



**ACORDO TRIPARTIDO PARA UM NOVO
SISTEMA DE REGULAÇÃO DAS RELAÇÕES
LABORAIS, DAS POLÍTICAS DE EMPREGO E DA
PROTECÇÃO SOCIAL EM PORTUGAL**

Versão final para revisão gramatical

Lisboa, 25 de Junho 2008

A ESTRATÉGIA DE REFORMA: UMA NOVA PARTILHA DE RESPONSABILIDADES, UM QUADRO NORMATIVO MAIS EFICAZ, UM NOVO COMPROMISSO ENTRE DIREITOS E DEVERES NUMA ECONOMIA MAIS COMPETITIVA E NUMA SOCIEDADE MAIS EQUITATIVA

Os Parceiros Sociais e o Governo entendem que a superação dos principais problemas do mercado de trabalho exige uma reforma do Código do Trabalho em vigor bem como a adopção de medidas no domínio das políticas activas de emprego e de protecção social.

Os Parceiros Sociais e o Governo entendem que a reforma do quadro normativo das relações laborais e a recalibragem adequada das políticas activas de emprego e de protecção social se potenciam mutuamente e constituem instrumentos indispensáveis duma nova articulação virtuosa entre o crescimento económico, a melhoria da competitividade empresarial, o aumento da produtividade, a melhoria da empregabilidade, o desenvolvimento da qualidade do emprego, a redução das desigualdades de oportunidades, o aperfeiçoamento das relações laborais e a partilha mais equitativa dos resultados do progresso económico.

Os Parceiros Sociais e o Governo fundamentam este acordo num entendimento quanto à natureza dos problemas com que está actualmente confrontado o mundo do trabalho e das empresas, bem como num acordo quanto à natureza das medidas e à partilha adequada das responsabilidades para enfrentar com sucesso aqueles problemas.

Os Parceiros Sociais e o Governo exprimem e tornam público o entendimento de que a reforma das relações laborais que consideram adequada exige que a renovação das políticas públicas seja coordenada com o reforço do diálogo e da concertação social e da negociação colectiva a todos os níveis, incluindo o de empresa.

Um quadro normativo mais eficaz exige que o acervo legislativo constituído pelo Código do Trabalho e pela sua Regulamentação sejam integrados e reformados de modo a estabilizar uma nova articulação entre uma lei mais simples, mais acessível aos seus utilizadores, que reduza a incerteza e promova a confiança entre os interlocutores sociais a todos os níveis, e um desenvolvimento da regulação negociada da mudança das relações laborais.

Os Parceiros Sociais e o Governo concordam, por estes motivos, que a

reforma a realizar deve ser estruturada em cinco eixos fundamentais.

1. Aumentar a adaptabilidade nas empresas

Os subscritores do presente acordo entendem que as formas internas de adaptabilidade são os instrumentos mais poderosos para tornar o trabalho mais adaptável às necessidades quer das empresas, quer dos trabalhadores.

Tal opção tem ainda a vantagem de contribuir para a dinamização da negociação colectiva, o que reforça o papel dos parceiros sociais na regulação socioeconómica.

Por estes motivos, os Parceiros Sociais e o Governo entendem que é necessária uma alteração legislativa que:

Mantenha no Código do Trabalho as normas em vigor sobre:

- 1.1. A definição de tempo de trabalho, de interrupções e intervalos considerados como tempo de trabalho e de período de descanso (art.ºs 155.º, 156.º e 157.º);
- 1.2. Os limites dos períodos normais de trabalho diário e semanal (art.ºs 158.º, 159.º e 163.º);
- 1.3. A duração mínima dos períodos de repouso intercalar, diário, semanal e anual;
- 1.4. A duração máxima do trabalho dos trabalhadores nocturnos;
- 1.5. Os limites do trabalho suplementar;
- 1.6. A previsão e o regime da isenção de horário de trabalho;
- 1.7. A adaptabilidade individual do tempo de trabalho;
- 1.8. As dispensas do regime da adaptabilidade em relação a determinados grupos de trabalhadores;
- 1.9. A definição do poder-dever de elaboração do horário de trabalho.

Altere o Código do Trabalho, de modo a:

- 1.10. Reduzir de 21 para 14 dias o prazo para a presunção da aceitação do regime especial de adaptabilidade;

- 1.11. Admitir que o período normal de trabalho definido por acordo entre o empregador e os trabalhadores, nos termos e com os limites previstos no art.º 165º, seja aplicável ao conjunto dos trabalhadores de uma equipa, secção ou unidade económica se se verificar a aceitação de, pelo menos, 75% dos trabalhadores dessa equipa, secção ou unidade económica (“adaptabilidade grupal”);
- 1.12. Ocorrendo alteração por entrada ou saída de trabalhadores, na composição da equipa, secção ou unidade económica, a “adaptabilidade grupal” é aplicável enquanto da alteração não resultar percentagem inferior a 75%;
- 1.13. Em matéria de marcação de férias, prever que, nas empresas que exerçam actividade no sector do turismo, possam, na falta de acordo, ser marcadas as férias fora do período de 1 de Maio a 31 de Outubro, desde que se assegure o gozo efectivo de pelo menos 25% nesse período;
- 1.14. Tornar as normas legais sobre mobilidade funcional (art.º 314º), mobilidade geográfica (art.º 315.º) e transferência temporária (art.º 316º) aplicáveis apenas quando a contratação colectiva não disponha de forma diferente;
- 1.15. Estabelecer o prazo limite de 2 anos para o exercício temporário de funções não abrangidas na actividade contratada (art.º 314.º), bem como para a vigência de cláusulas contratuais sobre hipotéticas modificações do objecto e do local de trabalho não activadas pelo empregador;
- 1.16. Excluir da noção de trabalho suplementar (nº4 do artº 197º) o trabalho prestado como compensação de períodos de ausência por iniciativa do trabalhador, nos termos acordados entre empregador e trabalhador, ressalvados os limites legais. O acordo e a sua efectivação deverão ter registo prévio próprio;
- 1.17. Considerar que o período normal de trabalho diário dos trabalhadores que prestem trabalho, no máximo, em quatro dias por semana ou em três dias consecutivos, pode ser aumentado, em sede de definição do horário de trabalho, até ao limite de quatro horas diárias, respeitada a duração semanal de trabalho (“horários concentrados”), num período de referência 45 dias, sendo abrangidos os trabalhadores que individualmente aceitarem ou nos termos fixados por negociação colectiva;
- 1.18. Fora das situações em que os “horários concentrados” (referidos no número anterior) sejam acordados entre o trabalhador e o empregador, as condições de retribuição e de prestação de trabalho serão reguladas por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho;
- 1.19. Precisar que o regime de comissão de serviço também pode ser aplicado aos dirigentes que reportem directamente ao Director-Geral ou equivalente;

Altere o Código do Trabalho de modo a permitir que as convenções colectivas regulem:

- 1.20. A possibilidade de o período normal de trabalho definido por instrumento de regulamentação colectiva, nos termos e com os limites previstos no art.º 164º, ser aplicável ao conjunto dos trabalhadores de uma equipa, secção ou unidade económica se, por via da filiação ou da aceitação, o mesmo for directamente aplicável a, pelo menos, 60% dos trabalhadores dessa equipa, secção ou unidade económica (“adaptabilidade grupal”);
- 1.21. Ocorrendo alteração por entrada ou saída de trabalhadores, na composição da equipa, secção ou unidade económica, a “adaptabilidade grupal” é aplicável enquanto da alteração não resultar percentagem inferior a 60%;
- 1.22. A possibilidade de criação do “banco de horas”, nos seguintes termos:
- A fixação de um número anual de horas de trabalho, a aplicar em conjunto com os limites de variação diária e semanal do tempo de trabalho previstos no art.º 164º e com respeito dos descansos diário e semanal;
 - O total de horas compensáveis por trabalhador e por ano não pode ser superior a 200;
 - A convenção colectiva pode afastar o limite máximo das 200 horas, unicamente para situações que tenham como fim evitar a redução de efectivos, não sendo, nesse caso, prorrogável;
 - As formas de compensação, em tempo, em dinheiro ou a combinação de ambas, decorrentes da criação do “banco de horas”;
 - A antecedência com que o empregador deve avisar o trabalhador da realização de trabalho para além da jornada normal ou para o gozo de períodos de descanso compensatórios;
 - A antecedência com que o trabalhador deve avisar o empregador do recurso aos créditos acumulados para uso de descanso compensatório.
- 1.23. As formas de compensação do trabalho suplementar (compensação monetárias; em descanso compensatório ou criação de períodos de férias e licenças não previstas na lei) e do absentismo não remunerado (desconto monetário ou compensação em tempo de trabalho);
- 1.24. O critério quantitativo de delimitação do trabalho a tempo parcial, na sequência da eliminação no Código do Trabalho do limite actual.

Concomitantemente com a alteração do Código do Trabalho:

- 1.25. Aumentar de cinco para dez dias úteis a licença a gozar obrigatoriamente pelo pai por altura do nascimento do filho, metade dos quais logo após o nascimento;
- 1.26. Remunerar a 100% 10 dias úteis opcionais de licença, a gozar pelo pai em simultâneo com a mãe, após os dez dias iniciais;
- 1.27. Consagrar o direito do progenitor ter até 3 dispensas ao trabalho para se deslocar a consultas pré-natais;
- 1.28. Instituir no quadro da protecção da maternidade, paternidade e adopção, uma licença de parentalidade que:
 - Crie o direito a quatro meses remunerados a 100%, ou cinco meses a 80%, quando a utilização partilhada da licença entre os progenitores for inexistente ou inferior a um mês;
 - Crie o direito a cinco meses remunerados a 100% ou seis meses a 83% quando pelo menos um dos meses for gozado de forma exclusiva por cada um dos progenitores;
 - Remunere, através de prestação social, três meses adicionais para cada um dos cônjuges, correspondentes a uma licença de parentalidade alargada, apoiados a 25% da remuneração bruta, se gozados imediatamente após a licença de parentalidade inicial;
 - Aplicar igualmente os direitos previstos nos pontos anteriores às situações de adopção;
 - Para efeitos de prestações da segurança social, registar a remuneração pelo dobro, do trabalho a tempo parcial para acompanhamento de filhos menores (mantendo os limites à utilização ao tempo parcial para este fim, previstos no Código do Trabalho).
- 1.29. Atribuir aos avós trabalhadores o direito a faltar ao trabalho para assistência a neto menor, em substituição do pai e da mãe trabalhadores, quando estes não faltarem pelo mesmo motivo ou estejam impossibilitados de prestar a assistência. Deverá ser assegurada a informação das diversas entidades empregadoras;
- 1.30. Prever o direito do trabalhador faltar ao trabalho para assistência aos pais ainda que estes não estejam inseridos no respectivo agregado familiar;

Em matéria de formação profissional e estatuto do trabalhador estudante alterar o Código do Trabalho no sentido de:

- 1.31. Precisar a noção de trabalhador-estudante, considerando como tal aquele presta uma actividade sob autoridade e direcção de outrem e que frequenta qualquer nível de educação escolar, incluindo cursos de pós-graduação, mestrados ou doutoramentos, em instituições de ensino, bem como aquele que frequenta curso de formação profissional ou programa de ocupação temporária de jovens com duração igual ou superior a seis meses;
- 1.32. Adaptar o regime do trabalhador-estudante de forma a adequá-lo às novas formas de aferição de aproveitamento escolar no 3.º ciclo de estudos, tendo em conta as alterações já introduzidas ao nível das unidades capitalizáveis;
- 1.33. Simplificar o sistema de verificação, por parte da entidade patronal, da efectiva frequência de aulas por parte dos trabalhadores-estudantes;
- 1.34. Adaptar a “cláusula de formação” (admissão de jovens sem escolaridade obrigatória ou sem qualificação profissional) tornando-a mais exigente nos objectivos e mais flexível na operacionalização através da:
 - Obrigatoriedade, na admissão de jovens até aos 18 anos de idade sem o 9º ano de escolaridade completo, estes sujeitos a inscrição no sistema educativo ou de formação (em oferta escolar ou de dupla certificação), nomeadamente através de Centros Novas Oportunidades;
 - Estabelecer a aplicação directa a estes jovens do disposto no estatuto do trabalhador-estudante, e duplicar (para 12 horas semanais) o limite para dispensa de trabalho para frequência de qualificação nestas situações;
 - No caso de trabalhador-estudante, considerar o tempo de dispensa de trabalho para frequência de aulas e de faltas para prestação de provas de avaliação como horas de formação, para efeito de cumprimento do número mínimo de 35 horas anuais de formação.
- 1.35. Reforçar o direito à formação profissional contínua e adaptar os mecanismos para a sua efectivação nos seguintes termos:
 - Uniformizar as exigências em matéria de formação entre contratos a termo e contratos sem termo, equiparando as obrigações às existentes para trabalhadores sem termo (mínimo 35 horas anuais), sendo o direito proporcional à duração do contrato, a partir de três meses;
 - Flexibilizar o período em que o empregador pode assegurar aos trabalhadores o direito a formação de 35 horas anuais, prevendo-se

que o empregador: (i) caso assegure, em determinado ano, formação que exceda 35 horas, pode cumprir com as horas em excesso a obrigação de formação até dois anos subsequentes; (ii) pode assegurar a formação referente a determinado ano nos dois anos subsequentes, caso exista plano de formação que abranja este período;

- Favorecer o acesso a formação profissional, através de melhor regulamentação do crédito de horas para formação contínua. Neste sentido, as horas de formação anual que não sejam asseguradas pelo empregador até ao termo dos dois anos posteriores ao seu vencimento, transformam-se em crédito de horas em igual número para formação por iniciativa do trabalhador; o crédito de horas para formação é referido ao período normal de trabalho, confere direito a retribuição e conta como tempo de serviço efectivo; o trabalhador pode utilizar o crédito de horas para a frequência de acções de formação certificada, mediante comunicação ao empregador com a antecedência mínima de dez dias; quando definido, o empregador pode pagar ao trabalhador um subsídio correspondente ao custo da formação, até ao valor da retribuição do período de crédito de horas utilizado; em caso de acumulação de créditos, a formação realizada é imputada ao crédito vencido há mais tempo; o crédito de horas que não seja utilizado cessa passados três anos sobre a sua constituição;
- Permitir a acumulação dos mínimos anuais de formação por um período de 5 anos no caso de qualificação associada a processo de RVC ou oferta de dupla certificação;
- Equiparar a frequência de processos RVCC a formação contínua;
- Tornar obrigatória a emissão de certificado de formação reconhecível no âmbito do Sistema Nacional de Qualificações e registo na Caderneta Individual de Competências;
- Permitir que as disposições relativas a formação possam ser adaptadas por contratação colectiva, em função das características do sector de actividade, da estrutura ocupacional e da dimensão das empresas.

Os subscritores do presente acordo entendem que uma moldura legal com estas características favorece o desenvolvimento de uma regulação contratual da adaptabilidade interna, permitindo a sua melhor adequação às realidades socioeconómicas dos diferentes sectores e empresas; potencia a coordenação entre os diferentes e instrumentos de regulação da adaptabilidade; e tem, por isso mesmo, o mérito de otimizar uma articulação virtuosa entre os imperativos da reposição dos equilíbrios sociais e da promoção da competitividade.

2. Promover a regulação contratual colectiva

Os subscritores do presente acordo entendem como essencial que o direito colectivo do trabalho, no respeito integral pelos princípios constitucionais e pela autonomia dos parceiros sociais, compatibilize melhor os princípios da liberdade de associação e da representatividade das organizações de interesses.

Para esse efeito e por esse motivo, o Governo aguarda que as confederações sindicais e as confederações de empregadores definam conjuntamente os princípios básicos de orientação para um acordo tripartido, visando a alteração do Código do Trabalho directamente decorrentes daqueles dois princípios.

Assim, deve ser reservada para momento posterior a alteração legal relacionada com os critérios gerais, abstractos e permanentes de maior representatividade patronal e sindical e sobre os efeitos da maior representatividade no dever de resposta da contraparte a propostas de negociação colectiva bem como sobre a possibilidade de extensão *erga omnes* das convenções colectivas de trabalho;

Os Parceiros Sociais e o Governo entendem que a alteração do Código do Trabalho deve, nesta revisão:

2.1. Alterar os art.ºs 4.º e 531.º do Código do Trabalho, respeitantes à articulação entre a lei, os instrumentos de regulamentação colectiva do trabalho e o contrato individual de trabalho, definindo que:

- As normas legais reguladoras de contrato de trabalho podem ser afastadas por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, salvo quando delas resultar o contrário;
- As normas legais reguladoras de contrato de trabalho não podem ser afastadas por regulamento de condições mínimas;
- As normas legais reguladoras de contrato de trabalho só podem ser afastadas por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho que, sem oposição daquelas normas, disponha em sentido mais favorável aos trabalhadores quando respeitem às seguintes matérias: i) direitos de personalidade, igualdade e não discriminação; ii) protecção da parentalidade; iii) trabalho de menores; iv) trabalhador com capacidade de trabalho reduzida, com deficiência ou doença crónica; v) trabalhador-estudante; vi) dever de informação do empregador; vii) limites à duração dos períodos normais de trabalho diário e semanal; viii) duração mínima dos períodos de repouso, incluindo a duração mínima do período anual de férias; ix) duração máxima do trabalho dos trabalhadores nocturnos; x) forma de cumprimento e garantias da retribuição; xi) capítulo da segurança,

higiene e saúde no trabalho; xii) acidentes de trabalho e doenças profissionais; xiii) transmissão de empresa ou estabelecimento; xiv) direitos dos representantes eleitos dos trabalhadores;

- As normas legais reguladoras de contrato de trabalho só podem ser afastadas por contrato individual que estabeleça condições mais favoráveis para o trabalhador, se delas não resultar o contrário;

2.2. Em matéria de depósito de convenção colectiva prever:

- As normas exigidas pela edição electrónica do Boletim do Trabalho e Emprego, tornando necessário que os textos sejam apresentados para depósito em documento electrónico;
- Clarificar dúvidas sobre o regime do texto consolidado da convenção colectiva – mantendo os casos em que deve ser apresentado – no que se refere à necessidade de ser assinado do mesmo modo que a convenção colectiva e prever que, em caso de eventual divergência com os textos objecto da consolidação, prevalece o texto consolidado;
- Clarificar que os títulos comprovativos da representação das entidades celebrantes devem ser emitidos por quem possa vincular as associações sindicais e as associações de empregadores ou os empregadores celebrantes;
- Eliminar, no conjunto dos requisitos de depósito de convenções colectivas, a necessidade de terem decorrido dez meses após a entrada em vigor da convenção anterior.

2.3. Eliminar a exigência de que a denúncia de convenção colectiva seja feita com antecedência de três meses em relação ao termo do prazo inicial de vigência ou da sua renovação;

2.4. Instituir que, em caso de proposta de revisão de uma convenção colectiva, a entidade destinatária pode recusar-se a negociar antes de decorrerem seis meses de vigência da convenção a rever, devendo informar o proponente no prazo de dez dias úteis;

2.5. Tornar explícita a possibilidade de articulação entre convenções colectivas de trabalho dos níveis interconfederal, sectorial, e de empresa;

2.6. Tornar explícita a possibilidade de adesão individual aos contratos em vigor de trabalhadores não sindicalizados.

2.7. Introduzir a possibilidade de a negociação colectiva regular o pagamento de contribuições para as Organizações Sindicais subscritoras, exclusivamente no caso de adesão individual aos contratos;

- 2.8. Explicitar a possibilidade legal de, nas empresas com 500 e mais trabalhadores, os sindicatos delegarem os poderes de negociação em estruturas de representação colectiva dos trabalhadores, sendo sujeito o resultado dessa negociação a votação maioritária e secreta dos trabalhadores da empresa;
- 2.9. Instituir um procedimento de apreciação fundamentada da legalidade das normas da contratação colectiva de trabalho publicada que possam ser contrárias aos princípios da igualdade e da não discriminação, tendo em vista a sua comunicação ao Ministério Público para efeitos da declaração judicial da nulidade de disposições discriminatórias e da sua substituição *ex lege* pelas disposições mais favoráveis aplicáveis à generalidade dos trabalhadores;
- 2.10. Alterar o regime de vigência da convenção colectiva, prevendo que a mesma vigora pelo prazo que dela constar ou, na sua falta, pelo prazo de um ano;
- 2.11. Alterar o regime de sobrevigência e de caducidade das convenções colectivas, prevendo que: (1º) decorrido o prazo de vigência, a convenção se renova nos termos nela previstos; (2º) a cláusula de convenção colectiva que faça depender a cessação da sua vigência da substituição por outro instrumento de regulamentação colectiva de trabalho caduca decorridos 5 anos sobre a verificação de um dos seguintes factos: (a) última publicação integral da convenção, (b) denúncia da convenção, (c) proposta de revisão da convenção que inclua a revisão dessa cláusula; (3º) se a convenção não regular a sua renovação ou caso a cláusula referida em (2º) caduque, a convenção se renova sucessivamente por períodos de um ano; (4º) havendo denúncia da convenção, esta se mantém em vigor durante o período em que decorrer a negociação, incluindo a conciliação, a mediação ou arbitragem voluntária, com o mínimo de 18 meses; (5º) decorrido este período, a convenção se mantém em vigor até 60 dias após a comunicação, por qualquer das partes, ao ministério responsável pela área laboral e à outra parte, de que se frustrou o processo negocial tendente à celebração de uma nova convenção; (6º) na ausência de acordo anterior quanto aos efeitos da convenção em caso de caducidade, dentro do referido prazo de 60 dias, o ministro responsável pela área laboral notifica as partes para que, querendo, estipulem esses efeitos no prazo de 15 dias; (7º) decorrido o referido prazo de 60 dias, a convenção caduca; (8º) após a caducidade da convenção e até à entrada em vigor de outra convenção colectiva ou decisão arbitral, se mantêm os efeitos acordados pelas partes ou, na sua falta, os já produzidos pela convenção nos contratos de trabalho e respeitantes a: retribuição do trabalhador, categoria do trabalhador e respectiva definição; duração do tempo de trabalho; regimes de protecção social cujos benefícios sejam substitutivos dos assegurados pelo regime geral de segurança social e pelo Serviço Nacional de Saúde; (9º) além destes efeitos, o trabalhador beneficia dos demais direitos e garantias

decorrentes da legislação do trabalho;

- 2.12. Um regime específico de sobrevigência e caducidade será aplicável, mediante norma transitória, a convenção colectiva de cujo texto conste a sua manutenção em vigor até ser substituída por outro instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, nos seguintes termos: Sem prejuízo da eficácia de decisão judicial que vá no sentido da sua caducidade ter ocorrido anteriormente, considera-se que essa convenção cessa os seus efeitos por caducidade, na data da entrada em vigor da revisão do Código do Trabalho, caso nessa data se verifiquem os seguintes requisitos: i) o último texto integral da convenção que conteve a cláusula a fazer depender a cessação da sua vigência da substituição por outro instrumento de regulamentação colectiva de trabalho tenha entrado em vigor pelo menos há 5 anos; ii) a convenção tenha sido denunciada validamente, na vigência do Código; iii) tenham decorrido pelo menos 18 meses a contar da denúncia; iv) não tenha havido revisão da convenção após a denúncia; A convenção colectiva também cessa os seus efeitos, verificando-se todos os outros requisitos logo que se complete o período de 18 meses a contar da denúncia. O aviso sobre a data da cessação da vigência de convenção será publicado: a) oficiosamente, caso tenha havido requerimento anterior cujo indeferimento tenha sido apenas fundamentado na existência de cláusula que prevê que a convenção se mantém em vigor até ser substituída; b) dependente de requerimento, no caso contrário.
- 2.13. Alterar o regime de denúncia da convenção colectiva, prevendo que: (1º) a proposta de revisão da convenção não implica a sua denúncia, nem tem por efeito a sua caducidade, ainda que o processo de negociação iniciado com a proposta termine sem acordo; (2º) a denúncia da convenção pode ser feita por qualquer das partes, mediante comunicação por escrito, desde que seja acompanhada de uma proposta de revisão global;
- 2.14. Prever que a convenção colectiva deve regular os efeitos decorrentes da mesma em caso de caducidade, relativamente aos trabalhadores abrangidos por aquela, até à entrada em vigor de outro instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, embora sem condicionar o depósito da convenção;
- 2.15. Tornar lícito que, durante o período de sobrevigência, as partes acordem e façam depositar para publicação no BTE um acordo de prorrogação da convenção colectiva.
- 2.16. Criar um mecanismo de arbitragem necessária, accionável a pedido de uma das partes, quando não tenha sido celebrada uma convenção colectiva nos doze meses subsequentes à verificação da caducidade e não existam, celebradas pelas mesmas partes ou por quaisquer outras, convenções aplicáveis a pelo menos 50% dos trabalhadores da empresa, grupo de empresas ou sector a que respeita a convenção

caducada, sendo que tal accionamento tem de ocorrer no ano subsequente ao termo daquele prazo de doze meses;

- 2.17. Na falta de acordo das partes quanto ao objecto da arbitragem, cabe ao Colégio Arbitral a definição desse objecto, em função das circunstâncias e tendo em conta as posições assumidas pelas partes;
- 2.18. Sempre que tenham caducado várias convenções colectivas aplicáveis à empresa, grupo de empresas ou sector, e não se verifique o previsto em 2.15, haverá lugar a uma única arbitragem necessária;
- 2.19. Adaptar o regime da arbitragem obrigatória à existência da arbitragem necessária através da limitação da alínea a) do nº1 do art.º 567º às situações de primeira convenção e eliminar a referência à arbitragem obrigatória no nº 5 do art.º 557º;
- 2.20. Manter no Código do Trabalho as normas sobre a admissibilidade da arbitragem obrigatória e a sua determinação, remetendo o restante regime da arbitragem obrigatória para legislação específica;
- 2.21. Eliminar, no regime do regulamento de extensão, em caso de extensão em área geográfica diversa da da convenção colectiva, a restrição que impede a extensão quando, nessa área, existam associações sindicais e associações de empregadores, passando-se a unificar o regime da extensão, seja esta feita na mesma área da convenção ou em área diversa; manter-se-á a regra segundo a qual a extensão não se aplica no âmbito de outras convenções colectivas existentes, bem como o procedimento de não abranger trabalhadores ou empregadores quando as respectivas associações representativas o solicitem;
- 2.22. Reduzir o prazo para início do procedimento de conciliação de conflitos colectivos de trabalho de 15 para 10 dias;
- 2.23. Instituir, no regime da mediação, um prazo de 10 dias para verificação da regularidade do pedido de mediação e nomeação do mediador, para os quais não existe actualmente prazo específico;
- 2.24. Criação do Centro de Relações de Trabalho, com natureza tripartida, com vista a apoiar o diálogo social, quer nas vertentes da informação socio-económica e da formação de negociadores, quer no domínio da análise de conteúdos negociais e contribuição para a promoção de resolução de conflitos;
- 2.25. Acolher recomendações do Conselho Económico e Social quanto às alterações ao regime jurídico da arbitragem obrigatória, nomeadamente:
 - Alargamento das listas de árbitros;
 - Tornar obrigatória a publicação em BTE de todas as decisões arbitrais sobre serviços mínimos;

- Estabelecer, nos processos de definição de serviços mínimos o dever dos serviços de conciliação proporem às partes a definição dos serviços mínimos nos termos das decisões arbitrais anteriores e quando existam duas ou mais decisões arbitrais idênticas, cometer à(s) parte(s) que rejeitar(em) definir os serviços mínimos nesses termos os custos da arbitragem quando esta confirmar as decisões arbitrais anteriores;
 - Prever, em matéria de regulamentação da prestação de serviços mínimos em situação de greve em empresa ou serviço cuja actividade satisfaça necessidades sociais impreteríveis, que os representantes dos trabalhadores, quando designam os trabalhadores que ficam adstritos à prestação dos serviços mínimos, devem informar do facto o empregador;
 - Clarificação do regime de recursos de decisões arbitrais.
- 2.26. Permitir que a publicitação da convocatória de assembleia-geral de associação sindical ou associação de empregadores seja assegurada, em alternativa à publicação em jornal, mediante comunicação por escrito a todos os associados, com a mesma antecedência;
- 2.27. Determinar que os estatutos de associações sindicais, associações de empregadores, comissões de trabalhadores e comissões coordenadoras, que não estejam em conformidade com a lei, devem ser revistos no prazo de três anos após a entrada em vigor da revisão do Código do Trabalho;
- 2.28. Decorrido este prazo, o serviço competente do ministério responsável pela área laboral procede à apreciação fundamentada sobre a legalidade dos estatutos que não tenham sido revistos e, caso haja disposições contrárias à lei, notifica a organização em causa para que esta tenha a possibilidade de alterar os estatutos no prazo de 180 dias;
- 2.29. No termo deste prazo, o serviço competente transmite a apreciação fundamentada sobre a legalidade dos estatutos, actualizando-a caso os estatutos tenham sido revistos, ao magistrado do Ministério Público do tribunal competente;
- 2.30. Passar a prever que, se a constituição ou os estatutos de uma organização representativa de trabalhadores ou de empregadores forem desconformes com a lei, o magistrado do Ministério Público promove a declaração judicial de extinção da organização ou, no caso de disposições dos estatutos, a sua nulidade se a matéria for regulada por lei imperativa ou se a regulamentação da mesma não for essencial ao funcionamento da organização;
- 2.31. Desenvolver a regulamentação da extinção voluntária de organização representativa de trabalhadores ou de empregadores, em termos

idênticos à da constituição;

- 2.32. Acrescentar no fim do Art.º 403º da Lei 35/2004: “sem prejuízo do disposto no IRCT aplicável que preveja funções sindicais a tempo inteiro ou estas situações específicas, relativamente ao direito à retribuição”.
- 2.33. Prever que, para efeito da edição electrónica do Boletim do Trabalho e Emprego, os textos de estatutos de organizações representativas de trabalhadores ou empregadores devem ser apresentados para registo em documento electrónico.

3. Racionalizar e reforçar a segurança das partes nos processos de despedimento

O Parceiros Sociais e o Governo partilham o entendimento de que é possível e desejável, no quadro constitucional vigente, simplificar e reduzir a duração dos modelos processuais do despedimento individual em vigor sem reduzir a protecção legal dos trabalhadores.

Por isso, os subscritores deste acordo tripartido entendem que o Código do Trabalho deveria ser revisto no sentido de:

- 3.1. Manter as normas em vigor quanto à justa causa de despedimento e quanto à inderrogabilidade por contratação colectiva das soluções consagradas no Código do Trabalho;
- 3.2. Redefinir o elenco das modalidades de cessação do contrato de trabalho (art.º 384.º), no sentido de abranger as seguintes modalidades: i) Caducidade; ii) Revogação; iii) Despedimento por facto imputável ao trabalhador; iv) Despedimento colectivo; v) Despedimento por extinção de posto de trabalho; vi) Despedimento por inadaptação; vii) Resolução pelo trabalhador; viii) Denúncia pelo trabalhador.
- 3.3. Redefinir o procedimento de despedimento por facto imputável ao trabalhador:
 - Manter a exigência de nota de culpa, acompanhada de comunicação por parte do empregador ao trabalhador da intenção de proceder ao despedimento, bem como os direitos de o trabalhador consultar o processo e responder à nota de culpa.
 - Eliminar o carácter obrigatório da instrução, cabendo ao empregador decidir a realização das diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, consagrando-se ao mesmo tempo um período de reflexão antes da decisão final, caso o empregador prescindir da instrução. A instrução continuará a ser obrigatória no caso de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, de acordo com o regime actualmente em vigor;

- Ainda que a instrução não seja obrigatória, deve manter-se a possibilidade de a comissão de trabalhadores emitir parecer sobre o despedimento;
 - O trabalhador deve passar a ter o direito de, querendo, comunicar à empresa nos três primeiros dos dez dias de que dispõe, que, em vez da comissão de trabalhadores, é o sindicato por si indicado que dará parecer;
 - Recebidos os pareceres dos representantes dos trabalhadores ou decorrido o prazo para o efeito, o empregador dispõe de trinta dias para proferir a decisão de despedimento, sob pena de caducidade do direito de aplicar a sanção;
 - Se o empregador optar por não realizar as diligências probatórias requeridas pelo trabalhador, a decisão só pode ser tomada depois de decorridos cinco dias úteis após a recepção dos pareceres dos representantes dos trabalhadores, ou o decurso do prazo para este efeito ou, caso não exista comissão de trabalhadores e o trabalhador não seja representante sindical, após a recepção da resposta à nota de culpa ou decurso do prazo para este efeito;
 - Na decisão são ponderadas as circunstâncias do caso, a adequação do despedimento à culpabilidade do trabalhador e os pareceres dos representantes dos trabalhadores, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa ou da resposta do trabalhador, salvo se atenuarem a responsabilidade;
 - Manter a obrigatoriedade de a decisão final de despedimento constar de documento escrito e ser fundamentada;
 - A decisão é comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador, à comissão de trabalhadores e, caso aquele seja representante sindical, à associação sindical respectiva.
- 3.4. No caso de o trabalhador ser representante sindical, devem passar a ser muito graves as contra-ordenações previstas para a violação de regras de procedimento do despedimento por facto imputável ao trabalhador.
- 3.5. A articulação das alterações ao procedimento do despedimento por facto imputável ao trabalhador com a impugnação judicial do despedimento deverá fazer-se mediante um novo processo especial para apreciação de despedimento a instituir no Código de Processo do Trabalho, com as seguintes regras:
- O trabalhador pode contestar o despedimento no prazo de sessenta dias a contar da recepção da comunicação do despedimento;

- A contestação consiste na apresentação de requerimento, através de formulário próprio, de que conste a comunicação do despedimento e a identificação do empregador;
- Recebido o requerimento, o juiz convoca uma audiência de partes, citando o empregador para comparecer e juntar o processo instrutor do despedimento, devendo notificar o trabalhador para tal diligência, com vista a tentar a conciliação das partes. Na falta de acordo, notifica o empregador para apresentar articulado em que motive o despedimento, para o que oferecerá todas as provas, e que será notificado ao trabalhador para responder, querendo, no prazo de quinze dias;
- Na resposta ao articulado do empregador, o trabalhador poderá reclamar todos os créditos emergentes do contrato de trabalho, da sua violação ou cessação;
- A não apresentação do articulado por parte do empregador implica a declaração de invalidade do despedimento;
- A ausência de resposta do trabalhador determina a validade do despedimento;
- O tribunal, sem prejuízo da apreciação de vícios formais, deve pronunciar-se sempre sobre os fundamentos invocados para o despedimento;
- Em audiência de julgamento, a prova a produzir inicia-se com a oferecida pelo empregador.

3.6. Em coerência com as alterações do procedimento do despedimento por facto imputável ao trabalhador, as meras irregularidades formais não devem constituir fundamento de ilicitude do despedimento.

Deste modo, o procedimento apenas será inválido e, em consequência, o despedimento será ilícito se:

- Faltar a nota de culpa, ou se esta não for escrita ou não contiver a descrição circunstanciada dos factos imputados ao trabalhador;
- Faltar a comunicação da intenção de despedimento junta à nota de culpa;
- Não tiver sido respeitado o direito do trabalhador a consultar o processo ou o prazo para resposta à nota de culpa;
- A comunicação ao trabalhador da decisão de despedimento e dos seus fundamentos não for feita por escrito, ou não esteja elaborada nos termos exigidos pela lei.

- 3.7. Em caso de deficiência de procedimento que não determine a ilicitude do despedimento, sendo procedentes os motivos justificativos do despedimento, não haverá reintegração e a indemnização corresponderá a metade do valor estabelecido para o caso em que o trabalhador opte por indemnização em substituição da reintegração (n.º 1 do artigo 439º).
- 3.8. Uma vez que a mera irregularidade por deficiência de procedimento deixa de determinar a ilicitude do despedimento, não se justifica a possibilidade de se reabrir o procedimento disciplinar para sanar a irregularidade, devendo por isso eliminar-se a regra correspondente.
- 3.9. No regime de despedimento colectivo, adoptar as seguintes regras:
- Nos cinco dias posteriores à data da comunicação inicial, o empregador inicia uma fase de informações e negociação com a estrutura representativa dos trabalhadores, com vista a um acordo sobre a dimensão e efeitos das medidas a aplicar e, bem assim, de outras medidas que reduzam o número de trabalhadores a despedir;
 - Celebrado o acordo ou, na falta deste, após terem decorrido quinze dias sobre a data da comunicação inicial, o empregador pode decidir o despedimento;
 - O prazo mínimo de aviso prévio será de quinze, trinta, sessenta ou setenta e cinco dias, consoante a antiguidade do trabalhador seja inferior a um ano, de 1 a cinco anos, de 5 a 10 anos, ou igual a superior a dez anos. Estes prazos serão igualmente aplicáveis em caso de despedimento por extinção do posto de trabalho ou por inadaptação. No caso de o despedimento abranger cônjuges, aplica-se o escalão imediatamente superior.
- 3.10. No regime de despedimento por extinção do posto de trabalho, deve aditar-se que quem solicitar à Autoridade para as Condições de Trabalho a verificação de requisitos de que depende o despedimento deve informar o empregador, ao mesmo tempo, desse facto;
- 3.11. Sobre os fundamentos gerais de ilicitude do despedimento, precisar:
- Deve passar a prever-se como causa de ilicitude de despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador(a) durante o gozo de licença de parentalidade, não ter sido solicitado o parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, cuja falta implica ilicitude de acordo com o n.º 4 do artigo 51º do Código do Trabalho e, em relação a trabalhador durante o gozo de licença de parentalidade, corresponde ao n.º 4 do artigo 98º da Lei n.º 35/2004;

- Não ser o despedimento precedido do respectivo procedimento deve passar para alínea c), porque esta causa de ilicitude se deve considerar menos grave que o despedimento por motivos políticos, ideológicos, étnicos ou religiosos, ou quando o motivo justificativo do despedimento for improcedente; deste modo, esta ordenação permite que, no n.º 1 do artigo 439º, o critério de graduação da indemnização substitutiva da reintegração do grau de ilicitude seja concretizado através de remissão para a ordem do artigo 429º.
- 3.12. No artigo 438º, sobre oposição à reintegração, deve corrigir-se o n.º 1 que, em caso de despedimento ilícito, prevê que o trabalhador pode optar pela reintegração até à sentença, o que não está em conformidade com a regra de que o despedimento ilícito tem por efeito o direito a reintegração [alínea b) do n.º 1 do artigo 436º];
- 3.13. No n.º 1 do artigo 439º, sobre indemnização em substituição de reintegração, deve passar a prever-se que a opção do trabalhador por uma indemnização em substituição da reintegração é possível até ao termo da discussão em audiência final de julgamento;
- 3.14. No regime de resolução de contrato de trabalho pelo trabalhador:
- Adoptar critérios de graduação da indemnização, de modo idêntico à indemnização substitutiva da reintegração;
 - Se o trabalhador sofrer danos patrimoniais ou não patrimoniais de montante mais elevado do que o resultante do critério geral, de acordo com a retribuição base e diuturnidades e a antiguidade do trabalhador, o valor da indemnização deve poder ser mais elevado.
- 3.15. A propósito do abandono do trabalho, como modo de denúncia do contrato de trabalho por parte do trabalhador, é necessário clarificar as situações de ausência do trabalhador, de modo a que seja mais segura a aplicação da presunção de abandono do trabalho. Para essa clarificação, a norma que obriga a repetir a comunicação de ausências ao trabalho deve aplicar-se, não apenas em caso de faltas, mas também quando a ausência dê lugar a suspensão do contrato de trabalho;
- 3.16. Fazer o Estado suportar o custo dos salários intercalares quando a acção judicial se prolongar por mais de um ano.

4. Reforçar a efectividade da legislação laboral

Os Parceiros Sociais e o Governo entendem que, para além da simplificação e da sistematicidade das normas legais vigentes, a efectividade depende do reforço dos instrumentos de pedagogia, inspecção e repressão da ilegalidade nas relações laborais expressos na reduzida efectividade das normas, legais e contratuais, que regulam os mercados de trabalho.

Os subscritores deste acordo tripartido entendem que o quadro legal vigente dever ser alterado de modo a:

- 4.1. Alargar o âmbito de aplicação da sanção acessória de publicidade e criar um registo público de infracções laborais muito graves e graves com reincidência, no limite consentido pelo ordenamento jurídico;
- 4.2. Agravar a sanção para a violação dos deveres de informação aos trabalhadores abrangendo a informação respeitante à regulamentação colectiva de trabalho aplicável;
- 4.3. Estabelecer mecanismos dissuasores do incumprimento de pagamento tempestivo das coimas aplicáveis a infracções laborais, através da necessidade de prestação de caução como condição para a impugnação judicial da condenação contra-ordenacional;
- 4.4. Reforçar o quadro de sanções acessórias através da inclusão da sanção de privação de subsídio ou benefício outorgado por entidades ou serviços públicos, designadamente no caso de reincidência na infracção prevista no ponto 5.2 e permitir que esta e as alíneas a) e b) do n.º 1, do art.º 627.º do Código tenham duração máxima de dois anos;
- 4.5. Simplificar a tramitação administrativa do procedimento contra-ordenacional;

O Governo assume ainda o compromisso de:

- 4.6. Reforçar os quadros inspectivos da ACT, com vista a atingir em 2009, um total de 400 inspectores, o que corresponde a um reforço de mais 120 inspectores até àquele ano, garantindo o posterior reforço anual para assegurar a permanência desse valor;
- 4.7. Reforçar o quadro de pessoal de apoio técnico superior e/ou administrativo da ACT, nos valores anuais mínimos de 50 efectivos em 2009, 2010 e 2011.

Quanto à sistematização dos regimes do Código do Trabalho e da Lei n.º 35/2004:

- 4.8. Deverão ser integrados no Código do Trabalho, de modo unificado, os seguintes regimes, parcialmente regulados na referida Lei:
 - Destacamento de trabalhadores (artigos 7º a 8º do Código e 11º e 12º da Lei n.º 35/2004);

- Direitos de personalidade (artigos 15º a 21º do Código e artigos 27º a 29º da Lei n.º 35/2004);
- Igualdade e não discriminação (artigos 22º a 30º do Código e artigos 31º a 40º da Lei n.º 35/2004);
- Protecção da maternidade e da paternidade (artigos 33º a 51º do Código e artigos 67º a 83º da Lei n.º 35/2004);
- Trabalho de menores (artigos 53º a 70º do Código e 115º da Lei n.º 35/2004);
- Trabalhador-estudante (artigos 79º a 84º do Código e artigos 148º a 156º da Lei n.º 35/2004, com excepção do artigo 155º sobre especificidades da frequência de estabelecimentos de ensino que passará para diploma sobre regulamentação do Código);
- Trabalhador estrangeiro ou apátrida (artigos 86º a 90º do Código e artigos 158º e 159º da Lei n.º 35/2004);
- Formação profissional (artigos 123º a 125º e 137º do Código e artigos 161º a 169º da Lei n.º 35/2004); o artigo 170º da Lei n.º 35/2004, sobre relatório da formação contínua, deverá integrar a regulamentação do Código);
- Horário de trabalho (artigos 170º a 179º do Código e artigos 178º a 182º da Lei n.º 35/2004);
- Trabalho nocturno (artigos 192º a 196º do Código e artigos 184º a 186º da Lei n.º 35/2004);
- Trabalho suplementar (artigos 197º a 204º e 188º e 189º da Lei n.º 35/2004);
- Faltas (artigos 224º a 232º do Código e artigos 203º e 204º da Lei n.º 35/2004);
- Retribuição e outras atribuições patrimoniais (artigos 249º a 271º do Código e artigos 207º a 210º da Lei n.º 35/2004);
- Redução da actividade e suspensão do contrato de trabalho (artigos 330º a 353º do Código e artigos 293º a 299º da Lei n.º 35/2004);
- Incumprimento do contrato de trabalho (artigos 363º e 364º do Código e artigos 301º a 307º da Lei n.º 35/2004); o regime da resolução do contrato de trabalho por parte do trabalhador com fundamento na falta de pagamento pontual da retribuição (artigo 308º da Lei n.º 35/2004) deverá ser integrado na parte correspondente do capítulo da cessação do contrato de trabalho, e o regime da

suspensão de execuções (artigos 310º a 314º da Lei n.º 35/2004) deverá ser integrado na regulamentação do Código;

- Associações sindicais, cujo regime do Código deverá integrar os artigos 397º, 398º e 400º a 403º da Lei n.º 35/2004;
- Comissões de trabalhadores (artigos 461º a 470º do Código e artigos 328º a 364º da Lei n.º 35/2004);
- Participação na elaboração da legislação do trabalho (artigos 524º a 530º do Código e artigo 405º da Lei n.º 35/2004);
- Relativamente ao regime da segurança, higiene e saúde no trabalho e dos acidentes de trabalho e doenças profissionais, as normas fundamentais deverão constar do Código do Trabalho; a restante regulamentação constará de legislação específica, a qual conterà também o regime da protecção do património genético dos artigos 41º a 65º da Lei n.º 35/2004.

4.9. Deverão ser integrados em leis específicas:

- O regime do trabalho no domicílio (artigos 14º a 26º da Lei n.º 35/2004);
- Os regimes do trabalho marítimo e do transporte rodoviário;
- O regime do conselho de empresa europeu (artigos 471º a 474º do Código e artigos 365º a 395º da Lei n.º 35/2004);
- O regime do Fundo de Garantia Salarial (artigos 316º a 325º da Lei n.º 35/2004);
- O regime sobre segurança, higiene e saúde no trabalho, acidentes de trabalho e doenças profissionais constante das disposições do Código (artigos 272º a 312º) que não sejam integradas neste como normas fundamentais, bem como as normas da Lei n.º 35/2004 sobre segurança, higiene e saúde no trabalho (artigos 212º a 278º) e sobre protecção do património genético (artigos 41º a 65º); ainda, os regimes das actividades proibidas ou condicionadas a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante (artigos 84º a 98º da Lei n.º 35/2004) e da protecção do trabalho de menor (artigos 116º a 126º da Lei n.º 35/2004);
- O regime da arbitragem obrigatória, bem como a arbitragem para definição de serviços mínimos, na parte não integrada no Código do Trabalho (artigos 569º e 599º do Código e artigos 407º a 449º da Lei n.º 35/2004).

4.10. Na medida em que não possam ser integrados em legislação própria, deverão ser integrados em diploma de regulamentação do Código do

Trabalho os seguintes regimes da Lei n.º 35/2004 ou do Código:

- Participação de menor em espectáculos ou outra actividade cultural, artística ou publicitária (artigos 138º a 146º da Lei n.º 35/2004);
 - Período de funcionamento (artigo 176º da Lei n.º 35/2004);
 - Verificação de doenças (artigos 191º a 201º e 206º da Lei n.º 35/2004);
 - Quadros de pessoal e balanço social (artigos 452º a 464º da Lei n.º 35/2004), relatório anual de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho e Relatório Anual de Formação;
 - Estatuto de trabalhador-estudante, na parte referente à frequência de estabelecimento de ensino (artigos 148º/2, b), 155º e 156º da Lei n.º 35/2004);
 - Regimes de segurança social em situações reguladas na legislação do trabalho;
 - Subsídios em caso de faltas ou licenças no âmbito da protecção da maternidade ou paternidade (artigos 103º a 106º da Lei n.º 35/2004);
 - Efeitos de licenças na taxa de formação da pensão de invalidez ou velhice (artigo 50º, n.º 3 do Código);
 - Inscrição na segurança social de trabalhador menor (artigo 53º/4 do Código);
 - Pré-reforma (artigos 357º/2 e 362º do Código);
 - Segurança social e seguro de acidentes de trabalho de trabalhador temporário (artigo 41º da Lei 19/2007);
 - Prestações de desemprego em caso de suspensão de contrato de trabalho por falta de pagamento pontual da retribuição (artigos 306º e 315º da Lei n.º 35/2004);
 - Contribuições para a segurança social em caso de sanção disciplinar de suspensão do trabalho com perda de retribuição (artigo 370º, n.º 2 do Código do Trabalho).
- 4.11. No Código do Trabalho e nas leis específicas, a tipificação de contra-ordenações e a respectiva classificação quanto ao grau de gravidade, bem como a tipificação de ilícitos criminais, devem ser colocadas imediatamente a seguir aos preceitos a que se referem;
- 4.12. No Código do Trabalho, deverão ser ainda adoptadas as seguintes alterações:

- Na secção relativa aos “Sujeitos”, deverá haver uma subsecção que agrupe os artigos referentes a tipos de empresas e a pluralidade de empregadores e aos poderes do empregador, de direcção e de elaboração de regulamentos internos de empresa, bem como a referência ao poder disciplinar, permanecendo o desenvolvimento do regime deste último no mesmo lugar sistemático do Código.
- A Secção sobre o “Objecto” deverá integrar, além dos artigos 111º a 113º, os artigos 151º (funções desempenhadas pelo trabalhador), 313º e 314º, sobre a mobilidade funcional; o artigo 149º, sobre deveres gerais do empregador em matéria de conciliação da actividade profissional com a vida familiar e de cumprimento das normas sobre segurança, higiene e saúde no trabalho, deverá ser integrado no artigo 120º, sobre deveres gerais do empregador; o artigo 152º, sobre os efeitos retributivos da alteração das funções desempenhadas pelo trabalhador, deverá ser integrado no capítulo sobre a retribuição e outras atribuições patrimoniais.
- O mesmo capítulo, sobre disposições gerais relativas ao contrato de trabalho, deverá reunir sequencialmente os regimes do contrato de trabalho a termo, do trabalho a tempo parcial, da comissão de serviço, do teletrabalho e do contrato de trabalho temporário, com exclusão, quanto a este último, do regime da constituição e licença de empresas de trabalho temporário.
- No artigo 221º do Código do Trabalho, a redacção do n.º 3 deve passar a abranger o contrato cuja duração não seja superior a 12 meses, além daquele que cesse no ano civil subsequente ao da admissão.
- No n.º 4 do artigo 315º, a norma sobre indemnização para que se remete deve passar a ser a do artigo 401º.
- No capítulo da cessação do contrato de trabalho, deverão reunir-se as normas sobre a fundamentação e o procedimento de cada uma das modalidades de despedimento por parte do empregador; a subsecção sobre a ilicitude do despedimento deverá manter-se íntegra.
- Referir, entre as estruturas de representação colectiva dos trabalhadores, os representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho; esta inclusão dispensa a repetição da quase totalidade dos artigos 280º a 289º da Lei n.º 35/2004, sobre a protecção dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho, na medida em que seja igual ao regime geral de protecção dos membros de estruturas de representação colectiva dos trabalhadores, dos artigos 454º a 460º do Código;

- Incorporar os regimes das associações sindicais (artigos 475º a 505º) e das associações de empregadores (artigos 506º a 523º) em capítulo unitário, aplicando a umas e outras as mesmas normas sempre que os regimes sejam iguais, mantendo as especificidades do regime das associações sindicais no que se refere a direito de tendência, cobrança da quotização sindical e actividade sindical na empresa;
- 4.13. No contexto da simplificação e desburocratização das relações entre trabalhadores, empregadores e a Administração, devem ser adoptadas as seguintes medidas:
- Incluir no Código do Trabalho a disposição, actualmente constante do estatuto da IGT, sobre a obrigatoriedade de comunicação do início de actividade da empresa, bem como da alteração dos elementos dela constante, a qual deixará de se referir à identificação do director, mas acrescentará o número da apólice de seguro de acidentes de trabalho;
 - Melhoria do acesso à informação por parte dos parceiros sociais no quadro da ACT;
 - No regime de participação de menor em espectáculo ou outra actividade artística ou publicitária, prever um regime simplificado de autorização no caso de actividades de curta duração;
 - A mudança do trabalhador para categoria inferior só deve carecer de autorização pelo serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral no caso de determinar diminuição da retribuição;
 - O regulamento interno de empresa deixa de estar sujeito a registo e depósito pelo serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral, sendo suficiente o seu envio ao referido serviço;
 - Em matéria de registo do trabalho, prever que o mesmo deve conter a indicação das horas de início e de termo do tempo de trabalho, bem como das interrupções ou intervalos que nele não se compreendam, por forma a permitir apurar o número de horas de trabalho prestadas por trabalhador, por dia e por semana; o trabalhador que preste trabalho no exterior da empresa deve visar o registo nos mesmos termos do registo de trabalho suplementar; o empregador deve manter o registo dos tempos de trabalho durante cinco anos;
 - A acta de negociação para a aplicação do regime de redução temporária do período normal de trabalho ou suspensão do contrato

de trabalho em situações de crise empresarial é enviada ao serviço competente da área da segurança social;

- Adaptação da definição de micro, pequena, média e grande empresa, constante do Código do Trabalho, do Sistema Estatístico Nacional, tendo em conta a Recomendação da Comissão Europeia, de 6 de Maio de 2003;
- Recepção por meio informático do Relatório Anual da actividade de segurança, higiene e saúde no trabalho, do Relatório anual da formação, do Mapa de quadro de pessoal e Balanço Social;
- O mapa do Quadro de Pessoal passa a ser obrigatório para todos os trabalhadores e prestadores de serviço;
- Adaptar o conteúdo dos modelos de inquérito de forma a limitar-se às matérias não existentes em outras fontes de dados, nomeadamente no Balanço Social;
- Disponibilizar formulários on-line destinados à comunicação da admissão de trabalhadores menores, a comunicação da utilização de agentes biológicos, físicos ou químicos proibidos, a comunicação do início de actividades em que sejam utilizados, pela primeira vez, agentes biológicos, físicos ou químicos susceptíveis de implicar riscos para o património genético, a comunicação por médico do trabalho de casos de cancro resultantes da exposição a um agente biológico, físico ou químico susceptível de implicar riscos para o património genético, a comunicação por parte de serviços externos de segurança, higiene e saúde no trabalho da interrupção ou cessação do seu funcionamento, bem como outros elementos, e a comunicação sobre início de actividade da empresa;
- Os formulários deverão também existir para o envio trimestral de informação sobre contratos de trabalho a termo, da relação semestral de trabalho suplementar, da cópia do registo dos trabalhadores no domicílio e da comunicação da celebração e cessação de contratos de trabalho com trabalhadores estrangeiros;
- Simplificar o processo de autorização de serviços externos de segurança, higiene e saúde no trabalho.

5. Combater a precariedade e a segmentação, promover a qualidade do emprego

Os Parceiros Sociais e o Governo querem deixar explícito que o combate à precariedade ilegal, a redução da precariedade legal e a melhoria da protecção social dos trabalhadores independentes são objectivos a prosseguir.

O recurso a formas atípicas de emprego, necessário à actividade das

empresas e ao desenvolvimento da economia, não deve constituir um expediente para contornar a lei e, menos ainda, para tolerar actuações manifestamente ilegais.

Por estes motivos os subscritores deste acordo tripartido entendem que é necessária a adopção de medidas articuladas e convergentes nos domínios da legislação laboral, das políticas de emprego e da protecção social.

A reforma da legislação laboral deve respeitar os seguintes aspectos:

- 5.1. Alterar a presunção legal de existência dum contrato de trabalho de modo a permitir o combate eficaz por parte da inspecção do trabalho e do sistema judicial aos falsos recibos verdes nos seguintes termos:

Presume-se a existência de contrato de trabalho quando, na relação entre a pessoa que presta uma actividade e outra ou outras que dela beneficiam, se verificarem algumas das seguintes características:

- A actividade seja realizada em local pertencente ao seu beneficiário ou por ele determinado;
- Os equipamentos e instrumentos de trabalho utilizados pertençam ao beneficiário da actividade;
- O prestador de actividade observe horas de início e de termo da prestação, determinadas pelo beneficiário da mesma;
- Seja paga, com determinada periodicidade, uma quantia certa ao prestador de actividade, como contrapartida da mesma;
- O prestador de actividade desempenhe funções de direcção ou chefia na estrutura orgânica da empresa.

- 5.2. Criar uma contra-ordenação muito grave para a dissimulação de contrato de trabalho (“falsos recibos verdes”):

- Em caso de reincidência na prática desta contra-ordenação, serão aplicadas as sanções acessórias de publicidade e do direito a subsídio ou benefício outorgado por entidades ou serviços públicos;
- Pelo pagamento da coima, deverão ser solidariamente responsáveis a empresa, bem como o respectivo gerente, administrador ou director e a sociedade que com aquela se encontre em relação de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, nas condições a que se referem, respectivamente, os artigos 379º/2 e 378º do Código do Trabalho;

- A Autoridade para as Condições de Trabalho e o serviço de fiscalização da Segurança Social serão competentes para, no mesmo procedimento, aplicar as sanções correspondentes às infracções de falta de inscrição do trabalhador na segurança social e trabalho dissimulado;
- 5.3. Limitar a três anos a duração do contrato de trabalho a termo certo;
 - 5.4. Aplicar o limite dos três anos ao conjunto dos contratos a termo ou temporários para o mesmo posto de trabalho, ou de prestação de serviços para o mesmo objecto, celebrados entre um trabalhador e o mesmo empregador ou empregadores entre os quais exista uma relação societária de domínio ou de grupo, sem prejuízo do artigo 132.º do Código do Trabalho;
 - 5.5. Limitar a admissibilidade de contratação a termo, no caso de abertura de novos estabelecimentos, aos pertencentes a empresas com menos de 750 trabalhadores;
 - 5.6. Manter a possibilidade de as convenções colectivas de trabalho regularem as situações de admissibilidade do contrato de trabalho a termo, mas não permitir que elevem o limite da duração máxima dos mesmos;
 - 5.7. Alterar a noção de contrato de trabalho de modo a explicitar que o trabalhador é sempre uma pessoa singular e substituir a referência à prestação de trabalho sob direcção do empregador pela menção de que a actividade seja prestada no âmbito de organização do empregador;
 - 5.8. Tornar aplicável ao trabalho economicamente dependente as normas sobre direitos de personalidade, igualdade e não discriminação e sobre segurança, higiene e saúde no trabalho;
 - 5.9. Aplicar à generalidade dos trabalhadores o período experimental de 180 dias, mantendo o regime em vigor para pessoal de direcção e quadros superiores. Reduzir ou suprimir o período experimental em função da duração de contratação anterior com a mesma entidade, qualquer que seja a modalidade;
 - 5.10. Manter inalteradas as normas sobre a admissibilidade de contratação a termo incerto e limitar a duração do contrato a seis anos;
 - 5.11. Considerar que, sem prejuízo do disposto no artº 37º da Lei do Trabalho Temporário, é aplicável ao trabalhador temporário após 60 dias de prestação efectiva de trabalho, o instrumento de regulamentação colectiva aplicável pelo utilizador aos trabalhadores que exerçam funções equivalentes na empresa;
 - 5.12. Simplificar as formalidades de contratação de trabalhador no caso de trabalho sazonal agrícola de muita curta duração e eventos turísticos de

duração igual ou inferior a uma semana (no máximo 60 dias de trabalho efectivo por ano) por simples comunicação da admissão do trabalhador pela entidade empregadora à Segurança Social indicando, designadamente, o trabalho a realizar, a duração do mesmo, e a remuneração. A base de incidência contributiva não será inferior a 1 IAS mensal (dividido por dias ou por horas);

- 5.13. Criar um contrato de trabalho sem termo no qual a prestação do trabalho ocorre durante pelo menos metade do ano mas mantém o vínculo laboral de contrato sem termo durante todo o período. O empregador poderá chamar o trabalhador a prestar trabalho com aviso prévio de 20 dias. Durante o período de inactividade, o trabalhador terá direito a compensação retributiva correspondente a parte do valor da retribuição, podendo desempenhar outra actividade e para efeitos de carreira contributiva serão registadas a compensação retributiva e o valor da diferença da totalidade das remunerações auferidas e a retribuição normal (“trabalho intermitente”);
- 5.14. Interditar os estágios profissionais extra-curriculares não remunerados;
- 5.15. Regular legalmente os estágios obrigatórios para acesso a profissões, para evitar a prática de trabalho dissimulado;

Adaptação da protecção social

- 5.16. Redução de 1 ponto percentual na taxa contributiva a cargo da entidade empregadora sobre todos os contratos sem termo e simultaneamente um aumento de 3 pontos percentuais a cargo da entidade empregadora sobre os contratos a termo. Este aumento não se aplicará a contratos de trabalho a termo celebrados para substituição de trabalhador durante a licença de parentalidade ou por baixa por doença, quando esta tiver ultrapassado 90 dias;
- 5.17. Cometer às empresas utilizadoras dos serviços de trabalhadores abrangidos pelo regime de trabalho independente uma parcela de 5 pontos percentuais da taxa contributiva, calculada sobre a presunção de rendimento decorrente do regime a vigorar, que hoje é totalmente suportada por aqueles trabalhadores;
- 5.18. Simultaneamente, e com o mesmo intuito, o fim da isenção da obrigação contributiva para a segurança social relativamente aos rendimentos de trabalho independente que acumulem com rendimentos de trabalho dependente, quando os mesmos sejam prestados à mesma empresa ou a empresas que tenham entre si uma relação de domínio ou de grupo;
- 5.19. Que, atento o âmbito material da protecção garantida aos trabalhadores independentes e a desajustamento da adequação da taxa aplicável a estes trabalhadores, para além da redução de 5 pontos percentuais

acima referida, a taxa seja reduzida em 2,4 pontos percentuais em resultado da análise do actual custo das eventualidades protegidas;

- 5.20. A nova taxa aplicável aos trabalhadores independentes é reduzida em 7,4 pontos percentuais e fixada em 24.6 pontos percentuais;
- 5.21. Redução da taxa contributiva em 1.45 pontos percentuais, correspondente à dedução da componente da solidariedade laboral, atendendo à debilidade económica que caracteriza a actividade agrícola;
- 5.22. O abandono do conceito de rendimento líquido legalmente instituído para determinar a base de incidência contributiva dos trabalhadores independentes (igualmente com efeitos ao nível prestacional), com o intuito de tornar o regime de protecção social dos trabalhadores independentes mais justo e equitativo para os trabalhadores de menores rendimentos, nos quais se incluem muitas vezes aqueles que há menos tempo iniciaram a sua actividade (os mais jovens);
- 5.23. A utilização para todos os trabalhadores independentes da presunção de rendimento tributável equivalente à utilizada para efeitos fiscais no regime simplificado, como novo conceito para a base de incidência contributiva, de modo a promover a aproximação desta ao rendimento efectivo;
- 5.24. Eliminação da possibilidade de opção por um escalão sem qualquer referência ao rendimento líquido presumido;

Com estas propostas passa-se, portanto, a presumir que o rendimento líquido (ou efectivo) de todos os prestadores de serviços corresponde a 70% do valor dos recibos/facturas emitidos, e o dos produtores e comerciantes presume-se que corresponde a 20% do valor facturado. E afasta-se, para além disso, a opção por um escalão sem inclusão de referência ao rendimento líquido presumido. O posicionamento de cada trabalhador independente, para efeitos de determinação da base de incidência, faz-se no mínimo no escalão imediatamente anterior ao que resulta do duodécimo do rendimento líquido do ano anterior.

Atenta a consideração dos rendimentos líquidos para efeitos de base de incidência, o escalão mínimo é fixado em 1 IAS mensal. Excepcionalmente, contudo, para os trabalhadores que apresentem rendimentos inferiores a 1 IAS admite-se a possibilidade de, transitoriamente, optarem por descontar sobre 0,5 IAS.

A alteração à base de incidência contributiva, agora proposta, será concretizada de forma gradual de tal modo que, caso tal ocorra, nenhum trabalhador independente aumente mais de 1 escalão por ano a sua base de pagamento de contribuições.

- 5.25. Alargar a todos os trabalhadores independentes a protecção social no mesmo conjunto de eventualidades através da unificação dos regimes

de protecção social, passando a existir apenas um regime com o âmbito material de protecção que actualmente integra o regime de protecção alargado (prestações familiares, doença, maternidade, paternidade e adopção, doenças profissionais, invalidez, velhice e morte).

- 5.26.** Avaliar em sede de Código Contributivo, a adequação da protecção social dos bolseiros, bem como a situação dos estagiários.

Adaptação das políticas de emprego

Apoiar a conversão de trabalho independente em contratos sem termo para os trabalhadores em geral:

- 5.27. Reduzir em 50%, até 3 anos, a título excepcional e apenas durante 6 meses após a entrada em vigor da reforma, as contribuições do empregador para a segurança social que resultem da conversão de prestação de serviços em regime independente em contratos sem termo, para trabalhadores em situações de forte dependência económica dessa empresa ou grupo empresarial;

Apoiar a contratação sem termo de jovens, apoiar a conversão de trabalho independente ou contratos a termo em contratos sem termo e facilitar a transição para a vida activa.

- 5.28. Isentar até 3 anos as contribuições do empregador para a segurança social na contratação sem termo de jovens até aos 30 anos com ensino secundário completo ou em processo de qualificação, mas sujeitando-a, doravante, a que estes não tenham trabalhado previamente para a mesma entidade como prestadores de serviços ou como contratados a termo;

- 5.29. Isentar até 3 anos, a título excepcional e apenas durante 6 meses após a entrada em vigor da reforma, as contribuições do empregador para a segurança social que resultem da conversão de prestação de serviços em regime independente ou contrato a termo em contrato sem termo para jovens até aos 30 anos;

- 5.30. Incentivar fiscalmente a contratação sem termo de jovens com ensino secundário completo ou em processo de qualificação, através da consideração, durante um período máximo de 5 anos, em 150% e até ao limite de 14XRMMG por posto de trabalho criado, dos encargos correspondentes à criação líquida do mesmo, para a determinação do lucro tributável dos sujeitos passivos do IRC e dos sujeitos passivos do IRS com contabilidade organizada (medida a manter; medida não acumulável com isenção de T.S.U.).

- 5.31. Reforçar o programa de estágios profissionais para jovens desempregados e qualificados com o nível secundário ou superior

(nomeadamente INOV-JOVEM), comparticipando o estado a respectiva bolsa de estágio, de acordo com o tipo de entidade empregadora;

- 5.32. Criar um programa de estágios específico para jovens desempregados com qualificação superior em áreas de empregabilidade mais reduzida, associando ao estágio na empresa uma componente prévia de formação de readaptação em áreas relevantes para a inovação e a gestão;
- 5.33. Criar uma medida específica de apoio ao desenvolvimento de iniciativas empresariais por e para jovens desempregados qualificados, em sectores de actividade de maior potencial de crescimento, designadamente de elevada intensidade tecnológica, através de um apoio reembolsável ao investimento;

Facilitar a transição desemprego-emprego, prevenir e combater o desemprego de longa duração:

- 5.34. Isentar até 3 anos as contribuições do empregador para a segurança social na contratação sem termo de Desempregados de Longa Duração, excepto para contratos com a mesma empresa ou grupo empresarial onde existia contratação anterior, e reduzir o prazo da consideração como DLD para 9 meses;
- 5.35. A título excepcional, e apenas durante 6 meses após a entrada em vigor da reforma, a isenção referida no número anterior será aplicável, nos mesmos termos, a desempregados há mais de 6 meses.
- 5.36. Incentivar fiscalmente a contratação sem termo de DLD, através da consideração, durante um período máximo de 5 anos, em 150% e até ao limite de 14XRMMG por posto de trabalho criado, dos encargos correspondentes à criação líquida do mesmo, para a determinação do lucro tributável dos sujeitos passivos do IRC e dos sujeitos passivos do IRS com contabilidade organizada (medida a manter; medida não acumulável com isenção de T.S.U.);
- 5.37. Criar uma medida específica de apoio ao desenvolvimento de iniciativas empresarias de âmbito social por e para desempregados, através de um apoio reembolsável ao investimento;
- 5.38. Difundir o apoio à criação do próprio emprego por beneficiário das prestações de desemprego, através da antecipação do pagamento das prestações de desemprego a que teria direito, podendo ainda beneficiar de um apoio complementar ao investimento;
- 5.39. Alargar significativamente os instrumentos de “Micro-crédito” - concessão de crédito por uma instituição bancária, sem garantia, até um limite definido - para criação do próprio emprego por parte de desempregados;
- 5.40. Difundir a medida “rotação emprego-formação”, apoiando a substituição

de trabalhadores por desempregados durante a frequência de formação ou em situações relacionadas com o domínio da conciliação da vida familiar e profissional.

Apoiar a entrada no mercado de trabalho de activos com mais de 55 anos:

- 5.41. Isentar até 3 anos as contribuições do empregador para a segurança social na contratação sem termo de trabalhadores com 55 ou mais anos, que estejam há mais de 6 meses na situação de desemprego ou sem registo de remunerações, excepto para contratos com empresa ou grupo empresarial onde existia contratação anterior;
- 5.42. Reduzir em 50% as contribuições do empregador para a segurança social na contratação a termo de trabalhadores com 55 ou mais anos, que estejam há mais de 6 meses na situação de desemprego ou sem registo de remunerações, durante a vigência do contrato, excepto para contratos com empresa ou grupo empresarial onde existia contratação anterior;
- 5.43. Criar um programa de voluntariado sénior, dirigido à inserção de desempregados com 55 ou mais anos em actividades de voluntariado, durante um período mínimo, mediante protocolos entre o IEFP e entidades promotoras de acções de voluntariado, apoiando as mesmas;

Apoiar a entrada no mercado de trabalho de públicos desfavorecidos

- 5.44. Isentar até 3 anos as contribuições do empregador para a segurança social na contratação sem termo de beneficiários do rendimento social de inserção, beneficiários de pensão de invalidez, ex-toxicodependentes e ex-reclusos, há mais de 6 meses na situação de desemprego ou sem registo de remunerações, excepto para contratos com empresa ou grupo empresarial onde existia contratação anterior;
- 5.45. Reduzir em 50% as contribuições do empregador para a segurança social na contratação a termo de beneficiários do rendimento social de inserção, beneficiários de pensão de invalidez, ex-toxicodependentes e ex-reclusos, há mais de 6 meses na situação de desemprego ou sem registo de remunerações, excepto para contratos com empresa ou grupo empresarial onde existia contratação anterior;
- 5.46. Apoiar o desenvolvimento de “Empresas de inserção”, como instrumento de apoio à transição de desempregados de longa duração e pessoas em situação de particular desfavorecimento, através do exercício de uma actividade profissional em contexto apoiado;
- 5.47. Apresentar, com vista a debate em sede de concertação social, um conjunto de medidas para reforçar as políticas activas para pessoas com deficiência;

Promover novas modalidades de aproximação progressiva ao emprego no âmbito da activação das políticas públicas

5.48. Criar o “Contrato de Actividade Social” de forma a apoiar a inserção temporária de desempregados subsidiados em actividades de natureza social, reforçando os direitos dos desempregados e a transparência do instrumento, em substituição dos POC’s;

5.49. Criar o “Contrato Emprego-Inserção”, apoiando a inserção temporária de beneficiários do RSI em actividades de natureza social, reforçando os direitos dos cidadãos e a transparência do instrumento.

Os Parceiros sociais e o Governo consideram que as actividades desenvolvidas pelas empresas do sector do turismo encerram particularidades que justificam a necessidade de desenvolvimentos legislativos específicos posteriores, a iniciar a breve prazo, tendo em vista a melhoria da competitividade, a promoção do emprego de qualidade e a qualificação dos trabalhadores do sector.

Tendo em consideração que o sector da Restauração, no seguimento implementação das diversas medidas do presente, justifica um acompanhamento específico, os Parceiros Sociais e o Governo acordam na criação de um Grupo de trabalho composto pela Confederação do Turismo e pelos Ministérios da Economia, Finanças e Trabalho, tendo em vista o desenvolvimento de medidas tendentes à modernização, à melhoria da competitividade e da qualificação dos recursos humanos do sector.

Os Parceiros sociais e o Governo concordaram ainda acompanhar regularmente a execução deste acordo no âmbito dos trabalhos da Comissão Permanente de Concertação Social, nomeadamente quanto à evolução da contratação precária.