

PROPOSTA DE ACORDO

COMBATER A PRECARIIDADE E REDUZIR A SEGMENTAÇÃO LABORAL E PROMOVER UM MAIOR DINAMISMO DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA

Considerando:

- (a) A evolução do mercado de trabalho em Portugal, com uma recuperação assinalável nos últimos anos, mas com problemas persistentes e com consequências estruturais de relevo tanto do ponto de vista social como económico;
- (b) Que a promoção da cobertura e dinamismo da negociação coletiva e o combate à excessiva segmentação e precariedade do emprego devem constituir objetivos de um esforço partilhado que mobilize todos os agentes e setores da sociedade portuguesa para a melhoria do mercado de trabalho em Portugal;
- (c) O extenso e aprofundado debate com base no Livro Verde das Relações Laborais de 2016 e respetiva atualização em janeiro de 2018, os documentos de reflexão apresentados pelo Governo, os contributos apresentados em diferentes fases pelos parceiros sociais e os debates específicos sobre estas questões em sede de Comissão Permanente de Concertação Social;
- (d) A importância de valorizar o diálogo social a todos os níveis e, em particular, a Concertação Social enquanto instância privilegiada de diálogo tripartido para promover mudanças sustentáveis e negociadas do mercado de trabalho e das relações laborais;
- (e) A importância de tomar medidas concretas para reduzir a excessiva segmentação e precariedade no mercado de trabalho e para estimular o dinamismo da negociação coletiva em Portugal;

O Governo e os parceiros sociais acordam no desenvolvimento de um conjunto de medidas com os objetivos acima enunciados:

1. Alterações ao Código do Trabalho

Para limitar as possibilidades legais do uso excessivo de contratos de trabalho a termo e promover uma maior proteção dos trabalhadores, o Governo propõe:

- ✓ Reduzir a duração máxima dos contratos a termo certo de três para dois anos, incluindo renovações, e estabelecer que a duração total das renovações não pode exceder a do período inicial do contrato;
- ✓ Reduzir a duração máxima dos contratos de trabalho a termo incerto de seis para quatro anos;
- ✓ Eliminar do Código de Trabalho a norma que permite a contratação a termo para postos de trabalho permanentes de jovens à procura do primeiro emprego e desempregados

de longa duração, admitindo-a apenas para desempregados de muito longa duração (desempregados há mais de dois anos);

- ✓ Limitar a possibilidade, atualmente existente na lei, de contratação a termo no caso de lançamento de nova atividade de duração incerta ou da abertura de novos estabelecimentos às empresas com menos de 250 trabalhadores (micro, pequenas e médias empresas) e estabelecer que a duração máxima de dois anos dos contratos a termo celebrados nestas situações está limitada ao período de dois anos a contar do lançamento de nova atividade ou do início da laboração da empresa ou estabelecimento;
- ✓ Afastar a possibilidade de as convenções coletivas alterarem o regime legal da contratação a termo, vedando nomeadamente a criação de motivos adicionais para a contratação a termo que não correspondam à satisfação de necessidade temporária da empresa, bem como a modificação da regra que proíbe a sucessão de contratos a termo e de outras normas que asseguram o cumprimento da diretiva comunitária sobre os contratos a termo;
- ✓ Clarificar que, no caso de as partes acordarem que o contrato a termo não está sujeito a renovação, se mantém o direito do trabalhador à compensação por caducidade.

Para desincentivar o recurso ao trabalho não declarado ou subdeclarado na atividade agrícola e em eventos turísticos:

- ✓ Alargar de 15 para 35 dias a duração máxima dos contratos de muito curta duração, preservando a duração máxima anual de 70 dias de trabalho com o mesmo empregador.

Para promover a contratação sem termo de trabalhadores à procura do primeiro emprego (e de desempregados de longa duração) e estimular a sua inserção no mercado de trabalho:

- ✓ Alargar o período experimental dos contratos sem termo celebrados com trabalhador à procura de primeiro emprego ou em situação de desemprego de longa duração para 180 dias

Para garantir uma maior proteção dos trabalhadores temporários:

- ✓ Introduzir um limite máximo de seis renovações do contrato de trabalho temporário, atualmente inexistente na lei;
- ✓ Eliminar o prazo de aplicação das normas das convenções coletivas aos trabalhadores temporários atualmente previsto, de modo a reforçar as suas condições de equidade face aos demais trabalhadores da empresa onde exercem a sua atividade;
- ✓ Reforçar a transparência no recurso ao trabalho temporário, nomeadamente tornando obrigatória a prestação de informação ao trabalhador temporário sobre o motivo subjacente à celebração de contrato de utilização entre a empresa utilizadora e a empresa de trabalho temporário, salvaguardando os conteúdos confidenciais previstos no Código do Trabalho, e agravar a contraordenação em caso de incumprimento.
- ✓ Estabelecer que a sanção aplicável em caso de celebração de contrato de utilização em violação das regras legais é a integração do trabalhador na empresa utilizadora a título de contrato sem termo

Para simplificar o processo de celebração de contrato individual de trabalho e promover a sua desmaterialização:

- ✓ Promover, a prazo, a desmaterialização do contrato de trabalho sujeito a forma especial (contrato a termo e contrato de trabalho temporário), mediante o cumprimento do dever de comunicação através da plataforma da Segurança Social, ficando salvaguardadas todas as garantias de prova e de proteção do trabalhador e os deveres de informação legalmente exigíveis;
- ✓ Admitir, por vontade das partes, a possibilidade de aplicação de idêntico regime de desmaterialização à celebração do contrato de trabalho sem termo, que passaria a ser comunicado através da referida plataforma da Segurança Social.

Para promover um maior dinamismo da contratação coletiva e reduzir a individualização das relações laborais:

- ✓ Eliminar o banco de horas individual e o banco de horas grupal com origem em acordos individuais;
- ✓ Reservar a adoção do banco de horas para a negociação coletiva ou para acordos de grupo a alcançar através de consulta aos trabalhadores;
- ✓ Prever que, no caso dos acordos de grupo referidos no ponto anterior, criar um banco de horas grupal que permite que o período normal de trabalho seja aumentado até duas horas diárias com um limite de 50 horas semanais e 150 horas por ano, podendo ser instituído e aplicado ao conjunto dos trabalhadores se, após consulta por voto secreto dos trabalhadores a abranger, e com garantia de acompanhamento por comissão de trabalhadores, comissões intersindicais, comissões sindicais, delegados sindicais existentes ou comissão ad hoc, o mesmo for aprovado por 65% dos trabalhadores da equipa, secção ou unidade económica a quem for dirigida. Caso o número de trabalhadores a abranger seja inferior a 10, e na ausência de representante dos trabalhadores, será previsto um regime especial de consulta sob supervisão da ACT. O regime de banco de horas implementado nesta modalidade será válido pelo período máximo de 4 anos, podendo, ainda assim, 1/3 dos trabalhadores abrangidos solicitar a realização de nova consulta, decorrido metade do período estabelecido. Ocorrendo alteração por entrada ou saída de trabalhadores na composição da equipa, secção ou unidade económica em que resulte uma percentagem inferior a 65% da totalidade dos trabalhadores consultados, é realizada uma nova consulta.

Para prevenir a ocorrência de lacunas decorrentes da caducidade das convenções coletivas:

- ✓ Estabelecer que, sem prejuízo da respetiva validade e eficácia, as denúncias de convenções coletivas devem ser acompanhadas de fundamentação, comunicada à outra parte, podendo aí deixar expresso, nomeadamente, motivos de ordem económica, estrutural, desajustamentos profissionais, impactos de algumas cláusulas no Instrumento denunciado, antiguidade da vigência da convenção coletiva, existência de outros Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho vigentes no setor ou empresa, impactos sociais da caducidade, entre outros que a parte denunciante tenha por relevantes;
- ✓ Estabelecer um dever de comunicação perante a Administração do Trabalho em caso de denúncia de convenção coletiva de trabalho, mediante envio de cópia da comunicação



entregue à outra parte que inicia o processo de caducidade, criando assim condições para um acompanhamento preventivo de potenciais situações de insucesso negocial e posterior vazio convencional;

- ✓ Permitir a qualquer uma das partes requerer uma arbitragem, no período entre 90 a 60 dias antes do decurso do termo do período de sobrevivência, por um Tribunal Arbitral que funcionará no âmbito do Conselho Económico e Social para decidir sobre a suspensão temporária do prazo de sobrevivência da convenção coletiva denunciada por um prazo não superior a 6 meses, nos casos em que o Tribunal entenda que existe probabilidade séria de as partes chegarem a acordo para a revisão ou celebração de nova convenção coletiva;
- ✓ Nos casos em que o Tribunal Arbitral decida suspender a sobrevivência por entender que existem condições que justificam o prolongamento das negociações, a negociação da convenção coletiva denunciada segue para mediação, podendo o Tribunal Arbitral identificar os temas a discutir e sendo o Árbitro que presidiu ao Tribunal Arbitral responsável pelo processo de mediação.
- ✓ Evitar a utilização indevida de mecanismos de extinção voluntária da capacidade negocial das partes para promover por essa via a caducidade das convenções coletivas de trabalho;
- ✓ Alargar o núcleo de matérias que se mantém em vigor em caso de caducidade da convenção coletiva de trabalho, nomeadamente admitindo a manutenção dos regimes da parentalidade e segurança e saúde no trabalho.

Para promover a dimensão coletiva dos instrumentos de regulação do trabalho:

- ✓ Fixar um prazo razoável para efeitos de adesão individual dos trabalhadores a convenções coletivas de trabalho e estabelecer uma duração máxima para a vigência dessa adesão.

2. Alterações ao Código dos Regimes Contributivos

Para diminuir o uso excessivo de contratos não permanentes e promover a contratação sem termo:

- ✓ Criar uma contribuição adicional por rotatividade excessiva para a Segurança Social aplicável a todas as entidades empregadoras que apresentem um peso anual de contratação a termo superior à média do respetivo setor de atividade económica.
- ✓ Os termos da determinação da contribuição adicional por rotatividade excessiva, designadamente do apuramento do volume anual médio de contratação a termo em cada setor de atividade económica ou da forma de apuramento da contribuição a pagar é definido através de decreto regulamentar.
- ✓ A taxa aplicável à contribuição adicional por rotatividade excessiva é progressiva, tendo em conta a diferença entre o peso anual da contratação a termo da entidade empregadora e a média do respetivo setor, e tem como base de incidência as remunerações base dos contratos a termo devidas no ano civil a que o apuramento respeita, tendo como limite máximo 2%, sendo a escala de aplicação fixada no referido decreto regulamentar.

- ✓ Anualmente, são definidos por portaria os referenciais setoriais a aplicar nesse mesmo ano, sendo apurada e comunicada à entidade empregadora, no início do ano seguinte, a respetiva contribuição adicional por rotatividade excessiva.

3. Alteração ao regime jurídico de proteção na eventualidade de desemprego dos trabalhadores por conta de outrem

Para reforçar a proteção social dos trabalhadores com contratos a termo:

- ✓ Reduzir para quatro meses o prazo de garantia para acesso ao subsídio social de desemprego inicial para os trabalhadores cujo acesso tenha origem na cessação por caducidade de contrato de trabalho a termo.

4. Alteração do quadro das políticas ativas de emprego

Para promover a contratação sem termo e incentivar a conversão de contratos:

- ✓ Reforçar e alargar transitoriamente o apoio à conversão de contratos a termo em contratos sem termo, de modo a estimular, por via da política de emprego, uma mudança de paradigma nas políticas de contratação dos empregadores;
- ✓ Aprofundar os mecanismos para promover a empregabilidade dos jovens e desempregados de longa duração, por exemplo através da implementação do Contrato Geração, direcionado para a contratação simultânea e sem termo destes públicos e pelo alinhamento de todos os instrumentos de política pública de incentivo à criação de emprego com os princípios da focalização e da seletividade dos apoios.

5. Aspetos a regular em legislação complementar

Para reforçar os meios e instrumentos da Autoridade para as Condições de Trabalho:

- ✓ Concluir os processos de recrutamento em curso e lançar, depois de concluídos, um novo reforço para aproximar o número de inspetores de trabalho ao rácio recomendado pela OIT, tendo em conta a evolução prevista do quadro inspetivo da ACT nos próximos anos;
- ✓ Criar uma previsão legal que garanta que o número efetivo de inspetores a prestar serviço na ACT corresponde aos indicadores adequados para uma cobertura eficaz das necessidades inspetivas;
- ✓ Reforçar os quadros técnicos da ACT, nomeadamente na área da Segurança e Saúde no Trabalho e na análise de processos contraordenacionais;
- ✓ Reforçar a capacidade dos sistemas de informação para efeitos de fiscalização através de uma articulação estreita entre a Autoridade para as Condições do Trabalho, o Instituto da Segurança Social e a Autoridade Tributária e Aduaneira, criando condições para um salto qualitativo na eficácia da fiscalização e da eficiência no uso dos seus recursos, mediante práticas de fiscalização inteligente;



- ✓ Promover a modernização e desmaterialização dos sistemas de informação da ACT, designadamente configurando o portal do serviço como canal privilegiado de comunicação com os cidadãos e as empresas, à semelhança do que sucede atualmente com outros serviços públicos;
- ✓ Integrar de modo expresso, na orgânica da ACT, o combate à precariedade laboral como uma das suas atribuições e estabelecer mecanismos de auscultação dos parceiros sociais para a elaboração dos planos de atividade da ACT.

Para reforçar o papel da Administração do Trabalho na mediação e conciliação:

- ✓ Reforçar os meios humanos da Administração do Trabalho, criando na dependência da DGERT uma unidade de apoio à conciliação e mediação das relações laborais

Para simplificar os procedimentos de comunicação relativos aos contratos de trabalho e respetivas remunerações:

- ✓ Desenvolver uma plataforma única de comunicação à Segurança Social e ao Fundo de Compensação do Trabalho.

Lisboa, 24 de maio de 2018