



Especial Novas leis laborais

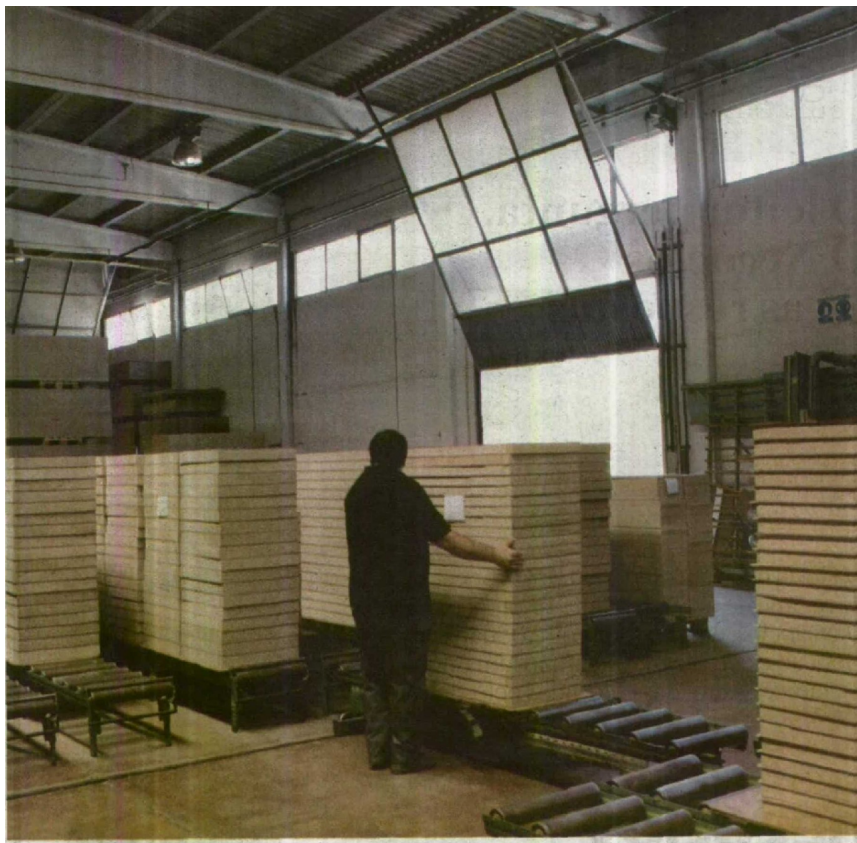


O leitor pergunta. O Negócios dá as respostas

Alvo de acordo na Concertação Social, o Compromisso para o Crescimento, Competitividade e Emprego dá o mote a este fórum. Vêm aí mudanças nas leis laborais. O Negócios, em colaboração com a Garrigues, responde às dúvidas dos leitores

negocios

Parceria:  GARRIGUES



Horários | A lei é clara ao referir que não é permitida a prestação de trabalho por mais de seis horas consecutivas.

Contrato a termo com o Estado: há ou não cortes nos subsídios?

Sou contratada a termo numa autarquia do nosso país, tenho um vencimento bruto de aproximadamente €1.373, o meu contrato termina dia 01/02/2012, altura em vão processar o meu subsídio de férias respeitante ao último ano de contrato (de 02/02/2011 a 01/02/2012), ainda que esse subsídio diga respeito a 11 meses de 2011 e 1 mês de 2012, vou sofrer corte integral no subsídio de férias? Estive três anos nessa autarquia, tenho direito a receber a compensação respeitante a esse período? Desde já agradeço a informação prestada. Cumprimentos. PPD

Depreendemos da sua questão que tem actualmente um contrato de trabalho no exercício de funções públicas, na modalidade de contrato de

trabalho a termo certo, celebrado com uma autarquia local.

A Lei do Orçamento de Estado para 2012 estabeleceu, de forma excepcional e durante a vigência do Programa de Assistência Económica e Financeira (PAEF), a suspensão do pagamento de subsídios de férias e de Natal ou quaisquer outras prestações correspondentes aos 13º e, ou, 14º meses a um conjunto alargado de pessoas que tenham vínculo à Administração Pública.

Entre esse grupo de pessoas encontram-se os trabalhadores que exercem funções públicas, em qualquer modalidade de relação jurídica de emprego público, aqui se incluindo também os contratos de trabalho a termo certo no exercício de funções públicas.

Assim, durante o período em que durar a ajuda externa, os subsídios de Natal e férias dos trabalhadores que exercem funções públicas não serão pagos, mesmo que só se reportem a uma parte do ano, como ocorre no ano de cessação do contrato.

Não foram aprovadas medidas que prevejam o corte da compensação devida ao trabalhador contratado a termo certo no exercício de funções públicas cujo contrato caduque por não comunicação da vontade de renovação do mesmo por parte da entidade empregadora pública.

Assim, nesses casos, o trabalhador tem direito a uma compensação correspondente a três ou dois dias de

remuneração por cada mês de duração do vínculo, consoante o contrato tenha durado por um período que, respectivamente, não exceda ou seja superior a seis meses.

Lei obriga a que haja tempos de pausa no horário laboral?

O intervalo do pessoal é alterado? Há alguma legislação que obrigue a dar intervalos entre abertura/hora de almoço/horário de fecho? Agradeço a ajuda! hc

Relativamente ao intervalo de descanso, o Código do Trabalho em vigor (Lei n.º 7/2009, de 7 de Fevereiro), estabelece que o período normal de trabalho deve ser interrompido por um intervalo de descanso com uma duração entre uma e duas horas, de forma a que o trabalhador não preste mais de cinco horas de trabalho consecutivas.

Todavia, o referido diploma legal estabelece a possibilidade de existir um instrumento de regulamentação colectiva que preveja a prestação de trabalho até seis horas consecutivas e a redução, exclusão ou aumento do

período de intervalo de descanso.

Por fim, devemos referir que é ainda possível que o empregador, com a concordância do trabalhador, e depois de prestada informação à comissão de trabalhadores e ao sindicato do trabalhador – caso existam – solicite à Autoridade para as Condições do Trabalho, a redução ou exclusão do intervalo de descanso, para tal apresentando motivos que sejam favoráveis aos interesses do trabalhador ou que se justifiquem pelas condições particulares de trabalho de certas actividades.

Independentemente da possibilidade de alteração do intervalo de descanso nos termos dos parágrafos anteriores, não é permitida a prestação de trabalho por mais de seis horas consecutivas, excepto nas actividades de pessoal operacional de vigilância, transporte e tratamento de sistemas electrónicos de segurança e indústrias em que o processo de laboração não possa ser interrompido por motivos técnicos e nas situações em que os trabalhadores ocupem cargos de administração e de direcção ou pessoas com poder de decisão autónomo que estejam isentos de horário de trabalho.

No caso em questão, pela ausência de dados mais concretos, desconhecemos se existe um instrumento de regulamentação colectiva de trabalho que altere o intervalo de descanso previsto no Código do Trabalho, nos termos acima expostos.

Assim, e na ausência de mais dados relativos a eventual o instrumento de regulamentação colectiva aplicável ao caso em apreço, não existe qualquer outro diploma legal que obrigue a conceder ao trabalhador um intervalo de descanso entre a abertura e a hora de almoço e entre esta e a hora de fecho, pelo que se aplicam as regras ora anunciadas.

DISCLAIMER:

Na elaboração das respostas às questões colocadas foi tido em consideração o disposto na Lei n.º 53/2011, de 14 de Outubro (novo sistema de compensação em diversas modalidades de cessação do contrato de trabalho), e na Lei n.º 3/2012, de 10 de Janeiro (regime de renovação extraordinária dos contratos de trabalho a termo certo), bem como no Código do Trabalho e demais legislação vigente e ainda no Compromisso para o Crescimento, Competitividade e Emprego assinado em Janeiro de 2012 entre o Governo e os parceiros sociais (Compromisso). O Compromisso contém um conjunto de medidas que as partes se comprometeram a concretizar, pelo que não constitui lei e está sujeito a alterações. A elaboração das respostas não se baseou nas regras constantes de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho eventualmente aplicáveis. A informação disponibilizada é necessariamente de carácter geral, não constituindo nem dispensando consulta jurídica apropriada.