

A COMPENSAÇÃO POR REFORMA FOI TOTALMENTE ELIMINADA?

Um dos princípios norteadores da Lei Geral do Trabalho (“LGT”) aprovada pela Lei n.º 7/15, de 15 de Junho foi a redução generalizada dos custos de trabalho e a sua adaptação à dimensão do empregador. São reflexos claros desse princípio as novas regras de compensação do trabalho extraordinário e todo o novo regime jurídico das indemnizações e compensações devidas em caso de cessação da relação laboral. Tal como noutras matérias inovadoras reguladas pela actual LGT, o critério diferenciador é aplicado em função da dimensão do empregador apurada segundo os conceitos de Grande, Média, Pequena e Micro-Empresa tal como definidos pela Lei das Micro, Pequenas e Médias Empresas, aprovada pela Lei n.º 30/11, de 13 de Setembro, regulamentada pelo Decreto Presidencial n.º 43/12, de 13 de Março.

Contudo, um dos pontos que mais gera controvérsia é a relativa à compensação devida aos trabalhadores por reforma por velhice.

A antiga LGT aprovada pela Lei n.º 2/00, de 11 de Fevereiro, consagrava, nos seus artigos 218.º e 262.º, que um trabalhador que atingisse a idade legal de reforma – 60 anos para a reforma ordinária, 50 anos para a reforma antecipada e apenas para as profissões qualificadas como penosas ou desgastantes – e fizesse cessar o seu contrato de trabalho por esse motivo, teria direito a uma compensação de antiguidade no valor de 25% do seu salário base mensal à data da reforma por cada ano de serviço. Este caso era reconhecido pela LGT como um caso de cessação da relação laboral por causa objetiva na alínea b) do n.º 1 do artigo 212.º da LGT.

Na actual LGT, a alínea c) do n.º 1 do seu artigo 199.º ainda qualifica a reforma do trabalhador nos termos das leis de segurança social como uma causa de caducidade. Porém, sucede que, no capítulo relativo à extinção da relação laboral não existe norma idêntica ao antigo artigo 218.º da LGT de 2000, sendo que o artigo 202.º da actual LGT limita-se a estabelecer que é possível a contratação de um trabalhador reformado e que a cessação do contrato não obedece a qualquer formalidade.

A grande questão é então a seguinte: terá a actual LGT eliminado totalmente tal compensação ou procedido à sua mera eliminação para o futuro?

A resposta a esta questão não é fácil e depende, quer de complexas regras de interpretação jurídica, quer das práticas e regulamentos internos do próprio empregador ou mesmo de eventual norma de convenção colectiva. Os únicos critérios que a actual LGT nos dá são os artigos 313.º e 314.º, os quais se limitaram a estabelecer a revogação integral da LGT de 2000 e que a nova LGT entraria em vigor (90 dias após a sua publicação) sem qualquer salvaguarda directa da antiguidade já vencida.

JURISPRUDÊNCIA

Prazo para impugnar medida disciplinar diversa do despedimento (Sentença da 2.ª Secção da Sala do Trabalho do Tribunal Provincial de Luanda, de 12 de Agosto de 2016).

Nesta decisão de 1.ª instância, já transitada em julgado, a Sala do Trabalho do Tribunal Provincial de Luanda ao apreciar uma excepção de caducidade do direito de impugnar uma medida disciplinar de despromoção temporária de categoria, com diminuição do salário, aplicada ainda ao abrigo da anterior Lei Geral do Trabalho aprovada pela Lei n.º 2/00, de 11 de Fevereiro, decide pela efectiva qualificação como um prazo de caducidade do prazo de 30 dias previsto na alínea c) do n.º 1 do artigo 63.º do referido diploma para a interposição de recurso contra medidas disciplinares conservatórias da relação laboral e, por conseguinte, diversas da de despedimento, julgando como procedente a referida excepção.

NOVIDADES LEGISLATIVAS

Despacho n.º 475/16, de 18 de Outubro – Publica os Estatutos do Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Petrolífera e Afins de Luanda (“STIPAL”), comprovando assim a conclusão do processo de constituição, bem como a personalidade e capacidade jurídica do STIPAL para actuar como sindicato na província de Luanda.

FUTURAS OBRIGAÇÕES LABORAIS A TER EM CONTA:

- Elaboração e envio para a Delegação Provincial do MAPTSS do relatório anual sobre as actividades dos serviços internos de Higiene, Saúde e Segurança no Trabalho e da Comissão para a Prevenção de Acidentes de Trabalho, até ao dia 31 de Dezembro de 2016.
- Até 31 de Janeiro, elaboração e envio para a Delegação Provincial do MAPTSS e para o Tribunal competente do relatório sobre acidentes de trabalho e doenças profissionais ocorridos no semestre precedente. O relatório tem de ser elaborado de acordo com o formulário aprovado em anexo ao Decreto n.º 53/05, de 15 de Agosto.
- Elaboração e publicação em local visível e de fácil acesso aos trabalhadores do plano de férias até ao dia 31 de Janeiro.
- Elaboração e envio da folha de registo de remunerações ao Instituto Nacional de Segurança Social (empresas com mais de 20 trabalhadores são obrigadas a remeter por via electrónica) e proceder ao pagamento das contribuições até ao 10.º dia do mês seguinte.

Para mais informação contactar os seguintes membros da Miranda Alliance:

JAYR FERNANDES

Jayr.Fernandes@fatimafreitas.com

ELIESER CORTE REAL

Elieser.Real@fatimafreitas.com

NUNO GOUVEIA

Nuno.Gouveia@mirandalawfirm.com

© Miranda Alliance, 2017. A reprodução total ou parcial desta obra é autorizada desde que seja mencionada a sociedade titular do respectivo direito de autor.

Aviso: Os textos desta comunicação contêm informação de natureza geral e não têm por objectivo ser fonte de publicidade, oferta de serviços ou aconselhamento jurídico; assim, o leitor não deverá basear-se apenas na informação aqui consignada, cuidando sempre de aconselhar-se com advogado.

Este Boletim Laboral é distribuído gratuitamente aos nossos clientes, colegas e amigos. Caso pretenda deixar de o receber, por favor responda a este e-mail.