitude da decisão do empregador de retirar aos trabalhadores o direito ao gozo da terça-feira de Carnaval, tendo em conta o facto de lhes ter sido concedido esse direito nos quatro anos anteriores. O Supremo Tribunal de Justiça considerou que "Para que determinada prática, a nível de gestão empresarial, possa constituir um uso de empresa é necessário que a mesma se encontre sedimentada durante um considerável lapso de tempo, de forma a permitir que se possa concluir no sentido da existência de uma regra que leve os trabalhadores a adquirir legitimamente a convicção de que, no futuro e definitivamente, a mesma será aplicada". Mais entenderam os Ilustres Conselheiros que quatro anos não era tempo suficiente para que se pudesse configurar o gozo da terça-feira de carnaval como uso de empresa, pelo que concluíram pela licitude da eliminação da atribuição do gozo desse dia.

(Consulte o acórdão [aqui](#))

Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 08/06/2017, processo n.º 3526/15.8T8OAZ.P2

Pacto de não Concorrência / Falta do Valor da Compensação / Cessação do Contrato / Nulidade

Confirmando parcialmente a decisão tomada em sede de primeira instância, o Tribunal da Relação do Porto entendeu que pese embora seja legalmente permitido que as partes convençionem uma limitação ao exercício do direito ao trabalho após a cessação do contrato, essa cláusula tem obrigatoriamente de ter um carácter oneroso e sinalagmático, senão com base em montantes devidamente identificados, pelo menos de acordo com critérios objectivos e operacionais que permitam o apuramento do valor da compensação imediata ou no futuro, sob pena de a mesma não ser determinável, ferindo-se a validade do pacto de não concorrência.

No caso concreto discutido nestes autos, o empregador obrigou-se a pagar ao trabalhador, mensalmente, uma "*compensação*" correspondente a 10% do total das importâncias obtidas por aquele "*no mês anterior, livre de quaisquer encargos (excepto os trabalhos de prótese/ortodontia, devolução de requisições das entidades convencionadas com a clínica, e eventual participação nas horas extraordinárias das auxiliares)*", o que não permitiu, no entender do tribunal, apurar o quantitativo global da compensação que lhe estava a ser atribuído como contrapartida da restrição ao livre exercício do direito ao trabalho. Como consequência dessa nulidade, o tribunal ordenou a restituição das prestações efectuadas a esse título.

(Consulte o acórdão [aqui](#))



#### Acórdão do Tribunal da Relação de Évora, de 20/04/2017, processo n.º 8617/15.2T8STB.E1

##### Tempo de Trabalho / Usos da Empresa

O Tribunal da Relação de Évora considerou compreendida na noção de tempo de trabalho, a pausa diária de 15 minutos que o empregador contabilizou como tal durante vários anos. O referido Tribunal entendeu que tal prática consubstanciou, não uma mera liberalidade, mas um uso laboral que se prolongou no tempo e justificou a tutela da confiança dos trabalhadores.

(Consulte o acórdão [aqui](#))

#### Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 26/06/2017, processo n.º 6909/16.2T8PRT.P1

##### Processo Disciplinar / Meios de Prova / Sistema de Videovigilância

O Tribunal da Relação do Porto aceitou a utilização de imagens captadas por sistema de videovigilância no âmbito de processo disciplinar e subsequente acção judicial, desde que provado que a finalidade da colocação dos meios de vigilância se prendia com a protecção e segurança de pessoas e bens ou de acordo com particulares exigências inerentes à natureza da actividade, e não com o controlo do desempenho profissional, na senda do que está subjacente à autorização por parte da Comissão Nacional de Protecção de Dados. O Tribunal justifica tal entendimento com base no argumento de que o trabalhador não merece maior protecção do que aquela que é conferida aos demais cidadãos.

Concluiu-se assim que a prova obtida pelo sistema de videovigilância era lícita e válida tanto no âmbito do processo disciplinar quanto àquela imputação, como também no âmbito do processo judicial, para livre apreciação do juiz, no conjunto da prova produzida.

(Consulte o acórdão [aqui](#))

---

## CONTACTOS



[Inês Albuquerque e Castro](#)  
Sócia  
[ic@fcblegal.com](mailto:ic@fcblegal.com)