

ECONOMIA



Quase 4 mil funcionários em mobilidade

A lei da mobilidade, que ontem assinalou cinco anos de vigência, recebeu dois novos trabalhadores por dia desde 2006, tendo passado por esta situação quase quatro mil funcionários públicos, que arriscam descidas remuneratórias em 2012. Até Setembro, passaram pela situação de mobilidade, uma espécie de 'prateleira' para os funcionários públicos dispensados ou desnecessários nos serviços de origem, 3913 trabalhadores, dos quais 1.135 estão em situação de mobilidade especial.

Aprovação da meia hora impede acordo tripartido

"O acordo tripartido acabou", diz a UGT. Patrões duvidam do impacto da medida, que conta com mais restrições.

Denise Fernandes e Cristina Oliveira da Silva
denise.fernandes@economico.pt

Os parceiros sociais foram apanhados de surpresa pela aprovação em Conselho de Ministros, na quarta-feira, do diploma que permite o aumento de meia hora de trabalho por dia e acusa o Governo de "má fé" por ter avançado com a medida, quando o processo negocial com vista a um acordo, ainda está a decorrer.

O secretário-geral da UGT avisou logo que "o acordo tripartido acabou". "Consideramos que foi um acto de má fé aprovar a medida em Conselho de Ministros. A UGT sempre disse que, se o aumento da meia hora avançasse, não assinava o acordo", disse João Proença ao Diário Económico. Questionado sobre o andamento das próximas reuniões, Proença foi claro: "vamos passar a uma fase meramente consultiva, mas não há acordo".

Este acordo tripartido, de acordo com as versões preliminares em discussão, reunia temas como financiamento às empresas, formação profissional ou custos de contexto, mas deixava de fora assuntos mais polémicos, como os que decorrem do acordo com a 'troika' (caso das alterações no despedimento), que também estão em discussão. O ponto que criava mais discórdia na proposta de acordo era mesmo o aumento do tempo de trabalho. Falta saber se o Governo vai insistir na celebração do acordo mas deixando de fora este tema.

Para a CGTP - que várias vezes referiu que as negociações em concertação social eram uma "farsa" - o aumento do tempo de trabalho "é uma declaração de guerra aos trabalhadores". "E se o Governo quer guerra, vai tê-la", avisou Arménio Carlos. "A medida vai começar por provocar muita instabilidade nos locais de trabalho. E usaremos todos os tipos legais possíveis e luta para combater a medida", referiu.

Já o secretário de Estado da Presidência do Conselho de Ministros referiu, na quarta-feira, que "é verdade que não há acordo

com parceiros sociais mas a concertação social é isso mesmo, é o diálogo social, a busca de entendimento". Marques Guedes acrescentou que "o Governo entende que há um período para fazer esse trabalho na concertação social" e que "há um período para decidir", sublinhando que a proposta integra contributos dos parceiros.

Do lado do patronato, Vieira Lopes, da Confederação do Comércio e Serviços de Portugal (CCP), também avisou que a aprovação do diploma "vai dificultar ainda mais um acordo".

Já António Saraiva, da CIP - Confederação Empresarial de Portugal ficou "surpreendido" com a aprovação da medida e discorda da redacção do diploma. "Ao aprovar esta medida, o Governo deslocou-a da concertação social e acaba assim por não atingir os objectivos que se pretendiam, pois da forma como a medi-

da está redigida, não serve às nossas pretensões", referiu.

Recorde-se que a CIP defendia que a meia hora extra pudesse acumular num banco de horas para ser usada quando as empresas precisassem. Mas o diploma aprovado prevê que a acumulação só seja possível durante quatro semanas (para ser usada na semana seguinte) e por acordo com o trabalhador. Além disso, estabeleceu-se agora uma cláusula que apenas possibilita o aumento do tempo de trabalho em empresas em que não haja redução líquida de emprego.

António Saraiva considerou que houve uma "tentativa falhada do Governo em agradar aos sindicatos" - que dizem que a medida iria aumentar o desemprego - ao estabelecer este critério. "Esta tentativa falhada vem limitar ainda mais as entidades empregadoras. Ou seja, esta medida, como está, não agrada a nenhuma das partes", acrescentou. Também a CCP considera que "com estas restrições, o alcance da medida ainda fica mais limitado".

Saídas voluntárias não devem penalizar a empresa

Marques Guedes salientou, depois da reunião do Conselho de Ministros, que a intenção do Governo é "não permitir" que as empresas "possam reduzir o número de postos de trabalho" já "que têm outros trabalhadores a trabalhar durante mais tempo". E salientou que isto não abrangerá casos de aposentação ou morte. "Todas as outras circunstâncias, seja despedimento colectivo, seja extinção de posto de trabalho, seja mútuos acordos de redução de postos" poderão ser abrangidas. Mas o Diário Económico sabe que a intenção é de não penalizar empresas em que há saída voluntária de trabalhadores o que, eventualmente, poderá abarcar casos de rescisão por acordo.

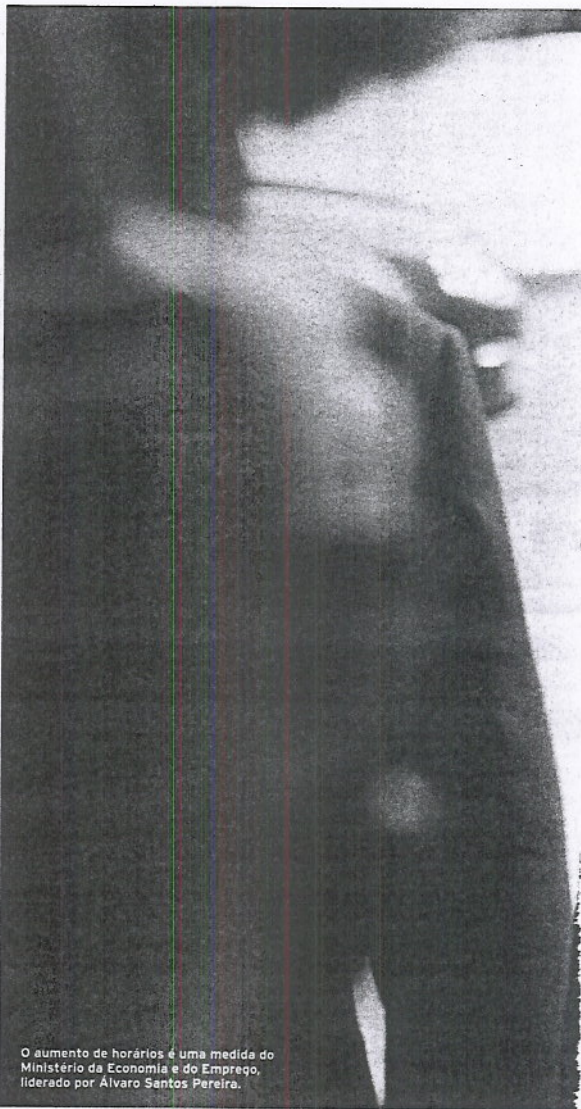
O diploma tem de seguir para o Parlamento e cumprir o prazo de discussão pública. Marques Guedes admitiu que "não será com certeza" a 1 de Janeiro que entrará em vigor mas espera que seja o mais rapidamente possível. ■



"Tendo em conta que não houve contactos com os parceiros no sentido de anunciar a aprovação da lei, consideramos que foi um acto de má fé", diz João Proença.



A "tentativa falhada de agradar aos sindicatos [ao prever que as empresas não possam despedir] vem limitar ainda mais" os empregadores, refere António Saraiva.



O aumento de horários é uma medida do Ministério da Economia e do Emprego, liderado por Álvaro Santos Pereira.

Acumulação de horas

Empresas não podem despedir para usufruir da meia hora

O aumento do horário trabalho em meia hora surge como alternativa à descida da Taxa Social Única, que acabou por não acontecer. O diploma ainda não é conhecido mas já foram anunciadas linhas gerais. E há agora um critério novo: empresas que usem a meia hora extra não podem registar redução líquida de emprego.

1 SÓ PARA O SECTOR PRIVADO

Tal como se previa, o aumento do tempo de trabalho apenas se aplica ao sector privado, ou seja, ao universo que não é abrangido

pela suspensão dos subsídios de férias e de Natal. Para vincar este ponto, o Governo refere que estão de fora empresas públicas de capitais maioritariamente públicos, entidades públicas empresariais e do sector empresarial regional e municipal. A medida aplica-se durante 2012 e 2013.

2 MAIS DUAS HORAS E MEIA POR SEMANA

Em causa está o aumento do período normal de trabalho em meia hora diária e duas horas e meia por semana. No caso de trabalho a tempo parcial, aplica-se proporcionalmente. Ficam de fora grupos específicos como grávidas, menores, estu-

EURO
face ao dólar

1,3322

PETRÓLEO
valor em dólares

108,03

TAXA EURIBOR
a seis meses

1,701

AGENDA DO DIA

- INE divulga Contas Nacionais Trimestrais, no terceiro trimestre.
- INE divulga Estatísticas do Comércio Internacional, em Outubro.
- Alemanha divulga Balança Comercial, em Outubro e Índice de Preços no Consumidor, em Novembro.

Paulo Alexandre Coelho

Renovações de contratos a prazo têm de ter duração mínima

Renovações têm de ser iguais a um sexto da duração máxima, ou efectiva, do contrato

Cristina Oliveira da Silva
cristina.silva@economico.pt

As renovações extraordinárias dos contratos a prazo terão de ser iguais ou superiores a um sexto da duração máxima, ou efectiva, daquele vínculo, consoante o que for inferior. Esta foi uma das alterações propostas pela maioria, e aprovadas na especialidade na quarta-feira, ao diploma do Governo que permite que os contratos a prazo que caduquem até Junho de 2013 possam ser renovados mais duas vezes, até 18 meses. O diploma poderá ser votado hoje em votação final global.

No caso de contratos que não atinjam os limites legais (três anos na generalidade dos casos, embora haja tectos mais baixos para casos específicos) por terem tido atingido antes o limite das três renovações, a renovação extraordinária vai ter de ser igual, ou superior, a um sexto da duração anterior do vínculo. Por exemplo, um contrato que caduca ao fim de dois anos por atingir o limite de renovações, poderá ser novamente renovado por um período mínimo de quatro meses. A segunda renovação adicional já terá de ser igual ou superior a um sexto dos 28 meses decorridos, explicou ao Diário Económico o deputado Adriano Moreira.

Mas há situações em que a regra difere. No caso de um contrato que caduca antes de atingir os limites máximos (continuando a tomar o exemplo de três anos, aplicado à generalidade) mas que, depois da primeira renovação extra, ultrapassa esse tecto legal, a segunda renovação já será igual a um sexto dos tais três anos (seis meses). Isto porque este tecto é inferior à duração efectiva do contrato.

A lógica é a mesma no caso de contratos que atingem a duração máxima. Se este chegar ao máximo dos três anos, terá de contar com um período mínimo de seis meses em cada renovação extra. No caso de tectos específicos mais baixos que a lei já prevê, aplica-se a mesma lógica de proporcionalidade.

A maioria entende que esta também é uma forma de evitar eventuais abusos, já que a forma

como o diploma estava desenhado poderia levar a que as empresas precipitassem (através de renovações curtas) o fim dos actuais contratos para entrar no regime transitório em que as compensações são mais baixas. Esta era, aliás, uma preocupação da UGT.

Por sua vez, o PS já tinha sugerido que o período mínimo das renovações extra fosse de seis meses mas a maioria acabou por decidir que devia haver uma lógica de proporcionalidade.

Também fica agora claro no diploma a ideia de que os contratos renovados de forma excepcional não podem ir além de Dezembro de 2014.

Compensações passam a depender da lei em vigor

O diploma vai ainda reflectir uma alteração que o Governo já tinha avançado: as renovações extraordinárias aplicam-se a todos os contratos que caduquem até Junho de 2013, independentemente da sua data de celebração. Isto obrigou a mudanças no regime de indemnizações aplicado. Passa a prever-se que, durante o período "normal" do contrato a prazo, aplica-se a lei em vigor - dois ou três dias de salário por mês de contrato, ao abrigo do actual Código do Trabalho, ou então 1,66 dias por mês para os contratos celebrados desde Novembro, que já contam com indemnizações mais baixas. A partir das renovações extraordinárias, conta a lei em vigor nessa data, o que significa que todas as renovações extra serão abrangidas pela compensação de 1,66 dias. O Bloco de Esquerda contestou esta leitura porque entende que as renovações extraordinárias não implicam um contrato novo. ■ C.O.S.

Os contratos renovados de forma excepcional não podem ir além de Dezembro de 2014.



só com acordo do trabalhador

dantes e pessoa com deficiência ou doença crónica.

3

ACUMULAÇÃO SÓ COM ACORDO

As empresas podem acumular a meia hora extra até quatro semanas e utilizar esse tempo na semana seguinte, fora do dia de descanso obrigatório. O que significa que podem exigir mais um sábado de trabalho gratuito neste período. Mas isto só é possível por acordo com o trabalhador, quando seja favorável a este ou à empresa, avança uma nota explicativa. A versão inicial em discussão indicava que isto seria possível por acordo ou no caso de trabalho por turnos.

4

DESPEDIMENTOS PROIBIDOS

O Governo introduz agora uma novidade: uma "cláusula anti-abuso" que só permite a utilização da meia hora extra em empresas onde não há redução líquida de emprego. Marques Guedes explicou que isto não abrange casos de aposentação ou morte mas sim os restantes de despedimento e até rescisão por acordo. Falta saber como vai o diploma reflectir os casos de saída voluntária (que incluem casos de acordo). E como será a medida controlada, mas Marques Guedes salientou que este critério já hoje é exigido noutras situações, como no caso de apoios ao emprego.

5

ADAPTABILIDADE ABRANGIDA

Regime de bancos de horas, adaptabilidade e isenção de horário são abrangidos mas uma nota explicativa garante que os limites máximos de horário que hoje existem serão respeitados.

6

NOVOS CONTRATOS PODEM PREVER HORÁRIO MAIOR

O aumento do horário aplica-se a contratos actuais e futuros. Se no primeiro caso, a empresa pode aplicar o aumento, no segundo, pode negociar logo um horário diário de oito horas e meia. ■ C.O.S.