

# ACORDO FMI / BCE / COMISSÃO EUROPEIA / PORTUGAL

O Governo Português propõe-se assumir no denominado “Memorando de Entendimento” (FMI / BCE / Comissão Europeia / Portugal) importantes compromissos em matéria de relações de trabalho. As principais medidas a implementar (sem prejuízo de consulta aos parceiros sociais, nos termos constitucional e legalmente previstos) são as seguintes:

### I – Prestações de desemprego

Com vista à redução do desemprego de longa duração e fortalecimento do sistema de segurança social de protecção do desemprego, o Governo deverá elaborar, no quarto trimestre de 2011, um plano de acção que preveja as seguintes medidas:

- i. Redução da duração máxima das prestações de desemprego para um período não superior a 18 meses. Esta medida não se aplicará, porém, aos actuais desempregados, nem atingirá direitos adquiridos por trabalhadores.
- ii. Limitação dos montantes das prestações de desemprego para 2,5 vezes o Indexante dos Apoios Sociais (IAS) e previsão da diminuição gradual do valor do subsídio ao longo do período de desemprego, após 6 meses nessa situação (no mínimo, 10% do valor do subsídio). Esta medida abrangerá apenas aqueles que venham a ficar em situação de desemprego após a entrada em vigor da medida.

- iii. Redução do prazo de garantia (período contributivo necessário para o acesso ao subsídio de desemprego) de 15 para 12 meses.
- iv. Apresentação de proposta de extensão da elegibilidade para atribuição de prestações de desemprego a categorias específicas de trabalhadores independentes que prestem os seus serviços a uma única empresa, numa base regular, em função de critérios e pressupostos indicados no Memorando de Entendimento.

O projecto que concretizará este plano deverá ser aprovado pelo Governo no primeiro trimestre de 2012.

### II - Protecção do Emprego

Deverão ser levadas a cabo pelo Governo reformas com vista a promover a criação de emprego, combater a segmentação do mercado do trabalho e facilitar a sua flexibilização.

O Governo Português propõe-se assumir no denominado “Memorando de Entendimento” (FMI/BCE/ UE/Portugal) importantes compromissos em matéria de relações de trabalho.

“Sociedade de Advogados Portuguesa do Ano”

*Chambers Europe Excellence 2009, IFLR Awards 2006 & Who’s Who legal Awards 2006, 2008, 2009, 2010*

“Melhor Sociedade de Advocacia de negócios da Europa do Sul”

*ACQ Finance Magazine, 2009*

“Melhor Sociedade de Advogados no Serviço ao Cliente”

*Clients Choice Award - International Law Office, 2008, 2010*

“Melhor Departamento Fiscal do Ano”

*International Tax Review - Tax Awards 2006, 2008*

Prémio Mind Leaders Awards™

*Human Resources Suppliers 2007*

# ACORDO FMI / BCE / COMISSÃO EUROPEIA / PORTUGAL

Neste âmbito, as reformas irão incidir, sobretudo, no regime das compensações devidas aos trabalhadores em caso de cessação de contrato de trabalho e no regime aplicável ao despedimento.

Relativamente ao regime aplicável às compensações por cessação de contrato de trabalho, o Governo deverá submeter ao Parlamento, no terceiro trimestre de 2011, uma proposta legislativa que, na esteira do “Acordo Tripartido para a Competitividade e Emprego” (Março/2011), vise aproximar o regime da compensação devida pela cessação de contratos por tempo indeterminado ao regime previsto para os contratos a termo.

Para o efeito, a proposta legislativa deverá introduzir as reformas seguintes:

- i. O montante da compensação por cessação (despedimento colectivo, por extinção do posto de trabalho ou por inadaptação) devida para novos contratos por tempo indeterminado será reduzido de 30 para 10 dias por ano de duração (com 10 dias adicionais a serem pagos por um fundo financiado por contribuições dos empregadores),

Relativamente ao regime aplicável às compensações por cessação de contrato de trabalho, o Governo deverá submeter ao Parlamento, no terceiro trimestre de 2011, uma proposta legislativa que, na esteira do “Acordo Tripartido para a Competitividade e Emprego” (Março/2011), vise aproximar o regime da compensação devida pela cessação de contratos por tempo indeterminado ao regime previsto para os contratos a termo.

com o limite máximo de 12 meses, sendo eliminada a actual previsão legal da compensação não poder ser inferior a 3 meses.

- ii. O montante da compensação por caducidade devida nos contratos a termo certo será reduzido de 36 para 10 dias por ano de duração, no caso de contratos a termo de duração inferior a 6 meses, e de 24 para 10 dias no caso de contratos a termo de duração superior a 6 meses (com 10 dias adicionais a serem pagos por um fundo financiado por contribuições dos empregadores).

- iii. Implementação do fundo acordado no “Acordo Tripartido para a Competitividade e Emprego” (Março/2011) para financiamento parcial do custo associado a despedimentos em novos contratos de trabalho.

No quarto trimestre de 2011, o Governo deverá apresentar uma proposta que uniformize o regime de compensação por cessação para os actuais e para os novos contratos de trabalho (tendo em conta a alteração da correspondência entre a compensação legal, a antiguidade e o novo limite máximo), sem reduzir os direitos adquiridos por trabalhadores. A proposta legislativa que concretizará estas medidas deverá ser submetida ao Parlamento no primeiro trimestre de 2012.

No primeiro trimestre de 2012, o Governo deverá, ainda, preparar uma proposta que:

- i. Promova o alinhamento do nível das compensações por cessação de contratos de trabalho com o nível médio na UE;
- ii. Permita que o direito às compensações por cessação de contratos de trabalho financiadas pelo fundo previsto no “Acordo Tripartido para a Competitividade e Emprego” (Março/2011) seja susceptível de transferência para diferentes empregadores através da criação de contas individuais.

A proposta legislativa que concretizará estas medidas deverá ser submetida ao

Parlamento até ao terceiro trimestre de 2012.

Passará a ser possível o despedimento por inadaptação mesmo que não haja lugar à introdução de novas tecnologias ou a outras modificações no posto de trabalho (artigos 373º a 380º e 385º do Código do Trabalho).

Parlamento até ao terceiro trimestre de 2012.

Quanto ao regime aplicável ao despedimento, o Governo deverá elaborar, no quarto trimestre de 2011, proposta de reforma com vista a introduzir ajustamentos aos casos de justa causa de despedimento previstos no Código do Trabalho nos termos seguintes:

- i. Passará a ser possível o despedimento por inadaptação mesmo que não haja lugar à introdução de novas tecnologias ou a outras modificações no posto de trabalho (artigos 373º a 380º e 385º do Código do Trabalho). Entre outros, poderá ser adicionado como fundamento para o despedimento a situação em que o trabalhador tenha acordado com o empregador o cumprimento de objectivos específicos e não os cumpra, por motivos que lhe sejam exclusivamente imputáveis.
- ii. O despedimento por extinção do posto de trabalho quando haja uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico deixará de observar necessariamente o critério de selecção por antiguidade, contanto que o empregador estabeleça um critério alternativo relevante e não discriminatório (em consonância com o que já hoje sucede com o despedimento colectivo).
- iii. Quer no despedimento por inadaptação, quer no despedimento por extinção do posto de trabalho, deixará de constituir pressuposto de validade a inexistência de

outro posto de trabalho compatível com a qualificação profissional do trabalhador (artigos 368º e 375º do Código do Trabalho). No entanto, como regra, deverão ser evitados despedimentos sempre que se verifique a existência de posto de trabalho disponível e compatível com as qualificações do trabalhador.

A proposta legislativa que concretizará estas medidas deverá ser submetida ao Parlamento no primeiro trimestre de 2012.

### III – Tempo de Trabalho

O Governo deverá implementar reformas no regime da organização do tempo de trabalho, com vista a adaptar as flutuações de trabalho ao longo dos ciclos, acomodar as necessidades de trabalho aos diversos sectores e empresas e fortalecer a competitividade das empresas, nos termos seguintes:

- i. No quarto trimestre de 2011, o Governo deverá preparar um plano de acção que promova a flexibilidade na organização do tempo de trabalho, nomeadamente através da adopção de regimes de “banco de horas” por acordo individual entre o trabalhador e o empregador, ao nível da empresa.
- ii. No primeiro trimestre de 2012, deverá, igualmente, ser submetida proposta legislativa ao Parlamento incidindo nos aspectos seguintes:
  - Implementação dos compromissos assumidos no “Acordo Tripartido para a Competitividade e Emprego”

(Março/2011) em matéria de organização de tempos de trabalho em situação de crise empresarial, facilitando os requisitos a serem observados pelo empregador com vista a introduzir ou renovar as medidas aplicáveis;

- Revisão do valor mínimo do acréscimo pago pela prestação de trabalho suplementar estabelecido no Código do Trabalho, nos seguintes moldes: (i) redução para um máximo de 50% (deixando, assim, de ser pago um acréscimo de 50% pela primeira hora, 75% por hora subsequente, e 100% para cada hora prestada em dia de descanso semanal ou em feriado); (ii) eliminação do descanso compensatório correspondente a 25% das horas de trabalho suplementar realizadas. Estas normas poderão, porém, ser afastadas (favorável ou desfavoravelmente) por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

### IV – Retribuição e Competitividade

O Governo deverá promover evoluções salariais consistentes com os objectivos de criação de emprego e melhoria da competitividade das empresas, de forma a corrigir desequilíbrios macroeconómicos, nos termos seguintes:

- i. Ao longo do período do programa de ajuda financeira, qualquer aumento no salário mínimo terá

lugar apenas quando justificado pelo desenvolvimento económico e do mercado de trabalho e seja acordado no âmbito da revisão do programa.

- ii. O Governo definirá e cumprirá critérios claros para a extensão de convenções colectivas. A representatividade das associações outorgantes e as implicações da extensão para a competitividade de empresas não filiadas deverá ser um dos critérios. A representatividade das associações outorgantes deverá ser avaliada com base em indicadores qualitativos e quantitativos. Para o efeito, o Governo encarregará a autoridade nacional de estatística para proceder à elaboração de uma pesquisa e recolha de informação quanto à representatividade dos parceiros sociais. Até ao segundo trimestre de 2012 deverá ser elaborado projecto legislativo com vista à definição dos critérios para a extensão de convenções colectivas e formas da sua implementação.
- iii. O Governo elaborará, até ao segundo trimestre de 2012, um estudo independente sobre:
  - Como a concertação tripartida em matéria de salários pode ser revigorada, com vista a definir normas para os desenvolvimentos salariais que tenham em conta a evolução da posição competitiva da economia e um sistema para fiscalizar o cumprimento de tais normas.
  - A conveniência de encurtar a



sobrevigência de convenções colectivas cujo prazo haja expirado e não tenham sido renovadas.

O Governo obriga-se igualmente a promover ajustes salariais em linha com o nível de produtividade das empresas. Para o efeito, irá, até ao quarto trimestre de 2011:

- i) Implementar os compromissos assumidos no “Acordo Tripartido para a Competitividade e Emprego” (Março/2011) relativos:
  - (i) à possibilidade das comissões de trabalhadores negociarem condições de mobilidade funcional e geográfica e organização dos tempos de trabalho;
  - (ii) à criação de centros de relações laborais como forma de apoio ao diálogo social, com uma informação melhorada e oferecendo assistência técnica às partes envolvidas em negociações;
  - (iii) à redução de 500 para 250 trabalhadores do limite a ter em conta em matéria de dimensão das empresas acima do qual

as comissões de trabalhadores poderão realizar acordos no âmbito da empresa. As acções para implementar estas medidas deverão ser tomadas no quarto trimestre de 2011.

- ii) Promover a inclusão nas convenções colectivas sectoriais das condições sob as quais comissões de trabalhadores podem realizar acordos ao nível da empresa sem delegação das associações sindicais. Deverá ser apresentado um plano de acção no quarto trimestre de 2011.
- iii) Até ao primeiro trimestre de 2012, o Governo deverá apresentar uma proposta para que as comissões de trabalhadores possam realizar acordos ao nível da empresa, em empresas com menos de 250 trabalhadores.

A proposta legislativa que concretizará estas medidas deverá ser submetida ao Parlamento no terceiro trimestre de 2012.

---

A presente Nota Informativa destina-se a ser distribuída entre Clientes e Colegas e a informação nela contida é prestada de forma geral e abstracta, não devendo servir de base para qualquer tomada de decisão sem assistência profissional qualificada e dirigida ao caso concreto. O conteúdo desta Nota Informativa não pode ser reproduzido, no seu todo ou em parte, sem a expressa autorização do editor. Caso deseje obter esclarecimentos adicionais sobre este assunto contacte **Luís Sobral** ([luis.sobral@plmj.pt](mailto:luis.sobral@plmj.pt)).

---