

# Férias, despedimentos, salários: os avanços e recuos na lei laboral

Nova proposta recua nas limitações ao horário flexível mas mantém o essencial do banco de horas e da flexibilização dos despedimentos, trava subsídios em duodécimos e facilita redução de salário por acordo com o trabalhador. Negociações bilaterais prosseguem esta quarta-feira com a UGT.



As conversas com os parceiros prosseguem em negociações bilaterais  
João Cortesão

**Catarina Almeida Pereira**

SEGUIR

09:00

## Despedimentos

Na nova proposta Governo deixa intacta a regra que generaliza a possibilidade de não reintegração do trabalhador quando o despedimento é considerado ilícito: o que atual lei permite para as microempresas e os cargos de direção o anteprojeto estende a todos os cargos e empresas, uma mudança muito valorizada pelas confederações patronais. A nova proposta do Governo continua a simplificar os despedimentos por justa causa, deixando cair a instrução (a fase em que o trabalhador pode indicar testemunhas e pedir para o empregador ter em conta as suas provas, antes de o despedir) no caso das micro e pequenas empresas, ou seja, das empresas que têm até 49 trabalhadores. Face ao anteprojeto apresentado em julho, o Governo retira as grandes empresas (as que têm entre 50 e 249 trabalhadores), mas face à lei em vigor o processo é simplificado para as micro e para as pequenas empresas. Por outro lado, também não altera o artigo do anteprojeto que volta a autorizar "outsourcing", para as mesmas funções, nos doze meses após um despedimento coletivo ou extinção de posto de trabalho. Na nova proposta compensações passam de 14 para 15 dias de retribuição base por ano de antiguidade (até à troika eram 30), apenas em relação ao trabalho prestado para futuro.

## Banco de horas

Na nova proposta o Governo não altera o artigo que propôs em julho para reintroduzir o banco de horas individual por negociação direta com o trabalhador, tal como reclamavam todas as confederações patronais. Esta figura permite aumentar o período normal de trabalho sem os custos adicionais das horas extraordinárias, compensando o tempo adicional com uma redução futura das horas de trabalho, dias de férias, ou em dinheiro (pelo valor de uma hora

normal). No caso do banco de horas individual, o período normal de trabalho pode ser aumentado até duas horas por dia e 50 horas por semana, com o limite de 150 horas por ano. O anteprojeto prevê que seja introduzido tanto por adesão expressa do trabalhador como por adesão tácita a regulamento e, tal como já tinha sublinhado em entrevista ao Negócios o secretário-geral da UGT, a nova proposta não altera estas regras, muito criticadas pelos sindicatos. Faz cair antes o banco de horas grupal, que atualmente permite que através de um referendo, com voto secreto, o banco de horas seja estendido a todos os trabalhadores de uma equipa ainda que 35% não concordem.

## Férias

É uma das poucas novidades da proposta que poderá reforçar transversalmente os direitos dos trabalhadores face à legislação em vigor, embora apenas repondo o que já acontecia até 2012. Aos 22 dias mínimos de férias previstos no Código do Trabalho o Governo propõe, na nova proposta, acrescentar mais três que ficam dependentes da assiduidade. Explica o documento que a duração do período de férias é aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado ou ter apenas faltas justificadas no ano em que as férias se reportam: três dias, se der até uma falta ou dois meios dias; dois dias de férias, até duas faltas ou quatro meios-dias; um dia de férias até três faltas ou seis meios-dias. São consideradas como período de trabalho efetivo algumas licenças parentais (as mesmas que o eram até 2012) bem como as faltas para assistência a neto e a licença para assistências a filho.

## Salários e pensões

O novo documento prevê que as pessoas que se reformam antecipadamente, ou pelo regime das muito longas carreiras, possam acumular pensão com salário, sem terem de esperar três anos. Trata-se de uma proposta da Confederação Empresarial. É igualmente da CIP a proposta agora assumida pelo Governo para facilitar a passagem do trabalhador para uma categoria inferior, com redução de salário, caso a Autoridade para as Condições do Trabalho não responda nos 30 dias seguintes. O Governo aceitou ainda a proposta das associações patronais para recuar na intenção de garantir subsídios em duodécimos quando o trabalhador assim o decida, deixando agora a possibilidade dependente de acordo com o empregador.

## Parentalidade

A nova proposta mantém o muito discutido limite de dois anos para a redução de horário associada à amamentação (que atualmente não existe), prevendo que o atestado médico tenha de ser apresentado quando a criança faz um ano e aos 18 meses. Na nova proposta, no caso de horário flexível, o Governo recua e deixa cair a norma que travava a recusa de trabalho, pelos pais, à noite, aos fins de semana e feriados e que contrariava o entendimento do Supremo Tribunal de Justiça (STJ), que tem entendido que o pedido de horário flexível pode incluir dias de descanso. É introduzida no setor privado a jornada contínua, apenas para progenitores com responsabilidades familiares que, com uma pausa de almoço de meia hora, que é considerada tempo de trabalho, pode reduzir o período normal de trabalho em até uma hora por dia. Tal como no horário flexível, empregador pode recusar com base em “exigências imperiosas” ou na impossibilidade de substituir o trabalhador, remetendo eventuais recusas para a CITE.

LEIA TAMBÉM

[Governo deixa cair banco de horas grupal, mas não desiste do individual](#)

### Obrigado por apoiar o nosso jornalismo.

No Negócios temos como missão disponibilizar informação económica fiável, atual e relevante. E se a batalha pela relevância é uma responsabilidade que nos cabe, no novo enquadramento do setor a capacidade de continuarmos a desempenhar o nosso papel depende cada vez mais do investimento do leitor. Agradecemos a sua confiança. Vamos continuar a trabalhar para a merecer.