



2009 – Um Ano em Revista
Direito do Trabalho



MACEDO VITORINO & ASSOCIADOS
Sociedade de Advogados, RL

Grupo de Direito do Trabalho

A Macedo Vitorino & Associados foi constituída em 1996, concentrando a sua actividade na assessoria a clientes nacionais e estrangeiros em sectores específicos de actividade, de que destacamos o sector financeiro, telecomunicações, energia e infra-estruturas. Desde a sua constituição, a Macedo Vitorino & Associados estabeleceu relações estreitas de correspondência e de parceria com algumas das mais prestigiadas sociedades de advogados internacionais da Europa e dos Estados Unidos, o que nos permite prestar aconselhamento em operações internacionais de forma eficaz.

No âmbito do nosso Grupo de Direito do Trabalho a Macedo Vitorino & Associados aconselha clientes nas seguintes matérias:

- Contratação individual e colectiva;
- Implicações em sede de Direito do trabalho de fusões e aquisições de empresas;
- Contratos de prestação de serviços;
- Outsourcing;
- Planos de opções para trabalhadores, esquemas de distribuição de lucros e de incentivos para os trabalhadores;
- Despedimentos individuais e colectivos, incluindo contencioso laboral e acidentes de trabalho; e
- Encargos fiscais e contribuições para a Segurança Social.

A Macedo Vitorino & Associados é citada em onze das dezoito áreas de trabalho analisadas pelo directório internacional, The European Legal 500, nomeadamente em “Banking and Finance”, “Capital Markets”, “Project Finance”, “Corporate”, “Tax”, “Telecoms” e “Litigation”. A nossa actuação é ainda destacada pela IFLR 1000 em “Project Finance”, Corporate Finance” e “Mergers and Acquisitions” e pela Chambers and Partners em “Litigation”.

Se quiser saber mais sobre a Macedo Vitorino & Associados por favor visite o nosso website em www.macedovitorino.com ou contacte-nos através de:

Tel.: (351) 21 324 1900 - Fax: (351) 21 324 1929

Email: mva@macedovitorino.com

Esta informação é de carácter genérico, pelo que não deverá ser considerada como aconselhamento profissional. Caso necessite de aconselhamento jurídico sobre estas matérias deverá contactar um advogado. Caso seja cliente da Macedo Vitorino & Associados, poderá contactar-nos directamente para os contactos acima referidos.

Índice

1. Introdução	1
2. O novo Código do Trabalho	1
3. Legislação regulamentar avulsa	3
3.1. O regime jurídico da parentalidade	3
3.2. O regime da reparação de acidentes de trabalho e de doenças profissionais	4
3.3. O regime jurídico da promoção da segurança e da saúde no trabalho	5
3.4. O regime processual aplicável às contra-ordenações laborais e de segurança social	5
3.5. A Lei n.º 105/2009	6
4. O novo Código de Processo do Trabalho	6
5. A revisão do sistema contributivo	7
6. Medidas de protecção social no combate à crise	9
6.1. Apoio ao desemprego de longa duração	9
6.2. Redução do prazo de garantia para acesso ao subsídio de desemprego	9
6.3. Suspensão do regime de actualização de pensões e outras prestações sociais	10
6.4. Aumento do salário mínimo nacional	10
7. Perspectivas para 2010	10

O legislador esteve bastante activo no ano transacto, tendo introduzido diversas reformas legislativas em praticamente todas as áreas ligadas ao Direito do Trabalho.

Para 2010 esperam-se maiores desenvolvimentos ao nível das contribuições para a Segurança Social, bem como a concretização de medidas no âmbito do “Pacto para o Emprego”.

1. Introdução

O ano de 2009 ficou marcado pela crise financeira e económica, gerando a oscilação dos mercados mundiais, a insolvência de grandes e pequenas empresas e a subida abrupta do desemprego em todo o mundo.

Portugal não foi uma excepção à conjuntura de crise global. Tendo por base as estatísticas nacionais, os números do desemprego apresentaram a seguinte trajectória: em 2008 o valor do desemprego em Portugal rondou os 7,6%, enquanto em 2009 a taxa de desemprego atingiu a média de 9,5%. Estimou-se ainda que 563,3 mil indivíduos estavam sem emprego no último trimestre do ano.

Em termos legislativos, verificou-se uma grande actividade por parte do legislador laboral e, de entre as novidades mais importantes, destaca-se (i) o novo Código do Trabalho e a regulamentação a ele associada, (ii) o novo Código de Processo do Trabalho, (iii) o Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial da Segurança Social, apesar da prorrogação do prazo para a sua entrada em vigor, (iv) e uma panóplia de legislação tendente ao combate à crise económica e à minimização dos efeitos perversos associados ao desemprego.

Nesta análise ao ano de 2009, serão descritos os principais eventos ocorridos nas áreas do Direito do Trabalho e do Direito da Segurança Social, colocando o ano de 2010 em perspectiva.

2. O novo Código do Trabalho

Em 12 de Fevereiro foi publicada a Lei n.º 7/2009, responsável pela revisão do Código do Trabalho. A referida Lei, que entrou em vigor no dia 17 de Fevereiro, foi alvo de diversas discussões e a sua aprovação não foi consensual.

As alterações inseridas pela nova lei aplicaram-se aos contratos de trabalho já existentes, à excepção das matérias relacionadas com o período experimental, prazos de prescrição e caducidade, procedimentos para aplicação de sanções / cessação de contratos de trabalho e a duração do contrato de trabalho a termo certo.

Adicionalmente, algumas disposições apenas entraram em vigor com o novo Código de Processo do Trabalho ou com a aprovação de legislação regulamentar avulsa, à qual faremos referência mais adiante.

De entre as medidas com maior impacto para a vida das empresas destacam-se:

- (a) A imposição de maiores limitações à contratação a termo;

- (b) A redução do prazo para a impugnação do despedimento pelo trabalhador - de um ano para 60 dias - à excepção do despedimento colectivo cujo prazo de seis meses se manteve;
- (c) Estabelecimento da presunção de contrato de trabalho para situações de aparente prestação de trabalho autónomo, mas em condições características de contrato de trabalho, penalizada como contra-ordenação muito grave, aplicável tanto à empresa beneficiária como àquelas que se encontrem em relação de domínio ou de grupo com a primeira;
- (d) Partilha do exercício da parentalidade e aumento do número e duração de licenças e faltas justificadas com ele relacionadas;
- (e) Alargamento do âmbito de admissibilidade do contrato de comissão de serviço;
- (f) Simplificação do processo disciplinar, de modo a torná-lo mais célere, sendo agora possível a dispensa de realização de diligências probatórias a pedido do trabalhador na resposta à nota de culpa (salvo nos casos de despedimento de trabalhadora grávida, puérpera e lactante e de trabalhador em gozo da licença de paternidade);
- (g) Limitação da duração máxima dos contratos celebrados a termo incerto a seis anos;
- (h) Criação da figura do contrato de muito curta duração, destinado a satisfazer a procura de mão-de-obra em actividades sazonais;
- (i) Fixação de matérias cuja alteração em sede de regulamentação colectiva apenas pode ocorrer para a fixação de um regime mais favorável ao trabalhador, nomeadamente em questões sobre a parentalidade, limites à duração do trabalho e garantias da retribuição;
- (j) Estabelecimento da permissão ao trabalhador que não esteja inscrito em qualquer unidade sindical de aderir à Convenção Colectiva de Trabalho à sua escolha, dentro das que forem aplicáveis à entidade empregadora;
- (k) Possibilidade de imposição do regime de adaptabilidade grupal pelo empregador a todos os trabalhadores de uma equipa, secção ou unidade orgânica quando pelo menos 75% o tenham aceite, tácita ou expressamente;
- (l) Flexibilização do horário de trabalho através da possibilidade de concentrar o período normal de trabalho semanal, por acordo, no máximo de quatro dias;
- (m) Alteração do direito a férias em casos de cessação do contrato de trabalho no ano civil seguinte ao da contratação; e
- (n) Obrigação de registo das interrupções e dos intervalos de tempo de trabalho não previstos.

3. Legislação regulamentar avulsa

A par da aprovação da revisão do Código do Trabalho, foram ainda publicados diversos diplomas legais que regulamentam as suas normas gerais, sem as quais a sua aplicação ficaria prejudicada.

Ao contrário do que acontecia com a primeira versão do Código de Trabalho (Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho), actualmente não existe apenas uma lei regulamentadora.

3.1. O regime jurídico da parentalidade

Os princípios gerais do regime jurídico da parentalidade constam dos artigos 33.º a 65.º do Código do Trabalho, onde se descrevem as licenças, dispensas e faltas justificadas relacionadas com o exercício da parentalidade.

Para além dessas normas, o Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de Abril, define e regulamenta a concessão de subsídios no âmbito da eventualidade maternidade, paternidade e adopção do sistema previdencial e do subsistema de solidariedade da segurança social, permitindo a aplicação do regime previsto no Código do Trabalho a partir de 1 de Maio passado.

O novo regime incentiva a partilha da licença parental entre ambos os progenitores, tendo em conta o alargamento do período de concessão dos respectivos subsídios. A título de exemplo, foram criadas as seguintes medidas:

- (a) A licença pós-parto, agora designada licença parental, pode chegar aos 150 dias, com direito a 100% de remuneração assegurada, ou aos 180 dias, com uma remuneração diária de 83%, desde que, em ambos os casos, exista partilha da licença pelos progenitores em que um deles goze de, pelo menos, 30 dias de licença exclusiva (excluindo-se deste cômputo as seis semanas de licença parental inicial exclusiva da mãe);
- (b) Caso se opte por uma licença de período mais reduzido, apenas 120 dias, a remuneração de 100% está também assegurada, mas se a opção for por 150 dias de licença e não haja partilha da licença parental por ambos os progenitores, o subsídio será de apenas 80% sobre a remuneração do beneficiário;
- (c) É ainda possível o gozo suplementar de três meses a um dos progenitores ou a ambos, alternadamente, a um montante de 25%;
- (d) O pai dispõe agora de dez dias de subsídio parental inicial exclusivo, logo após o nascimento da criança, e tem ainda, facultativamente, a possibilidade de gozar mais dez dias, subsidiado a 100% e em simultâneo com a licença parental da mãe; e
- (e) Em situação de adopção de menor de 15 anos impeditiva do exercício de actividade laboral, salvo algumas excepções, é concedido subsídio

aos adoptantes em condições análogas às situações de maternidade e paternidade.

Os direitos dos avós foram também reforçados, nomeadamente em situações de falta para assistência a neto menor ou com deficiência ou doença crónica, concedendo-se subsídio a uma taxa de 65%. Por outro lado, em situações em que o progenitor seja menor de 16 anos, os avós terão direito a faltar 30 dias consecutivos após o nascimento do neto, garantindo-se a sua retribuição em 100%.

O novo regime também prevê a atribuição de subsídios a pessoas que não estejam a contribuir para o sistema de segurança social ou, quando estejam, não tenham preenchido o período de contribuições necessários para acesso aos subsídios do sistema previdencial e se encontrem em situação de carência económica.

3.2. O regime da reparação de acidentes de trabalho e de doenças profissionais

Por seu turno, a Lei n.º 98/2009, de 4 de Setembro, regulamentou os termos em que os trabalhadores por conta de outrem e seus familiares têm direito à reparação dos danos emergentes de acidentes de trabalho e de doenças profissionais.

Este diploma entrou em vigor a 1 de Janeiro de 2010 e trouxe poucas inovações, tendo procedido, no entanto, à sistematização de três diplomas que regulavam o anterior regime.

De entre as alterações constam as seguintes:

- (a) O conceito de acidentes de trabalho passou também a abranger os acidentes de trabalho ocorridos no local de pagamento da retribuição;
- (b) O montante da prestação por incapacidade temporária absoluta passou a ser (i) nos primeiros 12 meses, igual a 70% da retribuição diária e (ii) no período subsequente, 75% da mesma;
- (c) O empregador com responsabilidade transferida para seguradora dispõe apenas de 24 horas para participar a ocorrência do acidente, a contar do seu conhecimento, devendo remetê-la por meio informático (excepto se for uma microempresa em que poder ser remetida com suporte em papel);
- (d) As prestações pecuniárias acessórias no regime das doenças profissionais serão devidas nos meses de Junho e de Novembro;
- (e) Os certificados de incapacidade temporária são agora entregues pelos centros de saúde, por via electrónica, aos serviços da segurança social competentes, e não pelos utentes;
- (f) Todas as empresas têm a obrigação de afixar, nos respectivos estabelecimentos, as normas legais e os direitos e obrigações do sinistrado e dos responsáveis; e

- (g) A responsabilidade contra-ordenacional passou a reger-se pelo regime geral previsto nos artigos 548.º a 565.º do Código do Trabalho.

3.3. O regime jurídico da promoção da segurança e da saúde no trabalho

Quanto ao regime preventivo da segurança e saúde no trabalho, foi publicada a 10 de Setembro a Lei n.º 102/2009, que entrou em vigor a 1 de Outubro.

Em termos gerais, mantêm-se as obrigações a cargo dos empregadores e trabalhadores, assim como o modo de eleição dos seus representantes.

Na sequência do dever de consulta aos trabalhadores ou seus representantes a que o empregador está obrigado, pelo menos, duas vezes por ano, é agora estabelecido um prazo de 15 dias para a emissão de resposta dos trabalhadores, sem prejuízo da fixação de prazo superior pelo empregador.

Nas áreas dos primeiros socorros, combate a incêndios e evacuação, o empregador tem obrigação de formar trabalhadores em número suficiente, tendo em conta a dimensão da empresa e os riscos existentes, podendo solicitar apoio aos organismos públicos competentes quando careça de meios para a realização da formação.

Caso o empregador esteja obrigado a garantir a organização e funcionamento dos serviços de segurança e saúde no trabalho, terá de optar por uma das três modalidades de serviços previstas na lei: serviço interno, serviço comum ou serviço externo.

Neste âmbito, o serviço comum tem algumas diferenças para o respectivo sistema anterior (interempresas), nomeadamente a exigência de um parecer fundamentado do representante dos trabalhadores ou, na sua falta, dos próprios trabalhadores, que deve acompanhar o requerimento de autorização de serviço comum.

Existem igualmente novas regras relativas ao procedimento de autorização de serviços externos, tal como a existência da “vistoria urgente”. Por outro lado, o empregador passará a ser solidariamente responsável no caso de contratação de serviço externo não autorizado.

Este novo regime veio assim complementar o novo regime de reparação de acidentes de trabalho e de doenças profissionais, já anteriormente abordado.

3.4. O regime processual aplicável às contra-ordenações laborais e de segurança social

Em 1 de Outubro passado entrou também em vigor o novo regime processual aplicável às contra-ordenações laborais e de segurança social, aprovado pela Lei n.º 107/2009, de 14 de Setembro.

Nos termos da referida lei, a Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT) e o Instituto da Segurança Social, I.P. (ISS, IP) são as autoridades

administrativas competentes para o tratamento de contra-ordenações no âmbito das relações laborais e do sistema de segurança social, respectivamente.

A acção inspectiva é realizada, consoante os casos, pelo inspector do trabalho ou pelo inspector da segurança social, embora tenham ambos poderes para iniciar um procedimento que esteja fora das suas competências.

O novo regime prevê a possibilidade de pagamento da coima pelo valor mínimo, desde que o pagamento seja efectuado a título voluntário, em qualquer altura do processo, mas sempre antes da decisão final. Ao valor mínimo acrescem eventuais agravamentos a título de reincidência.

A possibilidade de pagamento voluntário ficou vedada nos casos de contra-ordenações muito graves praticadas com dolo. Adicionalmente, se o pagamento voluntário não for efectuado no prazo de 15 dias a contar da notificação da infracção, acrescem custas processuais.

3.5. A Lei n.º 105/2009

A Lei n.º 105/2009, de 14 de Setembro, veio regulamentar e alterar o Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Incide fundamentalmente sobre:

- (a) A participação de menores em actividade de natureza cultural, artística ou publicitária;
- (b) As especificidades da frequência de estabelecimento de ensino por trabalhador-estudante;
- (c) A formação profissional;
- (d) O período de laboração;
- (e) A verificação de situação de doença do trabalhador;
- (f) As prestações de desemprego em caso de suspensão do contrato de trabalho pelo trabalhador com fundamento em não pagamento pontual de retribuição;
- (g) A suspensão de execuções judiciais quando o executado seja trabalhador com retribuições em mora; e
- (h) A informação periódica sobre a actividade social da empresa.

Esta Lei deverá ser complementada com a restante legislação avulsa de regulamentação que foi sendo publicada ao longo de 2009.

4. O novo Código de Processo do Trabalho

As novas regras do processo do trabalho, consagradas pelo Decreto-Lei n.º 295/2009, de 13 de Outubro, estão em vigor desde 1 de Janeiro de 2010 para as acções que se iniciem após essa data; promovem a resolução alternativa

de litígios e criam vários processos especiais de natureza urgente, a fim de fomentar a celeridade processual.

As principais alterações ao Código de Processo do Trabalho prendem-se com (i) as notificações e inquirição de testemunhas, (ii) a competência internacional dos tribunais de trabalho, (iii) a resolução de conflitos laborais por meio da mediação laboral, (iv) os procedimentos cautelares e (v) a oposição do empregador à reintegração do trabalhador e consequências da condenação à reintegração.

A sua entrada em vigor implicou a produção de efeitos de várias disposições do Código do Trabalho, designadamente as regras relativas ao procedimento de despedimento por facto imputável ao trabalhador e questões conexas.

Uma dessas questões conexas é a apreciação judicial da licitude do despedimento através de acção proposta por requerimento em formulário próprio, tal como previsto no artigo 387.º do Código do Trabalho. Esta acção tem natureza urgente e visa acelerar a resolução das situações em que se discute a licitude de um despedimento, sendo o prazo para a sua impugnação reduzido.

O novo Código de Processo do Trabalho contém ainda três novos processos especiais de natureza urgente, a saber (i) o da impugnação da confidencialidade de informações, da recusa da sua prestação ou da recusa de realização de consultas, (ii) o da tutela da personalidade do trabalhador e (iii) o da igualdade e não discriminação em função do sexo.

No que concerne à promoção da resolução alternativa de litígios, o legislador criou uma norma sobre mediação que remete para as regras do Código de Processo Civil. Será assim desnecessária a apresentação de uma acção judicial para impedir a caducidade e prescrição dos direitos das partes, uma vez que os respectivos prazos suspendem-se sempre que se recorra à mediação laboral.

5. A revisão do sistema contributivo

O Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial da Segurança Social (“Código Contributivo”) foi aprovado pela Lei n.º 110/2009, de 16 de Setembro, com o intuito de modernizar o sistema previdencial da Segurança Social e de compilar inúmeras avulsas num único diploma.

Com entrada em vigor inicialmente prevista para 1 de Janeiro de 2010, a aplicação do novo Código Contributivo foi adiada no final do ano transacto para 1 de Janeiro de 2011. O adiamento deveu-se à grande pressão dos sectores empresarial e político, que procuraram evitar o aumento indesejável a curto-prazo dos encargos com a mão-de-obra em face da crise económica.

Ainda assim, destacamos aqui as principais promessas de alterações:

- (a) O alargamento da base de incidência contributiva;
- (b) A diferenciação das taxas contributivas em função da modalidade do contrato de trabalho;
- (c) A partilha de encargos entre prestadores de serviços independentes e empresas contratantes;
- (d) A nova sistematização do regime contra-ordenacional; e
- (e) A actualização / agravamento do montante das coimas.

O Código Contributivo alargará a base de incidência a prestações que anteriormente se encontravam isentas de contribuição. A título de exemplo referem-se as despesas de representação, as ajudas de custo, os abonos para falhas e a compensação por cessação do contrato de trabalho por acordo. O alargamento será feito de modo faseado nos três anos seguintes à entrada em vigor da nova lei.

Por seu turno, as taxas contributivas sofrerão algumas alterações, que em alguns casos se traduzem num aumento das taxas a cargo de empregadores e trabalhadores e, noutros, em ligeiras descidas como por exemplo nas taxas aplicáveis a membros dos órgãos estatutários de pessoas colectivas.

Uma novidade no âmbito do regime geral dos trabalhadores por conta de outrem será a introdução do princípio da adequação à modalidade de contrato celebrado. Assim, serão agravadas em 3% e reduzidas em 1% as taxas contributivas a cargo das entidades empregadoras relativamente aos contratos celebrados a termo resolutivo e aos contratos celebrados por tempo indeterminado, respectivamente.

No que diz respeito ao regime dos trabalhadores independentes, o Código Contributivo imporá o pagamento de contribuições às entidades contratantes de prestações de serviços efectuadas por estes trabalhadores. Na prática, os empregadores passarão a pagar 2,5% sobre 70% da remuneração paga, a partir do primeiro ano, e 5% a partir do ano seguinte à entrada em vigor da nova lei.

Adicionalmente, o Código Contributivo determina as infracções em três tipos de contra-ordenações: leves, graves e muito graves, prevendo o agravamento em 50% dos limites mínimo e máximo das coimas quando aplicáveis a pessoas colectivas com menos de 50 trabalhadores ou em 100%, nas restantes situações.

A entrada em vigor do Código Contributivo poderá implicar um aumento dos encargos das empresas, mais em virtude do alargamento da base de incidência do que pelo agravamento das taxas. Em empresas com muitos contratos de trabalho a tempo indeterminado, esta tendência poderá ser compensada pela diminuição em 1% da taxa aplicável a estes contratos.

Estas medidas entrarão em vigor a partir 1 de Janeiro de 2011, caso não venham entretanto a sofrer outras alterações.

6. Medidas de protecção social no combate à crise

No final de 2009, o Governo aprovou várias medidas com o intuito de combater as consequências mais imediatas da crise económica, como sendo a precariedade social e o desemprego.

6.1. Apoio ao desemprego de longa duração

No seguimento do programa “Iniciativa para o Investimento e o Emprego”, lançado pelo Governo no final de 2008, foi publicado no dia 20 de Março o Decreto-Lei n.º 68/2009. Este diploma estabeleceu um conjunto de medidas de apoio aos desempregados de longa duração e alterou o regime jurídico de protecção social na eventualidade de desemprego.

As novas regras, que entraram em vigor no dia 1 de Abril de 2009 e com efeitos retroactivos a 1 de Janeiro, facilitaram o acesso ao subsídio de desemprego em caso de cessação do contrato de trabalho.

Foi ainda prorrogado por seis meses o prazo de atribuição do subsídio social de desemprego nas situações em que o período de atribuição se concluiu durante o ano de 2009, majorando-o em função do número de filhos do beneficiário.

Com as alterações aprovadas, os desempregados ficaram a receber uma prestação igual a 251,53 Euros, correspondente a 60% do Indexante dos Apoios Sociais (“IAS”), somando-se 10% por cada filho do agregado familiar até ao máximo de 419,22 Euros.

6.2. Redução do prazo de garantia para acesso ao subsídio de desemprego

O Decreto-lei n.º 324/2009, de 29 de Dezembro, veio modificar transitoriamente durante o ano de 2010 o prazo de garantia de acesso ao subsídio de desemprego, que constitui uma das condições para a atribuição da prestação por desemprego (a par da situação de desemprego involuntário e da anterior vinculação a um contrato de trabalho).

Na prática, reduziu-se o prazo de contribuições necessárias para a segurança social dos 450 dias (15 meses) para os 365 dias (12 meses) de trabalho por conta de outrem, no período de 24 meses imediatamente anteriores à situação de desemprego.

Esta medida de apoio aos desempregados alarga o número de trabalhadores desempregados que terão direito ao subsídio de desemprego e que anteriormente estavam impedidos de o receber por insuficiência de períodos contributivos.

6.3. Suspensão do regime de actualização de pensões e outras prestações sociais

Por seu turno, o Decreto-lei n.º 323/2009, publicado em 24 de Dezembro, aprovou também um regime extraordinário de actualização de pensões e de outras prestações.

Este diploma mantém o valor do IAS nos 419,22 Euros, actualiza as remunerações que servem de base de cálculo às pensões com início em 2010 e actualiza o valor das pensões e outras prestações atribuídas antes de 1 de Janeiro de 2009, para o ano de 2010.

Desta forma, as pensões de invalidez e de velhice do regime geral de segurança social são aumentadas da seguinte forma: (i) as de valor igual ou inferior a € 628,83 são aumentadas em 1,25%, (ii) as de valor superior a € 628,83, mas igual ou inferior a € 1.500 são aumentadas em 1% (não podendo, neste caso, o aumento ser inferior a € 7,86), (iii) as de valor entre os € 1500,01 e os € 1514,99 são aumentadas, na medida do necessário, para o valor de € 1515. Todas as restantes mantêm-se inalteradas.

Ao suspender o regime de actualizações em vigor e ao estabelecer um regime transitório para 2010, o novo regime legal evita os efeitos perversos do fraco crescimento do PIB e da deflação de preços ocorrida em 2009 quanto à diminuição do valor nominal das pensões e outras prestações sociais.

6.4. Aumento do salário mínimo nacional

Em Dezembro de 2006, o Governo, as centrais sindicais e as confederações patronais chegaram a acordo sobre o aumento do salário mínimo nacional para o período 2007/2011.

Nos termos do referido acordo, o salário mínimo passaria dos 385 Euros, aplicáveis em 2006, para os 500 Euros em 2011, o que consubstanciaria um aumento considerável com os custos com a mão-de-obra de muitas empresas a laborar em Portugal.

De modo a cumprir o acordo estabelecido com os parceiros sociais, o Governo anunciou em Dezembro que o salário mínimo nacional para 2010 passaria a 475 Euros. Trata-se de um aumento de 25 Euros relativamente ao salário mínimo nacional em vigor durante o ano de 2009.

Não obstante os esforços apresentados, Portugal continua com um dos salários mínimos nacionais mais baixos de toda a União Europeia.

7. Perspectivas para 2010

Para 2010 aguarda-se uma retoma difícil da economia portuguesa, tendo em conta os sinais pouco animadores desvendados no termo do ano transacto.

Deste modo, os números do desemprego devem manter a tendência de subida verificada no último ano.

A nível legislativo, o começo do ano de 2010 trouxe já mudanças significativas.

A 1 de Janeiro de 2010 entraram em vigor dois importantes diplomas publicados em 2009 já referidos: o novo Código de Processo do Trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 295/2009, de 13 de Outubro, e o regime de reparação de acidentes de trabalho e de doenças profissionais, publicado na Lei n.º 98/2009, de 4 de Setembro.

Também merecem especial destaque os diplomas publicados já este ano, a saber:

- (a) A Portaria n.º 55/2010, de 21 de Janeiro, que regula o relatório anual referente à informação sobre a actividade social da empresa e aprova o respectivo formulário;
- (b) A Portaria n.º 99/2010, de 15 de Fevereiro, que aprova uma medida excepcional de apoio à contratação para 2010, que na prática se traduz na redução de um ponto percentual da taxa contributiva a cargo do empregador, mediante o preenchimento de diversas condições; e
- (c) A Portaria n.º 125/2010, de 1 de Março, que estabelece várias medidas especiais de incentivo à contratação em 2010.

Aguardam-se ainda novas discussões sobre a regulamentação do sistema previdencial da segurança social, mais precisamente, sobre a adequação e a oportunidade das medidas consagradas no denominado Código Contributivo, tendo em conta o aumento de encargos que gerará para as empresas e a actual crise financeira.

No final de 2010, espera-se também o retorno da discussão sobre o aumento do salário mínimo nacional para 2011, de 475 Euros para 500 Euros, no sentido de cumprir o acordo realizado em 2006 com os parceiros sociais.

Por fim, tendo em conta a versão preliminar do Plano de Estabilidade e Crescimento para o quadriénio 2010-2013 (“PEC”), o Governo deverá encetar negociações com vista à aprovação do “Pacto para o Emprego”. Os objectivos principais deste pacto serão a manutenção e criação de emprego e o desenvolvimento do acordo tripartido celebrado em 2008 sobre relações laborais, políticas de emprego e protecção social.

Ainda neste âmbito, será dada prioridade (i) à valorização profissional dos jovens licenciados, (ii) à desburocratização do sistema de registo de Instituições Particulares de Segurança Social (iii) ao reforço do sistema público de Segurança Social (tendo em conta a promessa de um Acordo Internacional da Segurança Social a desenvolver com os países de língua

oficial portuguesa) e (iv) ao apoio às famílias e à natalidade, com a criação da Conta Poupança-Futuro, entre outras medidas.

© Macedo Vitorino & Associados – 2010