

**ANÁLISE DAS PRINCIPAIS ALTERAÇÕES INTRODUZIDAS
PELO COMPROMISSO PARA O CRESCIMENTO, COMPETITIVIDADE E EMPREGO
NA ÁREA LABORAL (19.01.12)**

| O QUE DIZ O MEMORANDO DE ENTENDIMENTO | O QUE RESULTA DO COMPROMISSO PARA O CRESCIMENTO, COMPETITIVIDADE E EMPREGO |
|--|---|
| <p>DESPEDIMENTOS</p> <p><i>i. Os despedimentos individuais por inadaptação do trabalhador deverão ser possíveis mesmo sem a introdução de novas tecnologias ou outras alterações ao posto de trabalho (art.ºs 373-380, 385 do Código do Trabalho). Entre outras, pode ser acrescentada uma nova causa justificativa nos casos em que o trabalhador tenha acordado com o empregador atingir determinados objectivos e não os cumpra, por razões que sejam da exclusiva responsabilidade do trabalhador;</i></p> <p><i>ii. Os despedimentos individuais associados à extinção do posto de trabalho não devem necessariamente seguir uma ordem pré-estabelecida de antiguidade, se mais do que um trabalhador estiver destinado a funções idênticas (art.º 368 do Código do Trabalho). A ordem pré-definida de antiguidade não é necessária desde que o empregador estabeleça um critério alternativo relevante e não discriminatório (semelhante ao já existente no caso dos despedimentos colectivos);</i></p> <p><i>iii. Os despedimentos individuais, pelas razões acima indicadas, não devem estar sujeitos à obrigação da tentativa de transferência do trabalhador para outro</i></p> | <p>No despedimento por extinção do posto de trabalho, o Compromisso introduz a possibilidade do empregador definir outros critérios que não os actualmente previstos no Código do Trabalho (artº 368º - menor antiguidade no posto de trabalho; menor antiguidade na categoria profissional; classe inferior da mesma categoria profissional; menor antiguidade na empresa), que obrigam à escolha dos trabalhadores mais jovens.</p> <p>Os critérios escolhidos pelo empregador têm, ainda assim, de ser relevantes e não discriminatórios.</p> <p>Estas alterações resultam do Memorando da Troika.</p> <p>O Compromisso estabelece porém adicionalmente, de forma expressa, a obrigação de consultas e comunicações às estruturas representativas dos trabalhadores. Tal contribuirá para reforçar a protecção do trabalhador.</p> <p>O despedimento por inadaptação existe há muito na nossa legislação, apenas se permitindo agora que venha a operar-se nos casos em que não tenha havido introduzidas modificações no posto de trabalho resultantes de alterações nos processos de fabrico ou de comercialização de que resultem uma redução continuada de produtividade ou de qualidade, avarias repetidas nos meios afetos ao posto de trabalho ou riscos para a segurança e saúde do trabalhador.</p> <p>Esta alteração resulta igualmente do Memorando da Troika e diga-se que, face à tentativa dos empregadores de introduzir uma definição para o que se entende por redução continuada de produtividade, a UGT recusou desde o primeiro momento, entendendo que a mesma deve caber ao Tribunais.</p> <p>Deve aliás ser salientado que o despedimento por inadaptação existe desde 1991 na legislação portuguesa, sendo uma forma de despedimento que raramente foi utilizada, rondando a dezena o número de casos desde a sua criação.</p> |

| | |
|--|--|
| <p><i>posto de trabalho disponível ou uma função mais apropriada (art.ºs 368, 375 do Código do Trabalho).</i></p> | <p>Mais, foram conseguidas salvaguardas importantes para o trabalhador, não previstas no Memorando.</p> <p>A previsão de mecanismos de reacção do trabalhador, da necessidade de realizar formação antes de qualquer despedimento e de um período para que o trabalhador modifique a sua prestação serão fundamentais para evitar situações de abuso por parte do empregador e para facilitar a prova em Tribunal.</p> <p>Por fim, não pode ser esquecido que foi afastado o único verdadeiro novo motivo de despedimento que a Troika visava introduzir: o despedimento por objectivos para a generalidade dos trabalhadores.</p> <p>Em suma, não apenas em muitos aspectos se ficou aquém do que consta dos compromissos assumidos perante a Troika, como se conseguiram importantes garantias para os trabalhadores, que evitarão discricionarieidade e abusos nos processos de despedimento.</p> |
| <p>BANCO DE HORAS</p> <p><i>o Implementação do regime laboral do «banco de horas»</i></p> <p><i>i. O Governo foi chamado a preparar até T4 – 2011 uma avaliação relativa à utilização dada ao aumento dos elementos de flexibilidade pelos parceiros sociais, associados à revisão do Código do Trabalho de 2009 e preparar um plano de acção para promover a flexibilidade dos tempos de trabalho, incluindo as modalidades que permitam a adopção do regime laboral do “banco de horas”, por acordo mútuo entre empregadores e trabalhadores negociado ao nível da empresa. Foi apresentado um plano de acção para promover o uso das formas flexíveis de organização do tempo de trabalho.</i></p> | <p>O banco de horas, já hoje existente apenas por via da negociação colectiva, passa a ser possível por acordo individual, conforme o previsto no Memorando da Troika.</p> <p>O Compromisso estabelece os moldes desse regime em termos muito semelhantes aos fixados hoje para a adaptabilidade, respeitando um necessário equilíbrio entre o acordo individual e a negociação colectiva. Assim, os aumentos do período normal de trabalho serão:</p> <ul style="list-style-type: none"> - por negociação colectiva: até quatro horas diárias e sessenta semanais, com um limite de 200 horas por ano; - por acordo individual: até duas horas diárias e cinquenta semanais com um limite de 150 horas por ano. <p>A negociação colectiva terá assim um regime mais amplo, garantindo um espaço importante para que esta continue a ser o meio privilegiado para regular esta matéria.</p> <p>Desde logo, deve ser referido que a UGT recusou o alargamento do limite anual de acréscimo de horas no banco de horas por negociação colectiva, que o Governo pretendia que passasse para 250 e não foi introduzido neste Compromisso.</p> <p>Não pode ser ainda esquecido que o banco de horas, mesmo por acordo individual, não significa quaisquer horas de trabalho gratuito a mais para os trabalhadores.</p> <p>Com efeito, e não obstante se poder verificar um aumento de duas horas diárias ao período normal de trabalho, com o limite de cinquenta horas semanais e de cento e cinquenta horas anuais, as horas realizadas pelo trabalhador são compensadas em períodos em que trabalha menos horas.</p> |

| | |
|--|--|
| | <p>Mais, o acordo entre empregador e trabalhador nesta matéria pode ser realizado no interesse não apenas do empregador mas também do trabalhador.</p> <p>Ao contrário do que pretendia o Memorando com a Troika, não foi introduzida qualquer outra forma de flexibilização do tempo de trabalho.</p> |
| <p>TRABALHO SUPLEMENTAR</p> <p><i>o Revisão da retribuição especial pela prestação de trabalho suplementar prevista no Código do Trabalho: (i) redução para o máximo de 50% (dos actuais 50% para a primeira hora de trabalho suplementar, 75% para as horas seguintes e 100% para o trabalho suplementar em dia de descanso semanal ou em feriado); (ii) eliminação do descanso compensatório correspondente a 25% do trabalho suplementar prestado. Estas normas podem ser alteradas, para mais ou para menos, por convenção colectiva de trabalho.</i></p> | <p>O Compromisso veio estabelecer que os montantes actualmente pagos por trabalho suplementar ou por trabalho em dia feriado, pela negociação colectiva ou contrato de trabalho, são reduzidos em 50%.</p> <p>Mais, foi acordado que, após um período de 2 anos em que serão aplicáveis os montantes legalmente fixados, serão aplicados os valores actuais reduzidos em 50% e reaberta a possibilidade da negociação colectiva regular estas matérias.</p> <p>O Compromisso afasta assim o que se pretendia com o Memorando da Troika, pelo qual se faria letra morta da negociação colectiva existente, impondo a todos as convenções existentes a redução para os montantes legais do pagamento do trabalho suplementar e trabalho normal em dia feriado.</p> <p>Atendendo a que grande parte das convenções colectivas prevêem montantes superiores ao legalmente previsto, haverá um impacto claramente menor para os trabalhadores após o período de 2 anos em que se aplicarão os valores legalmente previstos.</p> |
| <p>COMPENSAÇÕES</p> <p><i>4.4. Compensação por cessação de contrato de trabalho (em curso). Na sequência da entrada em vigor da Lei nº 53/2011 sobre a reforma das compensações para novos contratos, em conformidade com o Memorando (que reduz o pagamento de indemnizações para 20 dias por cada ano trabalhado, em contratos a termo certo ou incerto, com um limite máximo de 12 meses de pagamento e eliminando os 3 meses de pagamento</i></p> | <p>A redução dos montantes das compensações por cessação de contrato de trabalho resulta dos compromissos assinados pelo Estado português com a Troika, tendo sido já implementada a 1ª fase pela Lei nº 53/2011, que reduziu o montante das compensações para os contratos celebrados após 1 de Novembro de 2011.</p> <p>Para os trabalhadores com contratos celebrados antes dessa data, o Compromisso acordado prevê o alinhamento das compensações com os montantes para os novos trabalhadores (30 para 20 dias), conforme o Memorando.</p> <p>Mais, e igualmente conforme o previsto no Memorando, a fase de alinhamento das compensações com a média</p> |

independentemente antiguidade em contratos sem termo, e torna obrigatório o financiamento parcial das compensações através de um fundo de compensação), o Governo irá ajustar estas compensações aos trabalhadores actualmente contratados, reduzir ainda mais as compensações e implementar o fundo de compensação para financiar parcialmente as compensações. Até à implementação deste fundo, os empregadores continuarão a proceder ao pagamento das compensações na sua totalidade.

*i o Governo irá alinhar as compensações por cessação de contrato de trabalho para os actuais contratos com a alteração para os novos contratos (tendo em consideração a articulação revista entre o direito à compensação, antiguidade e o limite total para as compensações) sem redução dos direitos adquiridos. Um projecto de plano foi apresentado. Este plano permitirá apresentar a nova legislação à Assembleia da República até ao **T1-2012**.*

*ii. Até ao **T1-2012**, o Governo irá apresentar uma proposta com o objectivo de:*

o Alinhar o nível de compensações por cessação de contrato de à média europeia de 8 – 12 dias;

o implementar o fundo de compensações por cessação de contrato de trabalho, permitindo que as compensações por cessação de contrato de trabalho financiadas pelo fundo, sejam transferíveis entre empregadores, através da criação de contas individuais nacionais.

europeia, deverá operar-se apenas a 1 de Novembro de 2012.

O Compromisso salvaguarda ainda os direitos adquiridos dos trabalhadores com contratos mais antigos, os quais não terão nunca uma compensação inferior à que já têm hoje direito.

Com efeito, caso excedam o tecto máximo que agora se fixa, apenas congela a compensação para o futuro. Os que não excedam tal tecto, continuarão apenas a acumular pensão de acordo com novas regras (a partir de 1 de Novembro de 2012) até o atingir.

Respeita-se assim aquele que sempre foi o nosso entendimento sobre a condição imposta no Memorando da Troika de não se vir a verificar uma redução de direitos adquiridos, os quais são plenamente respeitados.

A UGT rejeitou taxativamente o constante no Memorando da Troika, pelo qual a média das compensações na União Europeia é de 8 a 12 dias, o qual não foi assim integrado no Compromisso.

Exigimos e conseguimos o compromisso sério do Governo de realizar um estudo que atenda à realidade efectiva dos outros países (lei, negociação colectiva, as decisões dos Tribunais, prática efectiva de cada país), de forma a realizar uma discussão séria sobre esta matéria.

Foi ainda acordada a data de 1 de Novembro de 2012 para a entrada em funcionamento do Fundo de Compensação, de forma a abranger a generalidade dos trabalhadores, enquanto mecanismo fundamental para garantir o pagamento de parte das compensações por cessação do contrato de trabalho e que evitará as frequentes situações de não pagamento que hoje se verificam.

| | |
|---|--|
| <p>LAY OFF</p> <p><i>o Implementação dos compromissos acordados no Acordo Tripartido de Março, em relação ao regimes dos tempos de trabalho e regime da redução temporária do período normal de trabalho ou suspensão do contrato de trabalho em situação de crise empresarial, facilitando o cumprimento de requisitos por parte dos empregadores para a introdução e renovação destas medidas.</i></p> | <p>Nesta matéria, nada foi introduzido de novo, reproduzindo na íntegra o constante do Acordo Tripartido de 22 de Março de 2011, o qual garantiu uma flexibilização do regime legal mediante um reforço dos direitos de informação e consulta das estruturas representativas dos trabalhadores.</p> |
| <p>NEGOCIAÇÃO COLECTIVA</p> <p><i>4.7. O Governo promoverá uma evolução dos salários consistente com os objectivos da promoção da criação de emprego e da melhoria da competitividade das empresas, com vista a corrigir os desequilíbrios macroeconómicos. Com este objectivo, o Governo irá:</i></p> <p><i>iii. definir critérios claros a serem seguidos para a extensão das convenções colectivas e comprometer-se com o seu cumprimento. A representatividade das partes e as implicações da extensão das convenções para a posição competitiva das empresas não filiadas, terá de ser um dos critérios. A representatividade das partes será avaliada com base em indicadores quantitativos e qualitativos. Para este fim, o Governo encarregará o INE de efectuar um inquérito para coligir dados sobre a representatividade dos parceiros sociais de ambos os lados. Será elaborada uma proposta de lei para definição dos critérios da extensão e modalidades de implementação até ao T2-2012. Propostas de lei definindo critérios para a extensão e respectivas regras</i></p> | <p>O Compromisso acordado retoma o acordado no Acordo Tripartido de 22 de Março de 2011, relativamente à possibilidade de os contratos colectivos de trabalho sectoriais preverem matérias que outras estruturas sindicais ou outras estruturas representativas dos trabalhadores podem negociar ao nível da empresa (descentralização organizada), conforme o previsto no Memorando.</p> <p>Foram porém travadas medidas que teriam um efeito extremamente negativo para a negociação colectiva e de grande desregulação das relações de trabalho, quer propostas pelo Governo quer constantes do Memorando da Troika.</p> <p>Desde logo, não consta do Compromisso a abertura da negociação colectiva às comissões de trabalhadores em empresas de qualquer dimensão, que o Governo pretendia, tendo sido fixado uma dimensão mínima da empresa (150 trabalhadores) para que tal se possa verificar.</p> <p>Mais, foi afastada a possibilidade de redução da sobrevigência das convenções colectivas pretendida pelo Memorando, matéria que não consta do Compromisso, mas que não poderá ser alterada em virtude da cláusula de salvaguarda introduzida no final do Compromisso.</p> <p>O Memorando da Troika foi ainda afastado na matéria da definição de critérios para emissão de portarias de extensão, a qual fica igualmente excluída de alterações futuras, salvo acordo prévio dos Parceiros Sociais.</p> <p>Pelo contrário, conseguiu-se um compromisso sério do Governo de dinamização da negociação colectiva no sector privado, público e empresarial do Estado e de uma utilização adequada dos mecanismos ao seu dispor,</p> |

de aplicação deverão ser entregues até ao 2º Trimestre de 2012, devendo as mesmas entrar em vigor até ao 1º Trimestre de 2013. Tal legislação fornecerá, em particular, critérios para a exclusão da extensão em situações onde os acordos salariais não sejam representativos;

*iv. preparar um estudo independente até ao **T2-2012** sobre:*

- necessidade de redução da sobrevivência dos contratos caducados, mas não substituídos por novos (art.º 501 do Código do Trabalho).

4.8. O Governo proporá ajustamentos salariais de acordo com a produtividade ao nível das empresas. Para este fim, irá:

i. aplicar os compromissos assumidos no Acordo Tripartido de Março de 2011 respeitantes à “descentralização organizada”, nomeadamente relativos à: (i) possibilidade das comissões de trabalhadores negociarem as condições de mobilidade funcional e geográfica e os regimes dos tempos de trabalho; (ii) criação de um Centro de Relações Laborais que preste apoio ao diálogo social com melhor informação e disponibilize assistência técnica às partes envolvidas nas negociações; (iii) diminuição do limite da dimensão da empresa acima do qual as comissões de trabalhadores podem concluir acordos a nível de empresa para 250 trabalhadores. Como solicitado, uma primeira proposta para implementação destas medidas foi apresentada no T4 – 2011.

*iii. até ao **T1-2012** o Governo irá apresentar uma proposta para reduzir o limite da dimensão da empresa*

pondo fim a situações bloqueio que se vinham verificando, o que permitirá dar um novo dinamismo à negociação colectiva.

| | |
|--|---|
| <p><i>para as comissões de trabalhadores celebrarem acordos, abaixo dos 250 trabalhadores, com vista à sua adopção até ao T2-2012.</i></p> | |
| <p>SUBSÍDIO DE DESEMPREGO</p> <p><i>4.1. O Governo irá preparar até ao T4-2011 um plano de acção para reformar o sistema de prestações de desemprego, com o propósito de reduzir o risco de desemprego de longa duração e fortalecer as redes de apoio social, de acordo com os seguintes orientações:</i></p> <p><i>i. reduzir a duração máxima do subsídio de desemprego para não mais do que 18 meses, e simultaneamente reforçar a duração das carreiras contributivas face à idade dos trabalhadores na determinação dos subsídios. A reforma não abarcará os actuais desempregados e não irá reduzir os direitos adquiridos dos trabalhadores;</i></p> <p><i>ii. limitar os subsídios de desemprego a 2.5 vezes o Indexante de Apoios Sociais (IAS) e introduzir um perfil decrescente de prestações não longo do período de desemprego após seis meses de desemprego (uma redução de pelo menos 10% do montante de prestações). A reforma irá abranger os trabalhadores que ficarem desempregados após a reforma;</i></p> <p><i>iii. reduzir o período contributivo necessário para aceder ao subsídio de desemprego de 15 para 12 meses;</i></p> <p><i>iv. apresentar uma proposta para alargar a elegibilidade ao subsídio de desemprego a categorias claramente definidas de trabalhadores independentes,</i></p> | <p>O Compromisso acordado integra muitos dos princípios enunciados no Memorando da Troika, nomeadamente no que concerne a:</p> <ul style="list-style-type: none"> - montante máximo futuro do subsídio de desemprego (2.5 IAS, com redução de 10% ao fim de 6 meses); - possibilidade da atribuição do subsídio de desemprego exceder 540 dias, em função da idade e da carreira contributiva do trabalhador; - acesso mais rápido dos jovens ao subsídio de desemprego (redução de 15 para 12 meses de trabalho nos últimos 2 anos); - salvaguarda dos direitos adquiridos dos trabalhadores que tenham duração do subsídio superior à duração máxima a introduzir na lei, os quais mantêm integralmente os direitos de que hoje dispõem. <p>O Compromisso estabelece ainda uma medida que beneficiará muitos agregados familiares particularmente fragilizados, como é o caso da majoração em 10% do montante do subsídio de desemprego para as famílias monoparentais ou em que ambos os membros do casal estejam desempregados e tenham filhos a cargo.</p> <p>Mais, o Compromisso introduz um conjunto de medidas que não apenas facilitam o acesso de novos grupos de trabalhadores ao subsídio de desemprego, como se traduzirão num relacionamento mais rápido e célere com os desempregados.</p> <p>Além dos trabalhadores independentes, mas economicamente dependentes de uma única empresa, o acesso ao subsídio de desemprego deverá ser assegurado a um conjunto mais vasto de trabalhadores independentes.</p> <p>Os desempregados irão ainda beneficiar da reforma do funcionamento dos Centros de Emprego e da Segurança Social, devendo por exemplo ser conhecidas antecipadamente as datas fixadas para receberem o subsídio, operado um mais rápido processamento dos pagamentos, de forma a evitar os atrasos que muitas vezes se verificaram no passado e um acompanhamento mais personalizado do seu processo.</p> |

| | |
|--|---|
| <p><i>que prestam serviços regularmente a uma única empresa. Esta proposta terá em consideração os riscos de possíveis abusos e incluirá uma avaliação do impacto orçamental do alargamento das prestações em vários cenários, relativos aos critérios de elegibilidade (nomeadamente, o carácter involuntário do desemprego) e os requisitos para o aumento das contribuições para a segurança social por parte das empresas, que utilizem estes procedimentos.</i></p> | <p>Esta medida deve ainda ser necessariamente vista em articulação com a medida de emprego que possibilitará a acumulação de parte do subsídio de desemprego com rendimentos de trabalho.</p> |
|--|---|

MATÉRIAS NÃO CONSTANTES DO MEMORANDO DE ENTENDIMENTO

A MEIA HORA

O alargamento do período normal de trabalho em meia hora não era uma ficção, ao contrário do que tem sido afirmado.

Estamos perante uma medida já vertida em Proposta de Lei entrada na Assembleia da República e cujo prazo de discussão acabava a 18 de Janeiro de 2012.

Era uma medida gravosa que foi travada apenas pelo Compromisso obtido em sede de Concertação Social.

FÉRIAS

Esta é uma medida que não consta do Memorando da Troika, mas relativamente à qual tinha já sido anunciada pelo Governo a intenção de a introduzir, tendo sido uma contrapartida clara à retirada do acréscimo da meia hora de trabalho diário, o qual teria efeitos muitos mais perversos para os trabalhadores.

Ainda assim, e face à proposta inicial de eliminar as majorações das férias em todos os contratos de trabalho e em todas as convenções colectivas de trabalho, o Compromisso apenas prevê a redução para os contratos e convenções colectivas que tenham introduzido majorações após 2003 e, mesmo nessas, não atingindo a parte das majorações que exceda os 3 dias.

FERIADOS, PONTES E FALTAS

A legislação em vigor permite já o encerramento da empresa para férias nos casos de pontes no período entre 1 de Maio e 31 de Outubro (artº 242º do Código do Trabalho), tendo apenas sido alargado o período em que tal se pode verificar e abrangerá consequentemente um número muito reduzido de pontes.

Nos casos em que se verifique o encerramento, a compensação será feita mediante desconto no período de férias ou mediante compensação futura pelo trabalhador.

Foram porém introduzidas salvaguardas importantes.

O empregador não determinar o encerramento aleatoriamente ou comunica-lo em qualquer momento, devendo fazê-lo no início do ano, o que permitirá ao trabalhador o gozo das pontes de forma programada e com uma mais eficaz conciliação entre a vida familiar e profissional.

Mais, foi assegurado o compromisso do Governo de que não poderá deslocar os feriados para a 2ª feira seguinte, como a lei actual permite, garantindo que as pontes continuam a poder realizar-se.

Não é ainda excluída a possibilidade dos trabalhadores acordarem com o empregador a forma de compensação entre pontes e férias se fará (ex. será possível trocar todas as pontes por um número inferior de dias de férias).

No que concerne aos feriados, e tendo sido há muito anunciada a intenção de “cortar” 2 feriados civis e 2 religiosos, foi acordado que tal corte poderá ser de 3 ou 4 feriados.

No que concerne ao regime de faltas, o Compromisso reintroduz um regime que já vigorou entre 1976 e 2003, pelo qual 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.

Não deve aqui ser esquecido que estamos perante casos de faltas injustificadas, sendo que a comunicação de faltas, para efeitos de poder ser considerada como justificada, deve ser feita pelo trabalhador até 5 dias antes da mesma ou, em caso de impossibilidade, assim que possível (253º).

CONTRATOS DE MUITO CURTA DURAÇÃO

A legislação actual prevê actualmente que os contratos de duração para actividade sazonal agrícola ou evento turístico de duração não superior a uma semana não necessitam de forma escrita, não podendo o total de contratos para o mesmo empregador exceder os 60 dias por ano.

Pelo Compromisso, apenas foi dispensada a forma escrita para as mesmas situações quando a actividade sazonal agrícola ou evento turístico não exceder 15 dias.

Deve salientar-se que os contratos já eram possíveis e apenas se dispensa a forma escrita num período mais alargado, continuando a ser obrigatória a comunicação à segurança social.

COMISSÃO DE SERVIÇO

Foi incluída a possibilidade, e apenas por negociação colectiva, de outras funções de chefia actualmente não abrangidas (hoje aplica-se já às chefias dependentes da administração ou da direcção) poderem exercer funções em comissão de serviço.

Tal possibilidade alarga o âmbito da negociação colectiva e apenas se aplica porém a novas chefias, obstando assim claramente a que sejam prejudicados trabalhadores aos quais, pela lei actual, não era previsível que tal regime se pudesse aplicar.