

## COMPROMISSO TRIPARTIDO PARA O CRESCIMENTO, A COMPETITIVIDADE E O EMPREGO

### COMPARAÇÃO COM O MEMORANDO COM A TROIKA DE MAIO DE 2011

O QUE DIZ O MEMORANDO COM A TROIKA DE MAIO DE 2011	O QUE FICOU NO ACORDO MAIS FAVORÁVEL QUE O MEMORANDO	O QUE FICOU NO ACORDO MENOS FAVORÁVEL QUE O MEMORANDO	OBSERVAÇÕES DA UGT
<p><b>DESPEDIMENTOS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Nova forma de despedimento por não serem atingidos objectivos previamente acordados;</li> <li>- Despedimentos por extinção do posto de trabalho não devem seguir o critério de antiguidade previsto na lei;</li> <li>- Despedimento por inadaptação deve ser possível mesmo sem modificação do posto de trabalho;</li> <li>- Eliminação da obrigatoriedade de transferir o trabalhador para outro posto de trabalho disponível nos despedimentos por extinção do posto de trabalho e por inadaptação.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Caiu totalmente a nova forma de despedimento por não atingir objectivos que seria aplicada a todos os trabalhadores.</li> <li>• No despedimento por inadaptação, manteve-se o actual quadro legal, que apenas é alargado às situações em que não se verifiquem modificações no posto de trabalho (manteve-se o que está na lei sobre redução de produtividade, avarias no posto de trabalho e riscos para a shst e necessidade de formação prévia, período de 30 dias com vista à modificação da prestação por parte do trabalhador).</li> <li>• No despedimento por extinção do posto de trabalho, foram introduzidos procedimentos de consulta e comunicações às estruturas representativas dos trabalhadores, em termos semelhantes ao despedimento colectivo.</li> </ul>	<p><b>NADA</b></p>	<p><b>UGT evitou a FLEXIBILIZAÇÃO DOS DESPEDIMENTOS porque:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Caiu totalmente o motivo que podia conduzir a tal: o despedimento por não se atingirem os objetivos acordados, que seria terrível sobretudo para os novos contratos, atingindo sobretudo os jovens;</li> <li>• No despedimento por inadaptação, nos casos em que não há alteração de tecnologias, mantem-se as mesmas razões que para o actual despedimento por inadaptação (há menos de 10 casos aplicados desde que foi aplicado há 10 anos);</li> <li>• No despedimento por extinção do posto de trabalho mantem-se os mesmos processos que para o despedimento colectivo.</li> </ul>
<p><b>BANCO DE HORAS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Proceder a avaliação relativa ao aumento da flexibilidade com vista a promover a flexibilidade dos tempos de trabalho, nomeadamente pela adopção do regime de banco de horas por acordo entre empregador e trabalhador.</li> </ul>	<p>Não há qualquer outra forma de flexibilização dos tempos de trabalho para além do banco de horas, o qual deve resultar de acordo em termos análogos ao que se encontra previsto no Código do Trabalho desde 2003 relativamente ao regime de adaptabilidade.</p>	<p><b>NADA</b></p>	<p>No banco de horas por acordo com o trabalhador mantem-se os mesmos procedimentos que para o banco de horas para a negociação colectiva (interesse mútuo do trabalhador e empresa é que leva ao acordo) em termos análogos ao que acontece para a adaptabilidade por negociação colectiva e individual (que não tem conduzido a grandes problemas). <b>Não há aumento do horário de trabalho.</b></p>

**COMPARAÇÃO COM O MEMORANDO COM A TROIKA DE MAIO DE 2011**

O QUE DIZ O MEMORANDO COM A TROIKA DE MAIO DE 2011	O QUE FICOU NO ACORDO MAIS FAVORÁVEL QUE O MEMORANDO	O QUE FICOU NO ACORDO MENOS FAVORÁVEL QUE O MEMORANDO	OBSERVAÇÕES DA UGT
<p><b>TRABALHO SUPLEMENTAR</b></p> <p>- Redução dos montantes actuais pagos por trabalho suplementar para um máximo de 50%, com a possibilidade de poderem ser regulados – para mais ou para menos – por negociação colectiva.</p>	<p>Caiu o regime da imperatividade absoluta relativamente aos actuais IRCTs e contratos de trabalho, na medida em que após um período de 2 anos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- serão aplicados os valores actuais constantes de IRCT ou contrato de trabalho, reduzidos em 50%;</li> <li>- reabre-se a possibilidade da negociação colectiva regular esta matéria.</li> </ul>	<p align="center"><b>NADA</b></p>	<p>Ficou melhor que no Memorando com a Troika, que anulava toda a negociação colectiva antes da entrada em vigor da nova legislação. É para nós um dos maiores problemas introduzidos pelo Memorando ao reduzir a retribuição do trabalho extraordinário para 50%.</p>
<p><b>COMPENSAÇÕES</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Redução, nos novos contratos, do valor da compensação de 30 para 10 dias por ano de antiguidade (e 10 dias adicionais a serem pagos por um fundo financiado pelos empregadores) com um limite máximo de 12 meses e eliminação do limite mínimo de 3 meses.</li> <li>- Redução, nos contratos a termo, de 36 para 10 dias por ano de trabalho, para contratos inferiores a 6 meses, e de 24 para 10 dias, para contratos de maior duração (com 10 dias adicionais a serem pagos pelo fundo financiado pelos empregadores);</li> <li>- Implementação do fundo acordado no Acordo Tripartido de Março para financiar parcialmente o custo dos despedimentos para novas contratações.</li> </ul>	<p>A 2ª fase das compensações que estava previsto entrar em vigor em 31 de Dezembro de 2011 apenas entrará em vigor em 1 de Novembro de 2012.</p> <p>Salvaguardam-se os direitos adquiridos dos trabalhadores com contratos mais antigos, os quais mantêm os direitos tal como se encontram previstos actualmente, não lhes sendo aplicado qualquer limite máximo de compensação.</p> <p>Para os trabalhadores que à data da entrada em vigor das alterações ao Código do Trabalho tenham direito a uma compensação inferior a 12 retribuições base e diuturnidades ou a 240 RMMG, continuarão a acumular os valores a que têm direito de acordo com a lei actual, congelando-se a compensação para o futuro.</p> <p>Obrigatoriedade de apresentação de um estudo que atenda à realidade efectiva dos outros países (lei, negociação colectiva, decisões dos Tribunais e prática) até Março de 2012.</p>	<p align="center"><b>NADA</b></p>	<p>Nas Compensações a 1ª fase já em vigor (novos contratos) fixado pelo Acordo Tripartido de 22 de Março. A 2ª fase (actuais contratos) entrada em vigor em 1/11/12 (e não 1/1/12) com total respeito pelos direitos adquiridos até 1/11/12. No Acordo ficou que a 3ª fase (alinhar pela média europeia) será feita após um estudo exaustivo da <b>prática</b> europeia e entrará também em vigor a 1/11/12. O Fundo de Compensações também entrará em vigor nesta data e garantirá o pagamento de 50% da compensação quando a empresa não o faça.</p>

**COMPARAÇÃO COM O MEMORANDO COM A TROIKA DE MAIO DE 2011**

O QUE DIZ O MEMORANDO COM A TROIKA DE MAIO DE 2011	O QUE FICOU NO ACORDO MAIS FAVORÁVEL QUE O MEMORANDO	O QUE FICOU NO ACORDO MENOS FAVORÁVEL QUE O MEMORANDO	OBSERVAÇÕES DA UGT
<p>Nota: Posteriormente, o Governo actual introduz as seguintes alterações:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Reduzir a compensação dos contratos anteriores a 1 de Novembro de 2011 para 20 dias por cada ano de antiguidade (2ª fase), à semelhança dos contratos celebrados depois dessa data (1ª fase já realizada);</li> <li>- Alinhar o montante de todas as compensações com a média da EU de 8-12 dias (3ª fase);</li> <li>- Até à implementação do Fundo os empregadores continuarão a proceder ao pagamento das compensações na totalidade.</li> </ul>	<p>Não integração no Acordo da referência à média das compensações da UE constante do Memorando (8-12 dias).</p> <p>A possível redução dos montantes apenas se verificará a 1 de Novembro de 2012.</p> <p>Criada a obrigação específica de apresentação de um projecto de diploma legal para a criação do Fundo de Compensação, o qual deve entrar em vigor a 1 de Novembro de 2012.</p>		
<p><b>LAY OFF</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Devem ser implementados dos compromissos constantes do Acordo Tripartido de 22 de Março de 2011.</li> </ul>	<p>Em vez do texto apresentado pelo Governo ficou integralmente o teor do texto acordado a 22 de Março de 2011, o qual é mais favorável para os trabalhadores que o regime actual.</p>	<b>NADA</b>	<p>Ficou exatamente a redação do Acordo de 22 de Março, que melhora a redação do actual Código de Trabalho.</p>
<p><b>NEGOCIAÇÃO COLECTIVA</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- As CT's deverão poder negociar acordos de empresa em empresas abaixo dos 250 trabalhadores;</li> <li>- Introdução da possibilidade de previsão em convenção colectiva sectorial de matérias que podem ser negociadas ao nível da empresa por sindicatos ou outras estruturas representativas dos trabalhadores;</li> <li>- Definição de critérios para emissão de portarias de extensão, incluindo a representatividade das partes, excluindo a emissão quando o sindicato não seja representativo;</li> </ul>	<p>Apenas se admite a negociação colectiva por parte das comissões de trabalhadores em empresas com mais de 150 trabalhadores.</p> <p>Não há no acordo qualquer redução da sobrevigência das convenções colectivas ou menção à definição futura de critérios para a emissão de portarias de extensão.</p> <p>Não há no acordo nada que ponha em causa a negociação colectiva, tendo antes pelo contrário o Governo assumido o compromisso de dinamização da negociação colectiva no sector privado, público e empresarial do Estado, de tornar mais operativos os serviços de conciliação e mediação e de utilizar os mecanismos administrativos ao seu dispor.</p>	<b>NADA</b>	<p>Estão aqui as alterações mais profundas e favoráveis <b>mantendo o regime fixado no Acordo de 22 de Março e não o Memorando da Troika</b>. A única alteração é a possibilidade de delegação dos acordos sectoriais negociados pelos Sindicatos, em que em vez de se aplicar para as empresas com mais de 250 trabalhadores se aplica para as empresas com mais de 150 trabalhadores.</p> <p><b>Ficou um compromisso claro tripartido de dinamizar a negociação colectiva, incluindo com Portarias de Extensão (ao contrario do fixado no Memorando).</b></p>

**COMPARAÇÃO COM O MEMORANDO COM A TROIKA DE MAIO DE 2011**

O QUE DIZ O MEMORANDO COM A TROIKA DE MAIO DE 2011	O QUE FICOU NO ACORDO MAIS FAVORÁVEL QUE O MEMORANDO	O QUE FICOU NO ACORDO MENOS FAVORÁVEL QUE O MEMORANDO	OBSERVAÇÕES DA UGT
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Preparar estudo independente sobre a necessidade de redução da sobrevivência dos contratos colectivos caducados e não substituídos por novos;</li> <li>- Criação do Centro de Relações Laborais, conforme previsto no Acordo Tripartido de 22 de Março de 2011.</li> </ul>			
<p><b>SUBSÍDIO DE DESEMPREGO</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Reduzir o subsídio de desemprego a 2.5 IAS (com redução de 10% ao fim de 6 meses);</li> <li>- Limitar a duração máxima do subsídio de desemprego a 540 dias.</li> <li>- Reduzir o período contributivo para aceder ao subsídio de desemprego (15 para 12 meses de trabalho nos últimos 2 anos);</li> <li>- Apresentação de proposta para alargar a atribuição de subsídio de desemprego a categorias definidas trabalhadores independentes que prestam serviços regularmente a uma única empresa;</li> </ul> <p>Nota: Posteriormente o Governo actual introduziu a possibilidade de ultrapassar o limite máximo dos 18 meses em função da idade e da carreira contributiva do trabalhador, com salvaguarda dos direitos adquiridos.</p>	<p>Na sequência das negociações tidas sobre esta matéria, o limite máximo inicialmente fixado de 18 meses pode ir agora até aos 26 meses.</p> <p>É conferido o direito a mais um mês para todas as pessoas que tenham de 12 a 15 meses de trabalho nos últimos 2 anos.</p> <p>Majoração em 10% do montante do subsidio de desemprego para as famílias monoparentais ou em que ambos os membros do casal estejam desempregados e tenham filhos a cargo.</p> <p>Introdução de um conjunto de medidas que visam operacionalizar e tornar mais célere o relacionamento com os desempregados (determinação de datas fixas para pagamento do subsídio, mais rápido processamento dos pagamentos).</p> <p>Compromisso assumido pelo Governo de, no prazo de 180 dias, apresentar um documento para discussão relativa a atribuição de subsídio de desemprego aos empresários em nome individual, membros de órgãos estatutários das pessoas coletivas e aos outros trabalhadores independentes.</p>	<p><b>NADA</b></p>	<p>Houve claras melhorias relativas ao Memorando da Troika: em vez duma duração máxima de 18 meses a duração máxima pode ir a 26 meses e para certos casos há uma majoração de 10% do valor do subsídio de desemprego. Esta é uma matéria negativa do Memorando da Troika, tendo este como únicos pontos positivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) A diminuição do prazo de garantia de 15 para 12 meses, (particularmente importante para os novos contratos, sobretudo dos jovens) e obtiveram-se mais 30 dias de duração do subsídio nestes casos, face à última proposta do Governo;</li> <li>b) O acesso ao subsídio para os trabalhadores em recibo verde para todas as situações em que 80% do valor dos recibos verdes seja proveniente de uma única empresa ou grupo empresarial sem qualquer aumento da TSU do trabalhador.</li> </ul> <p>Ficaram acordadas duas medidas relevantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) A articulação com políticas activas de emprego para os desempregados subsidiados;</li> <li>b) O estudo urgente do alargamento aos restantes recibos verdes entre outras situações.</li> </ul>

## EM CONCLUSÃO:

**EM NENHUMA DESTAS ÁREAS O ACORDO É PIOR QUE O MEMORANDO DA TROIKA, CUJAS MEDIDAS IRIAM SER APROVADAS PELO GOVERNO E UMA ESMAGADORA MAIORIA DOS DEPUTADOS.**

MATÉRIAS NÃO CONSTANTES DO MEMORANDO DE ENTENDIMENTO	
O QUE DIZ O ACORDO	OBSERVAÇÕES DA UGT
<b>1. Férias</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Eliminar o acréscimo, de até 3 dias, ao período mínimo de férias, de 22 dias.</li><li>- O Acordo prevê a redução para os contratos e convenções colectivas que tenham introduzido majorações apenas após 2003 e, mesmo nessas, não atingindo a parte das majorações que exceda os 3 dias.</li></ul>	Em vez da proposta do Governo de reduzir todas as férias a 22 dias, com carácter imperativo, ficou a anulação da majoração das férias de 1 (3 faltas justificadas, só sendo consideradas para o efeito parte das faltas por parentalidade) e 3 (1 falta) e para os contratos após 2003 que tenham incluída a majoração de até 3 dias.
<b>2. Feriados, pontes e faltas</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Reduzir em três a quatro o número de feriados obrigatórios.</li><li>- Alargar a todo o ano a possibilidade de o empregador encerrar a empresa nos dias de ponte, sempre que os feriados coincidirem com os dias de 3ª ou 5ª feira (hoje já possível de 1 de Maio a 31 de Outubro), com conseqüente desconto no período de férias ou mediante compensação futura pelo trabalhador. Esta decisão deve ser comunicada aos trabalhadores no início de cada ano, de modo a não prejudicar a marcação de férias.</li><li>- Não utilização da disposição do Código do Trabalho que permite a passagem dos feriados para a 2ª feira, mantendo as datas em que atualmente são comemorados.</li><li>- A falta injustificada a um ou meio período normal de trabalho diário imediatamente anterior ou posterior a dia de descanso ou a feriado implica a perda de retribuição relativamente aos dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores.</li></ul>	<p>O Governo, salvo 4 dos atuais feriados, pretendia mudar todos os feriados que caíssem em dia da semana para 2ª ou 6ª. Na legislação atual já está previsto que o empregador pode encerrar o estabelecimento, com desconto nas férias entre 1 de maio e 31 de outubro (alínea a) do nº1 do art.242º), que se manteve.</p> <p>Foi acordado agora:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a) Que os feriados se mantem nos atuais dias;</li><li>b) Que entre 1 de novembro e 30 de abril também pode encerrar nas pontes, por desconto nas férias ou por compensação do trabalhador, desde que o feriado caia a uma 3ª ou 5ª, e o empregador o comunique até ao início do ano.</li></ul> <p>O Governo pretendia 4 feriados. A UGT deu a sua concordância a 3 a 4, ficando o Governo e a Assembleia da República com a responsabilidade da decisão.</p>
<b>3. Contratos de muito curta duração</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Admite-se o alargamento da desnecessidade de forma escrita dos contratos de muito curta duração de sete para quinze dias, sendo que a duração total de contratos de trabalho a termo com o mesmo empregador não poderá exceder 70 dias de trabalho no ano civil. Mantém-se a comunicação destes contratos à segurança social.</li></ul> <p>Estes contratos ficam excluídos do âmbito de aplicação do fundo de compensação do trabalho.</p>	Os contratos previstos são de caráter sazonal para o turismo e a agricultura. Descontam para a Segurança Social mas não estão obrigados a contrato escrito. Os limites máximos passaram de 7 dias para 15 dias, num total anual que não pode ultrapassar 70 dias (antes 60).
<b>4. Comissão de serviço</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Por IRCT pode prever-se o exercício de novas funções de chefia, no âmbito da comissão de serviço.</li></ul>	Alargou-se a possibilidade da comissão de serviço para funções de chefia acordados em IRCT, mas só para o futuro.

<p><b>5. Comunicações à ACT</b></p> <p>São reduzidas as comunicações à Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT) em condições em que esta pode obter a mesma informação por outras entidades (caso da constituição da empresa e sua morada) ou em que há afixação na empresa e comunicação aos trabalhadores (horários de trabalho, regulamento da empresa, etc.).</p>	<p>A UGT introduziu nesta área o reforço da fiscalização pela IGT. Relativamente à redução das comunicações à ACT mantem-se a única em que a ACT não pode obter a informação por outras vias ou por queixa do trabalhador – mantem-se as comunicações para os casos de trabalho ao domicílio.</p>
<b>CLÁUSULA DE SALVAGUARDA</b>	
<p>O Governo compromete-se, no âmbito das matérias laborais previstas no presente Acordo, a não introduzir qualquer aditamento ou matérias diferentes, salvo se previamente acordadas com as Partes Subscritoras.</p>	<p><b>Esta é uma cláusula de salvaguarda fundamental</b></p>

## **EM CONCLUSÃO:**

- **O ACORDO TRAVA A DESREGULAÇÃO LABORAL;**
- **O ACORDO IMPEDE A FLEXIBILIZAÇÃO DOS DESPEDIMENTOS;**
- **O ACORDO DINAMIZA A NEGOCIAÇÃO COLECTIVA.**

**O ACORDO É MUITO MAIS QUE A LEGISLAÇÃO LABORAL E AÍ CLARAMENTE FAVORÁVEL AOS TRABALHADORES (EMPREGO, ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA, REESTRUTURAÇÕES, COMBATE À ECONOMIA CLANDESTINA, ...)**