

Diário Notícias

18-01-2012

Periodicidade: Diário

Classe: Informação Geral

Âmbito: Nacional

Tiragem: 56361

Temática: Política

Dimensão: 1714

Imagem: S/Cor

Página (s): 1/2/3

Patrões podem impor trabalho ao sábado e só pagar mais 25%

Domingo continua protegido, mas sábado e feriado deixam de dar folga

Pontes serão descontadas nos dias de férias dos trabalhadores

Falta injustificada colada a folgas implica perder três dias de salário

Menos três dias de férias exceto para contratos anteriores a 2003

Menor produtividade é motivo para despedimento por inadaptação

CONCERTAÇÃO SOCIAL O acordo que será assinado hoje entre o Governo, os patrões e a UGT estabelece a eliminação do descanso compensatório por trabalho suplementar. Ou seja, trabalhar a um sábado passará a traduzir-se apenas num acréscimo de remuneração, que não acumula com um dia de descanso. A medida consta da versão final do

"Compromisso para o Crescimento, Competitividade e Emprego" e terá "carácter imperativo". Isto é, os patrões deixarão de ter a opção de escolher entre as duas formas de compensação. Na prática, isto significa que os empregados poderão ser chamados a trabalhar seis dias por semana, até um máximo de 25 vezes no ano. **ATUAL** PÁG. 2 A 5

Trabalhar aos sábados deixa de dar direito a folga

Concertação. Pagar mais à hora passa a ser a única forma de compensação. Trabalhadores podem perder até 25 folgas por ano

LUCÍLIA TIAGO, LUÍS REIS RIBEIRO e NUNO AGUIAR

Trabalhar aos sábados deixará de dar direito a folga. O acordo de Concertação Social – que é assinado hoje entre Governo, patrões e UGT – estabelece o fim do descanso compensatório. Ou seja, trabalhar num sábado passa a dar apenas direito a um acréscimo de salário (mais pequeno). A folga que lhe estava associada deixa de existir.

“A ideia subjacente a esta medida é eliminar a sobreposição que até agora existia entre as folgas e o pagamento de horas extras. Obriga as empresas a pagar só as horas do trabalho suplementar, deixando de haver direito a descanso compensatório”, explica João Vieira Lopes, presidente da Confederação do Comércio e Serviços de Portugal (CCP). “Em algumas semanas do ano, muitos trabalhadores poderão trabalhar seis dias, mas dentro dos limites previstos no regime dos bancos de horas. Tem bastante alcance. Será sobretudo relevante em sectores como transportes, serviços de limpeza, nas empresas intensivas em mão de obra.”

Embora muitas empresas concedam um dia inteiro de folga por um sábado, legalmente as oito horas de trabalho suplementar não obrigatório dão direito a um descanso de 25% desse período (duas horas). Ao fim de quatro sábados há uma folga para gozar. O novo acordo extingue esse descanso compensatório. “Descodificando: se alguém trabalhar ao sábado ganhará uma remuneração por essas horas, mas não fica com a folga. Sendo que as taxas da remuneração suplementar deverão diminuir, segundo parece”, explica Pedro Furtado Martins, jurista da Sêrvulo e Associados.

Na prática, isso significa que os trabalhadores poderão trabalhar seis dias por semana a pedido da empresa. Um cenário que se pode repetir até 25 vezes num só ano. “Não é legalmente viável que os trabalhadores prestem, sistematicamente, seis dias de trabalho por se-

mana”, afirma Nuno Guedes Vaz, da área de Direito Laboral da PLMJ. “Tendo em consideração que o período normal de trabalho tem o padrão de oito horas, significa que, mesmo com o limite anual de 200 horas, o máximo de dias de descanso semanal que o trabalhador poderá ser chamado a prestar por trabalho suplementar não pode ultrapassar, por ano, 25.”

Vamos ser mais competitivos?

A ideia inicial do Governo e da *troika* era reduzir os custos salariais, baixando as contribuições das empresas para a Segurança Social (taxa social única). O projeto foi abandonado e substituído pelo aumento de meia hora de trabalho diário. Também morreu. A solução encontrada para substituir essa medida – absolutamente rejeitada pela UGT – foi aprofundar as medidas da *troika* e apresentar novas. Concordeu-se, assim, em cortar dias de férias, eliminar feriados e passar a contar as pontes como férias involuntárias, entre outras.

Estas alterações, em conjunto com a mudança de regras do subsídio de desemprego, a redução das indemnizações por despedimento e a contração no pagamento de horas extraordinárias têm como consequência uma redução dos custos de mão de obra. Algo que tomará algumas empresas portuguesas mais competitivas em relação a congéneres do leste europeu, por exemplo. Contudo, este ajustamento não é suficiente. Deixa de fora outras dificuldades, como acesso ao crédito, lentidão da justiça, custos com energia. E resta saber o seu real impacto na produtividade.

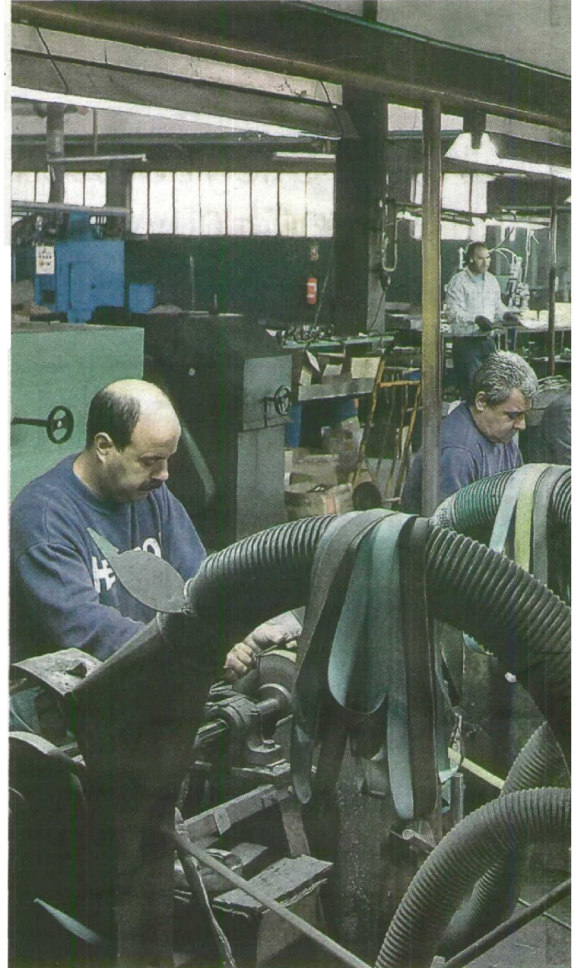
“São medidas duras mas positivas e claro que as consequências de um programa de ajustamento geram sempre uma diminuição da proteção social. Está agora nas mãos das empresas porque não há trabalho sem empresas e não há empresas sem trabalho”, sublinha António Bagão Félix. “E penso que já é tempo de acabar com a ideia de que a culpa da situação da economia está na falta de proteção social ou nas reformas laborais.”

“Será uma medida relevante nas empresas intensivas em mão de obra”

JOÃO VIEIRA LOPES
PRESIDENTE DA CCP

“É tempo de deixar de culpar as reformas laborais pelo estado da economia”

BAGÃO FÉLIX
EX-MINISTRO DAS FINANÇAS



Esta medida poderá ter um alcance importante em sectores de mão de obra

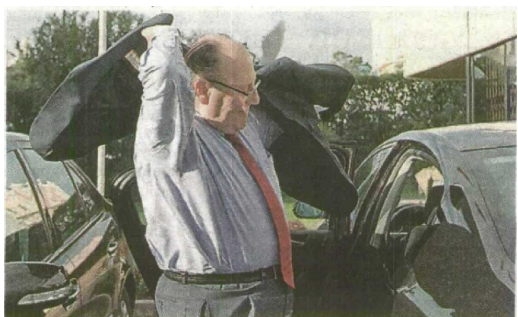
Acordo de Concertação Social é assinado hoje

João Proença: “A paz social não está garantida, haverá conflitos”

UGT A central sindical assumiu uma vitória, mas a sua cedência foi enorme: concordar com o programa de ajustamento da ‘troika’

O secretário-geral da UGT admitiu que o acordo de concertação social que assinará com o Governo e os outros parceiros não é uma garantia de paz social. Pelo contrário, João Proença garante que haverá conflitos na negociação coletiva.

“A paz social não está garantida e haverá conflitos. A conflitualidade depende das relações de trabalho”, afirmou numa conferência de imprensa organizada na sede da UGT, para anunciar que a central sindical aprovaria o acordo de Concertação Social. “A UGT não fez um acordo renunciando ao direito à greve. Na negociação cole-



“Foi uma opção difícil da UGT”, afirmou João Proença

tiva haverá com certeza conflitos.” O sindicalista mostrou-se satisfeito com as conquistas que obteve na mesa das negociações. “É um acordo tripartido em que todos acham que têm a ganhar. Con-

sideramos que os trabalhadores também ganham”, sublinhou, acrescentando que “foi uma opção difícil da UGT. Uma opção de responsabilidade. Derrotámos a meia hora. As contrapartidas exi-



obra intensiva

PHILIP JORGE MAGALHÃES/STOCK/IMAGENS

gidas foram diminuídas com a obtenção de um acordo. Foram dias muito duros, processos muito longos. A UGT fez um esforço muito grande para obter um acordo.”

João Proença argumenta que “houve claras ameaças de provocação de uma grande desregulação laboral” caso não houvesse acordo, com medidas ainda mais gravosas. “Se 2012 fosse um ano de agravamento de conflitualidade social, rapidamente isso levaria o nosso país à situação da Grécia”.

A grande cedência da UGT

A resolução foi vendida como uma vitória para a UGT – principalmente face à CGTP, que abandonou as negociações – mas o preço esteve longe de ser baixo. Na prática, ao assinar este acordo, João Proença está a assinar por baixo do Memorando de Entendimento da *troika*. A central sindical teve de dar o seu acordo a um conjunto de medidas muito penalizadoras para os trabalhadores. “Assumimos que é um acordo de crise e de sacrifício”, reconheceu.

CGTP volta às ruas em protesto

LUTA A CGTP organiza hoje uma concentração nacional de ativistas sindicais, junto da Assembleia da República, em protesto contra as alterações laborais acordadas ontem em concertação social, sem a sua assinatura, por considerar tratar-se do “maior retrocesso de sempre”. A discordância levou inclusive o secretário-geral da inter-sindical, Carvalho da Silva, a abandonar as negociações; na segunda-feira, logo durante as primeiras horas de da reunião. O encontro está marcado para as 15.00, no Rossio, de onde partem depois os participantes em direção à assembleia da República. Para dia 11 de fevereiro está também já marcada também uma grande manifestação nacional contra “a exploração, as desigualdades e o empobrecimento”, igualmente convocada pela CGTP-IN.

O que muda para patrões e trabalhadores

Proposta. Não há mudança na legislação laboral que escape à agitação social e o conjunto de medidas que constam do acordo ontem concluído promete agitar as águas nos próximos tempos

O pacote de medidas acordadas na Concertação Social, com o desacordo total da CGTP, promete ser polémico. E a perda do sábado como dia de folga deverá ser ponto obrigatório de discussão (*ver texto ao lado*). Por outro lado, precariedade vai aumentar. Os contratos de muito curta duração passam a ter um máximo de 15 dias (agora é de 7), sendo a sua duração total anual de 70 dias (eram 60).

PONTES, FERIADOS E FÉRIAS

Deve entrar em vigor até junho

As pontes têm de ser marcadas no início de cada ano. Sempre que os feriados coincidirem com uma terça ou quinta-feira, o empregador pode decidir fechar portas total ou parcialmente. Estes dias serão descontados nas férias dos trabalhadores, se a empresa assim o entender, já que o acordo que hoje é assinado prevê também que possa, em alternativa, pedir uma compensação futura ao empregado.

Menos 3 ou 4 feriados

Afinal não são eliminados taxativamente quatro feriados, podem ser três. O texto final recua ligeiramente face às versões anteriores e admite reduzir “em três a quatro o número de feriados obrigatórios”. Na calha estavam o Corpo de Deus (móvel), o 15 de agosto, o 5 de outubro e o 1 de dezembro, mas o 5 de outubro poderá, afinal, manter-se. O Governo compromete-se, por outro lado, a não “colar” os feriados às segundas-feiras.

Faltar ao trabalho implica maior corte no salário

Uma falta injustificada nos dias que antecedem ou se seguem aos fins de semana e feriados implica a perda de remuneração do dia da falta e dos dias de folga ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores. No limite, uma falta “colada” a um feriado que coincida com uma segunda ou sexta-feira pode traduzir-se no corte de 4 dias de salário.

Contratos que já ofereciam mais férias mantêm

As férias diminuem de 25 para 22 dias úteis, porque se elimina a majoração de até três dias que era dada pela assiduidade, mas esta medida deixa de fora os acordos de empresa assinados antes de 2003 que já ofereciam férias com mais dos 22 dias úteis que estavam na lei. Sobre os contratos posteriores, esta eliminação tem carácter imperativo, mas apenas visa um máximo de três dias (se a empresa oferece uma majoração de 5, dois vão manter-se). Esta medida só começará a produzir efeitos a partir de 2013.

DESPEDIMENTOS E INDEMNIZAÇÕES

Despedimentos: até julho

Indemnizações: em novembro

O acordo tripartido mantém no essencial os princípios

que podem levar ao despedimento por inadaptação, mas introduz uma alteração que pode fazer toda a diferença. Até agora, o despedimento por inadaptação estava dependente de modificações no posto de trabalho, mas no futuro passa a ser possível mesmo que “não decorra” de alterações. Redução continuada da produtividade ou da qualidade, avarias repetidas nos meios afetos ao posto de trabalho ou riscos para a segurança do trabalhador são motivos para alegar a inadaptação. Quando notificado da sua inadaptação, o trabalhador pode rescindir o contrato sem com isso perder a indemnização a que tem direito. A empresa deixa de ser obrigada a colocá-lo num posto de trabalho compatível.

Antiguidade cai

Nos despedimentos por extinção do posto de trabalho, a empresa deixa de ter de proteger a extinção do posto dos trabalhadores mais antigos.

Três modelos de compensação

Os contratos celebrados depois de novembro de 2011 (data da entrada em vigor do novo regime das compensações em caso de despedimento) terão direito a receber uma indemnização equivalente a 20 dias de salário por cada ano “de casa”, até ao limite máximo de 12 retribuições base e diuturnidades ou 240 salários mínimos (116 400 euros).

Já os contratos celebrados antes, mas que, em caso de despedimento, ainda não chegam ao limite dos 12 salários, ficam sujeitos a duas regras: recebem 30 dias por cada ano de trabalho até à entrada em vigor da nova lei; e entram no ritmo de 20 dias por ano até atingirem os referidos limites.

Os contratos mais antigos, de pessoas que já têm 20 ou 30 anos de casa, manterão o valor (e as regras de cálculo da indemnização) a que teriam direito quando entrarem em vigor as novas regras mas, mesmo que permaneçam na empresa, não acumularão mais tempo para efeitos da compensação.

Imperativo

O regime jurídico das compensações em caso de cessação do contrato de trabalho terá carácter imperativo face aos contratos coletivos e de trabalho celebrados antes da entrada em vigor deste novo regime. Ao longo deste ano, o Governo compromete-se a fazer um levantamento exaustivo do que se passa e se paga em outros países europeus, para alinhar o regime português com a média da UE.

Fundo de compensação atrasado

O Governo deixou cair a obrigatoriedade de as empresas terem de contribuir para este fundo com um valor até 1% da retribuição base e diuturnidades do trabalhador e retoma a formulação que estava prevista no acordo tripartido assinado em março de 2011, em que se previa que este fundo comparticipasse até 50% da indemnização devida ao trabalhador. Por definir está de