



Propostas Laborais próxima legislatura

www.abreuadvogados.com

Abreu:
advogados

Futuro em prática

Partido Socialista

- 1 - Aprofundar a lógica de partilha das licenças de parentalidade, incentivando os homens a utilizar progressivamente mais tempo de licença, com o objetivo de que venham a partilhar pelo menos 40% do período de licença de parentalidade;
- 2 - Permitir uma utilização mais flexível das licenças de parentalidade, designadamente admitindo a sua conjugação com trabalho a tempo parcial, em termos que assegurem a partilha de responsabilidades entre os pais;
- 3 - Reforçar as licenças complementares de apoio familiar, incorporando um mecanismo de promoção da igualdade de género no uso dessas licenças;
- 4 - Fortalecer os modelos da licença parental complementar e para assistência a filhos, nomeadamente tornando-os mais exequíveis, especialmente no caso de serem partilhados entre homem e mulher e em situações de monoparentalidade;
- 5 - Promover o diálogo social com vista ao reforço das medidas de combate à precariedade, à redução dos níveis de insegurança no mercado de trabalho e ao relançamento da negociação coletiva, desde logo assegurando a avaliação das medidas já tomadas neste âmbito;
- 6 - Reforçar os mecanismos de prevenção de conflitos laborais, em especial no âmbito da negociação coletiva;
- 7 - Penalizar, nomeadamente pela introdução como fator de ponderação no acesso a concursos públicos e a políticas ativas de emprego, as empresas condenadas por incumprimentos muito graves ou reincidência em ilícitos graves no campo das relações laborais e aquelas que adotem práticas de dumping social;
- 8 - Trabalhar, em estreito diálogo com os parceiros sociais, na configuração de modelos de resolução alternativa de litígios, tanto na dimensão coletiva como na dimensão individual dos conflitos laborais, partindo da boa experiência do colégio de árbitros já existente no Conselho Económico e Social, com ancoragem na negociação coletiva e com garantia dos direitos fundamentais de acesso à Justiça;
- 9 - Aumentar a margem de acesso à gestão flexível dos horários, como horários reduzidos, concentrados, ou teletrabalho, e dispensas de trabalho por parte dos trabalhadores, em especial em situações de parentalidade e de apoio a familiares ou dependentes, de modo a aumentar a capacidade quotidiana de conciliação entre trabalho e vida familiar;
- 10 - Discutir com os parceiros sociais a possibilidade de fazer depender de autorização expressa dos trabalhadores com filhos menores até 12 anos ou filhos com deficiência ou doença crónica a aplicação de regimes de adaptabilidade de horários de trabalho e bancos de horas, podendo esta possibilidade ser ajustada às realidades setoriais e empresariais apenas através de negociação coletiva de base setorial ou empresarial;
- 11 - Regular de forma equilibrada o direito ao desligamento, como fator de separação entre tempo de trabalho e tempo de não trabalho, promovendo assim uma melhor conciliação entre vida familiar e vida profissional;
- 12 - Introduzir mecanismos complementares no caso de a desigualdade salarial de género não diminuir a um ritmo compatível com o país menos desigual que queremos;
- 13 - Assegurar o cumprimento das leis de paridade de género nos órgãos de administração das empresas públicas e sociedades cotadas e de representação equilibrada nos cargos dirigentes da Administração Pública, de modo a romper o “teto de vidro” que, tantas vezes, impede ou dificulta a ascensão das mulheres a lugares de topo nas empresas e instituições;
- 14 - Estabelecer mecanismos de representação das comissões de trabalhadores nas administrações das empresas cotadas em bolsa e das maiores empresas, em especial no que toca às questões salariais e da distribuição de outros dividendos;
- 15 - Programa KEEP, que tem como objetivo reter o talento e os trabalhadores altamente qualificados das startup que, muitas vezes, não conseguem fazer face à concorrência das grandes multinacionais e acabam por perder estes trabalhadores;
- 16 - Estimular o trabalho à distância;
- 17 - Potenciar o recurso ao teletrabalho, não apenas como tipo de contrato autónomo mas como meio de flexibilidade da prestação de trabalho e como possibilidade de maximizar o uso das tecnologias no âmbito de outras formas contratuais, por exemplo para a conciliação entre trabalho e vida familiar ou para melhor gestão do tempo por parte dos trabalhadores;
- 18 - Estimular o aparecimento de funções em regime misto de trabalho presencial e teletrabalho;
- 19 - Estabelecer incentivos para a deslocalização de postos de trabalho para zonas do interior ou fora dos grandes centros urbanos;
- 20 - Criar condições, junto das estruturas locais existentes, autarquias ou outras instituições do Estado, para que possam ser criados centros de apoio, ou de teletrabalho, no interior do país, designadamente através da disponibilização de espaços de trabalho partilhados (co-work);



Partido Social Democrata

- 1 - Alargar a licença parental de 20 para 26 semanas a partir do segundo filho, com obrigatoriedade da segunda metade do período de licença parental (13 semanas) ser partilhada em, pelo menos, 50% do tempo com o pai, de modo a evitar a penalização da mãe do ponto de vista profissional. A duração das licenças poderá ser estendida até um ano, sem pagamento adicional, por forma a que os pais / mães que assim o desejem possam acompanhar o primeiro ano de vida dos seus filhos. Em sede de concertação social promover um compromisso com as associações patronais com vista ao estabelecimento de um enquadramento legal que preveja o regresso ao posto de trabalho, após o gozo da licença parental, de ambos os progenitores a tempo parcial até ao final do primeiro ano de vida da criança, por forma a que a família possa acompanhar de perto esta fase crucial do seu desenvolvimento;
- 2 - Desenvolver mecanismos de agilização do mercado de emprego, facilitando o encontro entre empregadores e candidatos a emprego;
- 3 - Combater as discriminações no local de trabalho, sejam elas de género, etnia, ou qualquer outro tipo;
- 4 - Desenvolver uma política nacional integrada de condições de trabalho, com vista a promover uma ligação efetiva entre a competitividade das empresas e as condições de trabalho;
- 5 - Introduzir uma discriminação positiva para os “territórios de baixa densidade” na promoção do emprego dos jovens e desempregados de longa duração;
- 6 - Desenvolver para aqueles territórios de baixa densidade uma medida de apoio ao empreendedorismo e à criação de empresas - “Iniciativas Locais de Emprego - ILE’s”;
- 7 - Criar incentivos às empresas que, periodicamente, enviam os seus quadros jovens, de novo à universidade, para atualização, melhoria e complemento dos seus conhecimentos;
- 8 - Se para os que desejam antecipar a passagem à fase de aposentação tal é possível desde que sujeito a penalizações, o prolongamento da atividade para além da idade de referência deveria ser melhor premiada sempre que há recurso ao trabalho a tempo parcial como complemento do montante da reforma;
- 9 - Propor em sede de Concertação Social o princípio da convergência entre o Salário Mínimo Nacional com o Salário Mínimo da Administração Pública;
- 10 - Salário Mínimo Nacional não inferior a 700 euros em 2023;
- 11 - A desigualdade de género no trabalho terá de ser equacionada, prioritariamente, em sede de concertação social, antes de se avançar com medidas sancionatórias das empresas ou com mais iniciativas legislativas. Mobilizar os diferentes parceiros para uma estratégia que conduza a uma maior convergência é o objetivo. As leis já existem, o que importa é criar condições para que sejam cumpridas;
- 12 - Criar um processo de monitorização das desigualdades de género no trabalho com publicitação dos setores e atividades onde essas desigualdades são mais pronunciadas;
- 13 - Evidenciar e publicitar as boas práticas adotadas em empresas que respeitam os princípios da igualdade e não discriminação;

PSD

Bloco de Esquerda

- 1 - Definir leques salariais de referência, nos setores público e privado, para combater as desigualdades salariais. As empresas que ultrapassem esse leque serão excluídas de qualquer apoio público e benefício fiscal, bem como excluídas da possibilidade de participar em arrematações e concursos públicos;
- 2 - Relançamento da contratação coletiva e do sistema coletivo de relações laborais, garantindo o fim da caducidade unilateral dos instrumentos de regulação coletiva de trabalho, a reposição do tratamento mais favorável ao trabalhador (para impedir que os contratos coletivos tenham normas piores que as da lei geral) e o alargamento dos mecanismos de arbitragem;
- 3 - Redução do horário de trabalho para as 35 horas (além do benefício para trabalhadores com emprego, permitiria criar mais de 200 mil postos de trabalho) e determinar na lei o dever de desconexão pela empresa, para impedir o prolongamento informal dos horários;
- 4 - Combater a desregulação dos horários e a generalização da laboração contínua, que deve estar limitada pela lei a situações em que seja uma necessidade imperativa;
- 5 - O reforço do combate à precariedade, restringindo a utilização dos contratos a prazo apenas às situações de substituição temporária e de pico ou sazonalidade de atividade e reforçando a Autoridade para as Condições de Trabalho, com a contratação de mais meios (não apenas na inspeção, mas também como técnicos superiores) e dando-lhe mais poderes (designadamente conferindo título executivo a algumas das suas decisões);
- 6 - Uma nova lei de combate ao trabalho temporário e ao falso outsourcing, designadamente através de: i) limitação dos fundamentos e da duração do trabalho temporário - máximo de seis meses; ii) obrigação de vinculação à empresa utilizadora ao fim de seis meses; iii) aplicação das regras e convenções coletivas da empresa aos trabalhadores e às trabalhadoras em outsourcing; iv) possibilidade de quem está em outsourcing optar por ser representado pelas organizações da empresa utilizadora (nomeadamente poderem eleger e ser eleitos para as Comissões de Trabalhadores);
- 7 - Inverter o desequilíbrio inscrito na legislação laboral, designadamente: i) devolver os três dias de férias retirados pela direita (voltar aos 25 dias, sem critério de assiduidade); ii) repor os valores do trabalho suplementar (cortados para metade pela direita) e o descanso compensatório em caso de trabalho suplementar; iii) impossibilitar que o contrato individual afaste os critérios definidos na lei relativos à mobilidade funcional e geográfica (que por vezes funcionam mesmo como mecanismos de assédio que visam forçar o trabalhador ou a trabalhadora a despedir-se); iv) retomar o valor das compensações e as regras anteriores à intervenção da troika, instituindo o princípio geral de um mês/por cada ano de trabalho prestado (neste momento, está em 12 dias); v) eliminar o despedimento por inadaptação, vi) retomar os prazos de pré-aviso de greve, que foram alargados injustificadamente;
- 8 - Garantir mais direitos a quem trabalha por turnos, nomeadamente através de: i) consagração legal da obrigatoriedade de subsídio por turnos; ii) maior acompanhamento médico; iii) definição de pausas e tempos de descanso e fins de semana; iv) participação dos trabalhadores e das trabalhadoras na definição das escalas de turnos; v) redução dos tempos de trabalho; vi) majoração dos dias de férias; vii) direito à reforma antecipada em proporção do tempo que se trabalhou por turnos;
- 9 - Alargar os direitos de parentalidade (licença inicial do pai, aumento da licença partilhada, redução de horário nos primeiros 3 anos de vida da criança), e dos direitos de pais e mães de filhos com deficiência, doença crónica ou oncológica, bem como dos direitos em situação de doença (designadamente reforçando o valor da licença para doentes crónicos, graves ou oncológicos) e para acompanhamento de pessoa dependente (licenças para os e as cuidadoras informais);
- 10 - Iniciar o caminho para que as empresas que detêm plataformas digitais assumam a responsabilidade ou partilhem responsabilidades e encargos no plano laboral, da proteção social e da segurança no trabalho, explorando o contributo de mudanças legislativas ou jurisprudência doutros países neste sentido e promovendo um debate alargado em Portugal designadamente quanto à responsabilização das empresas ligadas à atividade de transporte individual de passageiros remunerado (TVDE) - Uber, Cabify e similares - e ligadas à atividade de distribuição de refeições no domicílio - Uber Eats e Glovo;
- 11 - Aumento salarial anual mínimo ajustado à inflação e aumentos reais no quadro da valorização da Administração e serviços públicos e nas condições enunciadas anteriormente;
- 12 - Redução personalizada da idade da reforma. Por cada ano acima dos 40 anos de descontos, os trabalhadores e as trabalhadoras devem ter um ano de redução na idade legal de reforma, fazendo o caminho para que seja possível reconhecer a reforma completa aos 40 anos de descontos;
- 13 - Reforço do subsídio de desemprego, alargando a sua base de acesso para aumentar o rácio de cobertura;



CDS - Partido Popular



- 1 - Incentivar o *smartworking*, isto é, o trabalho a partir de casa durante o Período Normal de Trabalho. Para os trabalhadores com filhos até aos 6 anos, o *smartworking* deverá ser um direito consagrado;
- 2 - Legislar sobre o Direito ao Desligamento, a fim de que os trabalhadores possam desconectar-se de chamadas ou mensagens de teor laboral. Ficam ressalvadas as situações consideradas urgentes;
- 3 - Aumentar consecutivamente o número de dias da licença parental ao longo da próxima legislatura, de 210 dias já em 2020 até 365 dias em 2023;
- 4 - Flexibilizar o gozo da licença parental, permitindo aos pais alternar de forma paritária e numa base diária, se assim pretenderem, o gozo da respetiva licença;
- 5 - Aumentar os dias de licença parental, exclusivos e obrigatórios do pai, de 15 para 30 dias úteis, permitindo que possam ser gozados durante as semanas de licença da mãe, imediatamente após o nascimento e não nos primeiros trinta dias, como sucede atualmente;
- 6 - Alargar aos avós o direito de gozo da licença parental complementar e da licença para assistência a filho;
- 7 - Acrescer ao período de licença parental inicial os dias correspondentes aos dias de prematuridade do bebé, independentemente da situação de internamento;
- 8 - Criar um regime bonificado de faltas ao trabalho para quem cuida dos pais;
- 9 - Negociar a aprovação, em Concertação Social, de um regime de tempo de trabalho de horário flexível para quem assiste ascendente, ascendente com doença crónica ou deficiência;
- 10 - Introduzir uma licença sabática para que, a meio da sua vida profissional, um adulto possa atualizar-se, no âmbito de uma oferta de formação modernizada e adaptada aos novos desafios profissionais;
- 11 - Reabrir um debate com vista a melhorar a regulamentação coletiva de trabalho, nomeadamente retomar o acordo de concertação de 2014 que previa a redução dos prazos de caducidade e de sobrevivência dos contratos coletivos de trabalho;
- 12 - Publicação de uma versão simplificada do Código de Trabalho para as micro, pequenas e médias empresas, com menos procedimentos;
- 13 - Rever a “lei da greve”, com maiores penalizações para o trabalhador/sindicato que não respeite os serviços mínimos;
- 14 - Reforçar os mecanismos de fiscalização e penalização das ilegalidades em matéria laboral, nomeadamente nas contratações fraudulentas e nas situações discriminatórias e injustas, com especial atenção:
 - A) ao recurso desmedido aos “falsos recibos verdes”;
 - B) à persistência de discriminações efetivas, seja no salário seja na carreira, das mulheres que trabalham;
 - C) ao abuso nos estágios profissionais, desvirtuando a sua figura;
- 15 - Reforçar os apoios à contratação para que se criem mais oportunidades de emprego e para mais facilmente se convertam, situações precárias em contratos mais estáveis, aumentando o limite máximo desses apoios no caso de criação de vínculo mais duradouro no prazo máximo de um ano após a entrada do trabalhador para a empresa;

Coligação Democrática Unitária

- 1 - Combate aos despedimentos, com revogação das leis e medidas que visam facilitá-los; acompanhamento efetivo, por parte do Estado, dos processos de insolvência e dos planos de recuperação de empresas;
- 2 - Melhoria das condições de acesso e dos montantes do subsídio de desemprego e alargamento do subsídio social de desemprego;
- 3 - Elevação do Salário Mínimo Nacional para 850 euros;
- 4 - Redução do horário de trabalho, fixando como máximo as 35 horas semanais para todos os trabalhadores, sem perda de remuneração nem de outros direitos;
- 5 - Consagração dos 25 dias úteis de férias para todos os trabalhadores;
- 6 - Medidas efetivas para combater à desregulação dos horários, respeitando os seus limites diários e semanais e os dois dias consecutivos de descanso semanal, em regra, ao sábado e ao domingo;
- 7 - Revogação das normas que instituem sistemas de bancos de horas e de adaptabilidade;
- 8 - Limitação legal do trabalho em regime de turnos e de laboração contínua às atividades de natureza social impreteríveis ao funcionamento da economia;
- 9 - Reforço da fiscalização no combate ao trabalho não declarado e subdeclarado, ao abuso e ilegalidade na utilização de medidas de emprego, como os estágios e os contratos emprego-inserção para a substituição de trabalhadores, bem como a limitação dos contratos de trabalho de duração determinada a necessidades temporárias, devidamente comprovadas;
- 10 - Conferir força executiva a todas as decisões condenatórias que a Autoridade para as Condições do Trabalho emita;
- 11 - Limitação dos apoios do Estado às empresas, incluindo o acesso a fundos comunitários, face ao cumprimento dos direitos dos trabalhadores;
- 12 - Revogação das normas do Código do Trabalho, atinentes à desregulação dos horários de trabalho, aos despedimentos coletivos e extinção de postos de trabalho sem qualquer controlo, e ao despedimento por inadaptação, entre outras;
- 13 - A reposição, nomeadamente: do pagamento do trabalho suplementar e prestado em dia de descanso semanal e feriados; dos montantes e regras de cálculo das compensações por cessação do contrato de trabalho e de indemnização por despedimento, garantindo o mínimo de um mês de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, sem limite máximo de anos; do período de trabalho noturno das 20h às 7h;
- 14 - O efetivo exercício do direito de greve, combatendo, nomeadamente, abusos e arbitrariedades no recurso aos serviços mínimos e outros despachos administrativos anti-greve;
- 15 - Reforço da posição das estruturas representativas dos trabalhadores nos processos de Recuperação de Empresas por Via Extrajudicial, Processo Especial de Revitalização e de Insolvência, com prioridade aos créditos dos trabalhadores;
- 16 - Redução dos horários de trabalho, eliminação dos mecanismos de desregulação dos horários e limitação do trabalho noturno e em regime de turnos e de laboração contínua; adoção de medidas de compensação e melhoria das condições de trabalho nesses regimes, bem como, para os trabalhadores de profissões de desgaste rápido;
- 17 - Repor a idade da reforma aos 65 anos para todos os trabalhadores, travando a sua subida pela relação estabelecida com o aumento da esperança média de vida, salvaguardando os direitos dos abrangidos por regimes mais favoráveis; revogar o fator de sustentabilidade; rever as regras de atribuição da pensão nacional aos emigrantes, garantindo um valor mínimo em função do cumprimento do prazo de garantia;
- 18 - Garantir o acesso à reforma aos 40 anos de descontos, independentemente da idade e sem qualquer tipo de penalização; rever as regras de acesso à reforma antecipada para os desempregados de longa duração;
- 19 - Eliminar as penalizações na reforma dos trabalhadores que se reformaram antecipadamente e reuniam, à data da reforma, as condições atualmente em vigor para acesso à reforma sem penalizações; avaliar o alargamento do regime de pensões antecipadas para funções de elevado desgaste, como a dos trabalhadores em regime de turnos com prestação regular de trabalho noturno; estudar as condições de acesso à reforma sem penalizações aos trabalhadores com deficiência;



Pessoas - Animais - Natureza

- 1 - Reforçar os direitos laborais das vítimas de violência doméstica ou de abuso sexual, permitindo que tirem uma licença de 10 dias integralmente pagos, para que possam faltar justificadamente ao trabalho e encontrarem soluções de alojamento que garantam a sua segurança e/ ou para desenvolver estratégias para lidar com o sucedido;
- 2 - Garantir as condições para uma participação plena e igualitária de mulheres e homens no mercado de trabalho e na actividade profissional, combatendo a desigualdade salarial e adoptando medidas que permitam uma melhor conciliação entre a vida familiar e pessoal;
- 3 - Criar programas de financiamento e apoio técnico especializado a empresas e entidades que criem postos de trabalho visando a empregabilidade adaptada a pessoas em situação de grande vulnerabilidade, como as que se encontram em situação de sem-abrigo;
- 4 - Reforçar as políticas de não-discriminação em função da orientação sexual, identidade/ expressão de género e características sexuais no mercado de trabalho e nas empresas, com implementação de políticas promotoras da diversidade;
- 5 - Apelar a que todos os empregadores assumam total responsabilidade pela garantia de condições dignas de trabalho para todos os trabalhadores, bem como a agir contra o tráfico de seres humanos e todas as formas de exploração;
- 6 - Reconhecer a todos os trabalhadores crentes, membros ou praticantes das diversas religiões, o direito ao gozo de feriados religiosos, com base nas datas sagradas das suas religiões e cultos, garantindo a não-discriminação de nenhuma igreja ou comunidade religiosa relativamente às outras;
- 7 - Reforçar a fiscalização no combate ao Tráfico de Seres Humanos para exploração laboral, nomeadamente em explorações agrícolas, através do reforço de meios humanos da Autoridade para as Condições do Trabalho;
- 8 - Combater a desigualdade salarial, concedendo benefícios fiscais às empresas que, sectorialmente, pratiquem menores assimetrias;
- 9 - Conceder benefícios fiscais às empresas que participem em Programas de Emprego para Reclusos, por forma a alargar o programa de regime aberto ao exterior;
- 10 - Benefícios fiscais para os trabalhadores que optem pela redução do seu horário de trabalho e para os empregadores que, na sequência do exercício dessa opção, procedam a novas contratações;
- 11 - Reforçar os direitos dos trabalhadores em regime de trabalho nocturno e por turnos, nomeadamente, revendo os critérios de compensação e de descanso;
- 12 - Limitar os critérios do recurso ao trabalho temporário, pelo efeito negativo que tem na qualidade do emprego;
- 13 - Reduzir o período experimental na contratação de trabalhadores à procura de primeiro emprego e desempregados de longa duração;
- 14 - Rever o âmbito de utilização de contratos de trabalho de muito curta duração;
- 15 - Reforçar os incentivos para conversão de estágios em contratos sem termo, através da celebração de um contrato sem termo após um estágio que será co-financiado nos primeiros seis meses (período experimental) a 40% e no segundo semestre a 60% com um nível de remuneração mensal máxima variável em função do nível de qualificação do trabalhador;
- 16 - Aumentar gradualmente o Salário Mínimo Nacional em 50 euros por ano, fixando-o em € 800 no termo da legislatura para os trabalhadores da Administração Pública e do sector privado;
- 17 - Repor o valor do trabalho suplementar, actualmente reduzido para metade, passando este a ser pago pelo valor da retribuição horária com os seguintes acréscimos: 50% pela primeira hora, ou fracção desta, e 75% por hora, ou fracção subsequente, em dia útil; 100% por cada hora ou fracção, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado;
- 18 - Aumentar a compensação do trabalhador em caso de despedimento colectivo, garantindo que este tem direito a uma compensação correspondente a um mês de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, em vez dos atuais 12 dias;
- 19 - Estabelecer o horário semanal de trabalho de 35 horas para os trabalhadores da Administração Pública e do sector privado;
- 20 - Estabelecer o período de férias para 25 dias úteis para os trabalhadores da Administração Pública e do sector privado;
- 21 - Consagrar a Terça-feira de Carnaval como feriado obrigatório;
- 22 - Consagrar na legislação o direito do trabalhador à desconexão profissional;
- 23 - Alargar a duração da licença parental inicial para seis meses;
- 24 - Igualar a duração da licença parental de ambos os progenitores;
- 25 - Reforçar as medidas de apoio a pais trabalhadores com filhos com deficiência, doença crónica ou oncológica, nomeadamente no que diz respeito à prorrogação da licença para assistência a filho e à redução do tempo de trabalho, permitindo que estes possam desenvolver a sua actividade profissional sem colocar em causa o acompanhamento dos seus filhos;
- 26 - Fomentar o teletrabalho;



Iniciativa Liberal

- 1 - Propõe aumentar a liberdade contratual, mantendo *standards* de salários, segurança, férias e proteção à família; facilitar novas formas do exercício de funções, pelo teletrabalho, partilha do posto de trabalho ou por prestação com flexibilidade de horário;
- 2 - Propõe a Liberalização do mercado de trabalho, através das seguintes medidas:
 - A) Alargamento do período experimental para um ano;
 - B) Estabelecimento, no caso do contrato de trabalho sem termo, da possibilidade de despedimento com justa causa, ou seja, com base em motivos objetivos, mediante o pagamento de uma indemnização determinada por lei, sendo o valor da indemnização fixado atendendo à necessidade de promover a internalização das externalidades negativas (custos sociais) criados pelo despedimento, e alargamento do período de pré-aviso de despedimento, sem possibilidade de reintegração judicialmente determinada;
 - C) Manter-se-iam as proteções contra despedimentos arbitrários, sem justa causa;
 - D) Acesso geral a seguro de trabalho, público ou privado (de acordo com a escolha da pessoa), para pagar um rendimento à pessoa enquanto procura um novo emprego;
- 3 - Defendem a criação de um recibo de vencimento onde sejam claros todos os encargos reais suportados, quer pelo empregador quer pelo empregado; limitar a aplicação das portarias de extensão aos sindicatos envolvidos.
 - A) Refletir no recibo de vencimento os 23,75% pagos pela entidade patronal à Segurança Social;
 - B) Criar um novo conceito de “Salário Real”, sendo este o valor bruto mais os 23,75% (e.g. para salário mínimo €600 → €742);
- 4 - Restabelecimento do banco de horas individual, com limite de 50 horas semanais e 150 horas por ano;
- 5 - Substituição do Salário Mínimo Nacional pelo Salário Mínimo Municipal;
 - A) Salário mínimo passaria a ser aprovado em Assembleia Municipal por sugestão do executivo camarário;
 - B) O atual Salário Mínimo Nacional tornar-se-ia no salário mínimo municipal base para o primeiro ano de aplicação da lei, podendo estes últimos divergir a partir do primeiro ano;
 - C) No caso das regiões autónomas, aplicar-se-ia o mesmo princípio, mas com o salário mínimo regional;
- 6 - Introduzir um teto máximo para as pensões públicas que sejam pagas com base no sistema de repartição, bem como um ponderador aplicável a essas pensões que varie consoante as variações na taxa de crescimento do PIB e atendendo ao nível de contribuições existente;
- 7 - Introduzir uma componente obrigatória de capitalização, que pode ser gerida pelo sistema público ou por uma entidade privada, à escolha do beneficiário, e que pode ser assumida, ainda que parcialmente, pela entidade empregadora;
- 8 - No contexto da tributação dos rendimentos defendem privilegiar a redução imediata dos impostos sobre os rendimentos, garantindo mais liberdade para decidir consumir, poupar ou investir, nomeadamente, reduzindo as isenções e diminuindo as taxas do IRS e IRC, assim como acabar com o pagamento especial por conta.
 - A) Taxa única de IRS de 15%;
 - B) Para evitar impacto orçamental imediato, e ainda assim beneficiar do efeito da simplificação, poderá ser introduzida inicialmente uma taxa de 20% a ser reduzida em 1 ponto percentual por ano nos 5 anos seguintes;
 - C) A taxa única aplicar-se-ia a todos os rendimentos e para todos os contribuintes de forma igual;
 - D) Seriam eliminadas todas as deduções e benefícios fiscais em sede de IRS;
 - E) Até ao reequilíbrio do mercado de trabalho, os rendimentos do trabalho por conta de outrem ficariam isentos de imposto até ao valor de 650€;
- 9 - Isenção de IRS no rendimento salarial do trabalhador do sector privado correspondente à diferença entre o horário semanal de trabalho do público e do privado (neste momento, 12,5% para os trabalhadores com horário semanal de trabalho de 40 horas); Respeitando a autonomia do poder local e regional, condicionar futuros aumentos salariais na Função Pública à aproximação entre os dois horários semanais de trabalho;



Aliança

- 1 - Combate à economia de baixos salários, diminuição do gap salarial e economia alicerçada na qualificação da mão-de-obra;
- 2 - Revisão dos Programas de Formação Profissional, adaptando-os às necessidades das Empresas, e do mercado de trabalho;
- 3 - Apoiar as PME na requalificação dos seus trabalhadores, investindo em formação e em novas competências evitando o desemprego por desadequação ao posto de trabalho;
- 4 - Incentivar a formação contínua dos trabalhadores, ao longo da vida profissional, adequando à evolução tecnológica;
- 5 - Promover políticas estruturadas que permitam a mobilidade dos trabalhadores, sem prejudicar a estrutura familiar, por exemplo através de alternativas à presença física quando esta possa ser dispensada;
- 6 - Políticas ativas de emprego orientadas para a coesão social e territorial, contrariando o fenómeno da desertificação e da oportunidade de acesso ao mercado de trabalho;
- 7 - Rever e adequar a legislação laboral às novas realidades da organização produtiva, às necessidades decorrentes da flexibilização do mercado de trabalho e da economia digital e à competitividade da economia e do emprego;
- 8 - Combater a política dos baixos salários, através de medidas indutoras do crescimento económico geradoras de riqueza por forma a garantir o aumento gradual das remunerações dos trabalhadores;
- 9 - Promover políticas de emprego que aproximem os conhecimentos adquiridos na sua formação, com as empresas e setores produtivos, criando valor recíproco, através da aplicação da sua inovação e criatividade a contextos de trabalho compatíveis;
- 10 - Adotar medidas que combatam os baixos salários no início de carreira, através de estímulos e discriminações positivas para as empresas e desagravamento fiscal na tributação das remunerações do trabalho jovem e apelando a responsabilidade social dos empresários;
- 11 - Incentivar as entidades empregadoras a promoverem ambientes de trabalho saudáveis, em que a flexibilidade de horários, o dinamismo e o espírito criativo do trabalhador jovem estejam sempre presentes, através da adoção de uma visão holística das suas necessidades, incluindo as que passam pelo seu bem-estar mental e social;

ALIANÇA

Para mais informações, contacte:



Carmo Sousa Machado

Sócia

carmo.s.machado@abreuadvogados.com



Gonçalo Delicado

Sócio Contratado

goncalo.delicado@abreuadvogados.com

Abreu:
advogados

Futuro em prática

www.abreuadvogados.com

grupo.apdt@abreuadvogados.com