



ASSALTO AUSTERITÁRIO AO(S) DIREITO(S) DO TRABALHO

ASSALTO AUSTERITÁRIO AO(S) DIREITO(S) DO TRABALHO

ÍNDICE

INTRODUÇÃO	Pág. 04
1. ANÁLISE À LEI N.º 23/2012 (3.ª ALTERAÇÃO AO C.T.) TODAS AS ALTERAÇÕES ESTÃO A <i>CINZENTO ITÁLICO</i>	Pág. 09
2. LEI N.º 3/2012 DE 10 DE JANEIRO	Pág. 46
3. SUBSÍDIO DE DESEMPREGO	Pág. 48
4. “ESTÍMULO 2012” APROFUNDA A PRECARIIDADE, OS BAIXOS SALÁRIOS E O DESEMPREGO	Pág. 51

FICHA TÉCNICA:

TÍTULO: “ASSALTO AUSTERITÁRIO AO(S) DIREITO(S) DO TRABALHO”
AUTOR: COORDENADORA NACIONAL DE TRABALHO DO BLOCO DE ESQUERDA
EDIÇÃO DE TEXTO: RITA GORGULHO
FOTOGRAFIA DE CAPA: PAULETE MATOS
EDIÇÃO: BLOCO DE ESQUERDA – JULHO 2012

INTRODUÇÃO

ASSALTO AUSTERITÁRIO AO(S) DIREITO(S) DO TRABALHO

ANÁLISE À LEI n.º 23/2012
(3.ª Alteração ao Código de Trabalho)

1. Este momento de profunda crise europeia, a qual se tende a generalizar ao nível global, atingindo a especulação e financeirização da economia e levando-a ao colapso, acabou por contaminar a dívida soberana. A estratégia dos «mercados» tem sido a de juntar austeridade à austeridade, recessão à recessão, impedindo a solidariedade europeia de socorrer os países europeus em dificuldades, ficando estes cada vez mais reféns da especulação mundial.

2. O assalto austeritário aos direitos sociais e do trabalho passou pelo aumento da taxa de exploração, pela criação de novos mercados de acumulação, com especial apetite pelos monopólios naturais, por um vasto programa de privatizações e uma diminuição drástica do Estado e do seu modelo social.

3. O socorro aos bancos, bem como a imposição do modelo austeritário, tem vindo a aprofundar a recessão. O resultado é um ataque brutal às conquistas sociais e laborais e ao Contrato Social Europeu, precarizando as relações de trabalho, facilitando e embaratecendo os despedimentos e reduzindo o Estado e as suas funções sociais. Este é o programa da troika internacional (FMI, BCE, CE) e da troika nacional (PSD, CDS e PS), o qual tem consequências estruturais sobre Portugal e o povo. O empréstimo externo é a garantia de um programa de saque máximo para a burguesia, colocando valores astronómicos nas mãos da banca privada e garantindo maiores taxas de exploração ao capital.

4. Para tal, contaram com o “acordo” alcançado na concertação social (entre a UGT, Governo e patrões). Este acordo foi alcançado sob a égide da troika e validado pela Assembleia da República e pelo Presidente da República. **A Lei n.º 23/2012 vem desequilibrar profundamente as relações de trabalho, enfraquece os direitos, liberaliza os despedimentos e caminha para a liquidação da contratação colectiva e dos sindicatos.**

5. Pretende-se traduzir “uma legislação laboral flexível, concentrada na proteção do trabalhador, e não do posto de trabalho, no quadro de um modelo de flexisegurança, que fomente a economia e a criação de emprego e que vise combater a segmentação crescente do mercado de trabalho”¹. O governo conservador do PSD e CDS-PP não pretende acrescentar mais “segurança no emprego”. Pelo contrário, pretende flexibilizar o despedimento (é mais fácil contratar e despedir). Ao mesmo tempo, dá uma falsa “segurança” ao trabalhador, considerando que este está numa situação de igualdade face ao patrão, no plano negocial ao nível da empresa. Trata, portanto, de forma igual o que é desigual.

6. Ataca o Direito do Trabalho, não protegendo a parte mais fraca da relação laboral: o trabalhador. A aposta é, claramente, na individualização das relações de trabalho, mesmo quando se sabe que há um “claro predomínio da posição patronal e de escassa influência dos sindicatos e de outras formas de representação coletiva dos trabalhadores na empresa, na determinação de três dos principais (salário, horário e categoria profissional) parâmetros da relação salarial”².

7. A Lei e o “Compromisso para o crescimento, competitividade e emprego” não vão determinar nem crescimento, nem mais competitividade, nem mais emprego. Ao invés, ignoram os problemas mais graves da economia: (1) falta financiamento à economia; (2) quebra significativa do mercado interno; (3) aumento das desigualdades sociais e do desemprego. A Lei representará a transferência de uma fatia significativa dos rendimentos do Trabalho para os patrões.

8. A recessão económica será, em 2012, previsivelmente muito superior à anunciada pelo governo e pelo Banco de Portugal. Haverá uma redução significativa do PIB durante este ano. A política de austeridade cega e destruidora imposta pela troika, a continuar, terá consequências dramáticas para os portugueses.

Mais desemprego. Segundo o INE, no primeiro trimestre de 2012, a taxa oficial de desemprego atingiu 14,9%, o que corresponde a 819 000 desempregados. Um em cada três jovens está no desemprego. Se somarmos os desempregados que não são considerados no número oficial de desemprego, obtém-se 1 224 000 desempregados, ou seja, a taxa de desemprego real atingirá os 21,5%. Na mesma altura, segundo a Segurança Social, os desempregados a receber subsídio de desemprego eram apenas 359 000.

9. Perante este “colossal” nível de desemprego, o que o governo nos propõe é a liberalização dos despedimentos e o seu embaratecimento:

1 – Do Preâmbulo da proposta de Lei n.º 46/XII que veio a dar origem à Lei n.º 23/2013

2 – Livro Branco das Relações Laborais – pág. 85

“No que respeita ao regime de cessação do contrato de trabalho, foram introduzidas modificações no âmbito dos despedimentos por motivos objetivos, bem como nas compensações devidas em caso de cessação de contrato de trabalho.

Estas modificações são fulcrais para a criação de emprego, bem como para a existência de condições adequadas à promoção da mobilidade dos trabalhadores. A rigidez do mercado de trabalho é assim minorada, facilitando a aproximação do mercado de trabalho português aos mercados existentes em países congéneres na União Europeia”.

No que concerne ao despedimento por extinção do posto de trabalho, esta modalidade de cessação assenta na verificação de estritos pressupostos, de ordem objetiva, que constituem justa causa para a cessação unilateral do contrato de trabalho por iniciativa do empregador.

A atual obrigatoriedade de aplicação de um critério legal rígido para a seleção do posto de trabalho a extinguir, em caso de pluralidade de postos de trabalho com conteúdo funcional idêntico, mostra-se inadequada à prossecução dos objetivos visados por este tipo de despedimento, impondo à empresa uma solução que poderá não ser a mais ajustada às suas necessidades e às dos trabalhadores.

A presente alteração transfere para o empregador a responsabilidade pela definição de um critério para a determinação do trabalhador atingido pela extinção do posto de trabalho, sempre que haja uma pluralidade de postos de trabalho com conteúdo funcional idêntico, impondo-lhe, contudo, a obrigação de adotar um critério relevante e não discriminatório, sob pena de ilicitude do despedimento.

Além disso, **é eliminada a obrigação que atualmente existe de colocação do trabalhador em posto compatível com a sua categoria profissional. Salienta-se que o despedimento por extinção do posto de trabalho assenta em estritos fundamentos de mercado, estruturais ou tecnológicos, assegurando o integral respeito pela exigência de justa causa para a cessação do contrato por iniciativa do empregador.**

O despedimento por inadaptção passará a ser permitido mesmo nas situações em que não tenham sido introduzidas modificações no posto de trabalho. Esta alteração permite ao empregador uma reação em caso de uma modificação substancial da prestação do trabalhador, da qual resulte, nomeadamente, uma redução continuada da produtividade ou da qualidade, avarias repetidas nos meios afetos ao posto de trabalho ou riscos para a segurança e saúde do trabalhador, de outros trabalhadores ou de terceiros. **O despedimento poderá ainda ter lugar na inadaptção por incumprimento de objetivos previamente acordados em caso de inexistência de modificações no posto de trabalho, mantendo-se, porém, a atual restrição para os cargos de complexidade técnica ou de direção.”³**

3 – Do Preâmbulo da proposta de Lei n.º 46/XII

10. Como podemos verificar, são todas “medidas de promoção de emprego”... às quais se juntam a flexibilidade dos horários, com a criação do banco de horas individual e grupal fora da negociação colectiva; a eliminação do dia de descanso compensatório; a redução para metade do valor das horas extraordinárias, entre outras, com imposição de imperatividade na regulamentação por contratação coletiva ou contrato de trabalho, de duvidosa legalidade, cujo principal objetivo é a sua destruição.

11. No campo social, a situação é igualmente grave. A política de austeridade tem incidido principalmente sobre os mais pobres, sendo a redução percentual do seu rendimento disponível o dobro da dos ricos.

A Comissão Europeia publicou recentemente um estudo sobre os efeitos da política de austeridade em seis países da União Europeia – Portugal, Irlanda, Grécia, Estónia, Espanha e Inglaterra –, com o título *The distribution effects of austerity measures: a comparison of six EU countries*. Esse estudo (p. 19) é bastante esclarecedor: a redução no rendimento disponível das famílias mais pobres (primeiro decil da distribuição de rendimento) foi de 6%, enquanto a redução do rendimento disponível das famílias mais ricas (décimo decil da escala) foi apenas de 3%, ou seja, metade.

É a própria Comissão Europeia que, no estudo que divulgou no fim do ano de 2011, afirma que a austeridade em Portugal está a atingir principalmente os mais pobres, poupando os ricos. As medidas aprovadas para 2012 agravam ainda mais esta situação de injustiça. No período 2011-2013, o governo PSD /CDS pretende reduzir o rendimento disponível das famílias, conforme o Relatório de 2011 do Banco de Portugal que se transcreve: “As atuais projecções apontam para uma diminuição do consumo privado de 6% em 2012 e de 1,8% em 2013, o que corresponde a uma queda acumulada de 11% no período 2011-2013.”

A União Europeia conta oficialmente com 115,5 milhões de pessoas em situação de pobreza, com uma intensidade de 23%. Em Portugal, este fenómeno atinge 25,3% dos portugueses, ou seja, 2,693 milhões de pobres em 2010 – um agravamento de 45 mil pobres relativamente ao ano anterior. A incidência da pobreza entre trabalhadores por conta de outrem também se agravou (os que vivem com menos 434 euros) em mais 124 mil casos, de 2009 para 2010, totalizando 1,2 milhões de pessoas a trabalhar.

Os pensionistas são um dos grupos mais penalizados pelo Governo: 2,1 milhões de reformados e aposentados continuarão, pelo terceiro ano consecutivo, com as pensões congeladas.

12. Os salários vão-se desvalorizando: desde 2003 que os ganhos reais dos trabalhadores não caíam tanto. Para isso, muito contribuíram o Código do Trabalho de 2003 e o blo-

queamento da contratação coletiva. O número de convenções coletivas celebradas diminuiu e a tendência em 2009, 2010 e 2011 é para uma ainda maior redução do seu número.

13. A troika e o Governo das direitas pretendem continuar a sua ofensiva contra o(s) direito(s) do trabalho, liquidando a contratação coletiva e os sindicatos, apostando na individualização das relações de trabalho e, mais tarde, na imposição do «contrato único» em nome do combate à segmentação do trabalho.

Novas medidas pretendem desde já assumir, colocando o nível da negociação coletiva nas empresas, dando poderes às Comissões de Trabalhadores para negociar por delegação de competência dos sindicatos ou por inserção no contrato coletivo de uma disposição que lhe atribua essa competência, em empresas com mais de 150 trabalhadores. Por detrás deste objetivo, está também o de baixar continuamente o nível dos salários. É assim que se pretende limitar, ou liquidar, as portarias de extensão. O outro objetivo é encurtar os prazos de sobre-vigência dos contratos que expiram e que não se pretende renovar, ou seja, pretendem reduzir o «conta-quilómetros» a zero.

14. Estamos perante um dos maiores ataques ao Estado Social, do qual o Direito do Trabalho faz parte, visando a sua destruição. Temos, assim, a elaboração de um programa que transforma a precariedade num modo permanente de vida para os trabalhadores portugueses, visando o seu empobrecimento para sermos mais «competitivos».

A Coordenadora Nacional de Trabalho do Bloco de Esquerda

1. ANÁLISE À LEI N.º 23/2012 (3.ª ALTERAÇÃO AO CÓDIGO DE TRABALHO)

Todas as alterações estão a *CINZENTO ITÁLICO*

Despedimentos mais fáceis e mais baratos.

DESPEDIMENTO POR EXTIÇÃO DE POSTO DE TRABALHO: (ART.º 368.º A 372.º)

Artigo 368.º

Requisitos de despedimento por extinção de posto de trabalho

1 – O despedimento por extinção de posto de trabalho só pode ter lugar desde que se verifiquem os seguintes requisitos:

- a) Os motivos indicados não sejam devidos a conduta culposa do empregador ou do trabalhador;
- b) Seja praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho;
- c) Não existam, na empresa, contratos de trabalho a termo para tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto;
- d) Não seja aplicável o despedimento colectivo.

2 – Havendo na secção ou estrutura equivalente uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico, para concretização do posto de trabalho a extinguir, o empregador deve observar, por referência aos respectivos titulares, a seguinte ordem de critérios:

- a) Menor antiguidade no posto de trabalho;
- b) Menor antiguidade na categoria profissional;
- c) Classe inferior da mesma categoria profissional;
- d) Menor antiguidade na empresa.

2 - Havendo na secção ou estrutura equivalente, uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico, para determinação do posto de trabalho a extinguir, cabe ao empregador definir, por referência aos respetivos titulares, critérios relevantes e não discriminatórios face aos objetivos subjacentes à extinção do posto de trabalho.

3 – O trabalhador que, nos três meses anteriores ao início do procedimento para despedimento, tenha sido transferido para posto de trabalho que venha a ser extinto, tem direito a ser reafectado ao posto de trabalho anterior caso ainda exista, com a mesma retribuição base.

4 – Para efeito da alínea b) do n.º 1, uma vez extinto o posto de trabalho, considera-se que a subsistência da relação de trabalho é praticamente impossível quando o empregador não disponha de outro compatível com a categoria profissional do trabalhador.

4 - Para efeito da alínea b) do n.º 1, uma vez extinto o posto de trabalho, considera-se que a subsistência da relação de trabalho é praticamente impossível quando o empregador demonstre ter observado critérios relevantes e não discriminatórios face aos objetivos subjacentes à extinção do posto de trabalho.

5 – O despedimento por extinção do posto de trabalho só pode ter lugar desde que, até ao termo do prazo de aviso prévio, seja posta à disposição do trabalhador a compensação devida, bem como os créditos vencidos e os exigíveis por efeito da cessação do contrato de trabalho.

6 – Constitui contra-ordenação grave o despedimento com violação do disposto nas alíneas c) e d) do n.º 1 e nos n.ºs 2 ou 3.

Artigo 369.º

Comunicações em caso de despedimento por extinção de posto de trabalho

1 – No caso de despedimento por extinção de posto de trabalho, o empregador comunica, por escrito, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical ou comissão sindical, ao trabalhador envolvido e ainda, caso este seja representante sindical, à associação sindical respectiva:

a) A necessidade de extinguir o posto de trabalho, indicando os motivos justificativos e a secção ou unidade equivalente a que respeita;

b) A necessidade de despedir o trabalhador afecto ao posto de trabalho a extinguir e a sua categoria profissional.

c) Os critérios para seleção dos trabalhadores a despedir.

2 – Constitui contra-ordenação grave o despedimento efectuado com violação do disposto no número anterior.

Artigo 370.º

Consultas em caso de despedimento por extinção de posto de trabalho

1 – Nos 10 dias posteriores à comunicação prevista no artigo anterior, a estrutura representativa dos trabalhadores, o trabalhador envolvido e ainda, caso este seja representante sindical, a associação sindical respectiva podem transmitir ao empregador o seu parecer fundamentado, nomeadamente sobre os motivos invocados, os requisitos previs-

tos no n.º 1 do artigo 368.º ou as prioridades a que se refere o n.º 2 do mesmo artigo, bem como as alternativas que permitam atenuar os efeitos do despedimento.

1 - Nos 10 dias posteriores à comunicação prevista no artigo anterior, a estrutura representativa dos trabalhadores, o trabalhador envolvido e ainda, caso este seja representante sindical, a associação sindical respetiva podem transmitir ao empregador o seu parecer fundamentado, nomeadamente sobre os motivos invocados, os requisitos previstos no n.º 1 do artigo 368.º ou os critérios a que se refere o n.º 2 do mesmo artigo, bem como as alternativas que permitam atenuar os efeitos do despedimento.

2 – Qualquer entidade referida no número anterior pode, nos três dias úteis posteriores à comunicação do empregador, solicitar ao serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral a verificação dos requisitos previstos nas alíneas c) e d) do n.º 1 e no n.º 2 do artigo 368.º, informando simultaneamente do facto o empregador.

2 - Qualquer trabalhador envolvido ou entidade referida no número anterior pode, nos três dias úteis posteriores à comunicação do empregador, solicitar ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área do emprego a verificação dos requisitos previstos nas alíneas c) e d) do n.º 1 e no n.º 2 do artigo 368.º, informando simultaneamente do facto o empregador.

3 – O serviço a que se refere o número anterior elabora e envia ao requerente e ao empregador relatório sobre a matéria sujeita a verificação, no prazo de sete dias após a recepção do requerimento.

Artigo 371.º

Decisão de despedimento por extinção de posto de trabalho

1 – Decorridos cinco dias a contar do termo do prazo previsto no n.º 1 do artigo anterior, ou, sendo caso disso, a contar da recepção do relatório a que se refere o n.º 3 do mesmo artigo ou do termo do prazo para o seu envio, o empregador pode proceder ao despedimento.

2 – A decisão de despedimento é proferida por escrito, dela constando:

- a) Motivo da extinção do posto de trabalho;
- b) Confirmação dos requisitos previstos no n.º 1 do artigo 368.º, com menção, sendo caso disso, da recusa de alternativa proposta ao trabalhador;
- b) Confirmação dos requisitos previstos no n.º 1 do artigo 368.º;*
- c) Prova da aplicação do critério de prioridades, caso se tenha verificado oposição a esta;
- c) Prova da aplicação dos critérios de determinação do posto de trabalho a extinguir, caso se tenha verificado oposição a esta;*

d) Montante, forma, momento e lugar do pagamento da compensação e dos créditos vencidos e dos exigíveis por efeito da cessação do contrato de trabalho;

e) Data da cessação do contrato.

3 – O empregador comunica a decisão, por cópia ou transcrição, ao trabalhador, às entidades referidas no n.º 1 do artigo 369.º e, bem assim, ao serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral, com antecedência mínima, relativamente à data da cessação, de:

a) 15 dias, no caso de trabalhador com antiguidade inferior a um ano;

b) 30 dias, no caso de trabalhador com antiguidade igual ou superior a um ano e inferior a cinco anos;

c) 60 dias, no caso de trabalhador com antiguidade igual ou superior a cinco anos e inferior a 10 anos;

d) 75 dias, no caso de trabalhador com antiguidade igual ou superior a 10 anos.

4 – O pagamento da compensação, dos créditos vencidos e dos exigíveis por efeito da cessação do contrato de trabalho deve ser efectuado até ao termo do prazo de aviso prévio.

5 – Constitui contra-ordenação grave o despedimento efectuado com violação do disposto nos n.ºs 1 ou 2 ou do aviso prévio referido no n.º 3, e constitui contra-ordenação leve a violação do disposto no n.º 3.

5 - Constitui contraordenação grave o despedimento efectuado com violação do disposto nos n.ºs 1 e 2, assim como a falta de comunicação ao trabalhador referida no nº 3;

6 – Constitui contraordenação leve a falta de comunicação às entidades e ao serviço referidos nº 3.

Artigo 372.º

Direitos de trabalhador em caso de despedimento por extinção de posto de trabalho

Ao trabalhador despedido por extinção de posto de trabalho aplica-se o disposto no n.º 4 do artigo 363.º e nos artigos 364.º a 366.º-A.

Ao trabalhador despedido por extinção do posto de trabalho aplica-se o disposto no n.º 4 e na primeira parte do n.º 5 do artigo 363.º e nos artigos 364.º a 366.º.

Comentário:

Despedimento por extinção é possível mesmo que existam contratos a prazo. A empresa que queira avançar com a extinção de postos de trabalho pode escolher o crité-

rio, não discriminatório, de seleção de postos a eliminar. Isto significa que serão eliminados os critérios legais, relacionados sobretudo com a antiguidade, que hoje existem. Atualmente, o despedimento por extinção de posto só pode ocorrer se não existirem, na empresa, contratos de trabalho a termo para tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto (no entanto, o Governo também quer deixar cair essa alínea). Por outro lado, para avançar com o despedimento, a empresa também deixa de ser obrigada a tentar transferir o trabalhador para outro posto compatível com a sua categoria profissional. Quer isto dizer que, para além deste ponto, também cai uma outra referência da Lei atual, que indica que a extinção de posto só é possível se for “praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho”. O empregador tem de comunicar, por escrito, aos representantes dos trabalhadores que, numa tentativa de conferir veracidade a este novo processo de despedimento, permite-se que as Comissões de Trabalhadores a quem foi comunicado um despedimento por extinção de posto de trabalho ou o próprio trabalhador envolvido “possa”, nos 3 dias úteis posteriores à comunicação do empregador, solicitar à ACT a verificação dos requisitos previstos na alínea d) do n.º 1 e no n.º 2 do art.º 368.º. Foi porém suprimida a solicitação de verificação de existência, na empresa, de contratos de trabalho a termo para tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto (alínea c) do n.º 1 do art.º 368.º), o que, na prática, constituía o maior impedimento à efetivação deste tipo de despedimento.

DESPEDIMENTO POR INADAPTAÇÃO (ART.º 373.º A 379.º)

Artigo 374.º

Situações de inadaptação

1 – A inadaptação verifica-se em qualquer das situações previstas nas alíneas seguintes, quando, sendo determinada pelo modo de exercício de funções do trabalhador, torne praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho:

- a) Redução continuada de produtividade ou de qualidade;
- b) Avarias repetidas nos meios afectos ao posto de trabalho;
- c) Riscos para a segurança e saúde do trabalhador, de outros trabalhadores ou de terceiros.

2 – Verifica-se ainda inadaptação de trabalhador afecto a cargo de complexidade técnica ou de direcção quando não se cumpram os objectivos previamente acordados, por escrito, em consequência do seu modo de exercício de funções e seja praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

3 – O disposto nos números anteriores não prejudica a protecção conferida aos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida ou com deficiência ou doença crónica.

4 - A situação de inadaptação referida nos números anteriores não deve decorrer de falta de condições de segurança e saúde no trabalho imputável ao empregador.

Artigo 375.º

Requisitos de despedimento por inadaptação

1 – O despedimento por inadaptação em situação referida no n.º 1 do artigo anterior só pode ter lugar desde que, cumulativamente, se verifiquem os seguintes requisitos:

a) Tenham sido introduzidas modificações no posto de trabalho resultantes de alterações nos processos de fabrico ou de comercialização, de novas tecnologias ou equipamentos baseados em diferente ou mais complexa tecnologia, nos seis meses anteriores ao início do procedimento; b) Tenha sido ministrada formação profissional adequada às modificações do posto de trabalho, sob controlo pedagógico da autoridade competente ou de entidade formadora certificada;

b) Tenha sido ministrada formação profissional adequada às modificações do posto de trabalho, por autoridade competente ou entidade formadora certificada;

c) Tenha sido facultado ao trabalhador, após a formação, um período de adaptação de, pelo menos, 30 dias, no posto de trabalho ou fora dele sempre que o exercício de funções naquele posto seja susceptível de causar prejuízos ou riscos para a segurança e saúde do trabalhador, de outros trabalhadores ou de terceiros;

d) Não exista na empresa outro posto de trabalho disponível e compatível com a qualificação profissional do trabalhador;

d) [Revogada];

e) A situação de inadaptação não decorra de falta de condições de segurança e saúde no trabalho imputável ao empregador.

e) [Revogada].

2 – O trabalhador que, nos três meses anteriores ao início do procedimento para despedimento, tenha sido transferido para posto de trabalho em relação ao qual se verifique a inadaptação tem direito a ser reafectado ao posto de trabalho anterior caso ainda exista, com a mesma retribuição base.

2 - O despedimento por inadaptação na situação referida no n.º 1 do artigo anterior, caso não tenha havido modificações no posto de trabalho, pode ter lugar desde que, cumulativamente, se verifiquem os seguintes requisitos:

a) Modificação substancial da prestação realizada pelo trabalhador, de que resul-

tem, nomeadamente, a 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, de outros trabalhadores ou de terceiros, determinados pelo modo do exercício das funções e que, em face das circunstâncias, seja razoável prever que tenham carácter definitivo;

b) O empregador informe o trabalhador, juntando cópia dos documentos relevantes, da apreciação da atividade antes prestada, com descrição circunstanciada dos factos, demonstrativa de modificação substancial da prestação, bem como de que se pode pronunciar por escrito sobre os referidos elementos em prazo não inferior a cinco dias úteis;

c) Após a resposta do trabalhador ou decorrido o prazo para o efeito, o empregador lhe comunique, por escrito, ordens e instruções adequadas respeitantes à execução do trabalho, com o intuito de a corrigir, tendo presentes os factos invocados por aquele;

d) Tenha sido aplicado o disposto nas alíneas b) e c) do número anterior, com as devidas adaptações.

3 – O despedimento por inadaptação em situação referida no n.º 2 do artigo anterior só pode ter lugar desde que se verifique o requisito referido na alínea e) do n.º 1 e, ainda, tenha havido introdução de novos processos de fabrico, de novas tecnologias ou equipamentos baseados em diferente ou mais complexa tecnologia, que implique modificação das funções relativas ao posto de trabalho.

3 - O despedimento por inadaptação em situação referida no n.º 2 do artigo anterior pode ter lugar:

a) Caso tenha havido introdução de novos processos de fabrico, de novas tecnologias ou equipamentos baseados em diferente ou mais complexa tecnologia, a qual implique modificação das funções relativas ao posto de trabalho;

b) Caso não tenha havido modificações no posto de trabalho, desde que seja cumprido o disposto na alínea b) do número anterior, com as devidas adaptações.

4 – O despedimento só pode ter lugar desde que seja posta à disposição do trabalhador a compensação devida.

4 - O empregador deve enviar à comissão de trabalhadores e, caso o trabalhador seja representante sindical, à respetiva associação sindical, cópia da comunicação e dos documentos referidos na alínea b) do n.º 2.

5 - A formação a que se referem os n.ºs 1 e 2 conta para efeito de cumprimento da obrigação de formação a cargo do empregador.

6 - O trabalhador que, nos três meses anteriores ao início do procedimento para despedimento, tenha sido transferido para posto de trabalho em relação ao qual se

verifique a inadaptação tem direito a ser reafetado ao posto de trabalho anterior caso não esteja ocupado definitivamente, com a mesma retribuição base.

7 - O despedimento só pode ter lugar desde que sejam postos à disposição do trabalhador a compensação devida, os créditos vencidos e os exigíveis por efeito da cessação do contrato de trabalho, até ao termo do prazo de aviso prévio.

5 – Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo.

8 - [Anterior n.º 5].

Artigo 5.º do Decreto
Inadaptação sem modificações no posto de trabalho
por não cumprimento de objetivos previamente acordados

O disposto na alínea b) do n.º 3 do artigo 375.º do Código do Trabalho, na redação conferida pela presente lei, é aplicável em caso de objetivos acordados entre empregador e trabalhador a partir da entrada em vigor da presente lei.

Artigo 376.º
Comunicações em caso de despedimento por inadaptação

1 – No caso de despedimento por inadaptação, o empregador comunica, por escrito, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical ou comissão sindical, ao trabalhador e, caso este seja representante sindical, à associação sindical respectiva:

a) A necessidade de fazer cessar o contrato de trabalho, indicando os motivos justificativos;

b) As modificações introduzidas no posto de trabalho e os resultados da formação profissional e do período de adaptação, de acordo com as alíneas a) a c) do n.º 1 do artigo anterior;

c) A inexistência na empresa de outro posto de trabalho disponível e compatível com a qualificação profissional do trabalhador, de acordo com a alínea d) do n.º 1 do artigo anterior.

1 - No caso de despedimento por inadaptação, o empregador comunica, por escrito, ao trabalhador e, caso este seja representante sindical, à associação sindical respectiva:

a) A intenção de proceder ao despedimento, indicando os motivos justificativos;

b) As modificações introduzidas no posto de trabalho ou, caso estas não tenham existido, os elementos a que se referem as alíneas b) e c) do n.º 2 do artigo anterior;

c) Os resultados da formação profissional e do período de adaptação, a que se referem as alíneas b) e c) do n.º 1 e a alínea d) do n.º 2 do artigo anterior.

2 - Caso o trabalhador não seja representante sindical, decorridos três dias úteis após a receção da comunicação referida no número anterior, o empregador deve fazer a mesma comunicação à associação sindical que o trabalhador tenha indicado para o efeito ou, se este não o fizer, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão inter-sindical ou comissão sindical.

2 – Constitui contra-ordenação grave o despedimento efectuado com violação do disposto neste artigo.

3 - [Anterior n.º 2].

Artigo 377.º

Consultas em caso de despedimento por inadaptação

Nos 10 dias posteriores à comunicação prevista no artigo anterior, a estrutura representativa dos trabalhadores, o trabalhador envolvido e ainda, caso este seja representante sindical, a associação sindical respectiva podem transmitir ao empregador o seu parecer fundamentado, nomeadamente sobre os motivos justificativos do despedimento, podendo ainda o trabalhador apresentar os meios de prova que considere pertinentes.

1 - Nos 10 dias posteriores à comunicação prevista no artigo anterior, o trabalhador pode juntar documentos e solicitar diligências probatórias que se mostrem pertinentes, sendo neste caso aplicável o disposto nos n.ºs 3 e 4 do artigo 356.º, com as necessárias adaptações.

2 - Caso tenham sido solicitadas diligências probatórias, o empregador deve informar o trabalhador, a estrutura representativa dos trabalhadores e, caso aquele seja representante sindical, a associação sindical respetiva, do resultado das mesmas.

3 – Após as comunicações previstas no artigo anterior, o trabalhador e a estrutura representativa dos trabalhadores podem, no prazo de 10 dias, transmitir ao empregador o seu parecer fundamentado, nomeadamente sobre os motivos justificativos do despedimento.

4 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto no n.º 2.

Artigo 378.º

Decisão de despedimento por inadaptação

1 – Decorridos cinco dias sobre o termo do prazo a que se refere o artigo anterior, o empregador pode proceder ao despedimento, mediante decisão fundamentada e por escrito de que constem:

1 - Após a receção dos pareceres referidos no artigo anterior ou o termo do prazo para o efeito, o empregador dispõe de 30 dias para proferir o despedimento, sob pena de caducidade do direito, mediante decisão fundamentada e por escrito de que constem:

- a) Motivo da cessação do contrato de trabalho;
- b) Confirmação dos requisitos previstos no artigo 375.º, com menção, sendo caso disso, da recusa de alternativa proposta ao trabalhador;
- b) Confirmação dos requisitos previstos no artigo 375.º;*
- c) Montante, forma, momento e lugar do pagamento da compensação e dos créditos vencidos e dos exigíveis por efeito da cessação do contrato de trabalho;
- d) Data da cessação do contrato.

2 – O empregador comunica a decisão, por cópia ou transcrição, ao trabalhador, às entidades referidas no n.º 1 e 2 do artigo 376.º e, bem assim, ao serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral, com antecedência mínima, relativamente à data da cessação, de:

- a) 15 dias, no caso de trabalhador com antiguidade inferior a um ano;
- b) 30 dias, no caso de trabalhador com antiguidade igual ou superior a um ano e inferior a cinco anos;
- c) 60 dias, no caso de trabalhador com antiguidade igual ou superior a cinco anos e inferior a 10 anos;
- d) 75 dias, no caso de trabalhador com antiguidade igual ou superior a 10 anos.

3 – Constitui contra-ordenação grave o despedimento efectuado com violação do disposto no n.º 1 ou do aviso prévio referido no n.º 2, e constitui contra-ordenação leve a violação do disposto no n.º 2, no que respeita à falta de comunicação às entidades e ao serviço nele referidos.

Artigo 379.º

Direitos de trabalhador em caso de despedimento por inadaptação

A trabalhador despedido por inadaptação aplica-se o disposto no n.º 4 do artigo 363.º e nos artigos 364.º a 366.ºA.

1 - Ao trabalhador despedido por inadaptação aplica-se o disposto no n.º 4 e na primeira parte do n.º 5 do artigo 363.º e nos artigos 364.º a 366.º.

2 - Em caso de despedimento por inadaptação nas situações referidas no n.º 2 e na alínea b) do n.º 3 do artigo 375.º, a denúncia do contrato de trabalho por parte do trabalhador pode ter lugar após a comunicação referida na alínea b) do mesmo n.º 2.

Comentário: As alterações ao Código do Trabalho prevêem que a empresa deixe de ser obrigada a tentar transferir o trabalhador para outro posto antes de o despedir por inadaptação. Por outro lado, este tipo de despedimento também poderá ocorrer mesmo sem introdução de modificações no posto de trabalho. No entanto, aqui continua a ser exigida a verificação de critérios como a redução continuada de produtividade ou qualidade, avarias repetidas ou riscos para a segurança e saúde (da responsabilidade do trabalhador). Isto caso se preveja que estas alterações tenham carácter definitivo. A atual Lei já exige estes critérios para que o despedimento por inadaptação possa ocorrer. No caso em que há inadaptação sem que tenham sido introduzidas mudanças no posto de trabalho, o patrão tem de informar o trabalhador, juntando cópia de documentos relevantes, da apreciação que faz da actividade agora prestada, demonstrando, “com descrição circunstanciada dos factos”, que houve mudanças substanciais na prestação de trabalho. E tem ainda que indicar ao trabalhador a possibilidade de este se pronunciar, por escrito, num prazo não inferior a cinco dias. Após a resposta, ou decorrido o prazo, o empregador tem ainda que lhe comunicar, também por escrito, “ordens e instruções adequadas respeitantes à execução do trabalho, com o intuito de o corrigir”. Além de tudo isto, continua a ser necessário dar formação adequada ao trabalhador e facultar-lhe depois um período de adaptação de, pelo menos, 30 dias. Por outro lado, o trabalhador que tenha sido transferido nos três meses anteriores para este novo posto (onde se verifica a inadaptação) tem o direito de ser reafectado ao posto anterior “caso este não esteja ocupado definitivamente”. A Lei atual diz que isto deve acontecer, mas apenas se o posto anterior ainda existir. O despedimento só pode ter lugar se, além da compensação a que o trabalhador tem direito, também forem postas à sua disposição os “créditos vencidos e exigíveis” pelo fim do contrato, até ao termo do aviso prévio. A empresa tem de comunicar ao trabalhador (ou à associação sindical, se o

trabalhador for delegado sindical) a intenção de proceder ao despedimento, identificando os motivos que o justificam. Atualmente, tinha de indicar a “necessidade de fazer cessar o contrato”. Tem também de comunicar as modificações introduzidas no posto de trabalho ou, se estas não existirem, os elementos e resultados referentes à formação e ao período de adaptação. Se o trabalhador não for delegado sindical, o empregador tem de fazer a mesma comunicação à associação sindical indicada ou à Comissão de Trabalhadores (ou, na sua ausência, à comissão sindical ou intersindical). Tal como acontece num despedimento com justa causa, o trabalhador despedido por inadaptação pode pedir (em cinco dias) que a empresa faça diligências de prova que se mostrem pertinentes. A empresa tem de as fazer e informar o trabalhador e os seus representantes sindicais dos resultados. Nos cinco dias seguintes (hoje são dez), o trabalhador e seus representantes podem dar um parecer fundamentado ao empregador, nomeadamente sobre os motivos que justificam o despedimento. Depois, a empresa tem 30 dias para proferir o despedimento, através de decisão fundamentada por escrito, sob pena de caducidade. Já hoje, os cargos de complexidade técnica ou direcção podem ser despedidos por inadaptação quando há objetivos acordados e não cumpridos. Contudo, também eram necessárias modificações no posto de trabalho. Este critério também cai neste caso, mas as alterações à Lei dizem que o empregador tem de informar o trabalhador da apreciação que faz das mudanças no seu desempenho, dando-lhe pelo menos cinco dias para se pronunciar. Aplicam-se depois os mesmos critérios de comunicações, consultas e decisão previstos para as restantes situações de inadaptação.

Pretende-se com esta alteração ao Código limpar a norma inconstitucional no despedimento (ARTIGO 356.º)

Artigo 356.º

Instrução

1 – Cabe ao empregador decidir a realização das diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa.

1 - O empregador, por si ou através de instrutor que tenha nomeado, deve realizar as diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere patentemente dilatórias ou impertinentes, devendo neste caso alegá-lo fundamentadamente por escrito.

2 – Se o despedimento respeitar a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou a

trabalhador no gozo de licença parental, o empregador, por si ou através de instrutor que tenha nomeado, deve realizar as diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere patentemente dilatórias ou impertinentes, devendo neste caso alegá-lo fundamentadamente por escrito.

2 - [Revogado].

3 – Quando haja lugar à instrução requerida pelo trabalhador, o empregador não é obrigado a proceder à audição de mais de três testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa, nem mais de 10 no total.

3 - O empregador não é obrigado a proceder à audição de mais de três testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa, nem mais de 10 no total.

4 – O trabalhador deve assegurar a comparência das testemunhas que indicar.

5 – Após a recepção da resposta à nota de culpa ou a conclusão das diligências probatórias, o empregador apresenta cópia integral do processo à comissão de trabalhadores e, caso o trabalhador seja representante sindical, à associação sindical respectiva, que podem, no prazo de cinco dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

5 - Após a conclusão das diligências probatórias, o empregador apresenta cópia integral do processo à comissão de trabalhadores e, caso o trabalhador seja representante sindical, à associação sindical respetiva, que podem, no prazo de cinco dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

6 – Para efeito do número anterior, o trabalhador pode comunicar ao empregador, nos três dias úteis posteriores à recepção da nota de culpa, que o parecer sobre o processo é emitido por determinada associação sindical, não havendo neste caso lugar a apresentação de cópia do processo à comissão de trabalhadores.

7 – Constitui contra-ordenação grave, ou muito grave no caso de representante sindical, o despedimento de trabalhador com violação do disposto nos n.ºs 2, 5 ou 6.

7 - Constitui contraordenação grave, ou muito grave no caso de representante sindical, o despedimento de trabalhador com violação do disposto nos n.ºs 1, 5 e 6.

Comentário: A proposta do Governo retira do Código do Trabalho uma norma que tinha sido declarada inconstitucional em 2010 e que previa que as empresas pudessem decidir se avançam, ou não, com as diligências de prova pedidas pelos trabalhadores, quando estes estão em processo de despedimento por justa causa. Agora, as alterações tornam claro que o empregador tem de avançar com essas diligências requeridas pelo trabalhador, “a menos que as considere patentemente dilatórias ou impertinentes” e, neste caso, tem de o alegar por escrito. Esta redação específica estava prevista na atual lei, mas apenas para trabalhadoras grávidas ou em licença de parentalidade, constituindo uma proteção

acrescida para estes grupos. No entanto, como a norma anterior que dava o poder de decisão à empresa já tinha sido declarada inconstitucional, a nova redação proposta pelo Governo pouco muda na prática.

DESPEDIMENTOS MAIS BARATOS

- ARTIGOS ALTERADOS POR NECESSIDADE DE ADEQUAÇÃO DOS VALORES ATRIBUÍDOS ÀS COMPENSAÇÕES PELA LEI N.º 53/2011: ARTIGOS 344.º; 345.º; 346.º; 347.º; 360.º; 372.º; 379.º, N.º 1; 383.º; 384.º, ALÍNEA D); 385.º

Compensação por despedimento colectivo (art.º 366.º)

Transcreve-se a Lei n.º 53/2011, com os novos valores indemnizatórios para os contratos de trabalho celebrados a partir de 1 de Novembro de 2011.

As anteriores referências ao Fundo de Compensação do Trabalho “são agora feitas ao Fundo de compensação do Trabalho ou a mecanismo equivalente”. Ignora-se o que seja este mecanismo equivalente.

Artigo 6.º da Lei que resultar da aprovação da presente Lei

A compensação por cessação de contrato de trabalho celebrado antes de 1 de Novembro de 2011, obedece ao seguinte cálculo:

a) Em relação ao período de duração do contrato até 31 de Outubro de 2012, o montante da compensação corresponde a um mês de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade.

b) Em relação ao período de duração do contrato a partir de 1 de Novembro de 2012, o montante constante no art.º 366.º da presente proposta, artigo já anteriormente publicado sob o n.º 366.ºA na Lei n.º 53/2011, que se transcreve:

O montante da compensação corresponde a 20 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade.

Esta compensação é determinada do seguinte modo:

- O valor da retribuição base mensal e diuturnidades do trabalhador a considerar para efeitos do cálculo não pode ser superior a 20 vezes a retribuição mínima mensal garantida;

- O montante global da compensação não pode ser superior a 12 vezes a retribuição base mensal e diuturnidades do trabalhador;

- O valor diário da retribuição base e diuturnidades é o resultante da divisão base mensal e diuturnidades por 30.

c) O montante total da compensação (compensação prevista na alínea a) + compensação prevista na alínea b)) não pode ser inferior a três meses (rectificação introduzida ao artigo 6.º da proposta de lei).

Discorda-se da deslocalização desta regra mínima do cálculo da compensação prevista na alínea a) para a regra mínima do valor da compensação global (alínea a) + alínea b)), na medida em que, em contratos de pequena duração, determina um valor de compensação global menor.

- Quando da aplicação do disposto na alínea a) do n.º 1 (duração do contrato até 31 de Outubro de 2011) resulte um montante de compensação que seja:

a) Igual ou superior a 12 vezes a retribuição base mensal e diuturnidades do trabalhador ou a 240 vezes a RMMG, não é aplicada a compensação prevista na alínea b) (para o período posterior a 1 de Novembro de 2012)

b) Inferior a 12 vezes a retribuição base mensal e diuturnidades do trabalhador, e a 240 vezes o RMMG, o montante global da compensação não pode ser superior a este valor.

- Este regime, que consta da Lei n.º 53/2011, não vai integrar o Código do Trabalho, já que é apenas um artigo, integrado num capítulo de disposições finais e transitórias da lei que aprovar a presente Proposta de Lei.

Embora se trate de um normativo com carácter transitório, destina-se, salvo alguma segunda intenção do Governo, a ser aplicado durante muitos e muitos anos. Assim, deverá integrar o Código do Trabalho, ainda que com natureza transitória e final.

- Relativamente ao valor das compensações por caducidade dos contratos a termo, mantém-se o disposto na Lei n.º 53/2011.

- No art.º 7.º da Lei (disposição transitória) determina-se que são nulas as disposições de IRCTS celebrado antes da entrada em vigor desta lei, que preveja:

a) Montantes superiores de compensação por despedimento colectivo, ou que decorra da aplicação desta.

b) Valores e critérios de definição de compensação por cessação de contrato de trabalho diferentes dos estabelecidos no art.º 6.º (disposição transitória)

Comentário: O Código do Trabalho já vai prever que os despedimentos legais dão origem a uma compensação de apenas vinte dias de retribuição-base e diuturnidades por cada ano de casa. Mas há especificidades para quem começou a trabalhar antes de Novembro de 2011, altura em que entrou em vigor o novo regime de compensações para todos os contratos celebrados a partir daí. A descida das compensações, primeiro para os novos trabalhadores e, depois, para todos, é uma exigência da troika. Para os novos contratos, mantém-se a ideia de que a compensação é igual a 20 dias por ano de casa, sem ultrapassar 12 salários. E a retribuição que serve de base ao cálculo também não pode superar 9 700 euros (20 salários mínimos). Já para quem começou a trabalhar antes de Novembro de 2011, prevê-se uma fórmula mista. Assim, até à entrada em vigor das novas alterações, as compensações pelo tempo de trabalho prestado até aí levam em conta 30 dias de retribuição-base e diuturnidades por ano de casa e o mínimo de indemnização é de três meses. A partir da nova lei, conta-se 20 dias por cada ano e a remuneração que serve de base ao cálculo não pode superar 20 salários mínimos. Quando a contabilização da fórmula actual (30 dias por ano de casa) ultrapassar 12 salários, aquele valor “congela” na data da entrada em vigor da nova lei. Por exemplo, um trabalhador que, no dia das novas regras, tiver 18 anos de casa, terá direito a uma compensação igual a 18 salários quando perder o emprego (mesmo que isso aconteça anos mais tarde). Quer isto dizer que esta pessoa não poderá acumular novos direitos no decurso da nova lei. Mas se a compensação a que o trabalhador tem direito com as actuais regras não chegar a 12 salários, é preciso combinar as duas fórmulas de cálculo (30 dias e 20 dias). Desta combinação, o valor resultante não poderá nunca ultrapassar doze salários. A proposta do Governo diz ainda que são nulas as disposições de IRCT que prevejam montantes de compensações por despedimento mais elevados do que os previstos na Lei. No entanto, esta fórmula dos 20 dias terá vida curta porque o Governo já garantiu aos parceiros sociais que, em Novembro, entrará em vigor uma nova fórmula de cálculo que terá em conta a média europeia. De acordo com a troika, a média europeia dita uma compensação entre 8 e 12 dias por cada ano de casa. Será criado um fundo para financiar os despedimentos (ver abaixo) mas é o empregador que tem de pagar a compensação que este novo mecanismo não conseguir cumprir.

Fundo de despedimentos avança. O Governo vai avançar com o fundo empresarial para financiar parte das compensações por despedimento. O empregador será obrigado a comunicar, em 30 dias, à Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT) a adesão ao fundo por cada novo contrato que efetue. Isto já estava previsto no diploma que reduzia as compensações por despedimento no caso de trabalhadores contratados a partir de Novembro de 2011. Com as novas alterações ao Código do Trabalho, esse diploma será revogado, uma vez que a nova proposta já prevê a redução das compensações para todos os trabalhadores, ainda que salvasse direitos adquiridos.

ORGANIZAÇÃO DO TEMPO DE TRABALHO A FAVOR DOS INTERESSES DO PATRÃO.

Artigo 208.º

Banco de horas

1 – Por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, pode ser instituído um regime de banco de horas, em que a organização do tempo de trabalho obedeça ao disposto nos números seguintes.

2 – O período normal de trabalho pode ser aumentado até quatro horas diárias e pode atingir sessenta horas semanais, tendo o acréscimo por limite duzentas horas por ano.

3 – O limite anual referido no número anterior pode ser afastado por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho caso a utilização do regime tenha por objectivo evitar a redução do número de trabalhadores, só podendo esse limite ser aplicado durante um período até 12 meses.

4 – O instrumento de regulamentação colectiva de trabalho deve regular:

a) A compensação do trabalho prestado em acréscimo, que pode ser feita mediante redução equivalente do tempo de trabalho, pagamento em dinheiro ou ambas as modalidades;

a) A compensação do trabalho prestado em acréscimo, que pode ser feita mediante pelo menos uma das seguintes modalidades:

i) Redução equivalente do tempo de trabalho;

ii) Alargamento do período de férias;

iii) Pagamento em dinheiro;

b) A antecedência com que o empregador deve comunicar ao trabalhador a necessidade de prestação de trabalho;

c) O período em que a redução do tempo de trabalho para compensar trabalho prestado em acréscimo deve ter lugar, por iniciativa do trabalhador ou, na sua falta, do empregador, bem como a antecedência com que qualquer deles deve informar o outro da utilização dessa redução.

5 – Constitui contra-ordenação grave a prática de horário de trabalho em violação do disposto neste artigo.

Artigo 208.º-A

Banco de horas individual

1 - O regime de banco de horas pode ser instituído por acordo entre o empregador e o trabalhador, podendo, neste caso, o período normal de trabalho ser aumentado até duas

horas diárias e atingir 50 horas semanais, tendo o acréscimo por limite 150 horas por ano, e devendo o mesmo acordo regular os aspetos referidos no n.º 4 do artigo anterior.

2 - O acordo que institua o regime de banco de horas pode ser celebrado mediante proposta, por escrito, do empregador, presumindo-se a aceitação por parte de trabalhador nos termos previstos no n.º 4 do artigo 205.º.

3 - Constitui contraordenação grave a prática de horário de trabalho em violação do disposto neste artigo.

Artigo 208.º-B

Banco de horas grupal

1 - O instrumento de regulamentação coletiva de trabalho que institua o regime de banco de horas previsto no artigo 208.º pode prever que o empregador o possa aplicar ao conjunto dos trabalhadores de uma equipa, secção ou unidade económica quando se verifiquem as condições referidas no n.º 1 do artigo 206.º.

2 - Caso a proposta a que se refere o n.º 2 do artigo anterior seja aceite por, pelo menos, 75% dos trabalhadores da equipa, secção ou unidade económica a quem for dirigida, o empregador pode aplicar o mesmo regime de banco de horas ao conjunto dos trabalhadores dessa estrutura, sendo aplicável o disposto no n.º 3 do artigo 206.º.

3 - O regime de banco de horas instituído nos termos dos números anteriores não se aplica a trabalhador abrangido por convenção coletiva que disponha de modo contrário a esse regime ou, relativamente ao regime referido no n.º 1, a trabalhador representado por associação sindical que tenha deduzido oposição a portaria de extensão da convenção coletiva em causa.

4 - Constitui contraordenação grave a prática de horário de trabalho em violação do disposto neste artigo.

Comentário: Por acordo, o trabalhador pode laborar mais duas horas por dia. Tal como previa o Memorando de Entendimento com a troika, o legislador pretende agora que as empresas passem a poder instituir bancos de horas individuais, por acordo directo com o trabalhador. Neste caso, o horário diário pode aumentar até duas horas (até 50 horas semanais), mas sem ultrapassar as 150 horas extraordinárias por ano. A forma de compensar este acréscimo (em dinheiro, descanso, ou ambos) também deve ficar definida no acordo. Considera-se aceite o banco de horas se o trabalhador não se opuser, por escrito, em 14 dias depois de recebida a proposta do empregador. A violação destas normas constitui contraordenação grave. Os bancos de horas por contratação coletiva não mudam, continuando a permitir mais quatro horas de trabalho por dia até um acréscimo de 200 horas

por semana. No entanto, as alterações ao Código do Trabalho também prevêem a criação de bancos de horas grupais, seguindo as regras que já hoje se aplicam na adaptabilidade. Assim, os bancos de horas negociados em contratação colectiva vão poder ser estendidos a todos os trabalhadores da equipa ou secção quando 60% desses trabalhadores sejam já abrangidos. Isto se o IRCT definir que esta extensão é possível. Já no caso de bancos de horas individuais, estes podem ser estendidos ao resto da equipa, se 75% dos trabalhadores estiverem já abrangidos. Esta extensão do banco de horas não se aplica a trabalhadores abrangidos por convenções colectivas que estabeleçam de modo contrário ou a trabalhadores filiados em sindicatos que se oponham à portaria de extensão que prevê o alargamento da abrangência de bancos de horas fixados em IRCT. Também se prevê que os intervalos de descanso, no caso em que o período de trabalho diário seja superior a 10 horas (hoje 11 horas), possam ser definidos por forma a que o trabalhador não preste mais de seis horas (hoje 5 horas) consecutivas de trabalho.

TRABALHO SUPLEMENTAR

Artigo 226.º

Noção de trabalho suplementar

1 – Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do horário de trabalho.

2 – No caso em que o acordo sobre isenção de horário de trabalho tenha limitado a prestação deste a um determinado período de trabalho, diário ou semanal, considera-se trabalho suplementar o que exceda esse período.

3 – Não se compreende na noção de trabalho suplementar:

a) O prestado por trabalhador isento de horário de trabalho em dia normal de trabalho, sem prejuízo do disposto no número anterior;

b) O prestado para compensar suspensão de actividade, independentemente da sua causa, de duração não superior a quarenta e oito horas, seguidas ou interpoladas por um dia de descanso ou feriado, mediante acordo entre o empregador e o trabalhador;

c) A tolerância de quinze minutos prevista no n.º 3 do artigo 203.º;

d) A formação profissional realizada fora do horário de trabalho que não exceda duas horas diárias;

e) O trabalho prestado nas condições previstas na alínea b) do n.º 1 do artigo 257.º;

f) O trabalho prestado para compensação de períodos de ausência ao trabalho, efectuada por iniciativa do trabalhador, desde que uma e outra tenham o acordo do empregador.

g) *O trabalho prestado para compensar encerramento para férias previsto na*

alínea b) do n.º 2 do artigo 242.º, por decisão do empregador.

4 – Na situação referida na alínea f) do n.º 3, o trabalho prestado para compensação não pode exceder os limites diários do n.º 1 do artigo 228.º.

Artigo 229.º

Descanso compensatório de trabalho suplementar

1 – O trabalhador que presta trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar ou em feriado tem direito a descanso compensatório remunerado, correspondente a 25% das horas de trabalho suplementar realizadas, sem prejuízo do disposto no n.º 3.

1 - [Revogado].

2 – O descanso compensatório a que se refere o número anterior vence-se quando perfaça um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes.

2 - [Revogado].

3 – O trabalhador que presta trabalho suplementar impeditivo do gozo do descanso diário tem direito a descanso compensatório remunerado equivalente às horas de descanso em falta, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

4 – O trabalhador que presta trabalho em dia de descanso semanal obrigatório tem direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

5 – O descanso compensatório é marcado por acordo entre trabalhador e empregador ou, na sua falta, pelo empregador.

6 – O disposto nos n.ºs 1 e 2 pode ser afastado por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho que estabeleça a compensação de trabalho suplementar mediante redução equivalente do tempo de trabalho, pagamento em dinheiro ou ambas as modalidades.

6 - [Revogado].

7 – Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos n.ºs 1, 3 ou 4.

7 - Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto nos n.ºs 3 e 4.

Artigo 230.º

Regimes especiais de trabalho suplementar

1 – A prestação de trabalho suplementar, em dia de descanso semanal obrigatório,

que não exceda duas horas por motivo de falta imprevista de trabalhador que devia ocupar o posto de trabalho no turno seguinte confere direito a descanso compensatório nos termos do n.º 3 do artigo anterior.

2 – O descanso compensatório de trabalho suplementar prestado em dia útil ou feriado, com excepção do referido no n.º 3 do artigo anterior, pode ser substituído por prestação de trabalho remunerada com acréscimo não inferior a 100%, mediante acordo entre empregador e trabalhador.

2 - [Revogado].

3 – Em microempresa ou pequena empresa, por motivo atendível relacionado com a organização do trabalho, o descanso compensatório a que se refere o n.º 1 do artigo anterior, com ressalva do disposto no n.º 3 do mesmo artigo, pode ser substituído por prestação de trabalho remunerada com um acréscimo não inferior a 100%.

3 - [Revogado].

4 – Os limites de duração e o descanso compensatório de trabalho suplementar prestado para assegurar os turnos de serviço de farmácias de venda ao público constam de legislação específica.

5 – Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 1.

Artigo 7.º

Relações entre fontes de regulação

1 - São nulas as disposições de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho celebrados antes da entrada em vigor da presente lei que prevejam montantes superiores aos resultantes do Código do Trabalho relativas a:

- a) Compensação por despedimento coletivo, ou de que decorra a aplicação desta última, estabelecidas no Código do Trabalho;
- b) Valores e critérios de definição de compensação por cessação de contrato de trabalho estabelecidos no artigo anterior.

2 - São nulas as disposições de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho e as cláusulas de contratos de trabalho celebrados antes da entrada em vigor da presente lei que disponham sobre descanso compensatório por trabalho suplementar prestado em dia útil, em dia de descanso semanal complementar ou em feriado.

3 - As majorações ao período anual de férias estabelecidas em disposições de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho ou cláusulas de contratos de trabalho posteriores a 1 de dezembro de 2003 e anteriores à entrada em vigor da presente lei são

reduzidas em montante equivalente até três dias.

4 - Ficam suspensas durante dois anos a contar da entrada em vigor da presente lei as disposições de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho e as cláusulas de contratos de trabalho que disponham sobre:

a) Acréscimos de pagamento de trabalho suplementar superiores aos estabelecidos pelo Código do Trabalho;

b) Retribuição do trabalho normal prestado em dia feriado, ou descanso compensatório por essa mesma prestação, em empresa não obrigada a suspender o funcionamento nesse dia.

5 - Decorrido o prazo de dois anos referido no número anterior sem que as referidas disposições ou cláusulas tenham sido alteradas, os montantes por elas previstos são reduzidos para metade, não podendo, porém, ser inferiores aos estabelecidos pelo Código do Trabalho.

Comentário: TRABALHO SUPLEMENTAR

a) Noção de trabalho suplementar (art.º 226.º)

No elenco de situações de prestação de trabalho que não integram a noção de trabalho suplementar, é acrescentado (alínea g) “o prestado para compensar o encerramento para férias previsto na alínea b) do n.º 2 do artigo 242.º, por decisão do empregador”. A não se tratar de um simples engano, a previsão referida configura uma desmensurável aberração jurídica, já que vem determinar a necessidade de compensação do trabalho não prestado em dia de férias.

b) Descanso compensatório (art.º 229.º)

Eliminação do descanso compensatório motivado pela prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado.

c) Regimes especiais de trabalho suplementar (art.º 230.º)

Revogam-se os n.º 2 e 3 deste artigo. Estas revogações decorrem da revogação dos n.º 1 e 2 do artigo anterior.

d) Pagamento de trabalho suplementar (art.º 268.º)

Determina-se a redução dos acréscimos retributivos pela prestação de trabalho suplementar, nos seguintes termos:

- 25% na 1.º hora ou fracção;
- 37,5 nas horas ou fracções subseqüentes;

-50% por cada hora ou fracção, prestada em dia de descanso semanal obrigatório ou complementar, ou em feriado.

Estes valores podem ser afastados por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

Revogação de normas convencionais e de disposições de contratos de trabalho

(art.º 7.º - disposição transitória)

1- **São nulas** as disposições de IRCTS e as cláusulas de contratos de trabalho celebrados antes da entrada em vigor da lei que resultar desta proposta de lei, que disponham sobre descanso compensatório por trabalho suplementar prestado em dia útil de descanso semanal complementar ou em feriados.

2- **São suspensas** durante dois anos, as disposições de IRCTS e as cláusulas de contratos de trabalho que disponham sobre acréscimos de pagamento de trabalho suplementar superiores aos estabelecidos.

3- **Alteração do conteúdo** de disposições de IRCTS e cláusulas de contrato de trabalho – decorridos os dois anos, sem que as referidas disposições ou cláusulas tenham sido porem, alteradas, os acréscimos nelas previstos são reduzidos para metade, não podendo, ser inferiores ao estabelecido no Código.

Ficam também sujeitas a este regime, as disposições de IRCTS e as cláusulas de contrato de trabalho que disponham sobre retribuição normal prestado em dia feriado ou de descanso compensatório por essa mesma prestação, em empresa não obrigada a suspender o funcionamento.

Ao declarar nulas ou reduzir cláusulas de convenções colectivas válida e livremente acordadas entre as partes, no exercício da autonomia e liberdade negociais implícitas no direito fundamental de contratação colectiva, viola claramente o artigo 56º, nºs 3 e 4 da Constituição.

MENOS DIAS DE FÉRIAS E FERIADOS

Artigo 234.º

Feriados obrigatórios

1 – São feriados obrigatórios os dias 1 de Janeiro, de Sexta-Feira Santa, de Domingo de Páscoa, 25 de Abril, 1 de Maio, de Corpo de Deus, 10 de Junho, 15 de Agosto, 5 de Outubro, 1 de Novembro, 1, 8 e 25 de Dezembro.

1 – São feriados obrigatórios os dias 1 de Janeiro, Sexta-Feira Santa, Domingo de Páscoa, 25 de Abril, 1 de Maio, 10 de Junho, 15 de Agosto, 8 e 25 de Dezembro.

2 – O feriado de Sexta-Feira Santa pode ser observado em outro dia com significado local no período da Páscoa.

3 – Mediante legislação específica, determinados feriados obrigatórios podem ser observados na segunda-feira da semana subsequente.

Artigo 238.º

Duração do período de férias

1 – O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis.

2 – Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com excepção de feriados.

3 – A duração do período de férias é aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado ou ter apenas faltas justificadas no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos:

- a) Três dias de férias, até uma falta ou dois meios-dias;
- b) Dois dias de férias, até duas faltas ou quatro meios-dias;
- c) Um dia de férias, até três faltas ou seis meios-dias.

3 - Caso os dias de descanso do trabalhador coincidam com dias úteis, são considerados para efeitos do cálculo dos dias de férias, em substituição daqueles, os sábados e os domingos que não sejam feriados.

4 – Para efeitos do número anterior, são considerados faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador e são consideradas como período de trabalho efectivo as licenças constantes nas alíneas a) a e) do n.º 1 do artigo 35.º.

4 - [Revogado].

5 – O trabalhador pode renunciar ao gozo de dias de férias que excedam 20 dias úteis, ou a correspondente proporção no caso de férias no ano de admissão, sem redução da

retribuição e do subsídio relativos ao período de férias vencido, que cumulam com a retribuição do trabalho prestado nesses dias.

6 – Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 1, 3 ou 5.

6 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 1 e 5.

Artigo 242.º

Encerramento para férias

1 – Sempre que seja compatível com a natureza da actividade, o empregador pode encerrar a empresa ou o estabelecimento, total ou parcialmente, para férias dos trabalhadores:

a) Até quinze dias consecutivos entre 1 de Maio e 31 de Outubro;

b) Por período superior a quinze dias consecutivos ou fora do período enunciado na alínea anterior, quando assim estiver fixado em instrumento de regulamentação colectiva ou mediante parecer favorável da comissão de trabalhadores;

c) Por período superior a quinze dias consecutivos, entre 1 de Maio e 31 de Outubro, quando a natureza da actividade assim o exigir.

2 – O empregador pode encerrar o estabelecimento durante cinco dias úteis consecutivos, na época de férias escolares do Natal.

2 - O empregador pode encerrar a empresa ou o estabelecimento, total ou parcialmente, para férias dos trabalhadores:

a) Durante cinco dias úteis consecutivos na época de férias escolares do Natal;

b) Um dia que esteja entre um feriado que ocorra à terça-feira ou quinta-feira e um dia de descanso semanal, sem prejuízo da faculdade prevista na alínea g) do n.º 3 do artigo 226.º.

3 – Até ao dia 15 de dezembro do ano anterior, o empregador deve informar os trabalhadores abrangidos do encerramento a efetuar no ano seguinte ao abrigo da alínea b) do número anterior.

Comentário:

Menos feriados. As alterações à Lei já prevêm o fim de quatro feriados que são hoje considerados obrigatórios. É o caso do Corpo de Deus (móvel), 15 de Agosto, 5 de Outubro e 1 de Dezembro.

Férias perdem os três dias extra. Atualmente, os trabalhadores têm direito a 22 dias de férias, aos quais acrescem três dias relacionados com a assiduidade. As alterações agora previstas apontam para o fim desses três dias adicionais. Esta majoração que hoje existe

foi introduzida pelo Código do Trabalho de 2003 e, portanto, a proposta do Governo diz que só os períodos de férias superiores a 22 dias úteis, fixados a partir de 1 de Dezembro de 2003 em IRCT ou contratos individuais, serão reduzidos em três dias.

Faltas injustificadas em dias de ‘ponte’ mais penalizadas. Atualmente, a falta injustificada a um dia ou meio dia de trabalho, antes ou depois de dia de descanso ou feriado, constitui infracção grave. Agora, acrescenta-se que, para efeito de faltas neste caso, contam também os dias de descanso anteriores ou posteriores. Por exemplo, quem falte numa sexta-feira entre um feriado e o fim-de-semana, perde a retribuição de quatro dias de trabalho.

CONTRATO DE TRABALHO PRECÁRIO DE MUITO CURTA DURAÇÃO

Artigo 142.º

Casos especiais de contrato de trabalho de muito curta duração

1 – O contrato de trabalho em actividade sazonal agrícola ou para realização de evento turístico de duração não superior a uma semana não está sujeito a forma escrita, devendo o empregador comunicar a sua celebração ao serviço competente da segurança social, mediante formulário electrónico que contém os elementos referidos nas alíneas a), b) e d) do n.º 1 do artigo anterior, bem como o local de trabalho.

1 - O contrato de trabalho em actividade sazonal agrícola ou para realização de evento turístico de duração não superior a 15 dias não está sujeito a forma escrita, devendo o empregador comunicar a sua celebração ao serviço competente da segurança social, mediante formulário electrónico que contém os elementos referidos nas alíneas a), b) e d) do n.º 1 do artigo anterior, bem como o local de trabalho.

2 – Nos casos previstos no número anterior, a duração total de contratos de trabalho a termo com o mesmo empregador não pode exceder 60 dias de trabalho no ano civil.

2 - Nos casos previstos no número anterior, a duração total de contratos de trabalho a termo com o mesmo empregador não pode exceder 70 dias de trabalho no ano civil.

3 – Em caso de violação do disposto em qualquer dos números anteriores, o contrato considera-se celebrado pelo prazo de seis meses, contando-se neste prazo a duração de contratos anteriores celebrados ao abrigo dos mesmos preceitos.

Comentário: Procede-se a um alargamento da duração máxima dos contratos de muito curta duração de 7 para 15 dias, não podendo a duração total dos contratos de trabalho a termo com o mesmo empregador exceder 70 dias (o limite actual é de 60 dias). **Trata-se, portanto, do alargamento da possibilidade de recurso a uma modalidade de contratação em si extremamente precária.** Recorde-se que o pretexto para a previsão (na reforma de 2009) desta modalidade de contrato a termo mais precário, em que o contrato nem sequer tem que assumir a forma escrita, foi precisamente a sua muito curta duração – duração esta que é agora aumentada para o dobro.

LAY-OFF POR DECISÃO UNILATERAL DO PATRÃO

Artigo 298.º

Redução ou suspensão em situação de crise empresarial

1 – O empregador pode reduzir temporariamente os períodos normais de trabalho ou suspender os contratos de trabalho, por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos, catástrofes ou outras ocorrências que tenham afectado gravemente a actividade normal da empresa, desde que tal medida seja indispensável para assegurar a viabilidade da empresa e a manutenção dos postos de trabalho.

2 – A redução a que se refere o número anterior pode abranger:

- a) Um ou mais períodos normais de trabalho, diários ou semanais, podendo dizer respeito a diferentes grupos de trabalhadores, rotativamente;
- b) Diminuição do número de horas correspondente ao período normal de trabalho, diário ou semanal.

3 – O regime de redução ou suspensão aplica-se aos casos em que essa medida seja determinada no âmbito de declaração de empresa em situação económica difícil ou, com as necessárias adaptações, em processo de recuperação de empresa.

4 – A empresa que recorra ao regime de redução ou suspensão deve ter a sua situação contributiva regularizada perante a administração fiscal e a segurança social, salvo quando se encontre numa das situações previstas no número anterior.

Artigo 298.º-A

Impedimento de redução ou suspensão

O empregador só pode recorrer novamente à aplicação das medidas de redução ou suspensão depois de decorrido um período de tempo equivalente a metade do

período anteriormente utilizado, podendo ser reduzido por acordo entre o empregador e os trabalhadores abrangidos ou as suas estruturas representativas.

Artigo 299.º

Comunicações em caso de redução ou suspensão

1 – O empregador comunica, por escrito, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical ou comissões sindicais da empresa representativas dos trabalhadores a abranger, a intenção de reduzir ou suspender a prestação do trabalho, informando-as simultaneamente sobre:

- a) Fundamentos económicos, financeiros ou técnicos da medida;
- b) Quadro de pessoal, discriminado por secções;
- c) Critérios para selecção dos trabalhadores a abranger;
- d) Número e categorias profissionais dos trabalhadores a abranger;
- e) Prazo de aplicação da medida;
- f) Áreas de formação a frequentar pelos trabalhadores durante o período de redução ou suspensão, sendo caso disso.

2 - O empregador disponibiliza, para consulta, os documentos em que suporta a alegação de situação de crise empresarial, designadamente de natureza contabilística e financeira.

2 – Na falta das entidades referidas no n.º 1, o empregador comunica, por escrito, a cada trabalhador a abranger, a intenção de reduzir ou suspender a prestação de trabalho, podendo estes, nos cinco dias posteriores à recepção da comunicação, designar de entre eles uma comissão representativa com o máximo de três ou cinco elementos, consoante a medida abranja até 20 ou mais trabalhadores.

3 - [Anterior n.º 2].

3 – No caso previsto no número anterior, o empregador envia à comissão a informação referida no n.º 1.

4 - No caso previsto no número anterior, o empregador disponibiliza, ao mesmo tempo, para consulta dos trabalhadores a informação referida no n.º 1 e envia a mesma à comissão representativa que seja designada.

4 – Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo.

5 - [Anterior n.º 4].

Artigo 300.º**Informações e negociação em caso de redução ou suspensão**

1 – Nos cinco dias posteriores ao facto previsto no n.º 1 ou 3 do artigo anterior, o empregador promove uma fase de informações e negociação com a estrutura representativa dos trabalhadores, com vista a um acordo sobre a modalidade, âmbito e duração das medidas a adoptar.

1 – Nos cinco dias posteriores ao facto previsto no n.º 1 ou 4 do artigo anterior, o empregador promove uma fase de informações e negociação com a estrutura representativa dos trabalhadores, com vista a um acordo sobre a modalidade, âmbito e duração das medidas a adoptar.

2 – A acta das reuniões de negociação deve conter a matéria acordada e, bem assim, as posições divergentes das partes, com as opiniões, sugestões e propostas de cada uma.

3 – Celebrado o acordo ou, na falta deste, após terem decorrido 10 dias sobre o envio da informação previsto no n.º 1 ou 3 do artigo anterior ou, na falta desta, da comunicação referida no n.º 2 do mesmo artigo, o empregador comunica a cada trabalhador, por escrito, a medida que decidiu aplicar, com menção expressa do fundamento e das datas de início e termo da aplicação.

3 – Celebrado o acordo ou, na falta deste, após terem decorrido cinco dias sobre o envio de informação previsto nos n.ºs 1 ou 4 do artigo anterior ou, na falta desta, da comunicação referida no n.º 3 do mesmo artigo, o empregador comunica a cada trabalhador, por escrito, a medida que decidiu aplicar, com menção expressa do fundamento e das datas de início e termo da medida.

4 – Na data das comunicações referidas no número anterior, o empregador remete à estrutura representativa dos trabalhadores e ao serviço competente do ministério responsável pela área da segurança social a acta a que se refere o n.º 2, bem como relação de que conste o nome dos trabalhadores, morada, datas de nascimento e de admissão na empresa, situação perante a segurança social, profissão, categoria e retribuição e, ainda, a medida individualmente adoptada, com indicação das datas de início e termo da aplicação.

5 – Na falta de acta da negociação, o empregador envia às entidades referidas no número anterior um documento em que o justifique e descreva o acordo, ou as razões que obstaram ao mesmo e as posições finais das partes.

6 – Constitui contra-ordenação leve a violação do disposto neste artigo.

6 – O procedimento previsto nos n.ºs 4 e 5 é regulado por portaria dos membros do Governo responsáveis pelas áreas laboral e da segurança social.

7 – Constitui contraordenação leve a violação do disposto nos n.ºs 1 a 5.

Artigo 301.º

Duração de medida de redução ou suspensão

1 – A redução ou suspensão deve ter uma duração previamente definida, não superior a seis meses ou, em caso de catástrofe ou outra ocorrência que tenha afectado gravemente a actividade normal da empresa, um ano.

2 – A redução ou suspensão pode iniciar-se decorridos 10 dias sobre a data da comunicação a que se refere o n.º 3 do artigo anterior, ou imediatamente em caso de impedimento imediato à prestação normal de trabalho que seja conhecido pelos trabalhadores abrangidos.

2 - A redução ou suspensão pode iniciar-se decorridos cinco dias sobre a data da comunicação a que se refere o n.º 3 do artigo anterior, ou imediatamente em caso de acordo entre o empregador e a estrutura representativa dos trabalhadores, ou a comissão representativa referida no n.º 3 do artigo 299.º ou a maioria dos trabalhadores abrangidos ou, ainda, no caso de impedimento imediato à prestação normal de trabalho que os trabalhadores abrangidos conheçam ou lhes seja comunicado.

3 – Qualquer dos prazos referidos no n.º 1 pode ser prorrogado por um período máximo de seis meses, desde que o empregador comunique tal intenção e a duração prevista, por escrito e de forma fundamentada, à estrutura representativa dos trabalhadores e esta não se oponha, por escrito e nos cinco dias seguintes.

3 - Qualquer dos prazos referidos no n.º 1 pode ser prorrogado por um período máximo de seis meses, desde que o empregador comunique tal intenção e a duração prevista, por escrito e de forma fundamentada, à estrutura representativa dos trabalhadores ou à comissão representativa referida no n.º 3 do artigo 299.º.

4 – Na falta de estrutura representativa dos trabalhadores, a comunicação prevista no número anterior é feita a cada trabalhador abrangido pela prorrogação, a qual só terá lugar quando o trabalhador manifeste, por escrito, o seu acordo.

4 - Na falta de estrutura representativa dos trabalhadores ou da comissão representativa referida no n.º 3 do artigo 299.º, a comunicação prevista no número anterior é feita a cada trabalhador abrangido pela prorrogação.

5 – Constitui contra-ordenação leve a violação do disposto no n.º 1.

5 - Constitui contraordenação leve a violação do disposto neste artigo.

Artigo 303.º

Deveres do empregador no período de redução ou suspensão

1 – Durante o período de redução ou suspensão, o empregador deve:

a) Efectuar pontualmente o pagamento da compensação retributiva;

a) *Efetuar pontualmente o pagamento da compensação retributiva, bem como o acréscimo a que haja lugar em caso de formação profissional;*

b) Pagar pontualmente as contribuições para a segurança social sobre a retribuição auferida pelos trabalhadores;

c) Não distribuir lucros, sob qualquer forma, nomeadamente a título de levantamento por conta;

d) Não aumentar a retribuição ou outra prestação patrimonial atribuída a membro de corpos sociais, enquanto a segurança social comparticipar na compensação retributiva atribuída aos trabalhadores;

e) Não proceder a admissão ou renovação de contrato de trabalho para preenchimento de posto de trabalho susceptível de ser assegurado por trabalhador em situação de redução ou suspensão.

2 – Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no número anterior.

2 - Durante o período de redução ou suspensão, bem como nos 30 ou 60 dias seguintes à aplicação das medidas, consoante a duração da respetiva aplicação não exceda ou seja superior a seis meses, o empregador não pode fazer cessar o contrato de trabalho de trabalhador abrangido por aquelas medidas, exceto se se tratar de cessação da comissão de serviço, cessação de contrato de trabalho a termo ou de despedimento por facto imputável ao trabalhador.

3 - Em caso de violação do disposto no número anterior, o empregador procede à devolução dos apoios recebidos, previstos nos n.ºs 4 e 5 do artigo 305.º, em relação ao trabalhador cujo contrato tenha cessado.

4 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto neste artigo.

Artigo 305.º

Direitos do trabalhador no período de redução ou suspensão

1 – Durante o período de redução ou suspensão, o trabalhador tem direito:

a) A auferir mensalmente um montante mínimo igual a dois terços da sua retribuição normal íliquida, ou o valor da retribuição mínima mensal garantida correspondente ao seu período normal de trabalho, consoante o que for mais elevado;

b) A manter as regalias sociais ou prestações da segurança social a que tenha direito e a que a respectiva base de cálculo não seja alterada por efeito da redução ou suspensão;

c) A exercer outra actividade remunerada.

2 – Durante o período de redução, a retribuição do trabalhador é calculada em proporção das horas de trabalho.

3 – Durante o período de redução ou suspensão, o trabalhador tem direito a compensação retributiva na medida do necessário para, conjuntamente com a retribuição de trabalho prestado na empresa ou fora dela, assegurar o montante mensal referido na alínea a) do n.º 1, até ao triplo da retribuição mínima mensal garantida.

3 - Durante o período de redução ou suspensão, o trabalhador tem direito a compensação retributiva na medida do necessário para, conjuntamente com a retribuição de trabalho prestado na empresa ou fora dela, assegurar o montante mensal referido na alínea a) do n.º 1, até ao triplo da retribuição mínima mensal garantida, sem prejuízo do disposto no n.º 5.

4 - A compensação retributiva é paga em 30% do seu montante pelo empregador e em 70% pelo serviço público competente da área da segurança social.

5 - Quando, durante o período de redução ou suspensão, os trabalhadores frequentem cursos de formação profissional adequados ao desenvolvimento da qualificação profissional que aumente a sua empregabilidade ou à viabilização da empresa e manutenção dos postos de trabalho, em conformidade com um plano de formação aprovado pelo serviço público competente na área do emprego e formação profissional, este paga o valor correspondente a 30% do indexante dos apoios sociais destinado, em partes iguais, ao empregador e ao trabalhador, acrescendo, relativamente a este, à compensação retributiva prevista nos n-ºs 3 e 4.

6 – Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto na alínea a) do n.º 1, ou na alínea b) do mesmo número na parte respeitante ao empregador.

6 - Os serviços públicos competentes das áreas da segurança social e do emprego e formação profissional devem entregar a parte que lhes compete ao empregador, de modo que este possa pagar pontualmente ao trabalhador a compensação retributiva, bem como o acréscimo a que haja lugar.

4 – O subsídio de doença da segurança social não é atribuído relativamente a período de doença que ocorra durante a suspensão do contrato, mantendo o trabalhador direito à compensação retributiva.

7 - [Anterior n.º 4].

5 – Em caso de não pagamento pontual do montante previsto na alínea a) do n.º 1 durante o período de redução, o trabalhador tem direito a suspender o contrato nos termos do artigo 325.º

8 - [Anterior n.º 5].

9 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto na alínea b) do n.º 1.

Artigo 307.º**Acompanhamento da medida**

1 – O empregador informa trimestralmente as estruturas representativas dos trabalhadores da evolução das razões que justificam o recurso à redução ou suspensão da prestação de trabalho.

1 - O empregador informa trimestralmente as estruturas representativas dos trabalhadores ou a comissão representativa referida no n.º 3 do artigo 299.º ou, na sua falta, os trabalhadores abrangidos da evolução das razões que justificam o recurso à redução ou suspensão da prestação de trabalho.

2 – Durante a redução ou suspensão, o serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral, por iniciativa própria ou a requerimento de qualquer interessado, deve pôr termo à aplicação do regime relativamente a todos ou a alguns trabalhadores, nos seguintes casos:

- a) Não verificação ou cessação da existência do fundamento invocado;
 - b) Falta das comunicações ou recusa de participação no procedimento de informações e negociação por parte do empregador;
 - c) Incumprimento de qualquer dos deveres a que se refere o n.º 1 do artigo 303.º
- c) Incumprimento de qualquer dos deveres a que se referem os n.ºs 1 e 2 do artigo 303.º.*

3 – A decisão que ponha termo à aplicação da medida deve indicar os trabalhadores a quem se aplica e produz efeitos a partir do momento em que o empregador seja notificado.

4 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto no n.º 1.

Comentário:

O acordo tripartido de Março, celebrado pelo anterior Governo, já previa mudanças no lay-off. O mais recente acordo, agora na presente proposta de lei, adota integralmente as mudanças então definidas e prevê um conjunto de novas informações, mais específicas, aos trabalhadores e seus representantes. Além disto, **o lay-off pode iniciar-se decorridos cinco dias (hoje são dez) sobre a data da comunicação das medidas a aplicar. No caso de acordo entre a empresa e a estrutura representativa dos trabalhadores (ou, na sua falta, os trabalhadores abrangidos) o lay-off pode iniciar-se imediatamente.** Por outro lado, **a renovação deste mecanismo deixa de depender do acordo dos representantes dos trabalhadores. As alterações à Lei indicam ainda que será proibido despedir nos 30 ou 60 dias seguintes ao lay-off' caso este tenha duração inferior ou superior a seis**

meses, respectivamente. Neste caso, só é permitido o fim da comissão de serviço, a caducidade de contratos a termo ou despedimento por facto imputável ao trabalhador. Por outro lado, a empresa só pode recorrer novamente a este mecanismo depois de decorrido metade do período de lay-off anterior (salvo em caso de acordo entre empresa e trabalhadores ou estruturas representativas). Já hoje, a Segurança Social é responsável por 70% da compensação retributiva a que os trabalhadores em lay-off têm direito, mas as alterações ao Código do Trabalho vão deixar este valor especificamente definido na Lei. Além disto, sempre que a empresa dê formação no período de lay-off, o Instituto do Emprego e da Formação Profissional pagará 30% do Indexante dos Apoios Sociais (15% à empresa e 15% ao trabalhador).

“DINAMIZAÇÃO” DA CONTRATAÇÃO COLECTIVA E DA REPRESENTATIVIDADE COLECTIVA

Artigo 482.º

Concorrência entre instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho negociais

1 – Sempre que exista concorrência entre instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho negociais, são observados os seguintes critérios de preferência:

a) O acordo de empresa afasta a aplicação do acordo colectivo ou do contrato colectivo;

b) O acordo colectivo afasta a aplicação do contrato colectivo.

2 – Nos outros casos, os trabalhadores da empresa em relação aos quais se verifica a concorrência escolhem o instrumento aplicável, por maioria, no prazo de 30 dias a contar da entrada em vigor do instrumento de publicação mais recente, comunicando a escolha ao empregador interessado e ao serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral.

3 – Na ausência de escolha pelos trabalhadores, é aplicável:

a) O instrumento de publicação mais recente;

b) Sendo os instrumentos em concorrência publicados na mesma data, o que regular a principal actividade da empresa.

4 – A deliberação prevista no n.º 2 é irrevogável até ao termo da vigência do instrumento adoptado.

5 – Os critérios de preferência previstos no n.º 1 podem ser afastados por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho negocial, designadamente através de cláusula

de articulação entre convenções colectivas de diferente nível, nomeadamente interconfederal, sectorial ou de empresa.

5 - Os critérios de preferência previstos no n.º 1 podem ser afastados por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial, designadamente, através de cláusula de articulação de:

a) Convenções coletivas de diferente nível, nomeadamente interconfederal, sectorial ou de empresa;

b) Contrato coletivo que estabeleça que determinadas matérias, como sejam a mobilidade geográfica e funcional, a organização do tempo de trabalho e a retribuição, sejam reguladas por convenção coletiva.

Artigo 486.º

Proposta negocial

1 – O processo de negociação inicia-se com a apresentação à outra parte de proposta de celebração ou de revisão de uma convenção colectiva.

2 – A proposta deve revestir forma escrita, ser devidamente fundamentada e conter os seguintes elementos:

a) Designação das entidades que a subscrevem em nome próprio ou em representação de outras;

b) Indicação da convenção que se pretende rever, sendo caso disso, e respectiva data de publicação.

c) Indicação de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial e respectiva data de publicação, sendo caso disso, para efeitos do n.º 5 do artigo 482.º.

Artigo 491.º

Representantes de entidades celebrantes

1 – A convenção colectiva é assinada pelos representantes das entidades celebrantes.

2 – Para efeitos do disposto no número anterior, consideram-se representantes:

a) Os membros de direcção de associação sindical ou associação de empregadores, com poderes para contratar;

b) Os gerentes, administradores ou directores com poderes para contratar;

c) No caso de empresa do sector empresarial do Estado, os membros do conselho de gerência ou órgão equiparado, com poderes para contratar;

d) As pessoas titulares de mandato escrito com poderes para contratar, conferido por

associação sindical ou associação de empregadores, nos termos dos respectivos estatutos, ou por empregador.

3 – Sem prejuízo da possibilidade de delegação noutras associações sindicais, a associação sindical pode conferir a estrutura de representação colectiva dos trabalhadores na empresa poderes para, relativamente aos seus associados, contratar com empresa com, pelo menos, 500 trabalhadores.

3 – Sem prejuízo da possibilidade de delegação noutras associações sindicais, a associação sindical pode conferir a estrutura de representação colectiva dos trabalhadores na empresa poderes para, relativamente aos seus associados, contratar com empresa com, pelo menos, 150 trabalhadores.

4 – A revogação do mandato só é eficaz após comunicação à outra parte, por escrito e até à assinatura da convenção colectiva.

Artigo 492.º

Conteúdo de convenção colectiva

1 – A convenção colectiva deve indicar:

- a) Designação das entidades celebrantes;
- b) Nome e qualidade em que intervêm os representantes das entidades celebrantes;
- c) Âmbito do sector de actividade, profissional e geográfico de aplicação, excepto tratando-se de revisão que não altere o âmbito da convenção revista;
- d) Data de celebração;
- e) Convenção revista e respectiva data de publicação, se for o caso;
- f) Valores expressos de retribuição base para todas as profissões e categorias profissionais, caso tenham sido acordados;
- g) Estimativa dos números de empregadores e de trabalhadores abrangidos pela convenção.
- h) Indicação de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho negocial e respetiva data de publicação, para efeitos do n.º 5 do artigo 482.º.*

2 – A convenção colectiva deve regular:

- a) As relações entre as entidades celebrantes, em particular quanto à verificação do cumprimento da convenção e a meios de resolução de conflitos colectivos decorrentes da sua aplicação ou revisão;
- b) As acções de formação profissional, tendo presentes as necessidades do trabalhador e do empregador;
- c) As condições de prestação do trabalho relativas à segurança e saúde;

d) Medidas que visem a efectiva aplicação do princípio da igualdade e não discriminação;

e) Outros direitos e deveres dos trabalhadores e dos empregadores, nomeadamente retribuição base para todas as profissões e categorias profissionais;

f) Os processos de resolução dos litígios emergentes de contratos de trabalho, nomeadamente através de conciliação, mediação ou arbitragem;

g) A definição de serviços necessários à segurança e manutenção de equipamentos e instalações, de serviços mínimos indispensáveis para ocorrer à satisfação de necessidades sociais impreteríveis, caso a actividade dos empregadores abrangidos satisfaça necessidades sociais impreteríveis, bem como dos meios necessários para os assegurar em situação de greve;

h) Os efeitos decorrentes da convenção em caso de caducidade, relativamente aos trabalhadores abrangidos por aquela, até à entrada em vigor de outro instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

3 – A convenção colectiva deve prever a constituição e regular o funcionamento de comissão paritária com competência para interpretar e integrar as suas cláusulas.

4 – A convenção colectiva pode prever que o trabalhador, para efeito da escolha prevista no artigo 497.º, pague um montante nela estabelecido às associações sindicais envolvidas, a título de comparticipação nos encargos da negociação.

Comentário:

Contratos colectivos passam a poder determinar mobilidade, adaptabilidade de tempos de trabalho e retribuição. A Lei define hoje a ordem de preferência, sempre que exista concorrência entre IRCT negociais. Estes critérios podem já hoje ser afastados por convenções colectivas e, de acordo com as novas alterações à lei, por “contrato colectivo que estabeleça que determinadas matérias, como sejam a mobilidade geográfica e funcional, a organização do tempo de trabalho e a retribuição, sejam regulados por convenção colectiva”.

Comissões de trabalhadores podem contratar matérias em empresas com mais de 150 trabalhadores. A associação sindical pode delegar poderes de contratação às comissões de trabalhadores sempre que esteja em causa uma empresa com mais de 150 trabalhadores. Atualmente, isto só pode acontecer em empresas com mais de 500 trabalhadores.

A deslocalização da negociação para as empresas, nomeadamente as pequenas, até pelas fragilidades ou inexistência de organização, fragilizará fortemente a capacidade de negociação dos trabalhadores.

OUTROS PONTOS IMPORTANTES A REALÇAR:

2. LEI N.º 3/2012 DE 10 DE JANEIRO

Estabelece um regime de renovação extraordinária dos contratos de trabalho a termo certo, bem como o regime e o modo de cálculo da compensação aplicável aos contratos objecto dessa renovação.

Artigo 1.º

Objecto

1 — A presente lei estabelece um regime de renovação extraordinária dos contratos de trabalho a termo certo, celebrados ao abrigo do disposto no Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, que atinjam o limite máximo da sua duração até 30 de Junho de 2013.

2 — A presente lei estabelece ainda o regime e o modo de cálculo da compensação aplicável aos contratos de trabalho objecto de renovação extraordinária nos termos da presente lei.

Artigo 2.º

Regime de renovação extraordinária

1 — Podem ser objecto de duas renovações extraordinárias os contratos de trabalho a termo certo que, até 30 de Junho de 2013, atinjam os limites máximos de duração estabelecidos no n.º 1 do artigo 148.º do Código do Trabalho.

2 — A duração total das renovações referidas no número anterior não pode exceder 18 meses.

3 — A duração de cada renovação extraordinária não pode ser inferior a um sexto da duração máxima do contrato de trabalho a termo certo ou da sua duração efectiva consoante a que for inferior.

4 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, o limite de vigência do contrato de trabalho a termo certo objecto de renovação extraordinária é 31 de Dezembro de 2014.

Artigo 3.º

Conversão em contrato de trabalho sem termo

Converte-se em contrato de trabalho sem termo o contrato de trabalho a termo certo em que sejam excedidos os limites resultantes do disposto no artigo anterior.

Artigo 4.º [REVOGADO]

Compensação

Artigo 8.º do Decreto

Norma revogatória

3 - É revogado o artigo 4.º da Lei n.º 3/2012, de 10 de janeiro.

1 — Os contratos de trabalho a termo certo que sejam objecto de renovação extraordinária nos termos da presente lei estão sujeitos ao seguinte regime de compensação:

a) Em relação ao período de vigência do contrato até à primeira renovação extraordinária, o montante da compensação é calculado de acordo com o regime jurídico aplicável a um contrato de trabalho a termo certo celebrado à data do início de vigência daquele contrato;

b) Em relação ao período de vigência do contrato a partir da primeira renovação extraordinária, o montante da compensação é calculado de acordo com o regime aplicável a um contrato de trabalho a termo certo celebrado à data daquela renovação extraordinária;

c) A compensação a que o trabalhador tem direito resulta da soma dos montantes calculados nos termos das alíneas anteriores.

2 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo.

Artigo 5.º

Direito subsidiário

Em tudo o que não se encontre previsto na presente lei, é aplicável subsidiariamente o disposto no Código do Trabalho.

Artigo 6.º

Entrada em vigor

A presente lei entra em vigor no dia seguinte ao da respectiva publicação.

3. SUBSÍDIO DE DESEMPREGO

O compromisso do Estado português, no quadro do Memorando de Entendimento, é de que serão revistos: o prazo máximo de atribuição do subsídio de desemprego, **que será reduzido para 18 meses** (com manutenção dos direitos adquiridos); **o valor máximo do subsídio de desemprego, que será reduzido para 2,5 IAS; o valor do subsídio de desemprego, que terá uma redução do 10% passados 6 meses e uma diminuição do período de garantia de 15 para 12 meses nos últimos dois anos;** e terão direito a subsídio de desemprego trabalhadores independentes.

Neste contexto, as Partes Subscritoras entendem que devem ser desenvolvidas as seguintes alterações ao regime jurídico de proteção no desemprego dos trabalhadores por conta de outrem, beneficiários do regime geral de segurança social, de modo a adequá-lo à realidade económica e financeira do país, sem esquecer a realidade social subjacente a esta eventualidade:

a) Manutenção da duração do subsídio de desemprego e do seu valor para os atuais desempregados;

b) Redução proporcional dos períodos de concessão do subsídio de desemprego, para os novos trabalhadores passando o **prazo máximo de concessão para 540 dias**, salvaguardando-se os direitos em formação dos beneficiários. Prevê-se ainda a possibilidade de ultrapassar o período de 540 dias, em função da idade do beneficiário e do número de meses com registo de remunerações no período imediatamente anterior à data do desemprego, nomeadamente através de um período adicional para as carreiras contributivas mais longas;

c) Redução dos períodos de concessão do subsídio de desemprego para os atuais trabalhadores no ativo, tendo presente as seguintes regras:

(i) Os trabalhadores que tenham duração do subsídio superior à duração fixada na alínea b) mantem integralmente os direitos de que hoje dispõem;

(ii) Os trabalhadores com direito a uma duração do subsídio de desemprego inferior ao referido na alínea b) progredirão na forma a até aos limites fixados na alínea b);

d) Redução do valor máximo do subsídio de desemprego para 2,5 IAS com manutenção dos valores mínimos; de forma a salvaguardar os beneficiários com menores salários;

e) **Posterior redução de 10%** no valor do subsídio de desemprego passados 6 meses;

f) **Majoração temporária de 10% do montante do subsídio de desemprego nas situações em que ambos os membros do casal sejam titulares de subsídio de desemprego e tenham filhos a cargo**, abrangendo esta medida igualmente as famílias monoparentais;

g) **Redução de 450 para 360 dias do prazo de garantia** para acesso ao subsídio de desemprego; com vista a alargar a proteção aos beneficiários mais jovens.

- Alargar a cobertura de desemprego a trabalhadores independentes com descontos para a Segurança Social, em situação de dependência económica de 80% ou mais para uma única empresa e com descontos para a Segurança Social que respeitem o período de garantia.

- Ajustamentos pontuais ao regime jurídico de proteção no desemprego com vista a melhorar a eficácia e eficiência da proteção, designadamente em caso de doença dos beneficiários, e, bem assim, a reforçar as condições de atribuição e manutenção das prestações.

- Melhoramentos no atendimento ao cidadão, com uma diminuição dos valores indevidamente pagos, bem como a obtenção de ganhos de eficiência, através de soluções relacionadas com a

i) fixação da data de pagamento das prestações sociais,

ii) realização de um único processamento por subsistema e

iii) processamento de pagamento referente a um dado período de desemprego no mês imediatamente seguinte.

O Governo aprovará, até ao final do segundo semestre de 2012, medidas concretas, incluindo ao nível da gestão de recursos humanos e mantendo o volume de emprego das empresas, que permitam reforçar a qualificação e a capacidade técnica das empresas, nomeadamente através do alargamento nestes casos do acesso ao subsídio de desemprego por parte dos trabalhadores substituídos por trabalhadores permanentes.

O Governo compromete-se a, no prazo de 180 dias, a 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.

Os elevados níveis de desemprego em Portugal sublinham a importância da modernização das políticas passivas de emprego, nomeadamente no sentido da sua aproximação em relação aos padrões da União Europeia. Conjuntamente com as reformas na legislação laboral, o mercado de trabalho português deve caminhar no sentido do modelo da flexisegurança, envolvendo proteção alargada aos desempregados e políticas ativas de emprego mais eficazes.

Comentário: A duração e valor do subsídio de desemprego é reduzido, podendo atingir metade do valor actual. Reduz-se também para metade o pagamento por trabalho complementar. Com o pretexto de promover a criação de emprego, concede-se aos

patrões um subsídio, pago pela Segurança Social, que pode atingir 419€/mês, durante um período de 6 meses, por cada desempregado contratado inscrito em Centro de Emprego há pelo menos 6 meses. No terceiro trimestre de 2011, existiam 456 000 desempregados nesta situação. Os patrões ficam com a possibilidade de, só por esta via, “sacar” no limite à Segurança Social mais de 1146 milhões de euros. Têm o direito a este “apoio financeiro independentemente do modelo contratual” ou da “criação líquida de emprego” apenas durante o período de duração do contrato – o qual, evidentemente, poderá ser de seis meses, uma vez que o seu controlo é apenas “durante a concessão do apoio financeiro”. É um autêntico maná para os patrões, e não fica por aqui. A aplicação do modelo de flexigurança revela-se em toda a sua plenitude: conservador, no pior sentido, com menos protecção social, menos segurança no emprego, com uma maior liberalização no despedimento e uma diminuição de salários.

MEDIDA DE ACUMULAÇÃO DO SUBSÍDIO DE DESEMPREGO

A atual conjuntura económica e a elevada taxa de desemprego que se tem vindo a registar em Portugal criam a necessidade de introduzir medidas que facilitem o regresso ao mercado de trabalho de indivíduos em situação de desemprego.

Com este objetivo, os Parceiros Sociais, sem prejuízo das medidas existentes, apoiam uma medida que conjugue a atribuição do subsídio de desemprego com a aceitação de ofertas de trabalho a tempo completo por parte dos beneficiários, contribuindo para um mais célere regresso ao mercado de trabalho. Pretende-se incentivar um melhor ajustamento no mercado de trabalho, reduzindo o número de ofertas não preenchidas e que coexistem com um elevado nível de desemprego. Esta medida irá ainda potenciar as perspetivas de empregabilidade futura dos beneficiários de subsídio de desemprego.

Assim, a medida de acumulação do subsídio de desemprego assumirá os seguintes princípios:

- O empregador pagará obrigatoriamente os salários previstos na negociação coletiva e na lei;

- Em determinados casos, **os desempregados que aceitem uma oferta de trabalho cuja remuneração seja inferior à da sua prestação de subsídio de desemprego** terão direito às seguintes prestações que incentivem a aceitação de trabalho, nomeadamente:

i. 50% do subsídio de desemprego durante os primeiros seis meses, com observância de determinados limites;

ii. 25% do subsídio de desemprego durante os seis meses seguintes, com observância de determinados limites;

- A duração máxima da medida de acumulação é de 12 meses;
 - O trabalho prestado ao abrigo desta medida não prejudica a possibilidade de o beneficiário retomar a percepção de subsídio de desemprego, caso o contrato de trabalho cesse, sendo o período de tempo de trabalho prestado com acumulação descontado no prazo geral de concessão do subsídio de desemprego;
 - **Esta medida não implicará a alteração no conceito de emprego conveniente.**
- Esta medida deve ser adotada no início de 2012, devendo a sua aplicação e resultados ser objeto de avaliação, a realizar até ao mês de Agosto de 2012 e a apresentar em CPCS.

Comentário: Mais uma medida que promove o trabalho precário e barato, com o patronato a ser financiado directamente pela segurança social. Esta promove a redução de salários pois inclui o pagamento ao trabalhador, pela Segurança Social, de uma parte do subsídio de desemprego (50% nos primeiros seis meses e 25% nos seis meses seguintes), se este aceitar um emprego com um salário muito inferior ao subsídio de desemprego, cheques de formação para as empresas, etc. As “reformas estruturais”, ou o “paraíso” prometido e tão elogiado por toda a direita, só poderá trazer mais recessão económica, mais desemprego, mais desigualdades, e mais pobreza para os trabalhadores.

4. “ESTÍMULO 2012” APROFUNDA A PRECARIIDADE, OS BAIXOS SALÁRIOS E O DESEMPREGO

As medidas contidas na Portaria n.º 45/2012, denominada “Estímulo 2012”, deve obedecer às seguintes linhas de implementação:

- Concessão de um apoio financeiro às empresas que procedam à celebração de contrato de trabalho com desempregado inscrito em Centro de Emprego há pelo menos seis meses consecutivos, assumindo a obrigação de lhe proporcionar formação profissional durante o período de duração do apoio;
- O apoio financeiro deve corresponder a 50% do salário do trabalhador contratado ao abrigo desta medida, com um máximo de um indexante de apoios sociais (IAS), por mês, sendo concedido pelo período máximo de seis meses;
- **O apoio deverá ser concedido independentemente do modelo contratual utilizado pela empresa**, embora deva ser majorado em caso de contrato de trabalho sem termo, bem como noutros casos em que sejam prosseguidos objetivos relevantes, nomeadamente em termos de política de emprego e de política social;

- **Perpetua a precariedade, porque incentiva a contratação de trabalhadores a termo;** Num país onde mais de 40% dos trabalhadores que se inscrevem nos centros de emprego depois da não renovação dos seus contratos precários dão-se mais passos para a generalização da Precariedade com uma medida segundo a qual não é obrigatório o estabelecimento de um vínculo efectivo pois este apoio directo é concedido por seis meses à empresa e esta pode contratar o trabalhador no prazo mínimo desses seis meses.

· Aprofunda o modelo de baixos salários uma vez que será mais fácil e mais barato aos patrões contratar um jovem com menos de 25 anos, com parte do seu ordenado a ser pago com financiamentos públicos (50% do salário, tendo como limite o valor do IAS, majorado em 10%) e o seu salário líquido a não ultrapassar os 620 euros;

- A formação profissional deve ser proporcionada ao trabalhador durante o período normal de trabalho e revelar-se adequada ao aumento da sua empregabilidade.

Esta medida dá-se num quadro onde mais de 140 mil jovens com menos de 25 anos, se encontram em situação de desemprego e 78% dos jovens dos 25 aos 34 anos entram nas empresas com vínculos precários, ganhando, em média, menos 25% do que os que se encontram com vínculos efectivos.

Comentário: Mais uma vez, promove-se a precariedade laboral financiada através dos dinheiros da formação profissional, ou seja, de dinheiros públicos.

A Coordenadora Nacional de Trabalho do Bloco de Esquerda



EDIÇÕES DO BLOCO | 2012