

## 1. MENSAGEM DA DIRECÇÃO

Após excelente campanha da seleção nacional de futebol no Europeu de 2012, é imprescindível refletirmos sobre as questões essenciais do presente e do futuro.

Saiamos por uma vez desta conjuntura depressiva da dívida, do euro e da Europa que ocupa freneticamente as notícias de todos os dias. Olhemos, antes, porventura de um ângulo diferente, para o desafio que temos pela frente, por vários anos e vários governos, de incrementar significativamente as competências, qualificações e sentimento de responsabilidade e zelo dos portugueses.

Este desígnio nacional centrado na educação e formação tem de abarcar trabalhadores e empresários. Com efeito, não basta dispormos de mão-de-obra cada vez mais qualificada e reconhecida internacionalmente; é também necessário educar, formar e consciencializar os empreendedores (empresários) para a nobre missão que a sociedade lhes confere.

Na verdade, o bem-estar de um povo só pode ser conseguido e mantido com cidadãos honestos, trabalhadores, competentes e orgulhosos, que saibam aproveitar e gerir os nossos recursos com eficiência (maximização dos recursos), eficácia (maximização dos resultados que derivam dos recursos) e economicidade (fazer mais e melhor, com o mesmo recursos e no tempo certo).

Esta batalha por um Portugal renovado deve ser encarada como uma oportunidade de aproximar e cativar os portugueses em relação ao que o país tem e como melhor podemos explorar os seus recursos.

Temos o mar, como fonte de recursos por explorar, face a sua ampla biodiversidade, com potencialidades na indústria alimentar, farmacêutica, cosmética, etc. Temos a vinha (uvas) e o vinho, com qualidades e características ímpares. Temos uma costa magnífica de mar, sol e paisagens deslumbrantes em todo o território.

Neste cenário, no âmbito da U.E. a revisão em curso das políticas comuns de pesca e da agricultura constituem oportunidades para garantir a capacidade do país para investir no capital natural.

Este é o desafio que não podemos perder, para bem de todos nós.

Cordialmente,

A Direção,  
Paulo Anjos

## 2. ALTERAÇÕES AO CÓDIGO DO TRABALHO

A terceira alteração ao Código do Trabalho foi publicada em Diário da República em 25 de Junho de 2012, mediante publicação da Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho.

As novas regras entrarão em vigor no início do mês de Agosto.

As principais alterações são as que seguem:

**Empresa escolhe quem despede na extinção de posto de trabalho**

As empresas vão passar a ter mais liberdade para escolher quem dispensam quando fazem um despedimento por extinção de posto de trabalho. Até agora, num grupo de pessoas com funções idênticas, tinham que seguir determinados critérios de antiguidade (protegendo os trabalhadores mais velhos ou que estão há mais tempo na empresa), mas na proposta do Governo este critério é substituído por qualquer outro que seja "revelante e não discriminatório". Além disso, elimina-se a obrigação de colocar o trabalhador num posto compatível com a sua categoria profissional.

### **Despedimento por inadaptação mais abrangente**

O despedimento por inadaptação, vai passar a ser possível ainda que não tenham sido introduzidas alterações no posto de trabalho. O despedimento por inadaptação passa a ser aplicado quando haja uma modificação substancial da prestação de trabalho que se traduza, por exemplo, na "redução continuada de produtividade ou de qualidade". Já nos casos dos cargos de "complexidade técnica" ou de direção, este despedimento poderá passar a ter lugar pelo mero incumprimento de objetivos. A proposta do Governo prevê, no entanto, que o despedimento só possa ocorrer por incumprimento de objetivos fixados depois da entrada em vigor da lei.

### **Corte nas horas extraordinárias**

A compensação por horas extraordinárias vai cair para metade, passando a ser de 25% na primeira hora de dia útil, 37,5% nas seguintes e de 50% em dia de descanso semanal ou em feriado. Adicionalmente, o Governo elimina o descanso compensatório que a elas estava associado (e que correspondia a 25% do tempo de trabalho prestado). Esta norma é imperativa sobre contratos individuais e convenções coletivas durante dois anos. Depois, a compensação que estiver definida nestes contratos cai para metade, a não ser que as ditas normas tenham entretanto sido alteradas.

### **Banco de horas por negociação individual**

O banco de horas permite que as empresas poupem nas horas extraordinárias, solicitando que o trabalhador aumente o período efetivo de trabalho diário em alturas de picos, o que pode ser compensado com horas livres ou com um pagamento em dinheiro (de valor inferior às horas extraordinárias). Atualmente, este mecanismo só pode ser introduzido por negociação entre as associações sindicais e patronais do sector, mas o Governo pretende que passe a ser negociado diretamente entre empregador e trabalhador. Esta bolsa terá um máximo de 150 horas anuais e permite que, em alturas de picos, o tempo de trabalho seja aumentado em duas horas diárias (até um máximo de dez). A proposta terá que ser feita por escrito pelo empregador, mas se o trabalhador não responder num prazo de 14 dias considera-se aceite. Não sendo necessário que todos aceitem: se 75% dos trabalhadores estiver de acordo, o banco de horas estende-se aos restantes 25%.

### **Compensação no despedimento sofre cortes**

As pessoas que assinaram contrato depois de 1 de Novembro de 2011 já têm direito a uma compensação em caso de despedimento mais baixa do que os restantes: 20 dias de salário-base e diuturnidades por ano trabalhado (contra os anteriores 30), sem limite mínimo e com o limite máximo de 12 salários ou 116,4 mil euros. A proposta do Governo concretiza agora a segunda fase das compensações, prevendo que todo o trabalho prestado depois de 1 de Novembro de 2012 seja calculado segundo a nova fórmula, mesmo quando em causa estão contratos assinados antes de 1 de Novembro de 2011.

### **Redução de férias e feriados**

A majoração que hoje garante um a três dias adicionais de férias aos trabalhadores mais assíduos vai desaparecer. O que significa que, em muitos casos, o número de dias de férias vai passar para 22 dias. O diploma prevê também o fim de quatro feriados: o Corpo de Deus, o 5 de Outubro, o 1 de Novembro e o 1 de Dezembro. Os cortes só se aplicam em 2013.

*A presente Informação Económica, Financeira e Fiscal destina-se a ser distribuída entre Clientes e Colegas e a informação nela contida é prestada de forma geral e abstrata, não devendo servir de base para qualquer tomada de decisão sem assistência profissional qualificada e dirigida ao caso concreto. O conteúdo desta Informação não pode ser reproduzido, no seu todo ou em parte, sem a expressa autorização do editor. Caso deseje obter esclarecimentos adicionais sobre este assunto contacte os nossos técnicos.*