

SÁ MIRANDA & ASSOCIADOS

SOCIEDADE DE ADVOGADOS

TRANSPORTES & NEGÓCIOS
SEMINÁRIO DE TRANSPORTE RODOVIÁRIO
05-2011

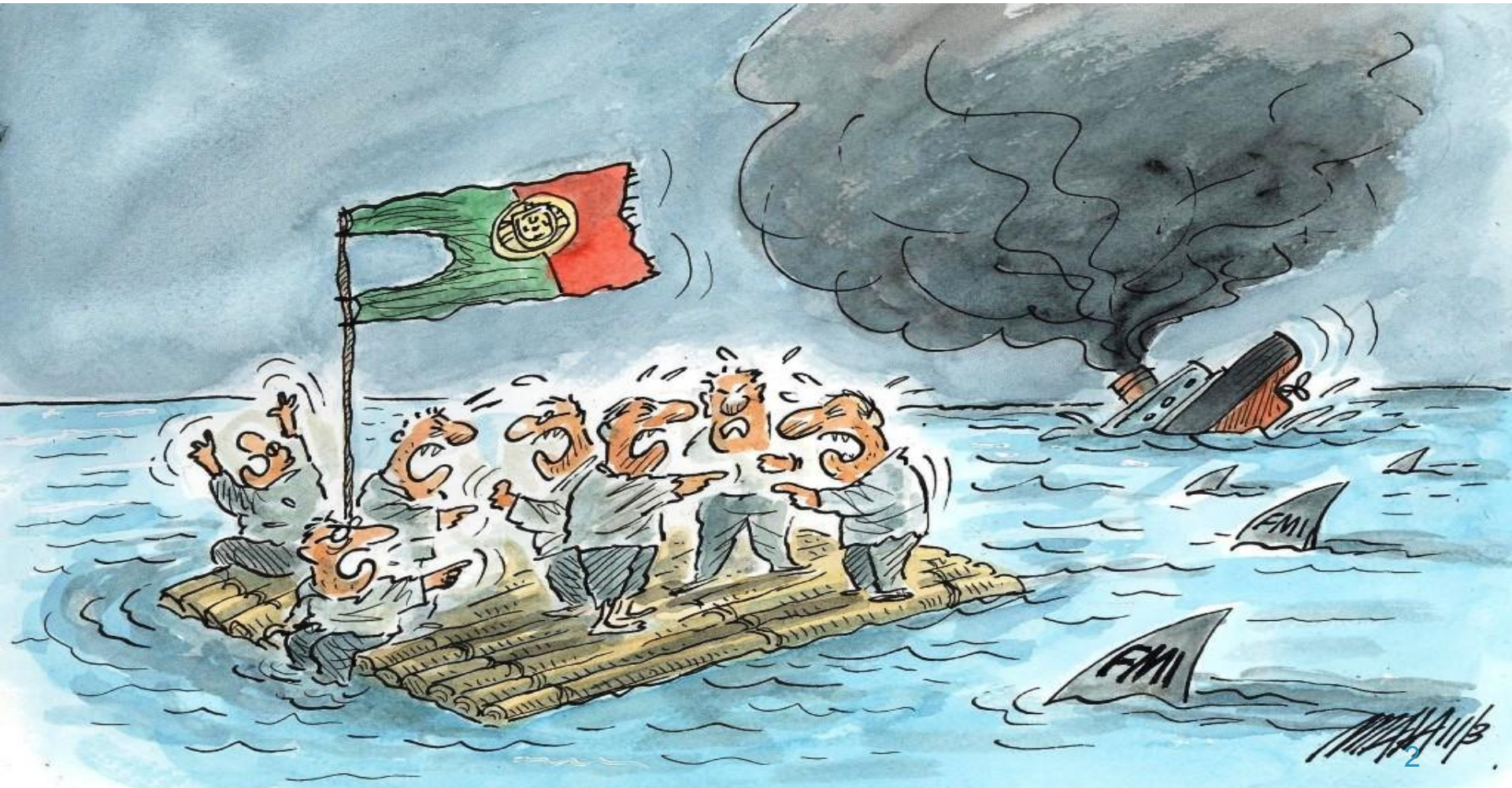
BOAS PRÁTICAS LABORAIS



SÁ MIRANDA & ASSOCIADOS

SOCIEDADE DE ADVOGADOS

**MEMORANDO DE ENTENDIMENTO
PRINCIPAIS MEDIDAS LABORAIS**



Memorando de Entendimento Principais Medidas Laborais

O *Memorando de Entendimento* celebrado entre o governo português e a Missão, (composta pela Comissão Europeia (CE), Banco Central Europeu (BCE) e Fundo Monetário Internacional (FMI)) teve por base, no que concerne às medidas para o mercado laboral, o *Acordo Tripartido para a Competitividade e Emprego*, assinado a 22 de Março de 2011, entre o Governo e parceiros sociais (CAP -- Confederação dos Agricultores de Portugal, CCP -- Confederação do Comércio e Serviços de Portugal, CIP -- Confederação Empresarial de Portugal, CTP -- Confederação do Turismo Português e UGT -- União Geral de Trabalhadores).

SÁ MIRANDA & ASSOCIADOS

SOCIEDADE DE ADVOGADOS

MEMORANDO DE ENTENDIMENTO – PRINCIPAIS MEDIDAS LABORAIS

1. REDUÇÃO DA TAXA SOCIAL ÚNICA



1. Redução da Taxa Social Única

Como uma das medidas mais importantes para aumentar a competitividade da economia, o programa de austeridade, negociado com Governo, prevê a redução da taxa social única, para a Segurança Social, no que concerne à parte que é da responsabilidade dos empregadores.

O Banco de Portugal publicou um estudo no qual analisou o impacto de uma subida de dois pontos percentuais no IVA, com a redução da taxa social única, e conclui que tal medida teria um efeito positivo na competitividade das empresas e, por essa via, no crescimento económico.

1. Redução da Taxa Social Única

Para compensar o Estado pela perda desta receita e para não colocar em risco o sistema de pensões nacional, serão tomadas medidas que deverão passar por alterações na estrutura e nas taxas de IVA, cortes permanentes adicionais na despesa e aumento de outros impostos que não tenham um efeito adverso na competitividade.

O documento refere ainda que a proposta poderá ser implementada em duas fases distintas, mas a primeira parte terá que avançar obrigatoriamente já no Orçamento do Estado para 2012.

SÁ MIRANDA & ASSOCIADOS

SOCIEDADE DE ADVOGADOS

MEMORANDO DE ENTENDIMENTO – PRINCIPAIS MEDIDAS LABORAIS

2. TEMPO DE TRABALHO



2. Tempo de Trabalho

O Governo vai proceder a reformas nos regimes de tempo de trabalho com vista a melhor flexibilizar os horários de trabalho e conter as flutuações de emprego, as diferenças entre padrões de trabalho nos diferentes sectores e aumentar a competitividade.

Será promovido, o uso da flexibilidade na organização do tempo de trabalho, incluindo modalidades que permitiam a adopção de “**banco de horas**” de trabalho, por **mútuo acordo** entre empregadores e empregados.

2. Tempo de Trabalho

Deverão ser submetidas ao Parlamento, até ao primeiro trimestre de 2012, propostas de lei sobre os seguintes aspectos:

- implementação dos compromissos acordados no Acordo Tripartido quanto ao regime de trabalho de tempo e de curta duração, esquemas de trabalho em casos de crise industrial, diminuindo as exigências que os empregadores têm de cumprir para apresentar e renovar essas medidas;
- revisão dos montantes pagos pelo trabalho suplementar:
 - (i) redução para um máximo de um acréscimo de 50% (valor actual 1.^a hora);
 - (ii) a eliminação do descanso compensatório correspondente a 25% das horas de trabalho suplementar realizadas.

SÁ MIRANDA & ASSOCIADOS

SOCIEDADE DE ADVOGADOS

MEMORANDO DE ENTENDIMENTO – PRINCIPAIS MEDIDAS LABORAIS

3. DESPEDIMENTO INICIATIVA EMPREGADOR

3. Despedimento Iniciativa Empregador

O Governo vai preparar uma proposta de reforma que vise introduzir ajustamentos aos casos de despedimento com **justa causa**, contemplada no Código do Trabalho, alargando as situações que justificam o despedimento individual, com vista a combater a segmentação do mercado de trabalho e aumentar a utilização de contratos por tempo indeterminado.

Esta proposta implica a elaboração de legislação, a ser submetida ao Parlamento, até ao primeiro trimestre de 2012.

3. Despedimento Iniciativa Empregador

Os despedimentos individuais por **inadaptação**:

- (i) serão possíveis mesmo sem a introdução de novas tecnologias ou outras alterações ao local de trabalho;
- (ii) introdução de um novo motivo: situações em que o trabalhador tenha acordado com o empregador objectivos específicos de entrega e não os cumprir, por razões decorrentes exclusivamente da responsabilidade do trabalhador.

3. Despedimento Iniciativa Empregador

Despedimentos individuais por **extinção de postos de trabalho**:

- (i) não devem necessariamente seguir uma ordem de antiguidade pré-definidas se mais de um trabalhador estiver designado para desempenhar funções idênticas;
- (ii) a ordem de antiguidade predefinida não é necessária, desde que o empregador estabeleça um critério relevante e não-discriminatório em alternativa (em linha com o que já acontece no caso de despedimentos colectivos).

3. Despedimento Iniciativa Empregador

Como regra, sempre que houver postos de trabalho disponíveis que correspondem às qualificações do trabalhador, os despedimentos devem ser evitados.

Não obstante os despedimentos individuais, por inadaptação ou por extinção do posto, não devem ser sujeitos à obrigação de ser tentada uma transferência do trabalhador para uma eventual posição adequada.

SÁ MIRANDA & ASSOCIADOS

SOCIEDADE DE ADVOGADOS

MEMORANDO DE ENTENDIMENTO – PRINCIPAIS MEDIDAS LABORAIS

4. INDEMNIZAÇÃO DESPEDITAMENTO

4. Indemnização Despedimento

O Governo irá propor ao Parlamento, a alteração do montante das indemnizações devidas pelo despedimento, em consonância com o estabelecido no Acordo Tripartido assinado em Março de 2011.

Contratos de trabalho por **tempo indeterminado**:

(i) a indemnização para será reduzida de 30 para **20 dias**, por cada ano de duração do contrato, sendo **10 dias** pagos pelo fundo de despedimentos financiado pelas entidades empregadoras;

(ii) **limite máximo de 12 meses.**

4. Indemnização Despedimento

Contratos de trabalho a termo:

(i) inferior a 6 meses - a indemnização será reduzida de 36 para **10 dias** por cada ano de duração do contrato;

(ii) superior a 6 meses - a indemnização será reduzida de 24 para **10 dias** por cada ano de duração do contrato;

(ii) acrescida de **10 dias adicionais**, a serem pagos pelo fundo de despedimentos financiado pelas entidades empregadoras.

4. Indemnização Despedimento

Relativamente a esta medida consta no Memorando de Entendimento que, no final de 2011, será apresentada uma proposta de revisão da legislação, por forma a abranger todos os trabalhadores, embora sem reduzir direitos adquiridos

Em Março de 2012 haverá nova revisão com vista a alinhar o regime de indemnizações com as práticas de outros países europeus e permitindo, simultaneamente, a portabilidade (possibilidade de transferência) de direitos que os trabalhadores "acumularam" no fundo para despedimentos pela criação de contas individuais nacionais.

SÁ MIRANDA & ASSOCIADOS

SOCIEDADE DE ADVOGADOS

MEMORANDO DE ENTENDIMENTO – PRINCIPAIS MEDIDAS LABORAIS

5. NEGOCIAÇÃO COLECTIVA



5. Negociação Colectiva

Também no regime da negociação colectiva, foram avançadas medidas com vista, por um lado, a descentralizar a negociação colectiva e, por outro, a dinamizar a negociação empresarial, através do seguinte:

- (i) possibilidade de a comissão de trabalhadores negociarem as condições de mobilidade funcional e geográfica e os regimes do tempo de trabalho;
- (ii) criação de um Centro de Relações Laborais que apoie o diálogo social com a melhoria da informação e prestação de assistência técnica para as partes envolvidas nas negociações;

5. Negociação Colectiva

- (iii) Diminuição do limite da dimensão da empresa acima do qual as comissões de trabalhadores podem concluir acordos a nível da empresa (de 500 para 250);

- (iv) da inclusão, em contratos colectivos sectoriais, das condições em que as comissões de trabalhadores podem celebrar acordos ao nível da empresa sem a delegação sindical.

5. Negociação Colectiva

Actualmente, depois de as organizações sindicais e patronais fecharem os contratos colectivos, costumam ser publicados Regulamentos de Extensão que alargam os direitos e deveres acordados a todas as empresas do sector.

De acordo com o estabelecido no *Memorando de Entendimento* devem ser definidos “*critérios claros*” para a extensão dos contratos colectivos a empresas que não estão filiadas nas organizações que subscrevem os mesmos, nomeadamente ter em consideração:

(i) a representatividade das organizações que negociam;

(ii) as implicações da extensão para a competitividade das empresas não filiadas.

5. Negociação Colectiva

Verifica-se a necessidade de reduzir a sobrevigência de Convenções Colectivas que estão vencidas, mas não renovadas (art. 501.º do Código do Trabalho).

Conclui-se que a negociação colectiva terá, segundo o acordo firmado, cada vez menos peso nas relações laborais.

SÁ MIRANDA & ASSOCIADOS

SOCIEDADE DE ADVOGADOS

MEMORANDO DE ENTENDIMENTO – PRINCIPAIS MEDIDAS LABORAIS

7. ANÁLISE COMPARATIVA



SÁ MIRANDA & ASSOCIADOS

SOCIEDADE DE ADVOGADOS

	CT	ALTERAÇÕES
CADUCIDADE CONTRATO TERMO < 6 MESES	3 dias retribuição base e diuturnidades por cada mês de duração contrato. (art. 344.º)	20 dias retribuição base e diuturnidades por cada ano completo ou fracção de antiguidade
CADUCIDADE CONTRATO TERMO > 6 MESES	2 dias retribuição base e diuturnidades por cada mês de duração contrato. (art. 344.º)	20 dias retribuição base e diuturnidades por cada ano completo ou fracção de antiguidade
DESPEDIMENTO POR INADAPTAÇÃO, EXTINÇÃO POSTO	1 mês retribuição base e diuturnidades por cada ano completo ou fracção de antiguidade, com o limite mínimo de 3 meses. (art.º 372.º, 379.º)	20 dias retribuição base e diuturnidades por cada ano completo ou fracção de antiguidade com um limite máximo de 12 meses .

SÁ MIRANDA & ASSOCIADOS

SOCIEDADE DE ADVOGADOS

	CT	ALTERAÇÕES
DESPEDIMENTO COLECTIVO	1 mês retribuição base e diuturnidades por cada ano completo ou fracção de antiguidade, com o limite mínimo de 3 meses. (art.º 366.º)	20 dias retribuição base e diuturnidades por cada ano completo ou fracção de antiguidade, com um limite máximo de 12 meses .
BANCO DE HORAS	Instituído apenas por Instrumento de Regulamentação Colectiva (art.º 208.º)	Passa a ser possível através de mútuo acordo entre empregador/trabalhador
RETRIBUIÇÃO TRABALHO SUPLEMENTAR	50% 1.ª hora e 75% horas subsequentes. 100% dia descanso semanal ou feriado + descanso compensatório correspondente a 25% horas trabalho suplementar realizadas (art.º 229, 268.º)	50% , sem direito a descanso compensatório

SÁ MIRANDA & ASSOCIADOS

SOCIEDADE DE ADVOGADOS



SÁ MIRANDA & ASSOCIADOS

SOCIEDADE DE ADVOGADOS

Praceta 25 de Abril, 77 - 1º Dto. A
4430-257 V. N. Gaia - Porto - Portugal

T: +351 223715485
F: +351 223723285

geral@samiranda-legal.com
www.samiranda-legal.com

