

## PROGRAMA DE FINANCIAMENTO EXTERNO Medidas com impacto na área Laboral

O “Memorando de Entendimento” estabelece as condições gerais de política económica, que foram definidas pelo FMI/BCE/CE, no âmbito do Programa de Financiamento Externo de Portugal.

A base das medidas com impacto na área Laboral a adoptar, que serão objecto de consulta com os parceiros sociais, é a criação de emprego e reformas para resolver os problemas fundamentais que impedem a transição eficiente de trabalhadores entre ocupações, empresas e sectores.

Realçam-se as seguintes medidas:

### a) Prestações de desemprego:

- Redução da duração máxima do benefício a prestações de desemprego para 18 meses;
- A prestação de desemprego máxima será de até 2.5 vezes o IAS (1.048,05€) e será introduzida uma redução de pelo menos 10% do benefício após 6 meses de recebimento das prestações;
- Redução do período contributivo necessário para acesso a prestações de desemprego de 15 para 12 meses;
- Elegibilidade de determinadas categorias de trabalhadores independentes para efeitos de prestações de desemprego, nomeadamente os que prestam serviços a apenas uma entidade numa base regular;
- As alterações às prestações de desemprego apenas abrangerão situações futuras.

### b) Protecção em matéria laboral:

#### b1) Indemnizações:

- As indemnizações por cessação de contrato de trabalho por tempo indeterminado serão reduzidas de 30 para 10 dias por cada ano de antiguidade (com mais 10 dias adicionais suportados por um Fundo a criar para efeitos de financiamento dos despedimentos), com um limite máximo de 12 meses, sendo eliminado o limite mínimo de 3 salários base independentemente da antiguidade efectiva;
- As indemnizações por caducidade dos contratos de trabalho a termo serão reduzidas de 36 para 10 dias por cada ano de antiguidade para contratos de duração inferior a 6 meses e de 24 para 10 dias para contratos de duração superior a 6 meses (com 10 dias adicionais a suportar por um Fundo a criar para efeitos de financiamento dos despedimentos);
- As medidas a implementar apenas abrangerão novas contratações, sendo prevista uma harmonização entre as novas contratações e os trabalhadores já contratados por via de uma proposta pelo Governo.



Azevedo Neves,  
Benjamim Mendes,  
Carvalho & Associados  
Sociedade de Advogados RL

b2) Cessação de Contrato de Trabalho:

- O despedimento por inadaptação passará a poder ser promovido mesmo que não tenham sido introduzidas novas tecnologias ou outras alterações no posto de trabalho;
- Poderá ser aditado um novo motivo para despedimento do trabalhador quando tenham sido acordados objectivos específicos e o trabalhador, por motivos exclusivamente da sua responsabilidade, não os atinja;
- O despedimento por extinção do posto de trabalho não deverá seguir obrigatoriamente critérios pré-definidos de antiguidade no caso de vários trabalhadores se encontrarem a desempenhar as mesmas funções, equiparando-se esta modalidade ao que presentemente existe no despedimento colectivo.

c) Medidas relativas à prestação de trabalho:

- Preparação de medidas pelo Governo com vista ao aumento de utilização de mecanismos de flexibilidade de horário de trabalho, nomeadamente bancos de horas por acordo entre o empregador e o trabalhador;
- Redução da exigência dos requisitos legais relativamente a acordos de redução de horas de trabalho em situação de crise empresarial;
- O trabalho suplementar passará a ser pago pelo valor da retribuição horária com um acréscimo máximo de 50% independentemente de o mesmo ser prestado em dia de trabalho normal, dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e dia feriado (podendo esta matéria ser regulada por IRCT);
- Eliminação do tempo de descanso compensatório correspondente a 25% das horas de trabalho suplementar trabalhadas (podendo esta matéria ser regulada por IRCT).

d) Definição da retribuição e competitividade:

- Aumento do salário mínimo nacional apenas se o desenvolvimento da economia e do mercado de trabalho o justificar;
- Definição clara de critérios para efeitos de extensão de Instrumentos de Regulamentação Colectiva de Trabalho a um sector de actividade, sendo um deles a competitividade das empresas não abrangidas;
- Incentivo à concertação social com vista à implementação de novas medidas laborais.

Contactos dos responsáveis da Área de Prática: Benjamim Mendes [b.mendes@abbc.pt](mailto:b.mendes@abbc.pt) / João Guedes [j.guedes@abbc.pt](mailto:j.guedes@abbc.pt)

"Esta newsletter é de distribuição individual, sendo vedada a sua cópia ou circulação. A informação disponibilizada é de carácter geral e não dispensa o recurso a aconselhamento jurídico na apreciação das situações em concreto.

Caso pretenda deixar de receber a nossa newsletter, agradecemos o envio de e-mail para o seguinte endereço: [abbc.info@abbc.pt](mailto:abbc.info@abbc.pt)"