

## Reforma laboral

# 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, devendo 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 Sérvulo 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 tornará 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”*

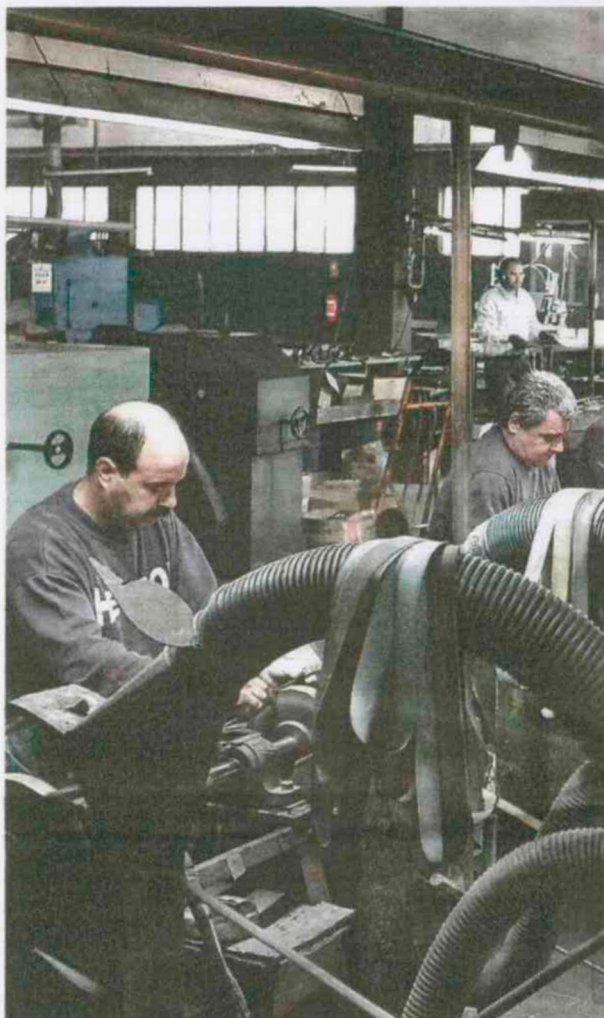
JOÃO VIEIRA LOPES  
PRESIDENTE DA CCP

“

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

BAGÃO FÉLIX  
EX-MINISTRO DAS FINANÇAS

Acordo de Concertação Social é assinado hoje



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

## 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-



18-01-2012



obra intensiva

FALCO, JORGE MAGALHÃES/AG. GLOB. PRESS

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 atingir 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 participasse até 50% da indemnização devida ao trabalhador. Por definir está de ▶





## Reforma laboral

► que forma e quanto terá cada empresa de fazer reverter para aquele fundo.

### BANCO DE HORAS

Até final de março

Banco de horas individual: O acordo mantém os limites dos bancos de horas negociados por contratação coletiva que podem ir até um máximo de 200 horas anuais (não podendo exceder as quatro horas diárias e as 60 por semana), mas abre caminho para que possam ser criados bancos de horas por negociação entre o empregador e o trabalhador. Neste caso, o limite anual é de 150 horas, podendo ser usadas por *tranches* semanais que não podem exceder as 50 horas. Prevê-se também o regime de horas grupal, caso haja uma maioria de 60% ou 75% dos trabalhadores que estejam abrangidos por um regime estabelecido por negociação coletiva.

O banco de horas permite a uma empresa ajustar os horários aos ciclos de produção, podendo aumentar os horários quando seja necessário produzir mais e compensar depois este acréscimo ou com uma redução do tempo de trabalho ou com retribuição.

### Folgas reduzidas

É uma das matérias que promete causar alguma polémica. No acordo que hoje é assinado, os parceiros sociais aceitam eliminar o descanso compensatório (que habitualmente se goza ao sábado), desde que se assegurem os descansos diários (11 horas seguidas) e o descanso obrigatório (que habitualmente é gozado ao domingo). Ou seja, esta medida permite ao empregador aplicar a semana dos seis dias, ainda que tenha de pagar pelo trabalho prestado no dia da folga num valor semelhante ao do trabalho suplementar: 25% na primeira hora e 37,5% nas horas seguintes. Esta medida terá também de ser coordenada com os tempos do banco de horas.

### Pagamento de feriados diminuído

Os feriados que agora são pagos a 100% e conferem direito a uma folga suplementar, passam a ser pagos apenas a 50% ou, em alternativa, o empregador pode optar por dar uma dia de compensação.

### Contratos de curta duração aumentam

Os contratos de muito curta duração – usados para alguns trabalhos turísticos, realização de congressos ou até agricultura – passam a ter uma duração máxima de 15 dias (até agora são 7), sendo a sua duração total anual de 70 dias (eram 60). Esta solução final é, ainda assim, mais suave que a proposta anterior, onde se previa que pudessem ser usados por um máximo de 90 dias por ano.

### SUBSÍDIO DE DESEMPREGO

Até março

Acumulação não admite recibos verdes. Durante um período máximo de um ano, os beneficiários do subsídio de desemprego vão poder acumular parte desta prestação (50% nos primeiros seis meses e 25% nos seis meses seguintes) com um salário, desde que este seja de valor inferior ao do subsídio. Há outra condição: esta acumulação apenas é permitida para os contratos a tempo completo, o que deixa de fora trabalho prestado e pago através de recibo verde.

### Prazos e valores

O valor máximo do subsídio de desemprego vai passar para 1048 euros e o prazo máximo de concessão é reduzido para 18 meses, aos quais podem acrescer até oito meses de majorações – este bônus depende da idade e das carreiras contributivas. Os mais jovens e com poucos meses de contribuições (ainda que acima de 12) passam a poder beneficiar do subsídio de desemprego apenas durante cinco meses. Os trabalhadores que hoje já receberiam subsídio de desemprego durante um prazo mais longo do que os 18 meses agora previstos mantêm esse direito.



Ministro da Economia foi acusado de “não saber negociar”, “Vem de outro mundo”, disseram

## O acordo que foi ‘golo’ após o ‘passe’ de Cavaco

**Relato.** Semanas “lentas” e depois “diabólicas” de negociações levaram ao acordo social. UGT deu o sim, CGTP saltou fora. Governo e patrões satisfeitos

LUÍS REIS RIBEIRO  
E NUNO AGUIAR

Jantares, bolachas, zangas, gritos, piadas de circunstância, reuniões ao domingo, poucas horas de sono, ressaltos ofensivos de última hora, uma grande vitória final dos patrões. As últimas semanas foram de corrupção na mesa da Concertação Social. E à volta dela. O acordo ontem obtido, a assinar esta manhã na presença do primeiro-ministro, está fechado. As medidas, sobretudo as laborais, fazem o que a *troika* pede. E o que não pede. Muitas “mudam as regras do jogo a meio”. O acordo esteve em risco, mas após o ‘passe certo’ do Presidente da República foi possível marcar o ‘golo’. Segue-se o relato dos dias que, primeiro foram “lentos” e “repetitivos”, depois “diabólicos”.

### 28 de novembro Alienação na Concertação

Patrões e sindicatos alienados com a postura do Governo. O problema, disseram alguns, é que “o ministro não sabe nego-

ciar”. “Vem de outro mundo”, desabafaram. O ministro da Economia não abriu mão da meia hora, avançou com imensas propostas dos patrões ou da *troika* (corte de feriados, pontes, horas extraordinárias), mas insistiu no aumento do tempo de trabalho. “Começou a encostar a UGT à parede”. Nesse dia, António Saraiva, da Confederação Empresarial (CIP), estava irritado. “É preciso alterar essas práticas”. Solução: patrões e sindicatos começaram a encontrar-se sem o Governo.

### 22 de dezembro Meia hora continua, CGTP abandona

João Vieira Lopes, o presidente da Confederação do Comércio e Serviços (CCP), explicou que “o Governo avançou com tudo e nós dissemos sim”, mas isso agravou muito a tensão com a UGT. Apesar de falar em “alternativas” à meia hora, o ministro não desarmou. Juntou-lhe novas medidas: o corte das férias em três dias. Encurralado, João Proença disse que esta atitude “colocou a concertação num beco sem saída”. A CGTP teve a sua dose. “Isto é

uma farsa”. E abandonou as negociações. Solução: patrões e sindicatos continuaram a falar. Vieira Lopes descreveu estes dias como o culminar de uma negociação “lenta” e “repetitiva”. Mas as coisas haveriam de mudar a 1 de janeiro.

### 1 de janeiro O passe certo de Cavaco Silva

Na mensagem de ano novo, o Presidente da República, entrou no jogo. Pediu o “aprofundamento da concertação social” e “um diálogo frutuoso com os parceiros sociais”. A bola estava lançada.

### 11 de janeiro

**Reunião abortada, meia hora treme**  
Era para ser a reunião derradeira. Não foi. “Compromissos de agenda” da CIP e um impasse em torno das medidas que substituiriam a meia hora bloquearam o acordo nesse dia. Pela primeira vez, o Governo dava sinais de recuo na meia hora. As reuniões bilaterais intensificaram-se, bem como os *emails* e telefonemas fora de horas. Começara o *sprint* negocial.





#### 4 PERGUNTAS A...

### “Caiu a questão da meia hora e caiu bem”



**BAGÃO FÉLIX**  
Ex-ministro

**A reunião de Concertação Social durou 17 horas. No final o que sobressai?**  
O acordo é 80% a 90% composto por medidas que já estavam no memorando de entendimento assinado com a *troika*. O que houve foi uma tentativa de reajustamento. É sempre bem-vindo um acordo. A posição da CGTP é repetente, mas a UGT procurou o acordo.

**O que é mais positivo?**  
Gostaria de sublinhar dois pontos: o primeiro é ter caído a meia hora, é uma boa contrapartida que a UGT obteve, e é correta. Trabalhar mais só fazia sentido como medida estrutural e não como medida cíclica para dois anos. Além disso, como as empresas não têm encomendas poderia aumentar o desemprego. Caiu a meia hora e caiu bem. Outro ponto é a flexibilização do número de horas, pontes e férias, que já são medidas estruturais e podem durar para sempre.

**Ponto menos positivo?**  
Insisto no fundo de indemnizações. Acho que não é tempo para aumentar encargos às empresas e parece-me que esta medida é um aumento da Taxa Social Única em 1%, ainda que seja com outro nome. Também considero que a passagem dos 25 para os 22 dias é uma diminuição do incentivo à assiduidade que são os dias de férias a mais. Os 25 dias eram um bônus para quem não faltava. As férias não passam de 25 para 22 dias, sempre foram 22 dias mas havia uma contrapartida para quem não faltasse. Quase que agora se dá a ideia que não vale a pena não faltar. Passa-se de um incentivo para um contra-incentivo. Seria bom realizar-se um estudo para ver se este incentivo funcionava.

**Faça um balanço geral?**  
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. 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.

### “Abre a porta a uma excessiva liberdade de lei”



**VIEIRA DA SILVA**  
Ex-ministro

**A reunião de Concertação Social durou 17 horas. No final o que sobressai?**

As questões que têm mais destaque são as laborais, nas outras áreas não vejo nada de muito significativo. Obviamente que a existência de acordos é um fator sempre positivo especialmente porque trazem um impacto positivo à sociedade.

**O que é mais positivo?**  
O abandono da meia hora. O recuo representa o aspecto mais positivo, não correspondia a uma necessidade, era uma medida com pouca substância...

**Ponto menos positivo?**  
Tenho receios sérios no domínio da flexibilidade, nomeadamente na dimensão do plano individual. É positivo que se avance com o banco de horas, mas abrir a porta a uma excessiva liberdade de lei, vem fragilizar a negociação individual, porque entre trabalhador e empregador, o trabalhador sai mais fragilizado. Estas medidas podem vir a ser utilizadas de forma errada, por isso a partir de agora existe um papel muito importante das estruturas sociais para integrarem os instrumentos. Também penso que o acordo é feito no domínio da flexibilidade e não da segurança, indo contra a ideia de flexissegurança. O governo acha que ao aumentar a regulação aumenta a competitividade mas, desde a crise de 2008 que países mais regulados e menos regulados foram atingidos. Acho que o acento tónico está errado.

**Faça um balanço geral?**  
Não me parece que as alterações venham a traduzir-se assim em tantos benefícios. E ficam a faltar medidas na área das qualificações, como as Novas Oportunidades ou investimentos na Ciência, no combate à economia informal com redução da burocracia... nessas áreas o que foi acordado não foram mais que intenções. Se olharmos com objetividade vemos que o sector empresarial já incorpora muitas destas medidas. Não acho por isso que sejam estas as medidas que possam marcar a diferença.

## PS mantém as opções em aberto e promete ser “exigente”

**Reações** Críticas do PCP, BE e PEV bastante mais duras do que as do PS. Banco de horas merecerá atenção especial dos socialistas

JOÃO PEDRO HENRIQUES

Embora assinalando o “recuo” do Governo na questão da meia hora de trabalho suplementar diário, o PS prometeu ser “muito exigente” na avaliação das medidas do acordo de concertação que forem entrando no Parlamento, sobretudo o banco de horas. “Muitas das medidas, aliás todas as que são do âmbito laboral, serão enviadas para o Parlamento. O PS, perante cada proposta em concreto que chegar ao Parlamento, avaliará o seu impacto, discutirá a melhor forma da sua implementação e proporá alterações, se for caso disso”, afirmou Miguel Laranjeiro, deputado e membro da direção nacional do PS (partido maioritário na UGT, que assinou o acordo).

Na esquerda parlamentar foi esta a reação mais suave. No tom bastante diferente do do PS, o PCP, o BE e o PEV criticaram duramente os termos do acordo. “Traduz um aumento da exploração de quem trabalha, impõe trabalho forçado e não pago e beneficiam os grandes grupos económicos”, disse Jerónimo de Sousa, secretário-geral do PCP. “É um mau acordo para os trabalhadores”, sendo “curiosa esta obsessão por parte do Governo, por parte das entidades patronais, que procuram sempre com a degradação dos salários dos trabalhadores, com a degradação do rendimento dos trabalhadores, a chave para a competitividade do país”, acrescentou o deputado Pedro Filipe Soares, do BE. “As medidas nele contidas pendem exclusivamente para o lado patronal e violam descaradamente direitos fundamentais dos trabalhadores”, considerou o PEV, em comunicado.

#### Passos faz em “coligação social”

Já para o primeiro-ministro, o fato de o acordo ter contado com a assinatura de uma das centrais e de todos os representantes do patronato representa que o Governo dispõe hoje de uma “coligação social importante”. Agradecendo a todos os “que saíram da sua zona de conforto” e “da sua postura reivindicativa tradicional”, o primeiro-ministro afirmou: “Creio que o Governo, que assenta nesta coligação forte entre dois partidos que têm sido incansáveis em apoiar o Governo nesta tarefa, evidencia hoje também dispor de uma coligação social importante para que o país saiba qual é a direção que está a ser seguida e o que é que todos, mas todos, estamos a fazer para vencer esta crise e para viver melhor.”



**PEDRO PASSOS COELHO**  
PRIMEIRO-MINISTRO

“*O Governo assenta em dois partidos e evidencia hoje também dispor de uma coligação social importante*”



**MIGUEL LARANJEIRO**  
DEPUTADO PS

“*O PS, perante cada proposta em concreto que chegar ao Parlamento, avaliará o seu impacto*”



**JERÓNIMO DE SOUSA**  
LÍDER DO PCP

“*[O acordo] impõe trabalho forçado e não pago e beneficia os grandes grupos económicos*”





# 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