

18 de Janeiro de 2012

## Compromisso para o Crescimento, Competitividade e Emprego Comissão Permanente de Concertação Social

**Foi assinado hoje o Compromisso para o Crescimento, Competitividade e Emprego, amplamente designado por Acordo de Concertação Social, negociado no seio da Comissão permanente de Concertação Social. Não se trata, ainda, de um diploma que consagre um regime legal já aplicável, mas traça as linhas do que irão ser as próximas alterações à legislação laboral.**

Em traços gerais, enunciamos, de seguida, os pontos que consideramos de maior interesse nesta matéria:

<b>Banco de horas</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Banco de horas por acordo individual</li><li>• Banco de horas grupal</li></ul>
<b>Trabalho suplementar</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Redução de custos de trabalho suplementar</li></ul>
<b>Férias, Feriados e Faltas</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Redução de custos do trabalho em dia feriado em empresas de laboração contínua ou dispensadas de encerrar em dia feriado</li><li>• Agravação de consequências de falta em véspera ou no dia seguinte a feriado ou dia de descanso</li><li>• Redução de dias feriado</li><li>• Possibilidade de encerramento de empresa em dias de ponte</li><li>• Eliminação de majoração de dias de férias, em caso de não absentismo</li></ul>
<b>Lay-off</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Simplificação de regime de lay-off e encurtamento de prazos</li></ul>
<b>Despedimento</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Simplificação de condições de despedimento por extinção de posto de trabalho</li><li>• Simplificação de condições de despedimento por inadaptação</li></ul>
<b>Compensação por cessação de contrato</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Regime transitório, com estabelecimento de limites máximos para contratos celebrados antes de 1 de Novembro de 2011</li><li>• Novo regime, previsto para Novembro de 2012, com redução substancial do valor de compensação</li><li>• Criação do fundo de compensação</li></ul>
<b>Outros Contratos</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Alargamento de prazos para contrato de muito curta duração</li><li>• Alargamento de aplicação de contrato em regime de comissão de serviço</li></ul>
<b>Subsídio de desemprego</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Redução de máximos de montante e de prazo de atribuição</li><li>• Possibilidade de acumulação com retribuição de trabalho a tempo completo</li><li>• Alargamento de cobertura a trabalhadores independentes</li></ul>
<b>Negociação colectiva</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Alargamento de capacidade negocial a outras entidades representativas de trabalhadores</li></ul>
<b>Resolução de conflitos</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Promoção de Mediação e Arbitragem laborais</li></ul>

O presente Legal Flash foi elaborado pela Cuatrecasas, Gonçalves Pereira & Associados, RL com fins exclusivamente informativos, não devendo ser entendido como forma de publicidade. A informação disponibilizada bem como as opiniões aqui expressas são de carácter geral e não substituem, em caso algum, o aconselhamento jurídico para a resolução de casos concretos, não assumindo a Cuatrecasas, Gonçalves Pereira & Associados, RL qualquer responsabilidade por danos que possam decorrer da utilização da referida informação. O acesso ao conteúdo deste Legal Flash não implica a constituição de qualquer tipo de vínculo ou relação entre advogado e cliente ou a constituição de qualquer tipo de relação jurídica. O presente Legal Flash é gratuito e a sua distribuição é de carácter reservado, encontrando-se vedada a sua reprodução ou circulação não expressamente autorizadas.



18 January 2012

## Commitment for Growth, Competitiveness and Employment Committee for Social Concertation

**The Commitment for Growth, Competitiveness and Employment, widely known Acordo de Concertação Social (Social Concertation Agreement), negotiated within the standing Committee on Social Concertation, was signed today, 18 January 2012. This is not yet a piece of legislation setting out an immediately applicable legal framework but it outlines the next amendments to the employment legislation.**

In broad terms, the following are the points that we consider the most interesting:

<b>Working Hours Bank (Banco de horas)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Individually agreed Working Hours Bank</li> <li>• Group Working Hours Bank</li> </ul>
<b>Overtime</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reduction of overtime costs</li> </ul>
<b>Annual Leave, Public Holidays and Absences</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reduction of work's costs on public holidays for continuous labour companies or companies exempted from closing on public holidays</li> <li>• Aggravated consequences for absences on a day immediately before or after a public holiday or rest day</li> <li>• Public holidays cut</li> <li>• Permission to close on "bridge" days</li> <li>• Elimination of extra annual leave days for non-absenteeism</li> </ul>
<b>Lay-off</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Simplification of lay-off scheme and shortening of terms</li> </ul>
<b>Dismissal</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Simplification of individual dismissal conditions linked to the extinction of the work position</li> <li>• Simplification of individual dismissal conditions linked to unsuitability of the employee</li> </ul>
<b>Compensation due for termination of contract</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Transitional arrangements setting out maximum limits, applying to contracts entered into before 1 November 2011</li> <li>• New legal framework, expected to take effect in November 2012, providing for the substantial reduction of the amount of compensation</li> <li>• Setting up of a compensation fund</li> </ul>
<b>Other Contracts</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Increase of term of very short-term contracts</li> <li>• Wider scope of application of <i>comissão de serviço</i> contract (top management contracts)</li> </ul>
<b>Unemployment benefit</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reduction of maximum amounts and duration of benefit</li> <li>• Permission to accumulate benefit with remuneration from full time job</li> <li>• Extension to self-employed workers</li> </ul>
<b>Collective bargaining</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Extension of capacity to negotiate to other workers representative structures</li> </ul>
<b>Conflict resolution</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Promotion of employment Mediation and Arbitration</li> </ul>

This Legal Flash was prepared by Cuatrecasas, Gonçalves Pereira & Associados, RL for information purposes only and should not be understood as a form of advertising. The information provided and the opinions herein expressed are of a general nature and should not, under any circumstances, be a replacement for adequate legal advice for the resolution of specific cases. Therefore Cuatrecasas, Gonçalves Pereira & Associados, RL is not liable for any possible damages caused by its use. The access to the information provided in this Legal Flash does not imply the establishment of a lawyer-client relation or of any other sort of legal relationship. This Legal Flash is complimentary and the copy or circulation of the same without previous formal authorization is prohibited.

