

**CONSELHO PERMANENTE DE CONCERTAÇÃO SOCIAL**



**ACORDO  
ECONÓMICO E SOCIAL  
1990**

**• LISBOA •**

**Acordo Económico e Social**, subscrito no âmbito do Conselho Permanente de Concertação Social, pelo Governo, pela União Geral dos Trabalhadores (UGT), pela Confederação do Comércio Português (CCP), pela Confederação da Indústria Portuguesa (CIP), em 19 de Outubro de 1990.

Governo



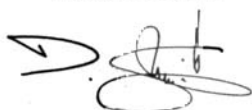
*Primeiro-Ministro*

União Geral de Trabalhadores (UGT)



*Secretário-Geral*

Confederação do Comércio  
Português (CCP)



*Presidente*

Confederação da Indústria  
Portuguesa (CIP)

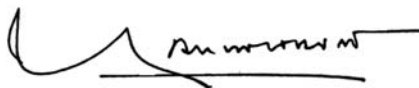


*Presidente*

Conselho Permanente de Concertação Social.

Lisboa, 19 de Outubro de 1990.

*O Secretário-Geral*



**ÍNDICE**

INTRODUÇÃO E ENQUADRAMENTO	3
POLÍTICA DE RENDIMENTOS E PREÇOS	5
- Princípios orientadores	5
- Recomendações para a contratação colectiva em 1991	6
- Rendimentos mínimos e prestações sociais	7
POLÍTICA ECONÓMICA E SOCIAL	8
ACOMPANHAMENTO E EXECUÇÃO	13
APÊNDICE	17

## **INTRODUÇÃO E ENQUADRAMENTO**

Considerando:

- A necessidade de assegurar a convergência nominal e real, com os países da Comunidade Europeia, de molde a garantir uma integração bem sucedida e participativa do nosso País na União Económica e Monetária (UEM);
- A abertura gradual a terceiros países, decorrente das negociações no quadro do «Uruguay Round» do GATT, com a revisão dos obstáculos não tarifários hoje aplicados a favor de certos produtos comunitários, alguns deles produzidos por uma larga percentagem de pequenas e médias empresas portuguesas com problemas de redimensionamento e envolvendo, pela primeira vez, alguns ramos do sector primário e terciário;
- Os efeitos das transformações em curso nos países de Leste ao nível de uma disputa mais competitiva de mercados, nomeadamente para produtos tradicionais da exportação portuguesa;
- Que a revisão da política agrícola comum, como uma das reformas do quadro do Acto único, exige que nas negociações da segunda etapa de adesão seja assegurada a especificidade da agricultura portuguesa, garantindo a modernização das estruturas produtivas e um correcto equilíbrio social e regional do sector agrícola;
- Que a actual conjuntura política internacional e as suas repercussões na esfera económica reforçam, neste contexto, a necessidade de concertação de esforços com vista à minimização dos efeitos de um eventual choque adverso;
- Que o presente Acordo atende a uma estratégia de ajustamento nacional para uma correcta participação na construção da União Económica e Monetária.

O Conselho Permanente de Concertação Social considera que constitui objectivo do presente Acordo para 1991, um compromisso firme entre o Governo e os Parceiros Sociais para contribuir decisivamente para a modernização da economia nacional, para atenuar a sua vulnerabilidade face aos desafios que no curto e médio prazo se lhe podem deparar, para assegurar a competitividade das empresas e para melhorar progressivamente e de forma sustentada as condições de vida dos portugueses.

Assim:

- A participação plena de Portugal em todas as fases do processo de UEM, exige um esforço de convergência com as demais economias da CEE por forma a que Portugal retire todas as vantagens inerentes. Uma tal convergência requer rigor particular nas áreas orçamental, monetária, financeira, fiscal e cambial, sem pôr em causa a função social do Estado e sem entravar o esforço de investimento modernizador;
- Neste contexto a aproximação da taxa de inflação do nível médio europeu é fundamental para a nossa integração europeia;
- O CPCS considera desejável conjugar o crescimento dos salários reais a níveis superiores aos da Comunidade, com o crescimento da produtividade a ritmo suficientemente elevado, com o esforço de investimento indispensável à modernização da economia nacional, bem como ao aumento de competitividade das empresas;
- Importa assegurar que um nível baixo de desemprego deva ser um dos objectivos fundamentais das políticas económicas e sociais;
- A consolidação orçamental e a condução das restantes políticas macroeconómicas e estruturais com vista à realização de uma trajectória de desinflação sustentada num quadro de crescimento económico e de modernização da economia representa, perante os Parceiros Sociais, o empenho e compromisso do Governo nesta estratégia;
- A redução do défice orçamental não deverá, contudo, comprometer a melhoria da função social do Estado, o investimento público, bem como o crescimento real dos salários dos trabalhadores da Administração Pública, privilegiando a redução das despesas correntes menos essenciais do SPA;
- Na área fiscal, no contexto do programa de consolidação orçamental, dever-se-á:
  - Assegurar uma rigorosa gestão dos benefícios e incentivos fiscais e um combate eficaz à fraude e evasão fiscal;
  - Moderar a incidência fiscal sobre os contribuintes cumpridores;
  - Accionar mecanismos conducentes à justa reavaliação dos activos das empresas para efeitos fiscais.
- As Confederações Empresariais comprometem-se, por seu turno, a acompanhar o andamento dos preços dos principais bens e serviços encetando diligências e acções adequadas para assegurar que não haja

evitáveis comportamentos inflacionários. Procurarão, ainda, num contexto incentivador, sensibilizar as empresas para reforçarem o reinvestimento dos lucros,

- O processo das privatizações, pela sua importância na política económica, deverá ser conduzido por forma a salvaguardar a soberania económica nacional, a estruturação e consolidação do tecido empresarial em níveis competitivos a nível internacional e a não descurar o saneamento financeiro das empresas públicas, a amortização da Dívida Pública, a problemática das indemnizações e os direitos dos trabalhadores;
- Os fundos estruturais comunitários, nomeadamente no âmbito do Q.C.A., assumem particular relevância numa estratégia de desenvolvimento em progresso, pelo que os Parceiros Sociais consideram que o seu enquadramento estratégico deverá ser objecto de acompanhamento no âmbito do CPCS;
- O Conselho atribui a máxima relevância à necessidade de reforçar o papel redistributivo do orçamento comunitário, na perspectiva do necessário reforço da coesão económica e social e da construção da União Económica e Monetária.

## **POLÍTICA DE RENDIMENTOS E PREÇOS**

### **Princípios orientadores**

A Política de Rendimentos constitui uma das vertentes fundamentais para uma estratégia de desinflação proporcionando uma mais fácil conciliação entre o crescimento real dos salários, a estabilidade de preços e o crescimento da economia e do emprego.

Nesse sentido, o Governo e os Parceiros Sociais estão de acordo que só num quadro de diálogo social e de concertação é possível compatibilizar tais objectivos de modo a que a convergência da economia portuguesa com a Comunidade Europeia tenha sucesso.

Na definição da Política de Rendimentos para 1991 tem-se como objectivo um crescimento efectivo dos salários reais em termos que nos aproximem gradualmente das médias comunitárias em condições não inflacionárias, salvaguardando a competitividade das empresas portuguesas no quadro internacional e, em particular no quadro europeu.

Assim, os referenciais para o crescimento dos salários reais deverão ter em conta os ganhos de produtividade, atendendo à situação financeira das empresas ou sectores, e a evolução do enquadramento internacional da economia portuguesa.

O CPCS reconhece a necessidade de salvaguardar os rendimentos dos agricultores, tendo em conta a aproximação dos preços agrícolas portugueses aos preços dos países da Comunidade Europeia.

Releva-se ainda o papel do diálogo social e da negociação corresponsabilizadora, no acompanhamento sistemático da trajectória e dos referenciais programados à luz da informação disponível, atenuando desta forma a margem de incerteza hoje existente quanto à evolução da economia mundial.

Será particularmente importante a avaliação e acompanhamento das consequências da presente situação nos mercados energéticos. Estes poderão traduzir-se numa perda do rendimento real da economia portuguesa como um todo, que não deverá atingir em especial nenhum dos sectores ou grupos sociais. O CPCS terá em conta as recomendações comunitárias nesta matéria.

Os Parceiros Sociais reconhecem a necessidade de controlar e reduzir a inflação e afirmam o seu empenhamento em contribuir para a efectiva concretização desse objectivo. A essa mesma luz, o Governo fixa como meta para a inflação média anual para 1991 o valor de 11% (IPC global s/habitação), que corresponde à projecção efectuada no pressuposto de um preço do petróleo médio anual em 1991 de 26 dólares o barril.

### **Recomendações para a contratação colectiva em 1991**

O CPCS considerando o objectivo enunciado de crescimento dos salários reais num contexto de redução significativa da inflação para 1991:

- (i) Recomenda que no I Trimestre de 1991 o crescimento médio da tabela de salários da contratação colectiva deverá situar-se em 13,5%. Os desvios em relação a este referencial, o qual não pode ser entendido como um limite às revisões salariais, devem ter em atenção os ganhos de produtividade e atender à situação dos sectores e das empresas;
- (ii) O CPCS acordará durante o I Trimestre de 1991, à luz da informação disponível os referenciais para o(s) trimestre(s) seguinte(s);
- (iii) Será constituída uma Comissão Tripartida no âmbito do CPCS, composta por dois representantes do Governo e um de cada uma das Confederações signatárias do Acordo, com o objectivo de proceder ao

acompanhamento e avaliação dos objectivos definidos nos pontos anteriores; o acompanhamento da inflação será feito com base numa projecção para cada mês da inflação em média anual com base nos valores previstos pelo Governo. A Comissão reunirá mensalmente e a primeira reunião terá lugar logo após a divulgação do IPC relativo a Outubro de 1990;

- (iv) Caso se verifiquem desvios superiores a 0,5 pontos percentuais relativamente à trajectória prevista para a inflação, a Comissão referida no ponto anterior recomendará os ajustamentos necessários para as negociações colectivas seguintes;
- (v) Se os desvios forem significativos, a Comissão analisará as suas causas e recomendará os procedimentos adequados, nomeadamente, a ter em conta na próxima revisão salarial.

### **Rendimentos mínimos e prestações sociais**

Princípios de equidade e de solidariedade social justificam que os rendimentos mínimos devam crescer acima da média, visando aproximá-los de limiares compatíveis com a dignidade humana.

#### *Salário Mínimo Nacional*

Será assegurado o crescimento dos salários mínimos a um ritmo mais rápido que o da média dos salários.

O Governo e os Parceiros Sociais acordam a fixação dos seguintes valores do Salário Mínimo Nacional, para vigorarem a partir de 1 de Janeiro de 1991:

–Indústria, Comércio e Serviços.....	40 100\$00
–Agricultura.....	40 100\$00
–Serviço Doméstico.....	33 500\$00

O Governo assume o compromisso de revogar as alíneas *a)* e *c)* do n.º 2 do artigo 1.º do Decreto-Lei n.º 69-A/87, de 9 de Fevereiro.

#### *Pensões e prestações sociais*

O Governo e os Parceiros Sociais acordam em que os valores das pensões a partir de 1 de Dezembro de 1990, devem ser revistos nos seguintes termos:

- a)* Pensão Mínima do Regime Geral – 20 000\$00
- b)* Regime dos Trabalhadores Agrícolas, pensão mínima – 14 400\$



- c) Regimes não Contributivos e Equiparados, pensão mínima – 13 000\$00
- d) Outras Pensões do Regime Geral, em média na ordem dos 15%, com um mínimo de aumento de 3 000\$00.

O Governo compromete-se a rever as pensões de sobrevivência profundamente degradadas dos trabalhadores rurais abrangidos pelo «regime estatutário».

Quanto à problemática das pensões, a quantificação dos valores fixados levou em conta o facto de que a instituição do «14.º mês», para os reformados e pensionistas, já ocorreu em resultado das posições oportunamente expressas pelas Confederações Sindicais, a que o Governo decidiu dar satisfação.

O Governo e os Parceiros Sociais acordam, ainda, nas seguintes alterações, que produzirão efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1991:

- a) Abono de Família – 2000\$00
- b) Restantes prestações da Segurança Social – aumento, em média, na ordem dos 15%.

No quadro do Acordo específico relativo à Reforma do Sistema de Segurança Social (Anexo 1), deverá ser ponderada a adopção de valores superiores para o abono de família no caso dos agregados familiares de menores rendimentos.

### *Fiscalidade*

O Governo e os Parceiros Sociais acordam na necessidade de reduzir a carga fiscal sobre as pensões e os rendimentos do trabalho e, em particular, sobre os rendimentos salariais.

Neste sentido se enquadram as propostas apresentadas pelo Governo na Assembleia da República em 15 de Outubro.

## **POLÍTICA ECONÓMICA E SOCIAL**

### **Protecção e segurança social (Anexo I)**

Acordados os objectivos e princípios que deverão orientar a evolução futura do sistema.

Acordadas a antecipação da idade legal de reforma para trabalhadores com profissões de rápido desgaste físico e psíquico e a extensão ao cônjuge sobrevivente do direito à pensão de sobrevivência.

Acordada, com base em calendarização a estabelecer, a aplicação dos regulamentos comunitários visando assegurar a protecção social dos agricultores e assalariados agrícolas, designadamente, em caso de reforma antecipada, dentro das disponibilidades orçamentais.

Definidos os princípios enquadramentos de um Acordo específico sobre a Reforma do Sistema de Segurança Social cuja negociação se iniciará no I Trimestre de 1991.

### **Regime jurídico da pré-reforma (Anexo 2)**

Foram acordados os objectivos a concretizar com a instituição do regime voluntário de pré-reforma para trabalhadores com idade igual ou superior a 55 anos e identificadas as medidas que devem concretizar tal regime.

### **Protecção social nos casos de reestruturação de sectores (Anexo 3)**

Acordados os objectivos e medidas a adoptar para assegurar uma protecção social mais eficaz aos trabalhadores atingidos pelo desemprego no contexto da execução de Programas de Reestruturação Sectoriais, visando nomeadamente melhorar o subsídio de desemprego, o abono de família para os seus descendentes a frequentar a escolaridade obrigatória e instituir um sistema que, em certos casos de reinserção profissional, vise evitar quebras bruscas do rendimento.

### **Higiene, Segurança e Saúde no Trabalho (Anexo 4)**

Foi calendarizada a celebração até ao fim do I Trimestre de 1991 de um Acordo específico sobre Higiene, Saúde e Segurança no Trabalho, tendo sido identificadas as medidas que o mesmo deverá concretizar, entre as quais se incluirão, nomeadamente, a configuração da Lei Quadro à luz do Acto único Europeu e a criação de uma estrutura de prevenção de riscos profissionais em cuja gestão será assegurada a participação efectiva das Confederações com assento no CPCS.

### **Educação e formação profissional (Anexo 5)**

O CPCS dá particular relevo à formação profissional como instrumento de valorização dos recursos humanos indispensáveis ao funcionamento das empresas e à sua modernização e reconhece a importância estratégica da formação profissional dos trabalhadores, tanto nas empresas como na Administração

Pública, para assegurar maior qualidade e produtividade do trabalho. Também neste domínio se visa reforçar a participação dos Parceiros Sociais.

O CPCS, na linha da Deliberação aprovada em 17 de Novembro de 1989 salienta, como vector estratégico a necessidade de investimento na formação profissional dos trabalhadores activos, quer através do seu aperfeiçoamento, quer através de reciclagem e reconversão – o que evidencia o papel preventivo da formação profissional – devendo ser criadas condições para a generalização e intensificação quantitativa e qualitativa da formação contínua, por forma a dar conteúdo ao direito à formação.

Entre as medidas acordadas destaca-se a celebração de um Acordo relevando as seguintes orientações:

- A promoção da certificação;
- O direito à informação e consulta dos trabalhadores e dos seus representantes;
- O reforço do papel dos Parceiros Sociais;
- A necessidade de concertação na definição das políticas de emprego e de formação profissional.

### ***Lay-Off*** (Anexo 6)

Ajustar o regime da suspensão do contrato de trabalho e da redução do período normal de trabalho de modo a proporcionar maior eficácia às medidas de recuperação das empresas e, assim, relançar condições de qualidade do trabalho e do emprego.

### **Trabalho de menores** (Anexo 7)

No que respeita ao trabalho de menores foi acordada a elevação da idade de admissão sucessivamente para os 15 e para os 16 anos quando for tornado extensivo o 9.º ano de escolaridade obrigatória e acordadas medidas para combater o trabalho infantil e erradicar a utilização ilícita e abusiva do trabalho de menores, balizadas pelo Parecer do CPCS, aprovado em 20 de Setembro de 1990. Tendo em conta, nomeadamente, os factores culturais, os factores ligados ao ensino e os factores de ordem social são aprovadas medidas que acentuam a vertente educacional e de formação profissional, por forma a abranger jovens à saída do sistema de ensino, devendo, ainda, os Parceiros Sociais ser associados ao seu desenvolvimento.

### **Trabalho no domicílio (Anexo 8)**

No presente Acordo faz-se, também, o enquadramento do trabalho no domicílio de forma equilibrada e flexível, visando:

- Tutelar as vantagens legítimas que deste tipo de trabalho podem derivar;
- Integrar os trabalhadores no domicílio no regime geral de Segurança Social;
- Assegurar condições de trabalho e remuneração adequadas;
- Obstar a que se prejudique a saúde e segurança destes trabalhadores e prevenir que se instale o indesejável reforço da competitividade assente no baixo custo do factor trabalho.

### **Regime jurídico das férias e licenças sem vencimento para formação (Anexo 9)**

Acordada a adopção de medidas visando reforçar a garantia do gozo efectivo das férias e prevenir o desvirtuamento deste direito. Pretende-se ainda prevenir o absentismo e contribuir para uma maior eficácia da organização de trabalho, pelo que se acordaram várias medidas relativas à duração e marcação de férias, encerramento temporário de estabelecimento, gozo interpelado e interrupções por motivo de doença.

Nas licenças não remuneradas para formação, visa-se incentivar a melhoria da qualificação dos trabalhadores, mediante soluções que têm em conta a realidade das empresas.

### **Alterações ao processo de regularização das dívidas à Segurança Social (Anexo 10)**

O Acordo prevê, também, medidas tendentes a evitar a concorrência desleal, designadamente, através da introdução de alterações ao processo de regularização das dívidas à segurança social, comprometendo-se o Governo a apresentar ao CPCS, no prazo de 30 dias, um projecto de diploma que dê concretização aos objectivos enunciados.

### **Regime de trabalho em comissão de serviço (Anexo 11)**

O presente Acordo pretende assegurar, relativamente a certas funções que pressuponham uma especial relação de confiança, soluções adequadas à salvaguarda da elevada e constante lealdade, dedicação e competência em que assenta tal confiança, pelo que em relação a recrutamentos futuros se fixa um regime de comissão de serviço.

### **Regime jurídico das relações colectivas de trabalho (Anexo 12)**

Acordado o desenvolvimento da negociação colectiva a todos os níveis – interconfederal, sectorial e de empresa – alargando o seu objecto legal em algumas matérias concretas e assegurando-lhe maior celeridade.

Foram acordados os princípios a que obedecerão as alterações legislativas decorrentes do Acordo, nas quais se inclui a redução da intervenção administrativa e a criação de um sistema mais eficaz de dirimção de conflitos.

### **Período experimental (Anexo 13)**

O presente Acordo contempla alterações ao período experimental, adequando-o por forma a proporcionar a apreciação mais objectiva da aptidão do trabalhador em função da sua qualificação.

### **Fiscalização e justiça no trabalho (Anexo 14)**

Para assegurar a efectiva eficácia das normas e a celeridade na dirimção dos conflitos, foram acordadas medidas dirigidas:

- À melhoria da intervenção da I.G.T., designadamente da sua componente informativa e pedagógica;
- Ao estímulo da arbitragem voluntária de conflitos individuais;
- Ao reforço dos meios de funcionamento dos Tribunais de Trabalho e à melhoria do Código do Processo de Trabalho.

### **Redução e adaptação do tempo de trabalho (Anexo 15)**

Num quadro balizado pela instituição legal de um novo horário máximo nacional, foi acordado incentivar a adaptação contratualizada da redução e organização do tempo de trabalho.

Através da negociação colectiva visar-se-á, em paralelo, generalizar a duração semanal de 40 horas em 1995 e a contabilização dos tempos trabalho em termos de média reportada, em princípio, a períodos de três meses, podendo ser fixado na negociação colectiva um período diferente.

O Acordo facilita, ainda, o recurso ao trabalho suplementar, em resposta às necessidades objectivas das empresas.

### **Cessação do contrato de trabalho por inadaptação (Anexo 16)**

Nos casos em que forem introduzidas modificações tecnológicas no posto de trabalho, consagra-se o direito de informação e consulta às Organizações de Trabalhadores da empresa e visa-se acautelar a posição do trabalhador perante a rescisão do contrato de trabalho, designadamente facultando-lhe prévia formação profissional.

### **Outras matérias**

O CPCS salienta que se devem assegurar programas adequados de habitação e, tendencialmente, dinamizar o sector habitacional através da criação de melhores condições à aquisição de habitação própria, de medidas incentivadoras do arrendamento urbano e da execução de programas de habitação social, tendo em conta proporcionar maior mobilidade profissional e de local de trabalho.

O CPCS considera que a definição das condições de trabalho e dos direitos sociais mínimos dos Trabalhadores, deverá tendencialmente compatibilizar os princípios enunciados na Carta dos Direitos Sociais Fundamentais, atendendo-se todavia às condições de competitividade da economia portuguesa, designadamente no quadro da União Económica e Monetária.

As negociações comunitárias sobre as matérias decorrentes da Carta serão objecto de consulta obrigatória e não vinculativa ao CPCS, que deverá também apreciar e debater a sua adaptação e aplicação à realidade económica e social e ao nível de desenvolvimento do País.

### **ACOMPANHAMENTO E EXECUÇÃO**

Para execução do presente Acordo, o Governo tomará as medidas que se mostrem necessárias à aprovação e publicação dos diplomas, tomando como base os princípios, propostas e medidas constantes do Acordo, que submeterá a prévia audição do CPCS, no âmbito da sua competência e de acordo com a Deliberação aprovada em Conselho Coordenador realizado em 27 de Fevereiro de 1987. O

CPCS pronunciar-se-á nos trinta dias seguintes à apresentação dos projectos. Após esse prazo o Governo submetê-los-á imediatamente a discussão pública, nos termos da legislação em vigor.

Nos casos em que não seja fixada uma data neste Acordo, os projectos de diploma deverão ser submetidos ao CPCS no prazo máximo de 90 dias, comprometendo-se o Governo a diligenciar para a sua aprovação no prazo máximo de 60 dias após a discussão pública.

Complementando as medidas e Propostas objecto do presente Acordo, os Parceiros Sociais e o Governo acordam em prosseguir as seguintes metas:

- a) Apreciação no âmbito do CPCS e discussão pública de Legislação do Trabalho no IV Trimestre de 1990;
- b) Negociação a iniciar no I Trimestre de 1991 de um Acordo de Política de Formação Profissional;
- c) Negociação a iniciar no I Trimestre de 1991 de uma Reforma do Sistema de Segurança Social;
- d) Celebração de um Acordo sobre Higiene, Saúde e Segurança no Trabalho no I Trimestre de 1991;
- e) Apreciação a iniciar no I Semestre de 1991 sobre a eficácia da Justiça do Trabalho.

O CPCS sublinha que as medidas adaptadas com vista à criação de condições que possibilitem a modernização e o reforço da competitividade, irão igualmente contribuir para um reforço da estabilidade do emprego e para o afastamento de formas atípicas de contratação, com efeitos visíveis no quadro de uma política de valorização dos recursos humanos das empresas, potenciando os benefícios da formação profissional.

O CPCS atribui a máxima relevância ao reforço do diálogo e da negociação colectiva a todos os níveis, que devem ser incentivados como factores importantes para o indispensável clima de estabilidade nas relações sociais e para a diminuição da conflitualidade. Por outro lado, importa assegurar a efectiva eficácia das normas legais e contratuais, contribuindo para a criação de um bom ambiente de relações laborais, privilegiando sempre a via negocial.

Neste sentido, as Confederações signatárias e o Governo comprometem-se a, previamente à eclosão dos conflitos, promover e realizar reuniões bilaterais, aos níveis adequados, visando propiciar o entendimento entre as partes e evitar

bloqueamentos negociais e o agravamento da conflitualidade social de que possa resultar o recurso à greve.

Esta acção obviamente respeita a autonomia negocial das partes e não condiciona o livre exercício dos seus direitos (em particular, o direito à greve).

Tendo em vista a adequada execução do presente Acordo, o Governo compromete-se a fornecer, através do CPCS, às Confederações que nele têm assento, relatórios de informação periódica com carácter geral, incidindo, nomeadamente, nos seguintes processos:

- a) Suspensão de contratos de trabalho;
- b) Despedimento colectivo;
- c) Reestruturação das empresas (Situações do Anexo 3);
- d) Pré-reforma;
- e) Regularização de dívidas à Segurança Social.

O Governo compromete-se ainda a fornecer aos Parceiros Sociais com assento no CPCS, gratuitamente, toda a informação publicada pelo INE e pelo DEMESS, desde que formalmente solicitada.

Reconhecendo a conveniência da produção estatística corresponder às necessidades legítimas dos Parceiros Sociais, o Governo diligenciará para que os planos de apuramento e a divulgação de resultados sejam adequados, no conteúdo e no tempo, às solicitações formalmente explicitadas das Confederações com assento no CPCS.

O Governo compromete-se ainda a estudar a viabilidade de pôr em vigor para os boletins, revistas e outros periódicos emitidos pelas Confederações e seus filiados bem como matérias afins, em regime idêntico ao da Comunicação Social Regional.

Tendo ainda em conta um clima adequado de diálogo social, o Governo e as Confederações acordam que:

- Os membros dos corpos gerentes das Associações Sindicais, os delegados sindicais e os membros das Comissões de Higiene e Segurança no Trabalho não poderão ser prejudicados em razão das funções por si desempenhadas;
- Que tal regime inclui:



- a) Prioridade de acesso a formação profissional, após períodos de afastamento ou de redução do tempo de trabalho para a realização das funções de representação dos trabalhadores;
- b) Prioridade da acção da IGT, quando lhe for comunicada qualquer alegada violação dos direitos daqueles representantes.

A I.G.T. enviará trimestralmente ao CPCS um relatório sobre as situações pendentes a que se refere a alínea *b*), do parágrafo anterior, com referência pormenorizada aos casos que se referem a condicionamentos ilegais do direito ao pagamento de prémios, que limitam o exercício de direitos sindicais mínimos consagrados na lei.

O Governo, as Confederações Sindicais e Empresariais comprometem-se a cooperar na aplicação e acompanhamento do presente Acordo, assumindo o firme compromisso de contribuir para a modernização e progresso do País.

Em caso de extinção do CPCS, decisão contrária à vontade das Confederações Patronais e Sindicais, o Governo compromete-se a defender quanto à estrutura do novo Conselho Económico e Social:

- A criação de uma secção de Concertação Social com absoluta autonomia;
- Que essa secção terá a mesma composição do actual CPCS e as suas competências e funções não serão diferentes da do actual Conselho;
- O Governo e as Confederações Empresariais e Sindicais comprometem-se a fazer-se representar nessa secção ao mesmo nível da actual representação das partes no CPCS.

É consenso dos subscritores que este Acordo está aberto à assinatura por parte dos Membros do Conselho Permanente de Concertação Social que agora o não subscreveram.

Conselho Permanente de Concertação Social

Lisboa, 19 de Outubro de 1990

**ACORDO ECONÓMICO E SOCIAL**

APÊNDICE

**MEDIDAS E PROPOSTAS**

## **ÍNDICE**

1 – Protecção e Segurança Social	19
2 – Regime Jurídico da Pré-reforma	21
3 – Medidas Complementares de Protecção Social nos casos de Declaração de Sectores de Actividade Económica em Reestruturação	24
4 – Higiene, Segurança e Saúde no Trabalho	25
5 – Educação e Formação Profissional	27
6 – Alteração ao regime da suspensão do contrato de trabalho e da redução do período normal de trabalho, instituído pelo Decreto-Lei n.º 398//83, de 2 de Novembro.	29
7 – Regime Jurídico do Trabalho de Menores	30
8 – Regime Jurídico do Trabalho no Domicílio	33
9 – Regime Jurídico das Férias e da Licença sem Vencimento para Formação	35
10 – Alterações ao Processo de Regularização das Dívidas à Segurança Social	38
11 – Regime de Trabalho em Comissão de Serviço	39
12 – Regime Jurídico das Relações Colectivas de Trabalho	41
13 – Período Experimental	43
14 – Fiscalização e Justiça do Trabalho	43
15 – Redução e Adaptação do Tempo de Trabalho	45
16 – Cessação do Contrato de Trabalho por Inadaptação do Trabalhador	48

## **1 – PROTECÇÃO E SEGURANÇA SOCIAL**

No domínio da Protecção Social e da Segurança Social o CPCS considera que se deverá evoluir, nomeadamente:

- a) Na efectivação do princípio da universalidade do sistema de segurança social, tendo em conta que a não integração dos que exercem certas actividades atípicas tem correspondência com «franjas» onde estão identificadas situações de exclusão social;
- b) Na procura de uma maior eficácia das prestações sociais, visando a sua melhoria em termos reais;
- c) No desenvolvimento da acção social e do enquadramento socio-económico dos agregados familiares mais vulneráveis às mudanças em curso na sociedade portuguesa, no incremento da cobertura do país em termos de instalação de equipamentos sociais e no desenvolvimento de projectos e medidas específicas de combate a fenómenos de pobreza;
- d) No reforço da protecção social nos casos de desemprego involuntário abrangido pela declaração de sectores em reestruturação ou casos legalmente equiparados e, bem assim, nas situações de desemprego de longa duração;
- e) Na implementação de medidas que viabilizem a criação de postos de trabalho em zonas menos desenvolvidas ou afectadas por crises de emprego;
- f) No que respeita ao sector agrícola, no estabelecimento de um calendário tendo em vista a viabilização dos regulamentos comunitários para o sector (nomeadamente os regulamentos 1094/88 e 1096/88), dentro das disponibilidades orçamentais;
- g) No cumprimento pelo Estado das obrigações fixadas na Lei de Bases da Segurança Social, em relação ao financiamento dos regimes não contributivos, fracamente contributivos, da acção social e das despesas de administração e outras despesas comuns. Este objectivo será progressivamente alcançado, constando já da proposta do O.E. para 1991 um crescimento superior a 30%;
- h) Na instituição de um regime de pré-reforma para trabalhadores com idade igual ou superior a 55 anos, conforme estabelecido no presente Acordo;

- i) Na antecipação da idade legal de reforma para trabalhadores com profissões de rápido desgaste físico e psíquico. Para este efeito o Governo compromete-se a definir, com efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1992, os termos de antecipação da idade legal da reforma relativamente a profissões de rápido desgaste físico e psíquico, cujo exercício prolongado, a partir de certa idade e/ou anos de profissão, se reconheça constituir, para a generalidade desses trabalhadores, grave risco para a sua saúde ou para a segurança de terceiros. Para tanto, relativamente a estas profissões, a taxa de contribuição poderá ser ajustada com um coeficiente correspondente ao período de antecipação da idade de reforma, que em relação a cada caso for definido. O Governo instituirá bonificações ao método de cálculo da pensão dos trabalhadores abrangidos, quando, por virtude de colocação noutras funções, o trabalhador veja diminuída a retribuição que serve de base ao cálculo da pensão;
- j) Na extensão ao cônjuge sobrevivente homem do direito à pensão de sobrevivência, direito anteriormente circunscrito ao cônjuge sobrevivente mulher.

O CPCS acorda ainda, para além das medidas constantes do presente Acordo, que no primeiro trimestre de 1991 sejam iniciados trabalhos para a celebração de um Acordo quanto aos princípios gerais de uma Reforma do Sistema da Segurança Social, que atenda aos objectivos e princípios estabelecidos na Carta Comunitária dos direitos sociais fundamentais dos trabalhadores e alcance, nomeadamente, a revisão do sistema de cálculo das pensões, uma maior eficácia das prestações sociais e um modelo de gestão que expresse um nível eficaz de protagonização quanto à promoção e avaliação dos objectivos institucionais, em termos globais e descentralizados, nomeadamente assegurando uma participação efectiva das Confederações de Trabalhadores e de Empregadores com assento no CPCS.

No quadro do Acordo acima referido deverá ainda ser ponderada:

- a) A melhoria do subsídio de desemprego, através de:
  - Redução dos períodos de garantia;
  - Alargamento dos períodos de concessão do subsídio de desemprego e do subsídio social de desemprego;
  - Alargamento do limite do rendimento do agregado familiar para atribuição do subsídio social de desemprego;

- Atribuição do subsídio não apenas em função da idade, mas também da carreira contributiva do beneficiário;
  - Mecanismos eficazes para controlo do subsídio de desemprego.
- b) A aplicação do regime previsto no n.º 2 do artigo 5.º do Decreto-Lei n.º 64-A/89 aos trabalhadores que tenham completado os 65 anos de idade;
- c) A flexibilização, durante determinado prazo da idade de reforma a partir de certa idade, aos trabalhadores que completem ou adquiram um período de regime contributivo que salvede a reforma por inteiro.

## **2 – REGIME JURÍDICO DA PRÉ-REFORMA**

### **Objectivos:**

1 – Proporcionar ao trabalhador a possibilidade de optar por uma redução da sua actividade corrente, ou por uma mudança para actividade mais ajustada aos seus novos interesses, justificada pelo cansaço físico e psíquico gerado na relação de trabalho a partir de determinada idade.

2 – Favorecer a racionalização e adequação dos recursos humanos, tendo em conta uma situação favorável da oferta de emprego.

3 – Incentivar os regimes contributivos longos.

4 – Salvaguardar os direitos do trabalhador em matéria de segurança social.

### **Medidas:**

1 – Delimitação do âmbito de aplicação do regime aos trabalhadores por conta de outrem abrangidos pelo regime geral da segurança social, com exclusão daqueles em relação aos quais o âmbito material do referido regime não abranja a protecção nas eventualidades de invalidez, velhice e morte.

2 – Constituição da situação de Pré-reforma apenas por acordo entre a Entidade empregadora e o trabalhador.

3 – Caracterização da situação através dos seguintes elementos essenciais:

- a) Redução ou suspensão da prestação de trabalho;
- b) Idade do trabalhador igual ou superior a 55 anos;

- c) Manutenção do direito do trabalhador a receber da entidade empregadora uma prestação pecuniária mensal até à passagem à situação de reforma.

4 – Regime da prestação referida em 3 c):

- a) Não pode ser inferior a 25% da última remuneração auferida pelo trabalhador, nem superior a esta remuneração;
- b) Salvo estipulação em contrário, é actualizada anualmente em percentagem igual à do aumento de remuneração de que o trabalhador beneficiaria se estivesse ao serviço ou, caso não exista, à taxa de inflação;
- c) A prestação mensal goza de todas as garantias e privilégios reconhecidos à remuneração;
- d) A sua falta de pagamento confere ao trabalhador o direito a optar entre rescindir o contrato de trabalho com justa causa e com direito à indemnização referida infra ou retomar o pleno exercício de funções sem prejuízo da antiguidade, se a falta for culposa ou se a mora se prolongar por mais de 30 dias.

5 – Regime de Segurança Social:

a) Direitos:

- O trabalhador mantém o direito às prestações, com excepção dos subsídios de doença, maternidade ou paternidade e desemprego, quando a situação de pré-reforma se traduzir em suspensão da prestação de trabalho; em caso de simples redução desta, o direito àqueles subsídios mantém-se na base da remuneração auferida pelo trabalho prestado.

Em qualquer caso, o trabalhador cuja situação de pré-reforma se extinguir por motivo de cessação do contrato de trabalho e se encontre em situação de desemprego involuntário tem direito às prestações de desemprego nos termos legais.

b) Contribuições:

- A base de incidência é o valor da remuneração que serviu de base ao cálculo da prestação de pré-reforma do respectivo mês;
- Taxas:

- 7% e 3%, no caso de o trabalhador ter completado 37 anos do período contributivo;
- 14,6% e 7%, nos restantes casos;
- Até 31 de Dezembro de 1995, a consideração de equivalência à entrada de contribuições, a partir do momento em que o trabalhador complete 40 anos de período contributivo.

c) Reforma obrigatória na altura em que o trabalhador complete a respectiva idade legal, salvo se tiver ocorrido, entretanto, a extinção da situação de pré-reforma.

6 – Extinção da situação de pré-reforma por efeito:

- Da passagem à situação de pensionista;
- Do regresso ao pleno exercício de funções;
- Da cessação do contrato de trabalho;
- Da morte do trabalhador.

7 – Indemnização em caso de extinção da situação de pré-reforma resultante de cessação do contrato de trabalho que conferisse ao trabalhador direito a indemnização ou compensação, se estivesse no pleno exercício das suas funções.

O seu montante tem por base a última prestação de pré-reforma devida e corresponde à soma das prestações até à idade legal de reforma.

8 – Pré-reforma em casos de reestruturação de sectores:

8.1 – Quando o acordo de pré-reforma se enquadre em projectos de reestruturação desenvolvidos ao abrigo do Decreto-Lei n.º 251/86, de 25 de Agosto, do Decreto-Lei n.º 206/87, de 16 de Maio, ou em processos de recuperação de empresas nos termos do Decreto-Lei n.º 177/86, de 2 de Julho (Decreto-Lei n.º 10/90, de 5 de Janeiro), verificando-se o desequilíbrio económico-financeiro da entidade empregadora, esta pode requerer:

- a) A equivalência, pelo prazo de 1 ano, prorrogável pelo período máximo de 12 meses, à entrada de contribuições em relação aos trabalhadores pré-reformados;
- b) Uma participação até metade do valor da prestação de pré-reforma, pelo prazo de 6 meses, prorrogável até ao máximo de 12 meses, salvo se, em relação ao mesmo trabalhador, a empresa já tiver beneficiado da



comparticipação financeira prevista no artigo 13.º do Decreto-Lei n.º 398/83, de 2 de Novembro.

A participação nunca pode exceder a remuneração mínima mensal garantida por lei, sendo deduzida dos rendimentos de trabalho auferidos no exercício de actividade profissional após a passagem à situação de pré-reforma, independentemente do estipulado no acordo de pré-reforma;

- c) Relativamente aos trabalhadores que tenham completado 60 ou 63 anos de idade, consoante se trate de mulheres ou de homens, em alternativa à pré-reforma, a possibilidade de requererem a reforma antecipada nas condições legais aplicáveis.

8.2 – Prevê-se a possibilidade de aplicação dos benefícios mencionados nas alíneas *a)*, *b)* e *c)* do número anterior, a outras actividades afectadas pelo impacto económico e social das reestruturações ali referidas.

9 – Este regime não prejudica as situações globalmente mais favoráveis já constituídas ao abrigo de disposições convencionais.

### **3 – MEDIDAS COMPLEMENTARES DE PROTECÇÃO SOCIAL NOS CASOS DE DECLARAÇÃO DE SECTORES DE ACTIVIDADE ECONÓMICA EM REESTRUTURAÇÃO**

#### **Objectivos:**

- 1 – Incentivar a integração dos desempregados no mercado de trabalho.
- 2 – Instituir uma melhor protecção no desemprego, permitindo adquirir em prazo mais curto o direito ao respectivo subsídio e aumentando a duração do período de concessão do mesmo.
- 3 – Estimular a ligação do menor à escola, evitando a entrada precoce no mercado de trabalho.
- 4 – Promover a mobilidade geográfica e interprofissional dos trabalhadores desempregados.

#### **Medidas:**

- 1 – Redução para 270 dias do prazo de garantia para atribuição do subsídio de desemprego e para 120 dias do prazo de garantia para atribuição do subsídio social de desemprego, relativamente a trabalhadores contratados sem termo.

2 – Alargamento para 30 meses do período de concessão do subsídio de desemprego e para 15 meses do período de concessão do subsídio social de desemprego, independentemente da idade e da natureza do contrato.

3 – Aumento para o triplo do abono de família a atribuir aos descendentes ou equiparados, durante o período de escolaridade obrigatória, desde que frequentem com assiduidade os estabelecimentos de ensino e enquanto se verificar o desemprego involuntário.

4 – Elevação para 50% no primeiro ano, 30% no segundo e 20% no terceiro, do subsídio de residência previsto no Decreto-Lei n.º 225/87, de 5 de Junho.

5 – Pagamento de uma compensação salarial até 12 meses aos trabalhadores que celebrem contrato de trabalho a tempo inteiro, correspondente à diferença entre a remuneração de base devida por força desse contrato e a que auferiam antes da situação de desemprego involuntário, desde que se verifique mudança de actividade ou geográfica.

#### **4 – HIGIENE, SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO**

##### **Objectivos:**

1 – Proporcionar condições de trabalho que garantam a segurança e saúde dos trabalhadores e que contribuam para uma maior realização profissional e uma melhor qualidade de vida.

2 – Contribuir para o desenvolvimento da competitividade da empresa por via do aumento da produtividade e da qualidade, resultantes da melhoria das condições em que o trabalho é prestado.

3 – Diminuir a sinistralidade por forma a reduzir o número de mortes, incapacidades, dias de trabalho perdidos e os consequentes custos económicos e sociais daí resultantes, através de uma política de prevenção de riscos.

4 – Garantir que os factores nocivos do ambiente de trabalho, incluindo agentes de natureza física, química e biológica, não ultrapassem níveis de exposição que possam pôr em perigo a saúde dos trabalhadores.

5 – Prevenir situações de inadaptação, marginalização e discriminação profissional, resistência à mudança ou outra conflitualidade no trabalho, que revelem como causa próxima a perda de aptidão física e do equilíbrio psíquico, provocadas pelas condições em que o trabalho é prestado.

6 – Contribuir, por via da redução de custos resultantes da diminuição da sinistralidade, para o aumento da capacidade financeira das instituições

reparadoras, em ordem à melhoria qualitativa da reparação, reabilitação e reinserção profissional.

7 – Combater a concorrência desleal.

**Medidas:**

Celebração de um Acordo sobre Higiene, Saúde e Segurança no Trabalho até ao final do I Trimestre de 1991, que tenha como princípios orientadores:

1 – Assegurar que a educação das novas gerações compreenda os conhecimentos e os motivos comportamentais positivos para a prevenção dos riscos no trabalho, seja este profissionalizado ou não.

2 – Assegurar que a preparação profissional dos menores para a vida activa integre na sua formação os riscos profissionais e respectiva prevenção.

3 – Proporcionar aos trabalhadores durante a vida activa informação e formação sobre os riscos profissionais e respectiva prevenção.

4 – Assegurar que as novas empresas industriais se constituam e desenvolvam com uma eficaz prevenção de riscos profissionais e apoiar as empresas instaladas a salvaguardar o mesmo objectivo, pela sua reestruturação ou mesmo reinstalação.

5 – Promover a formação qualificada de especialistas no domínio da H.S.S.T. de nível médio (via profissionalizante do ensino técnico-profissional e das escolas profissionais) e de nível superior (ensino superior universitário e pós-graduação).

6 – Capacitar as empresas com a competência adequada no domínio da H.S.S.T., proporcionando recrutamento no mercado de trabalho de técnicos com qualificação reconhecida, promovendo e apoiando a organização das actividades de prevenção, segundo modelo opcionado por critérios de gestão, com salvaguarda dos princípios deontológicos e dos interesses de ordem pública. Neste contexto, deverá ser assegurada uma eficaz articulação entre os serviços de medicina do trabalho e a área da medicina curativa, por forma a alcançar maior eficácia na concessão de baixa por doença.

7 – Desenvolver o conhecimento sobre os riscos profissionais e as técnicas de prevenção.

8 – Assegurar a qualidade da reparação no caso de acidentes de trabalho e doenças profissionais, visando a reabilitação que favoreça a reinserção profissional do sinistrado.

9 – Harmonizar, por via legislativa, as obrigações relativas à H.S.S.T., tomando como referência as prioridades e medidas assumidas ao nível comunitário.

10 – Reforçar a capacidade técnica da Administração Pública, na perspectiva de coordenação do sistema de prevenção de riscos profissionais e da fiscalização das condições de trabalho nos domínios de higiene, segurança e saúde no trabalho.

11 – Criar uma estrutura de prevenção de riscos profissionais com atribuições de desenvolvimento e coordenação que abranja, em matéria de segurança e saúde das condições de trabalho, actividades de investigação, de apoio técnico no domínio da avaliação, controlo de riscos profissionais, de certificação de meios técnicos e humanos, de informação e formação. Caberá, nomeadamente, a esta estrutura organizar programas de formação para os representantes dos trabalhadores nas estruturas de H.S.S.T.

Nesta estrutura será implementado um modelo de gestão que assegure uma participação efectiva das Confederações de Trabalhadores e de Empregadores com assento no CPCS.

12 – Apoiar no quadro de programas operacionais ou outros estabelecidos para o efeito, a formação de representantes dos trabalhadores e dos empregadores nas estruturas de Higiene, Segurança e Saúde no Trabalho a todos os níveis, de iniciativa e responsabilidade, nomeadamente das Confederações signatárias do presente Acordo.

13 – Incentivar a negociação a nível sectorial e de empresa, nos domínios da segurança e saúde no trabalho, nomeadamente no que respeita à constituição de comissões paritárias de H.S.S.T. nas Empresas, Estabelecimentos ou Organismos.

14 – Desenvolver, ao nível da concepção, da coordenação, da execução e da formação dos delegados de H.S.S.T., a participação dos Parceiros Sociais;

15 – Assegurar a publicação de regulamentos de H.S.S.T. nos sectores não cobertos, como a agricultura.

Tal Acordo deverá, ainda, incluir a discussão da Lei Quadro sobre esta matéria e ter em conta a aplicação do Acto único Europeu.

## **5 – EDUCAÇÃO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL**

O CPCS releva a importância das matérias constantes deste capítulo na prossecução dos objectivos de progresso e de desenvolvimento económico e social que se propõe alcançar. O investimento na educação – desde logo a partir do

ensino pré-escolar – e na formação é o prioritário em termos de futuro do País, de modernização do seu tecido produtivo e de integração plena na Comunidade.

No domínio da educação e formação profissional e da inserção no mercado de trabalho o CPCS acorda, sem prejuízo das propostas e medidas objecto do presente Acordo, estabelecer as bases para a celebração, no primeiro trimestre de 1991, de um Acordo de política de Formação Profissional visando a promoção da formação de forma cada vez mais adequada às necessidades do País, a qualificação pedagógica e a eficácia organizativa, o reforço do papel dos Parceiros Sociais nesta área e a criação de condições que confirmam maior operacionalidade às estruturas existentes, tendo nomeadamente em conta as seguintes orientações:

- Desenvolvimento da qualificação profissional designadamente da componente técnica e profissional de formação média e superior, visando valorizar a devida articulação entre a escola e mundo do trabalho e proporcionar a igualdade de oportunidades na inserção no mercado de trabalho;
- Reconhecimento da necessidade de combater o abandono escolar introduzindo meios de formação que dêem a necessária equiparação com ajustamento da preparação profissional;
- Desenvolvimento de programas que visem a inserção no mercado de trabalho dos grupos mais desfavorecidos, nomeadamente os desempregados de longa duração, as mulheres e os deficientes;
- Promoção da integração dos jovens na vida activa;
- Desenvolvimento de condições para a generalização e intensificação quantitativa e qualitativa da formação contínua, por forma a dar conteúdo ao direito à formação, salvaguardando:
  - O funcionamento da empresa nas situações de Formação Profissional não remunerada que visem a valorização pessoal do trabalhador;
  - O funcionamento da empresa em conexão com o posto de trabalho e a manutenção do vínculo laboral durante um período pré-estabelecido, nas situações de Formação Profissional remuneradas;
  - A promoção da certificação como condição de promoção e de mobilidade a nível nacional e no espaço, comunitário;
  - O direito à informação e consulta dos trabalhadores e dos seus representantes, relativamente aos programas de formação executados pela empresa;

- O reforço da participação dos Parceiros Sociais nos programas aprovados pela Comunidades;
- A intensificação do papel dos Centros de Formação Protocolares no desenvolvimento das políticas de formação, sendo desejável que todos os Parceiros Sociais disponham das mesmas condições de acesso.

Neste quadro acordam ainda o Governo e os Parceiros Sociais:

- Na necessidade de concertação na definição das políticas de emprego e de formação profissional;
- Numa maior participação dos Parceiros Sociais na gestão do IEFP;
- Em possibilitar a mobilidade profissional no interior da empresa em articulação com a promoção de formação profissional dos trabalhadores ao longo da vida activa, por via de regulamentação em sede de negociação colectiva, sem prejuízo das situações legal ou convencionalmente admitidas.

## **6 – ALTERAÇÃO AO REGIME DA SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO E DA REDUÇÃO DO PERÍODO NORMAL DE TRABALHO, INSTITUÍDO PELO DECRETO-LEI N.º 398/83, DE 2 DE NOVEMBRO**

### **Objectivos:**

- 1 – Proporcionar maior eficácia às medidas de recuperação das empresas.
- 2 – Relançar condições de qualidade do emprego e do trabalho.
- 3 – Prevenir situações de desocupação, precursoras de marginalização e discriminação profissionais.
- 4 – Dinamizar a mobilidade e a flexibilidade do mercado de trabalho.

### **Medidas:**

- 1 – Quanto aos critérios de selecção dos trabalhadores que manterão as condições normais de trabalho – adopção da solução em vigor para os despedimentos colectivos.
- 2 – Criação de condições para a contratação de técnicos especializados para os órgãos de gestão, para a realização de prestações suplementares de capital ou suprimentos e para a aquisição total ou parcial da empresa por terceiros,

condições que se revelam necessárias para assegurar maior eficácia à reestruturação das empresas.

3 – Rectificação do n.º 3 do artigo 5.º do Decreto-Lei n.º 398/83, no respeitante à exigência de autorização e à prioridade concedida à redução dos períodos normais de trabalho, também se incluindo nessa prioridade a denominada «suspensão rotativa».

4 – Salvaguarda do restante regime em vigor.

## **7 – REGIME JURÍDICO DO TRABALHO DE MENORES**

### **Objectivos:**

1 – Assegurar aos menores um equilibrado desenvolvimento físico, mental e moral.

2 – Salvaguardar a segurança e a saúde dos menores.

3 – Estimular a ligação do menor à escola, evitando a entrada precoce no mercado de trabalho.

4 – Assegurar a educação escolar e a formação profissional dos menores.

5 – Combater o trabalho infantil.

6 – Combater a concorrência desleal ao nível do factor trabalho.

### **Medidas:**

A –

1 – Definição, na base da afirmação de princípios, das restantes responsabilidades das entidades empregadoras, que devem assegurar aos menores, ainda que emancipados:

a) Condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo, de modo especial, os riscos para a sua segurança, saúde, educação e evitando qualquer dano ao seu desenvolvimento físico, mental e moral;

b) Formação profissional, solicitando a colaboração dos organismos competentes sempre que não disponham de meios para o efeito;

c) A inscrição no respectivo regime de segurança social.

2 – Dever-se-á procurar proporcionar condições para assegurar aos menores, antes da integração na vida activa, a possibilidade de frequência de acções de

formação profissional ou profissionalizantes de duração não inferior a um ano, dentro ou fora do sistema educativo.

3 – Fixação da idade mínima de admissão ao trabalho:

- Em 15 anos, logo a partir da entrada em vigor do diploma;
- Em 16 anos, a partir de 1 de Janeiro do ano seguinte àquele em que devam concluir a escolaridade obrigatória com a duração de nove anos, os primeiros alunos a quem essa duração for aplicada. (Nota: a Lei de Bases do Sistema Educativo sujeita à obrigatoriedade de frequência do ensino básico com a duração de nove anos os alunos inscritos no 1.º ano a partir do ano lectivo de 1987-1988, inclusive).

4 – Admissibilidade da prestação de trabalhos leves (em actividades determinadas por portaria do Ministro do Emprego e da Segurança Social, ouvido o Conselho Nacional de Higiene e Segurança do Trabalho) por menores entre os 14 anos e a idade mínima de admissão, desde que tenham concluído a escolaridade obrigatória.

5 – Admissibilidade da prestação de trabalho por menores com a idade mínima de admissão, mas sem a escolaridade obrigatória, apenas no quadro da verificação cumulativa das seguintes condições:

- a) Frequência de estabelecimento de ensino regular ou especial ou inclusão em programas de formação que confirmam um grau de equivalência escolar obrigatória;
- b) Compatibilidade do horário de trabalho com a assiduidade escolar ou com a participação nos programas de formação;
- c) Autorização escrita dos representantes legais.

6 – Estabelecimento da obrigação de submissão dos menores a exames médicos de admissão (sempre que a prestação de trabalho se mantenha para além de três meses) e periódicos (anuais), devendo os documentos com as datas e resultados dos exames ser guardados sigilosamente e postos à disposição das entidades fiscalizadoras.

7 – Previsão, nos mesmos termos da legislação em vigor, da proibição ou condicionamento de certos trabalhos aos menores.

8 – Estabelecimento da proibição de os menores prestarem trabalho suplementar.

9 – Regulamentação em diploma específico da participação de menores em espectáculos e actividades artísticas.



10 – Exclusão da aplicação deste diploma e, especificamente, das regras sobre idade mínima de admissão:

- À actividade desenvolvida em estabelecimentos de ensino regular, ou em escolas profissionais ou técnicas ou noutras instituições de formação profissional, reconhecidas pela entidade competente;
- À actividade desenvolvida nas empresas, quando executada de acordo com as prescrições da autoridade competente e integrada:
  - Em ensino ou formação profissional ministrados sob a responsabilidade de uma escola ou de uma instituição de formação profissional;
  - Em programa específico de formação profissional aprovado pela autoridade competente e executado sob o seu controlo pedagógico;
  - Em programa de orientação profissional, destinado a facilitar a escolha de uma profissão ou de um tipo de formação profissional, executado sob controlo técnico da autoridade competente.

11 – Atribuição aos menores dos seguintes direitos especiais:

- a) Licença sem retribuição para a frequência de programas de formação profissional que confirmam grau de equivalência escolar, salvo se ocorrer prejuízo grave para a empresa, e sem prejuízo dos direitos inerentes ao estatuto do trabalhador-estudante;
- b) Passagem ao regime de trabalho a tempo parcial, relativamente aos menores referidos em 4 supra, com fixação, na falta de acordo, de uma duração semanal do trabalho que, somada à do curso escolar ou do programa de formação, perfaça 40 horas, prevendo-se, nestes casos, a atribuição de uma bolsa tendo em conta a remuneração perdida e o rendimento do agregado familiar.

12 – Condicionamento da validade dos contratos de trabalho com menores, nos termos seguintes:

- Se tiverem completado 16 anos, os contratos são válidos, salvo oposição escrita dos seus representantes legais;
- Se não tiverem completado 16 anos, os contratos só são válidos mediante autorização escrita daqueles representantes;
- A oposição e a revogação da autorização podem ser declaradas a todo o tempo.

13 – Fixação do dever de comunicar à I.G.T., nos oito dias subsequentes, a admissão de menores que não tenham completado 16 anos de idade e, bem assim, a comunicação à I.G.T., por parte do estabelecimento de ensino, das situações de abandono escolar dos menores que não tenham atingido a idade mínima de admissão ao trabalho.

14 – Actualização do regime sancionatório por referência a unidades de conta e criação da sanção acessória de interdição, por um ano, da celebração de certos contratos e candidaturas a apoio dos fundos comunitários, quando ocorram condenações por violação da idade mínima de admissão e escolaridade obrigatória.

B –

Ratificação da Convenção n.º 138 da O.I.T. quando for implementada a idade mínima de admissão aos 16 anos, no quadro da aplicação dos 9 anos de escolaridade obrigatória.

## **8 – REGIME JURÍDICO DO TRABALHO NO DOMICÍLIO**

### **Objectivos:**

1 – Tutelar as vantagens legítimas que o trabalho no domicílio pode significar em relação àqueles que, por razões de ordem pessoal, de família, de deslocação e de modo de vida, não pretendem prestar trabalho sujeito a regimes de enquadramento rígidos, como é próprio da empresa.

2 – Obstar, por outro lado, a que, por falta de condições mínimas de trabalho, se prejudique a segurança e saúde dos trabalhadores, se frustre o desenvolvimento dos menores, se despreze a protecção social individual e se agravem as dificuldades de resposta do sistema de segurança social por virtude da evasão contributiva e, até, do injustificado recebimento de subsídios de doença e de desemprego que o trabalho no domicílio muitas vezes encobre.

3 – Prevenir que, sob uma desejada opção de reforço da competitividade das empresas pela sua eficaz reestruturação, se instale o reforço da competitividade assente no baixo custo do factor trabalho.

4 – Combater a concorrência desleal.

**Medidas:**

1 – Delimitação de âmbito aos contratos que traduzam dependência económica, mas não subordinação jurídica, excluindo ainda os que tenham por objecto o trabalho intelectual.

2 – No trabalho no domicílio é designadamente proibida a utilização de substâncias nocivas ou perigosas ou de equipamentos ou utensílios que não obedeçam às normas em vigor ou que ofereçam risco especial para o trabalhador, membros do agregado familiar ou terceiros.

3 – Sujeição ao regime jurídico dos acidentes de trabalho estabelecido para os trabalhadores por conta de outrem.

4 – Submissão a exames médicos (inicial, periódico e ocasional), com obrigação de guardar e disponibilizar às entidades fiscalizadoras as datas e resultados dos mesmos.

5 – Registo actualizado dos trabalhadores no domicílio, com obrigação de envio anual de cópia à I.G.T.

6 – O diploma instituirá um método eficaz de controlo do trabalho executado e respectiva remuneração.

7 – Fixação da remuneração em função:

- a) Do tempo médio de execução do bem à peça ou do serviço (atendendo, para o efeito, ao normalmente despendido com idêntico trabalho nas instalações da empresa);
- b) Dos valores estabelecidos no I.R.C.T. aplicável, se o trabalho fosse prestado na empresa.

8 – Garantia de uma compensação pecuniária de 50% da remuneração, nos casos de suspensão da execução de trabalho prevista, por motivo imputável ao dador de trabalho, quando essa suspensão não seja recuperada nos três meses seguintes.

9 – Pagamento de um subsídio anual de valor equivalente à média mensal da remuneração.

10 – Estabelecimento de um regime de cessação do contrato inspirado no do contrato de trabalho a termo incerto, com os seguintes traços essenciais:

- a) Possibilidade de denúncia por qualquer das partes para o termo da execução da incumbência de trabalho e, independentemente deste, pelo trabalhador ao domicílio, desde que conceda aviso prévio de 30 dias;

- b) Possibilidade de resolução sem aviso prévio por qualquer das partes, por motivo de incumprimento, ou com aviso prévio, tratando-se de motivo justificado não imputável àquelas;
- c) Caducidade do contrato por efeito da falta de incumbências de trabalho que origine inactividade do trabalhador por período superior a 60 dias consecutivos (sem prejuízo do direito à compensação referida em 8 supra);
- d) Responsabilidade civil e/ou criminal decorrente da recusa de devolução de bens do dador de trabalho;
- e) Atribuição de uma compensação por inobservância dos prazos de aviso prévio ou alegação de motivos de resolução insubsistentes.

11 – Proibição de contratação de trabalhadores no domicílio para satisfação de incumbências de trabalho relativas a bens ou serviços em cuja produção participem o estabelecimento ou secção abrangidos por processo de redução dos períodos normais de trabalho, ou de suspensão dos contratos de trabalho, ou de despedimento colectivo; isto, enquanto decorrer o respectivo processo e nos três meses posteriores ao termo das situações dele resultantes, sem prejuízo da renovação de incumbência relativa a trabalhadores contratados antes do início do referido processo.

12 – Equiparação dos trabalhadores no domicílio a trabalhadores por conta de outrem, para efeitos de sujeição ao regime geral de segurança social, embora com taxa contributiva reduzida.

## **9 – REGIME JURÍDICO DAS FÉRIAS E DA LICENÇA SEM VENCIMENTO PARA FORMAÇÃO**

### **Objectivos:**

- 1 – Contribuir para uma maior eficácia da organização do trabalho.
- 2 – Reforçar a garantia do gozo efectivo das férias.
- 3 – Prevenir o desvirtuamento do pagamento e do exercício do direito a férias, no caso do gozo das primeiras férias, das férias após impedimento prolongado e da suspensão do período de férias por motivo relativo ao trabalhador.
- 4 – Prevenir o absentismo.
- 5 – Incentivar a formação profissional dos trabalhadores.

## Medidas:

### 1 – FÉRIAS:

- a) Fixação do período anual de férias em 22 dias úteis;
- b) Quando o início da prestação de trabalho ocorrer no primeiro semestre do ano civil, o trabalhador tem direito, após um período de 60 dias de trabalho efectivo, a um período de férias de 8 dias úteis;
- c) Os trabalhadores admitidos por contrato a termo cuja duração, inicial ou renovada, não atinja um ano têm direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço;
- d) Quando o início da prestação de trabalho ocorra no segundo semestre do ano civil, o direito a férias só se vence após seis meses completos de serviço;
- e) No ano da cessação do impedimento prolongado o trabalhador tem direito, após a prestação de três meses de efectivo serviço, a um período de férias e respectivo subsídio, equivalentes aos que se teriam vencido em 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo supra referido ou de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de Abril do ano civil subsequente;

- f) Quanto ao encerramento para férias, manter o regime actualmente em vigor, admitindo-se a possibilidade de encerramento pelo período de 15 dias desde que não se prejudique o gozo de 21 dias consecutivos de férias (a não ser por vontade expressa do trabalhador), ou por período inferior ao fixado na lei, ou fora do período entre 1 de Maio e 31 de Outubro, quando assim for convencionado na negociação colectiva ou mediante parecer favorável das estruturas sindicais representativas dos trabalhadores.

O acima disposto não prejudica o regime previsto na parte final do artigo 4.º, n.º 2, do Decreto-Lei n.º 874/76, de 28 de Dezembro;

- g) As férias podem ser marcadas para serem gozadas interpoladamente, mediante acordo entre o trabalhador e a entidade patronal e desde que salvaguardado, no mínimo, um período de dez dias úteis consecutivos;
- h) Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador na data prevista para o seu início esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo à entidade empregadora a

nova marcação do período de férias, sem sujeição ao disposto no n.º 3 do artigo 8.º do Decreto-Lei n.º 874/76;

- i) Terminado o impedimento antes de decorrido o período de férias anteriormente marcado, o trabalhador tem direito a gozar os dias de férias ainda compreendidos naquele, cabendo à entidade empregadora, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, sem sujeição ao disposto no n.º 3 do artigo 8.º do Decreto-Lei n.º 874/76;
- j) No caso do trabalhador adoecer durante o período de férias são as mesmas suspensas desde que a entidade empregadora seja do facto informada, prosseguindo o respectivo gozo, logo após a alta, dos dias compreendidos ainda naquele período, cabendo à entidade empregadora, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, sem sujeição ao n.º 3 do artigo 8.º do Decreto-Lei n.º 874/76;
- k) Na marcação das férias, os períodos mais pretendidos devem ser rateados, sempre que possível, beneficiando, alternadamente, os trabalhadores em função dos períodos gozados nos dois anos anteriores;
- l) Salvo se houver prejuízo grave para a entidade empregadora, devem gozar férias no mesmo período os cônjuges que trabalhem na mesma empresa ou estabelecimento, bem como as pessoas que vivam há mais de dois anos em condições equiparadas às dos cônjuges;
- m) O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra actividade remunerada, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente ou a entidade empregadora o autorizar a isso.

O exercício de tal actividade remunerada, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, dá à entidade empregadora o direito de reaver a retribuição correspondente às férias e respectivo subsídio, dos quais 50% reverterão para o Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social.

Para reaver a retribuição, a entidade empregadora poderá proceder a descontos na retribuição do trabalhador até ao limite de 1/6, em relação a cada um dos períodos de vencimento posteriores;

- n) Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 15 dias úteis de férias, sem prejuízo do pagamento integral do subsídio de férias;

- p) Nos casos em que a cessação do contrato de trabalho está sujeita a aviso prévio, a entidade empregadora poderá determinar que o período de férias seja antecipado para o momento imediatamente anterior à data prevista para a cessação do contrato.

## **2 – LICENÇA SEM VENCIMENTO PARA FORMAÇÃO:**

- a) Sem prejuízo do disposto em legislação especial ou em convenção colectiva, o trabalhador tem direito a licença sem retribuição de longa duração, para frequência de cursos de formação ministrados sob responsabilidade de uma instituição de ensino ou de formação profissional ou no âmbito de programa específico aprovado por autoridade competente e executado sob o seu controlo pedagógico ou de cursos ministrados em estabelecimentos de ensino;
- b) A entidade empregadora pode recusar a concessão da licença quando:
- Ao trabalhador tenha sido proporcionada formação profissional adequada ou licença para o mesmo fim, nos últimos 24 meses;
  - A antiguidade do trabalhador seja inferior a três anos;
  - O trabalhador não tenha requerido a licença com a antecedência mínima de noventa dias em relação à data do seu início;
  - Tratando-se de trabalhadores incluídos em níveis de qualificação de direcção, chefia, quadros ou pessoal qualificado, quando não seja possível a substituição dos mesmos para o período da licença, sem prejuízo sério para o funcionamento da empresa ou serviço;
  - A empresa tenha menos de 20 trabalhadores e não seja possível uma substituição adequada do trabalhador, caso necessário.
- c) Considera-se de longa duração a licença de duração não inferior a sessenta dias.

## **10 –ALTERAÇÕES AO PROCESSO DE REGULARIZAÇÃO DAS DÍVIDAS À SEGURANÇA SOCIAL**

### **Objectivos:**

- 1 – Assegurar a cobrança de receitas (contribuições) para garantir a capacidade financeira, actual e futura, do Sistema de Segurança Social.

2 – Aumentar a capacidade financeira para melhorar as respostas sociais dependentes do Sistema de Segurança Social.

3 – Prevenir que, por diferenças de tratamento entre diversas dívidas, ou pela adopção de sistemas de pagamento através de fornecimentos, se torne mais favorável dever à Segurança Social.

4 – Prevenir que se desenvolvam práticas de negociação com influências negativas ao nível da eficácia e credibilidade das decisões estratégicas exigidas pela recuperação das empresas e dúvidas quanto à transparência e justiça dos critérios adaptados para a celebração de acordos de regularização de dívidas.

5 – Obstar a que, por facilidades concedidas ao cumprimento de obrigações em situações de gestão com clara evolução para o desequilíbrio, sejam afastadas medidas essenciais (aumento de capital social; desinvestimento; venda de capital social; diversificação de produtos e mercados; alterações tecnológicas e de processos de trabalho, redução de efectivos, etc.), favorecendo-se o agravamento da situação económica e, conseqüentemente, o aparecimento de situações sociais degradadas e, nalguns casos, atentatórias dos princípios de um Estado de Direito.

6 – Assegurar uniformidade de critérios quanto à fixação de taxas de juro.

7 – Assegurar sempre a efectiva aplicação dos regimes de retenções e de impedimento de acesso a fundos comunitários ou estatais de empresas com dívidas não regularizadas à Segurança Social.

8 – Combater a concorrência desleal.

### **Medidas:**

O Governo compromete-se a apresentar ao CPCS, no prazo de 60 dias, um projecto de diploma que dê concretização aos objectivos atrás enunciados.

## **11 –REGIME DE TRABALHO EM COMISSÃO DE SERVIÇO**

### **Objectivos**

1 – Assegurar, relativamente a certas funções que pressuponham uma especial relação de confiança, solução adequada à salvaguarda da elevada e constante lealdade, dedicação e competência em que assenta tal confiança.

2 – Preservar, em termos de gestão, a eficácia exigida no desempenho de certas funções que pressuponham uma elevada relação de confiança.



3 – Contribuir para a negociação de estatutos profissionais compatíveis com a especial responsabilidade inerente ao desempenho de tais funções.

4 – Incentivar o preenchimento de certos lugares de confiança por pessoal já vinculado à entidade empregadora.

5 – Prevenir situações de desconfiança precursoras de marginalização e de discriminação profissional, bem como desgastantes processos disciplinares, independentemente de a decisão final neles proferida ser ou não de despedimento.

### **Medidas:**

1 – Possibilidade de exercício em regime de comissão de serviço dos cargos de administração, de direcção directamente dependentes da administração e, bem assim, das funções de secretariado pessoal relativas a esses cargos e de outras funções previstas em convenção colectiva de trabalho, cuja natureza se fundamente numa especial relação de confiança. Excluem-se os cargos de chefia directa e todos os outros cargos hierárquicos que não envolvam coordenação de outras chefias, salvo no caso de dirigente máximo de estabelecimentos até 20 trabalhadores, desde que envolva capacidade de gestão e chefia directamente dependentes da administração.

2 – Acessibilidade ao regime quer por trabalhadores da empresa quer por contratados do exterior, sendo dada preferência, em igualdade de circunstâncias, aos primeiros.

3 – Redução a escrito do acordo respeitante à comissão de serviço.

4 – Fixação de um regime legal mínimo e, nesse sentido, supletivo, quanto às seguintes matérias:

- a) Prazo de aviso prévio para a cessação da comissão de serviço;
- b) Direito à colocação em funções compatíveis com a categoria que o trabalhador antes detinha ou à correspondente às funções que vinha exercendo, quando a estas corresponda categoria ou nível remuneratório previsto em convenção colectiva de trabalho aplicável, ou ainda a que entretanto tenha sido promovido ou, no caso de trabalhador contratado para o efeito, com a categoria constante do acordo
- c) Direito do trabalhador à rescisão do contrato nos trinta dias seguintes à decisão da entidade empregadora que ponha termo à cessação da comissão de serviço e, conseqüentemente, o direito a uma indemnização correspondente a um mês de remuneração de base auferida no

desempenho da comissão de serviço, por cada ano de antiguidade na empresa, salvo se a cessação ocorrer em consequência de processo disciplinar do qual resulte cessação do contrato de trabalho.

5 – Contagem, para todos os efeitos, do tempo de serviço prestado em regime de comissão de serviço como se tivesse sido prestado na categoria de que o trabalhar é titular.

6 – Aplicação do regime jurídico do contrato individual de trabalho em tudo o que não contrarie o regime excepcional fixado.

## **12 – REGIME JURÍDICO DAS RELAÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO**

### **Objectivos.**

1 – Assegurar uma maior celeridade da negociação colectiva e da emissão de portarias de extensão.

2 – Conferir maior eficácia aos mecanismos para dirimção dos conflitos negociais, nomeadamente através da institucionalização de um sistema de arbitragem independente e respeitado.

3 – Potenciar a negociação colectiva como instrumento natural de previsão de mecanismos de resolução de litígios emergentes de contratos individuais de trabalho.

4 – Alargar em algumas matérias concretas o objecto da negociação, nomeadamente como um dos meios adequados à fixação de regimes profissionais complementares de segurança social.

### **Medidas:**

- 1 – a) Instituição do princípio de que, em caso de cessão, total ou parcial, de uma empresa ou estabelecimento, a entidade empregadora cessionária ficará obrigada a observar até ao termo da sua vigência e no mínimo de 12 meses, contados a partir da data da cessão, o instrumento de regulamentação colectiva que vincula a entidade cedente, até que o mesmo seja substituído por outro resultante de negociação colectiva;
- b) Possibilidade de denúncia, a todo o tempo, das convenções colectivas quando as partes outorgantes da futura convenção aceitem:
  - 1) O princípio da celebração da convenção substitutiva prevista na parte final da alínea a);

- 2) O princípio da adaptação negociada da regulamentação da duração e organização do tempo de trabalho.
- c) Circunscrever a assinatura das portarias de extensão ao Ministro do Emprego e da Segurança Social, salvo nos casos em que tenha havido oposição de natureza económica;
- d) Revogação dos preceitos relativos à necessidade de autorização ou aprovação tutelar como requisito do depósito de convenções relativas a empresas públicas;
- e) Revogação do preceito que permite a determinação da autonomização do processo negocial das empresas públicas;
- f) Revogação do Decreto-Lei n.º 505/74, de 1 de Outubro;
- g) Revogação das normas que possibilitam a emissão de portarias de regulamentação de trabalho fora dos casos de inexistência de associações sindicais ou patronais.

2 – Possibilidade de sujeição a arbitragem obrigatória dos conflitos quando, tendo-se frustrado a conciliação e/ou a mediação, as partes não requeiram a arbitragem voluntária no prazo de dois meses a contar do termo daqueles processos.

À arbitragem obrigatória dever-se-á aplicar o disposto no artigo 34.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, salvaguardando-se quanto ao objecto o estabelecido no n.º 6 do referido artigo.

3 – A sujeição à arbitragem obrigatória é decidida por despacho do Ministro do Emprego e da Segurança Social, mediante requerimento de qualquer das partes ou recomendação de terceira entidade. Tratando-se de empresas públicas, a arbitragem obrigatória depende sempre de recomendação de terceira entidade. A definição desta terceira entidade será concretizada no quadro da discussão do respectivo diploma legal no CPCS.

4 – Possibilidade de as convenções colectivas de trabalho poderem regular os processos de resolução dos litígios emergentes de contratos individuais de trabalho celebrados entre entidades patronais e trabalhadores abrangidos pela convenção, instituindo mecanismos de conciliação, mediação e arbitragem.

5 – Excepcionar da proibição de fixação de benefícios complementares dos assegurados pelo Sistema de Segurança Social os que sejam estabelecidos ao abrigo e nos termos da legislação relativa aos regimes profissionais de Segurança Social, ou equivalentes, a qual deve ser alargada por forma a cobrir todos os

sistemas em que a responsabilidade tenha sido transferida para instituições seguradoras.

### **13 – PERÍODO EXPERIMENTAL**

#### **Objectivos:**

1 – Proporcionar um suficiente período de experiência adequado às exigências da função e às características do posto de trabalho, contribuindo para a salvaguarda da competitividade da empresa e da realização profissional do trabalhador.

2 – Permitir uma melhor avaliação da adequação das capacidades individuais dos trabalhadores às necessidades das empresas.

3 – Prevenir situações de desocupação precursoras de marginalização e de discriminação profissional.

4 – Contribuir para desincentivar o recurso à contratação a termo, à utilização de trabalho temporário e à adopção do trabalho independente ou autónomo, quando se sobreponha a preocupação de assegurar uma experiência suficiente para adequação às exigências da função e características do posto de trabalho.

#### **Medidas:**

1 – Alteração da duração do período experimental nos seguintes termos:

a) Prazo geral: – 60 dias;

– Nas empresas com 20 ou menos trabalhadores: 90 dias;

b) Cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade e exercício de funções de confiança: 180 dias;

c) Pessoal de direcção e quadros superiores: 240 dias.

2 – Estabelecer a possibilidade de redução dos prazos acima referidos através das convenções colectivas de trabalho ou dos contratos individuais de trabalho.

### **14 – FISCALIZAÇÃO E JUSTIÇA DO TRABALHO**

#### **Medidas:**

1 – Reforçar a componente informativa e pedagógica da intervenção da I.G.T., prevenindo a eclosão de conflitos pela via da adesão voluntária ao cumprimento das normas reguladoras das condições de trabalho.

2 – Melhorar as condições de trabalho por via da maior eficácia da fiscalização, particularmente no que se refere à higiene e segurança no trabalho, à prevenção e repressão das formas ilegais da duração e prestação do trabalho e do subsídio de desemprego, reforçando os meios técnicos de intervenção da Inspeção-Geral do Trabalho e assegurando a qualificação dos recursos humanos da I.G.T. (elevação do nível académico e técnico das novas admissões e desenvolvimento da formação do seu pessoal).

3 – Garantir a autonomia da actuação da I.G.T. de acordo com as Convenções da O.I.T. n.º 81 e 129.

4 – Assegurar que a I.G.T. forneça através do CPCS, a partir de 1991, quanto às áreas prioritárias da sua actividade, relatórios trimestrais circunstanciados às Confederações Sindicais e Patronais.

5 – Criar condições que estimulem o recurso à arbitragem voluntária como meio de dirimção de conflitos individuais de trabalho, tendo em conta o Relatório e os contributos sobre o mesmo, já produzidos pelas Confederações de Trabalhadores e de Empregadores, no âmbito do CPCS.

6 – Reforço dos meios de funcionamento dos Tribunais de Trabalho e ponderação de eventuais alterações ao processo de trabalho, tendo em vista maior celeridade na resolução dos litígios laborais, em particular, os decorrentes de situações de despedimento.

7 – Possibilidade de o Estado vir a pagar importâncias relativas às retribuições que o trabalhador deixou de auferir desde a data do despedimento até à sentença, caso o despedimento venha a ser declarado ilícito, com observância de determinadas condições como:

- 1) Aplicação apenas às decisões de 1.ª instância para que a solução não se venha a revelar incentivadora de recursos;
- 2) O pagamento só terá lugar em relação às retribuições devidas a partir do 6.º mês contado da propositura da acção de impugnação, sendo a contagem suspensa pelos adiamentos por motivos relativos à parte empregadora;
- 3) O montante será o devido com base nos critérios referidos no artigo 13.º do Decreto-Lei n.º 64-A/89, com o limite máximo do valor correspondente ao do subsídio de desemprego;
- 4) A aplicação do regime será desencadeada em articulação com a entrada em funcionamento da arbitragem referida no ponto 5.

8 – Reforma global do Direito Penal Laboral de molde a harmonizar e graduar as sanções em função da gravidade das infracções quer no ilícito criminal, quer no administrativo ou no contravencional.

9 – Relativamente a alterações ao actual Código do Processo de Trabalho o projecto de revisão deverá ser apreciado pelo CPCS.

## **15 – REDUÇÃO E ADAPTAÇÃO DO TEMPO DE TRABALHO**

### **Constatando:**

- a) Que o progresso técnico e tecnológico ao nível da empresa permite reduzir o tempo de trabalho e simultaneamente suscita a necessidade de plena utilização dos equipamentos;
- b) Que as solicitações constantemente mutáveis dos mercados implicam respostas com graduações diversificadas ao longo do ano;
- c) Que a construção do Mercado Único Europeu vai implicar o esbatimento de todos os factores que distorcem a concorrência, e que são acentuadas as diferenças quanto à duração do trabalho entre Portugal e a «média comunitária»;
- d) Que as durações semanais de trabalho em Portugal são mais diversificadas, do que acontece na generalidade dos países comunitários, o que introduz factores de injustiça relativa, nomeadamente para as profissões pior remuneradas e de maior desgaste físico;
- e) Que as empresas portuguesas precisam de aumentar os seus índices de produtividade e de competitividade, o que se consegue designadamente através de uma melhor organização dos horários de trabalho;
- f) Que na organização dos horários se devem ter em conta as necessidades de protecção da saúde dos trabalhadores e o direito destes a uma vida familiar e social satisfatórias e, bem assim, as necessidades de responder a imperativos, nomeadamente de uma mais racional organização da vida urbana.

O Governo e as Confederações signatárias acordam na definição dos seguintes objectivos e medidas:

### **Objectivos:**

1 – Incentivar através da negociação colectiva, a redução e adaptação do tempo de trabalho, num quadro balizado:

- Pela rápida aprovação pela Assembleia da República de um novo horário máximo nacional e pela inevitabilidade de aproximação aos padrões europeus que, para não vir a ser brusca e brutal, tem de ser iniciada de forma progressiva, mas observando um ritmo mínimo traduzido na calendarização adiante definida;
- E pela necessidade de adaptar o tempo de trabalho.

2 – Adoptar a via da negociação colectiva (a todos os níveis) para promoção da adaptação que, sempre, deve ser articulada com a redução de tempo de trabalho visando a aproximação aos níveis europeus.

3 – Facilitar aos menores a prossecução de estudos escolares ou cursos de formação, que os capacitem para melhor responderem às necessidades das empresas e aos seus próprios anseios de promoção pessoal e profissional.

### **Medidas:**

1 – O Governo compromete-se a desenvolver esforços no sentido da entrada em vigor do horário máximo nacional de 44 horas semanais, em 1 de Janeiro de 1991.

2 – O Governo e as Confederações signatárias acordam no seguinte calendário, a ser desenvolvido no quadro da negociação colectiva, visando articular a adaptabilidade dos horários de trabalho, necessária ao melhor funcionamento das empresas, com um ritmo visando atingir as 40 horas em 1995 e tendo como linhas orientadoras:

- Um ritmo de redução de uma hora/ano ou outro estabelecido na negociação colectiva;
- Um dia de descanso obrigatório e um dia de descanso complementar que pode ser repartido e passível de regime diferenciado a fixar pela negociação colectiva;
- Um limite de duas horas diárias além do horário normal, e de 50 horas por semana, sendo a computação global feita, em princípio, em três meses, podendo ser fixado na negociação colectiva um período diferente;

- Ter-se em conta, na redução da duração normal do trabalho, o trabalho efectivo, sem prejuízo das pausas justificadas em razões de saúde, higiene e segurança ou cláusulas fixadas na negociação colectiva.

3 – Situações de excepção ao estipulado no número anterior terão de ser fundamentadas em razões de natureza económico-social, a considerar pelo CPCS, em derrogação temporária do horizonte de redução para as 40 horas.

4 – A revisão da legislação deverá equacionar em termos equilibrados as problemáticas:

- Do alargamento da concessão de isenção de horário de trabalho aos trabalhadores normalmente ocupados em trabalhos preparatórios ou complementares, que só possam ser efectuados fora dos limites dos horários normais e aos trabalhadores que, sem enquadramento hierárquico funcional, trabalhem predominantemente fora do estabelecimento;
- Da extensão do actual regime de descanso semanal, no sentido de o dia de descanso obrigatório não coincidir com o domingo, nos casos de trabalho em feiras, exposições e outras actividades similares.

5 – Compensações que sejam concedidas aos trabalhadores sujeitos a trabalhos penosos, perigosos, insalubres, e ao trabalho nocturno serão feitas por diminuição da duração semanal do trabalho, melhorias salariais ou outras vantagens.

6 – Revogação da necessidade de autorização administrativa para a redução da duração semanal do trabalho.

7 – Alteração do regime do trabalho suplementar, nos seguintes termos:

- Elevação para 200 horas do limite anual do trabalho suplementar;
- Revogação das taxas de 25% para a Segurança Social incidentes sobre a prestação de trabalho suplementar;
- O cálculo do pagamento de horas suplementares será feito em função do horário efectivamente praticado na empresa;
- O descanso compensatório – dentro do condicionalismo previsto no n.º 1 do artigo 9.º do Decreto-Lei n.º 421/83, de 2 de Dezembro – vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado num dos 90 dias seguintes;
- O descanso compensatório que não esteja relacionado com a prestação de trabalho em dia de descanso semanal obrigatório ou complementar,



pode ser substituído pelo seu pagamento no mínimo em dobro, desde que haja acordo entre as partes.

8 – O Governo e as Confederações signatárias acordam ainda na possibilidade de, por negociação colectiva, serem criadas equipas de fim-de-semana.

9 – Ratificação da Convenção n.º 171 sobre o trabalho nocturno.

10 – Relativamente ao trabalho suplementar, deve ser alargado o leque de situações em que é admitido o recurso ao mesmo: todas as situações em que, por razões não permanentes, se tenha de aumentar a produção, ou recuperar a produção não efectuada não se justificando a admissão de novos trabalhadores

11 – Em matéria de laboração contínua e em turnos rotativos, impõe-se reduzir a intervenção burocrática e facilitar a adopção de regimes de laboração contínua e de turnos rotativos sempre que se mostrem necessários para um melhor aproveitamento da capacidade produtiva das empresas. Dever-se-á criar condições adequadas ao nível de equipamentos sociais e de transportes, para atenuação da penosidade do trabalho nocturno.

## **16 – CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR INADAPTAÇÃO DO TRABALHADOR**

### **Objectivos:**

1 – Contribuir para a modernização do tecido empresarial, garantindo maior eficácia à reestruturação das empresas.

2 – Proporcionar maior eficácia em relação à introdução de novos processos de fabrico, de novas tecnologias ou equipamentos baseados em diferente ou mais complexa tecnologia.

3 – Proporcionar a racionalização e adequação dos recursos humanos no quadro de uma situação favorável do emprego.

4 – Prevenir desequilíbrios estruturais, económicos e financeiros da empresa decorrentes da perda de competitividade por inadaptação do trabalhador.

5 – Prevenir situações de desocupação, precursoras de marginalização e discriminação profissionais.

6 – Promover a qualificação dos recursos humanos, incentivando a formação profissional na empresa.

7 – Estimular a observância das condições de segurança e saúde no trabalho.

**Medidas:**

1 – Aplicação do regime de inadaptação apenas quando se verificarem situações de redução reiterada da produtividade ou da qualidade, avarias reiteradas nos meios afectos ao posto de trabalho e/ou risco para a segurança do próprio ou terceiros (trabalhadores da empresa ou não), que tornem praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

2 – A inadaptação do trabalhador só é invocável desde que:

- a) Tenham sido introduzidas modificações no posto de trabalho há menos de seis meses (v. objectivo n.º 2);
- b) Tenha sido facultado período de adaptação suficiente, após frequência de acção de formação profissional adequada àquelas alterações/modificações, sob controlo pedagógico da autoridade competente;
- c) Ou não tenham sido cumpridos os objectivos previamente fixados e formalmente aceites – relativamente a cargos de complexidade técnica e/ou de direcção.

3 – Definição dos requisitos de licitude da cessação do contrato com aquele fundamento, excluindo-se tal licitude nos casos de a inadaptação ter sido determinada por falta de condições de higiene e segurança no trabalho ou de existir posto de trabalho alternativo compatível com a qualificação profissional do trabalhador, caso a empresa tenha mais de 20 trabalhadores.

4 – Informação e consulta das estruturas representativas dos trabalhadores nas empresas quanto às modificações em postos de trabalho, decorrentes de reestruturação ou modificações tecnológicas.

5 – Salvaguarda do direito de oposição do trabalhador abrangido, conferindo-se-lhe ainda outros direitos, nomeadamente aviso prévio, crédito de horas e compensação pecuniária.

6 – Definição dos vícios geradores da nulidade da cessação do contrato, conferindo-se ao trabalhador abrangido o direito de acção judicial com vista à respectiva declaração.

7 – Compromisso do Governo e das Confederações para a rápida entrada em funcionamento das Comissões Arbitrais Voluntárias previstas no n.º 5 do Anexo 14.

8 – Instituição da providência cautelar de suspensão da cessação do contrato.

9 – Salvaguarda do volume de emprego permanente da entidade empregadora.

10 – Levantando-se dúvidas deve ser sujeita a fiscalização preventiva a constitucionalidade deste diploma.