Diário de Notícias

01-08-2012

Saiba as respostas às principais dúvidas

Nuno Morgado, associado sénior da área do direito do trabalho da sociedade de advogados PLMJ, responde a questões pertinentes sobre o novo Código do Trabalho que hoje entra em vigor e traz como principais mudanças despedimento mais fáceis, cortes nas indemnizações, menos feriados e horas extras e feriados mais baratos

Este ano não tenho qualquer ausência ao trabalho. Quantos dias de férias vou ter direito a gozar em 2013?

› Por força da alteração ao Código do Trabalho, é eliminada a majoração de férias em função da assiduidade. Neste enquadramento, o período de férias a considerar será apenas de 22 dias úteis. Esta nova regra aplica-se em detrimento de cláusulas prevendo o acréscimo de férias incluídas em contratos de trabalho e, bem assim, às incluídas em instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho que tenham sido celebrados após 1 de dezembro de 2003. Importa assinalar que as cláusulas prevendo o acréscimo de férias incluídas em instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho que tenham sido celebrados em data anterior a 1 de dezembro de 2003 mantêm-se plenamente aplicáveis, sendo conferido aos trabalhadores o direito a férias nele previsto.

Se a minha empresa decidir encerrar nas pontes pode descontar-me esses dias nas férias? E a partir de quando é que isso pode acontecer?

› Importa, antes de mais, assinalar que a possibilidade de a empresa determinar o encerramento para férias de trabalhadores se mantém inalterada face ao que já resultava da anterior versão do Código do Trabalho nos seguintes casos:
a) até 15 dias consecutivos entre 1 de maio e 31 de outubro;
b) Por período superior ou fora das datas indicadas na anterior alínea a) quando tal estiver previsto em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho ou a comissão de trabalhadores dê parecer favorável;
c) Por período superior ao indicado na alínea **a)** entre 1 de maio e 31 de outubro, quando a atividade da empresa o exigir.
d) Durante cinco dias consecutivos na época de férias escolares do Natal.
De acordo com as alterações ao Código do Trabalho agora aprovadas, o empregador pode encerrar a empresa em dia que esteja entre um feriado que ocorra à terça-feira ou à quinta-feira e um dia de descanso semanal. Para isso o empregador deverá, até 15 de dezembro do ano anterior, comunicar aos trabalhadores os dias em que tal encerramento ocorrerá.

Vou ser obrigado a trabalhar aos sábados? E se tiver de trabalhar, tenho direito a alguma compensação em tempo ou dinheiro? Qual?

› Todos os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar sempre que tal lhes for ditado pelo empregador, ainda que o mesmo se realize em dia de descanso semanal complementar ou obrigatório. Na sequência da alteração ao Código do Trabalho, a compensação devida pela prestação de trabalho suplementar em dia de descanso corresponde à remuneração horária acrescida de 50%. Salvo ocorra ao domingo, ou em período que impeça o descanso diário de 11 horas entre duas jornadas de trabalho, não há lugar a qualquer descanso compensatório.

Bruxelas espera quebra de 35% nos despedimentos com indemnização

Flexibilidade. Nova legislação facilita contratação e circulação de pessoas entre empresas. Jovens e empregados com salários baixos explicam a razão do otimismo da Comissão

LUÍS REIS RIBEIRO

O recurso a despedimento com direito a indemnização deverá ter uma queda brutal, da ordem dos 35%, face ao que era normal antes da crise (até 2008), estima Bruxelas. A razão é o novo código laboral. Um exemplo: para os novos contratados (com as regras que hoje entram em vigor) compensará pouco ficar muito tempo na mesma empresa à espera de indemnização. E sobretudo se essas pessoas forem jovens e com baixos salários, justamente o grupo que será alvo destas novas políticas para dinamizar a contratação, mas também para acelerar a circulação dentro do mercado de trabalho.

O custo em despedir será efetivamente mais baixo, mas também deverão ocorrer menos casos por causa de "outros incentivos" e das mudanças no mercado de trabalho que estão a ser postos em prática, aliviando a fatura das empresas com as reestruturações e fecho de operações, explica a Comissão Europeia.

O terceiro pacote de alterações ao Código do Trabalho facilita e embaratece todas as formas de despedimentos, mas, acreditam os peritos, também contribuirá para uma nova dinâmica da oferta e procura de mão de obra, viabilizada pela "moderação salarial" e pelos incentivos à contratação.

Isto será sobretudo mais evidente no caso dos novos contratados, jovens ou pessoas com salários mais baixos, que a partir de novembro deste ano deverão ter direito a indemnizações muito mais reduzidas (10 dias por ano de trabalho em vez dos atuais 30/20 dias, consoante os casos).

Segundo peritos ouvidos pelo DN/Dinheiro Vivo, um paradigma de salários e compensações por despedimentos mais baixos encerra dois aspetos: as pessoas têm menos motivos para ficar agarradas ao emprego e haverá mais empregos disponíveis, ainda que mais mal remunerados. Compensará pouco ficar demasiado tempo na mesma casa, por assim dizer.

Bruxelas estima que a partir de agora as entradas não voluntárias no desemprego resultantes de "despedimentos" deverão representar 4% da população ativa (cerca de 219 mil casos por ano), contra 6% (336 mil novos desempregados por ano), uma quebra da ordem dos 35% face ao que acontecia no período pré-crise.

Para a Comissão, o fluxo anual de desemprego vai aliviar. Os despedimentos (de empregados com direito a indemnização) deverá ser mitigado pelas "saídas voluntárias" (sem direito a compensação) de pessoas das empresas.

"Tivemos em conta o facto de algumas saídas poderem ser voluntárias ainda que levem a desemprego", diz. Como se pode explicar isto? "As reformas na legislação de proteção ao emprego também terão implicações no custo do trabalho. Espera-se que o pagamento de indemnizações seja reduzido de 30 para cerca de dez dias por ano de trabalho."

E diz mais: "A redução da generosidade do sistema de subsídios de desemprego deverá contribuir para a moderação salarial e um aumento da utilização do trabalho. Melhorias na eficácia das políticas ativas de emprego podem reduzir as incompatibilidades [entre oferta e procura] e as reformas na formação e educação vão contribuir para melhorar a oferta de trabalho qualificado, ajudando a aumentar a produtividade."

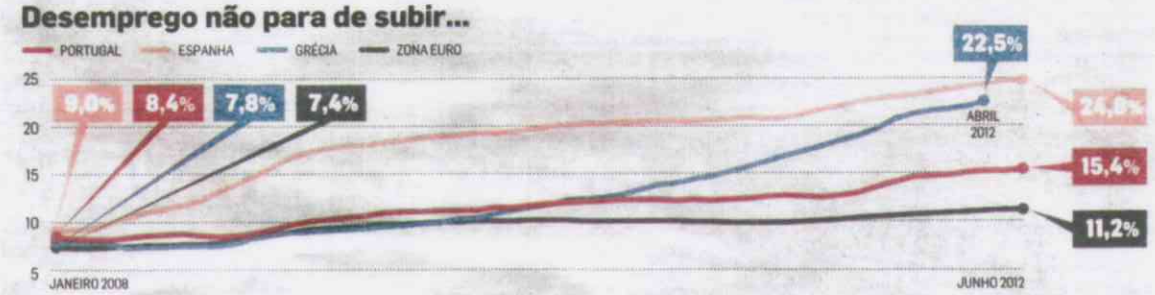
Mas há mais medidas na calha que vão ampliar ainda mais a moderação salarial: a descida que está em estudo da taxa social única para todos os trabalhadores jovens e/ou menos qualificados. Um incentivo "permanente" às empresas que contratem as pessoas de salários mais baixos.

CONTRATAÇÃO

24 firmas denunciam acordo coletivo

› **Cerca de 24 empresas denunciaram já os respetivos ACT, indicou ontem a CGTP, citada pela Lusa. Carris, CP e CP-Carga, Refer, Metro e STCP, todas do sector empresarial do Estado, são alguns dos nomes mais sonantes. No setor privado, surgem Portucel e Portugal Telecom. A EDP também já disse que irá denunciar.**

Desemprego não para de subir...



Diário de Notícias

01-08-2012

A minha empresa vai poder negociar comigo um banco de horas individual? Sou obrigado a aceitar?

› Não. A prestação de trabalho em regime de banco de horas depende de acordo. Sem embargo, caso o empregador proponha aos trabalhadores a implementação de um banco de horas, e pelo menos 75% dos trabalhadores de uma unidade ou secção o aceitem, então o empregador pode exigir dos restantes trabalhadores a prestação de trabalho também em regime de banco de horas.

Esta alteração ao Código do Trabalho trouxe mudanças no despedimento?

› As alterações principais verificam-se ao nível do modo de cálculo das compensações pela cessação do contrato de trabalho e no despedimento por inadaptação.

Se não houver nenhuma alteração tecnológica na minha empresa, posso ser despedido por inadaptação? E neste caso tenho direito a alguma indemnização?

›› Sim. Poderá ser despedido por inadaptação em casos de redução continuada de produtividade ou de qualidade, avarias repetidas nos meios afetos ao posto de trabalho ou riscos para a segurança e saúde do próprio trabalhador, de outros trabalhadores ou de terceiros, que decorram da forma como o trabalhador executa a sua prestação e quando seja razoável prever que a tal forma de prestação de trabalho é definitiva. O trabalhador despedido com fundamento em inadaptação tem direito a uma indemnização equivalente à dos trabalhadores abrangidos por despedimento coletivo.

Trabalho na mesma empresa há 19 anos. Se for despedido, como vai ser calculada a minha indemnização? E se estiver na empresa há apenas 5 anos?

› Assumimos que o despedimento a que a pergunta se refere é o que decorre de causas objetivas (despedimento coletivo, extinção de posto de trabalho) ou o que decorra de inadaptação, já que apenas nestes casos há lugar ao pagamento de compensação ao trabalhador afetado pelo mesmo.
No que respeita aos trabalhadores cujos contratos de trabalho foram celebrados antes de 1 de novembro de 2011 e que à data de 31 de outubro de 2012 tenham 12 ou mais anos de antiguidade a compensação a pagar é a correspondente a 1 mês de retribuição-base mais diuturnidades, por cada ano de antiguidade, calculado até 31 de outubro de 2012
A partir de 1 de novembro de 2012 a compensação é calculada na proporção de 20 dias/ano.
Importa assinalar que, quando o montante da compensação calculada nos termos da regra de um mês de retribuição-base e diuturnidades por cada ano de antiguidade seja igual ou superior a 12 vezes a retribuição-base mensal e diuturnidades ou quando o mesmo montante exceder 116 400 euros não há lugar ao pagamento da compensação pela antiguidade que se vencer a partir de 31 de outubro de 2012.
No que respeita aos trabalhadores cujos contratos de trabalho foram celebrados antes de 1 novembro de 2011 e que à data de 31 de outubro de 2012 tenham menos de 12 anos de antiguidade, a compensação a pagar é calculada nos seguintes termos:
1) Até 31 de outubro de 2012 a compensação é calculada um mês de retribuição-base mais diuturnidades por cada ano de antiguidade.
2) A partir de 1 de novembro de 2012 a compensação é calculada na proporção de 20 dias/ano.
Também aqui a compensação tem como limite de 12 vezes a retribuição mensal e diuturnidades ou 116 400 euros.

Número de desempregados quase duplicou desde 2008

CRISE Nem os empregos sazonais de verão trouxeram mais esperança aos jovens – há 157 mil à procura de trabalho

O número de portugueses desempregados está a crescer a grande velocidade. Em março de 2008, antes do rebentar da crise, 451 mil estavam à procura de trabalho; quatro anos depois – junho de 2012 – esse número quase duplicou. Há agora 830 mil portugueses desempregados.

Ontem, o Eurostat publicou os últimos números do mercado de trabalho português. Depois de uma estabilização em maio, que poderia indiciar uma inversão da tendência de agravamento, a taxa de desemprego nacional voltou a aumentar, atingindo em junho um novo máximo histórico de 15,4%, 0,2 pontos percentuais acima do valor registado no mês anterior e mais 2,8 pontos que há um ano (12,6%). Atualmente há mais 140 mil pessoas à procura de emprego do existiam em junho do ano passado. Destes novos desempregados, 28 mil são jovens.

Apesar de os meses do verão constituírem normalmente um alívio para a taxa de desemprego, com a criação de postos de trabalho temporários, os dados do Eurostat não mostram uma melhoria. A taxa de desemprego não ajustada foi exatamente a mesma que em maio, depois de ter caído consecutivamente nos dois meses anteriores. Ou seja, os melhores resultados desses meses parecem ainda não ter representado uma viragem que indique o começo de um caminho de descida.

Esta nova subida para 15,4% vem mostrar mais uma vez o desfasamento entre as previsões do Governo e a evolução da economia. Recorde-se que, no Orçamento do Estado de 2012, apresentado em outubro do ano passado, Vítor Gaspar previa uma taxa de desemprego de 13,4%. Cinco meses depois, no Orçamento Retificativo, o ministro das Finanças corrigiu o valor para 14,5%. Passados três meses, Gaspar volta a rever em alta as previsões, esperando agora uma taxa média de 15,5% para este ano.

PCP e PS viram nestes dados o reflexo da atuação errada do Governo PSD/CDS-PP, pedindo uma mudança de políticas *(ver reações ao lado)*. Já o Bloco de Esquerda, apontou que a subida do desemprego coloca Portugal "em contraciclo com a tendência da União Europeia", onde o indicador estabilizou. De facto, tanto na zona euro como nos 27 países da UE, a taxa de desemprego média permaneceu nos 11,2% e 10,4%, respetivamente.

Portugal continua a ser o terceiro país com a taxa de desemprego mais elevada da UE, apenas ultrapassado por Espanha (24,8%) e Grécia (22,5%, dados de abril). Economias onde a destruição de emprego tem sido bastante acelerada *(ver infografia)*. Do lado oposto do espectro está a Áustria e a Holanda, com taxas de desemprego de 4,5% e 5,1%.

Quanto aos jovens, a taxa de desemprego juvenil estagnou em junho, depois de também ter recuado no mês anterior. 36,4% dos jovens portugueses com menos de 25 anos estão à procura de trabalho, num total de 157 mil.

O CASO

"Tive de dispensar pessoal mais antigo"

› Assildo Duarte, proprietário do restaurante Atlântico situado na praia da Salema, no concelho de Vila do Bispo, já chegou a ter 17 funcionários, mas agora conta apenas com oito devido à quebra do turismo nesta zona do Algarve. "Não renovei contratos e ainda tive de dispensar algum do pessoal com mais anos de serviço. Não contratei ninguém este verão; estão cinco familiares meus a trabalhar", desabafa. "Há menos turistas, mas até se nota mais poder de compra, sobretudo por parte de ingleses e holandeses."

REAÇÕES

"É preciso mudar de caminho, este caminho de empobrecimento acelerado". "O caminho de destruição de emprego parece não ter fim"

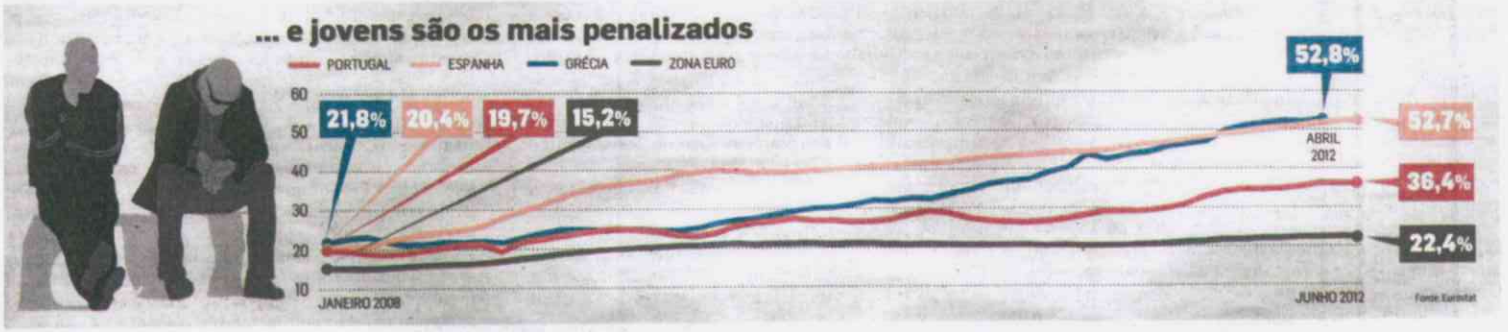
EURICO DIAS
SECRETÁRIO-NACIONAL PS

[O] "mais grave de tudo isto é o Governo não tomar nenhumas medidas de combate ao desemprego"

MARIANA ALVERCA
DEPUTADA BE

[Estes números revelam uma] "incapacidade muito grande da parte do Governo, das políticas desenvolvidas e do rumo traçado"

PAULO RAIMUNDO
COMISSÃO POLÍTICA DO PCP



Diário de Notícias

01-08-2012

Despedimentos com direito a indemnização vão ter queda de 35%

Novo código. Ficar muito tempo numa empresa não compensará jovens com baixos salários. Mudar muito de emprego terá incentivos

O recurso a despedimentos com direito a indemnização deverá ter uma queda brutal, na ordem dos 35%, face ao que era normal antes da crise (até 2008), estima Bruxelas. Um exemplo: para os novos contratados (com as regras que hoje entram em vigor) compensará pouco ficar muito tempo na mesma empresa à espera da indemnização. Sobretudo se essas pessoas forem jovens com baixos salários, justamente o grupo que será alvo destas novas políticas para dinamizar a contratação, mas também para acelerar a circulação dentro do mercado de trabalho. O terceiro pacote de alterações ao Código do Trabalho, que entra hoje em vigor, facilita e embaratece todas as formas de despedimentos, mas, em contrapartida, também tem incentivos para que os novos contratados mudem muitas vezes de emprego. Com salários e indemnizações mais baixos, haverá cada vez menos empregos para a vida e mais postos disponíveis, sobretudo para os mais novos. **ATUAL** PÁGS. 2 E 3