



2012 – 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 e definição dos modelos mais adequados
- Implicações em sede de Direito do Trabalho de fusões, aquisições e transmissões de empresas ou áreas de actividade
- Auditorias jurídicas
- Subcontratação laboral
- Planos de remuneração e de opções para trabalhadores, esquemas de distribuição de lucros, de incentivos e outros benefícios para os trabalhadores
- Despedimentos individuais e colectivos, incluindo contencioso laboral e acidentes de trabalho
- 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. Acontecimentos relevantes.....	1
2.1. Compromisso para o Crescimento, Competitividade e Emprego.....	1
2.2. Declaração de inconstitucionalidade	2
3. Alterações legislativas relevantes.....	3
3.1. Renovação extraordinária dos contratos de trabalho a termo certo.....	3
3.2. Terceira alteração ao Código do Trabalho	3
3.3. Medida Estímulo 2012.....	7
3.4. Passaportes Emprego 3i.....	7
3.5. Apoio à Contratação de Trabalhadores por Empresas <i>Startups</i>	8
3.6. Protecção de trabalhadores no desemprego e em caso de cessação de actividade.....	8
3.7. Acordos de regularização de dívidas à Segurança Social	9
4. Perspectivas para 2013.....	10

O ano de 2012 fica marcado pelo agravamento da crise, pelo significativo aumento da taxa de desemprego, mas também pela terceira alteração ao Código do Trabalho e a tentativa de criar maior flexibilidade nas relações laborais.

2013 constitui um desafio para a economia portuguesa e para as empresas e trabalhadores perante o aumento da carga fiscal e contributiva face à Lei do Orçamento de Estado para 2013 e pela expectável nova diminuição do valor das compensações por cessação de contrato de trabalho.

1. Introdução

O ano de 2012 fica profundamente marcado pelo agravamento da crise económica-financeira em Portugal a qual teve, inevitavelmente, impacto nas áreas laboral e social.

Por um lado, a crise teve reflexos negativos para as empresas e para os seus trabalhadores, os quais se manifestaram no aumento significativo dos processos de insolvência (o primeiro trimestre de 2012 registou um aumento de 78% face a igual período de 2011 e triplicação nos últimos seis anos), bem como de processos de *lay-off* e despedimentos colectivos. A taxa de desemprego registou o valor de 16.3%, prevendo-se ainda o seu aumento em 2013, sendo já a terceira taxa mais elevada da União Europeia.

Por outro lado, foram realizados esforços no sentido de atenuar as consequências do aumento de desemprego através da aprovação de medidas legislativas que permitissem uma maior flexibilização laboral, seja através do prolongamento do período de duração dos contratos a termo, seja pela flexibilização dos tempos de trabalho, com o propósito de possibilitar às empresas a manutenção da sua actividade e dos postos de trabalho em situações de dificuldades económicas. Neste domínio, deve ser salientado o Compromisso para o Crescimento, Competitividade e Emprego, assinado a 18 de Janeiro de 2012 pelo Governo e a maioria dos parceiros sociais, no qual foram definidas várias linhas orientadoras da reforma laboral realizada em 2012.

Como tentativa de resposta aos problemas estruturais do país, e no que respeita à área laboral, foram aprovadas alterações aos regimes de protecção no desemprego, que se traduziram na diminuição do período da sua atribuição, bem como dos montantes recebidos e ainda o lançamento de várias medidas de incentivo à contratação.

O presente estudo passa em revista os principais acontecimentos e alterações legislativas ocorridas em 2012 com efeitos na área laboral e da Segurança Social e as perspectivas para o ano de 2013.

2. Acontecimentos relevantes

2.1. Compromisso para o Crescimento, Competitividade e Emprego

O início do ano de 2012 ficou marcado pela celebração entre o Governo e a maioria dos Parceiros Sociais de um acordo sobre aspectos essenciais na área do crescimento, competitividade e emprego, tendo por base os termos do Acordo Social Tripartido assinado em Março de 2011 e o Memorando de Entendimento entre o Estado Português e o Banco Central Europeu, a Comissão Europeia e Fundo Monetário Internacional assinado entre o Estado Português de Maio de 2011 (“Memorando de Entendimento”).

As várias medidas destinadas à promoção do crescimento económico e da competitividade das empresas, e que a seguir apresentamos, acabaram por originar alterações à legislação laboral:

- (1) Possibilidade de criação de banco de horas por acordo entre empregador e trabalhador, admitindo-se o aumento até 2 horas diárias de trabalho com um limite de 150 horas por ano;
- (2) Eliminação do descanso compensatório devido por prestação de trabalho suplementar;
- (3) Redução para metade dos valores pagos a título de trabalho suplementar, ou seja, 25% na primeira hora, 37,50% nas horas subsequentes, e 50% em trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado;
- (4) Possibilidade de encerramento dos estabelecimentos em “dias de ponte”, contando como dia de férias;
- (5) Eliminação dos 3 dias de majoração das férias;
- (6) Agilização dos procedimentos para despedimento por extinção do posto de trabalho e despedimento por inadaptação;
- (7) Revisão do regime das compensações em caso de cessação do contrato de trabalho com a fixação de um valor máximo, mesmo para os contratos celebrados antes de 1 de Novembro de 2011;
- (8) Criação do fundo de compensação do trabalho;
- (9) Eliminação da obrigação de realização de comunicações diversas à Autoridade para as Condições do Trabalho (regulamento interno, horário de trabalho, acordo de isenção de horário de trabalho, entre outras).

Foram igualmente acordadas medidas relativas ao subsídio de desemprego, em concreto e entre outras, redução do seu valor máximo, a possibilidade de cumulação do subsídio de desemprego com salário, bem como alargamento aos trabalhadores independentes.

2.2. Declaração de inconstitucionalidade

Em 20 de Julho de 2012, o Tribunal Constitucional declarou inconstitucional a medida de suspensão do pagamento dos subsídios de Natal e de férias aos funcionários públicos prevista na Lei do Orçamento de Estado de 2012.

A argumentação apresentada pelo Tribunal Constitucional baseou-se na falta de equidade na distribuição dos sacrifícios. No entender do Tribunal Constitucional, os funcionários públicos eram penalizados de forma desproporcionada relativamente aos trabalhadores do sector privado, que mantinham os dois subsídios, bem como aos titulares de outros rendimentos (*e.g.* capital, mais-valias, rendas).

No entanto, dado o carácter de interesse público excepcional, o Tribunal Constitucional restringiu os efeitos da declaração de inconstitucionalidade da suspensão do pagamento dos subsídios de férias e de Natal, aplicando-os apenas a 2013 e 2014.

3. Alterações legislativas relevantes

3.1. Renovação extraordinária dos contratos de trabalho a termo certo

A Lei n.º 3/2012, de 10 de Janeiro veio permitir a renovação extraordinária dos contratos de trabalho a termo certo e estabelecer o modo de cálculo da compensação aplicável aos contratos sujeitos a essa renovação.

Assim, os contratos de trabalho a termo certo que atinjam o limite máximo da sua duração (seja pelo período de duração, seja pelo número de renovações) até 30 de Junho de 2013 podem ser objecto de duas novas renovações, não podendo, no entanto, a duração total das novas renovações ser superior a 18 meses. Em qualquer circunstância, o limite de vigência do contrato de trabalho a termo certo objecto de renovação extraordinária é o dia 31 de Dezembro de 2014.

Quanto ao cálculo das compensações por caducidade e até à primeira renovação extraordinária, o valor da compensação deve ser calculado de acordo com o regime aplicável ao contrato de trabalho a termo certo à data do início da sua vigência.

Após a renovação extraordinária, a compensação será calculada de acordo com as regras legais aplicáveis à data do início de vigência da renovação, pelo que a compensação final resultará do somatório de ambos os montantes.

3.2. Terceira alteração ao Código do Trabalho

Na sequência do Memorando de Entendimento e do Acordo de Concertação Social já referidos, foram introduzidas alterações ao Código do Trabalho, com o objectivo de flexibilizar as relações laborais e potenciar o crescimento económico.

As alterações em causa constam da Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho que, na sua maioria, entrou em vigor em 1 de Agosto de 2012. Apresentamos um breve resumo das alterações mais significativas.

(a) Duração do tempo de trabalho

Foram introduzidas alterações no âmbito da duração do tempo de trabalho, designadamente:

- (a) Possibilidade de criação do banco de horas individual, por acordo entre o empregador e o trabalhador;
- (b) Possibilidade de criação de banco de horas grupal, por decisão do empregador;
- (c) Introdução da possibilidade de compensação do banco de horas por regulamentação colectiva através do aumento do período de férias; e
- (d) Alteração do regime dos intervalos de descanso.

(b) Trabalho suplementar

Introduziram-se também as seguintes alterações ao nível do trabalho suplementar:

- (a) Eliminação do descanso compensatório;
- (b) Redução para metade dos valores pagos a título de acréscimo de trabalho suplementar; e

- (c) Redução para metade do acréscimo de retribuição devida por trabalho normal prestado em dia feriado em empresa não obrigada a suspender o funcionamento nesse dia.

(c) Feriados, férias e faltas

A partir de 2013 desaparecem 2 feriados civis (5 de Outubro e 1 de Dezembro) e 2 feriados religiosos (Corpo de Deus e 1 de Novembro), restando agora 9 feriados obrigatórios.

No que respeita às férias, desaparecem os 3 dias de majoração por assiduidade dos trabalhadores, e consagrou-se a possibilidade de o empregador encerrar, total ou parcialmente, a empresa ou estabelecimento, para férias dos trabalhadores, durante 5 dias consecutivos na época de férias escolares do Natal e um dia que esteja entre um feriado que ocorra à terça-feira ou quinta-feira e um dia de descanso semanal (“dia de ponte”).

Em relação às faltas, e com vista a reduzir o número de faltas injustificadas registados em dias próximos de períodos de descanso ou feriados, a lei laboral passa a prever que a perda de retribuição abrangerá também os dias ou meios-dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia da falta.

(d) *Lay-off*

No âmbito dos processos de *lay-off*, a empresa que pretenda recorrer a este regime deverá, em regra, ter a sua situação contributiva regularizada perante a Administração Fiscal e a Segurança Social. Foram também reduzidos os prazos procedimentais para definição e implementação do *lay-off*.

Para além disso, estabeleceu-se que o empregador não poderá fazer cessar o contrato de trabalho de trabalhador abrangido pelo *lay-off* não apenas durante o período em que o regime vigora, mas também nos 30 ou 60 dias seguintes à sua cessação (consoante o *lay-off* tenha durado até ou mais de 6 meses).

(e) Cessação do contrato de trabalho

Também a matéria da cessação do contrato de trabalho conheceu algumas alterações.

No despedimento por extinção do posto de trabalho, e em relação aos critérios de escolha dos trabalhadores abrangidos, foi adoptada uma situação semelhante à existente para o despedimento colectivo. Assim, foram suprimidos os critérios exclusivamente referentes à antiguidade, passando o empregador a poder escolher livremente os critérios de selecção dos trabalhadores abrangidos quando na secção, ou estrutura equivalente, existam vários postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico. Impõe-se apenas que os critérios escolhidos sejam relevantes e não discriminatórios face aos objectivos subjacentes à extinção do posto de trabalho. Eliminou-se ainda a obrigação de verificação da possibilidade de colocação do trabalhador em posto compatível com a sua categoria profissional antes de se verificar o despedimento.

Em relação ao despedimento por inadaptação, a principal novidade consiste no facto do mesmo passar a ser permitido atendendo ao desempenho do trabalhador mesmo nas situações em que não tenham sido introduzidas quaisquer modificações no posto de trabalho. No entanto, para se poder recorrer a este novo fundamento torna-se imprescindível a verificação cumulativa de vários requisitos legais como a ocorrência de uma modificação substancial na forma de prestação de trabalho pelo trabalhador a abranger pelo despedimento que, pelo modo de exercício das funções e das circunstâncias do caso concreto, seja razoável prever que tenha carácter definitivo e torne praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho; e que dessa modificação substancial da prestação de trabalho resulte, nomeadamente, uma redução continuada de produtividade ou de qualidade do trabalho prestado, a existência de avarias repetidas nos meios afectos ao posto de trabalho ou de riscos para a segurança e saúde (do trabalhador, de outros trabalhadores ou de terceiros); e tenha sido ministrada formação profissional adequada por autoridade competente ou entidade formadora certificada, contando esta formação para efeitos de cumprimento da obrigação de formação a cargo do empregador.

Para além do exposto, também foram introduzidas alterações no procedimento de despedimento por inadaptação de trabalhador afecto a cargo de complexidade técnica ou de direcção quando não se encontrem cumpridos os objectivos previamente acordados, por escrito, em consequência do seu modo de exercício de funções e se revele praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

Em qualquer circunstância, e como noutras modalidades de despedimento, ao trabalhador é garantido o direito de defesa, bem como a possibilidade de denunciar o respectivo contrato de trabalho durante o processo de despedimento.

(f) *Compensação por cessação do contrato de trabalho*

Um dos aspectos mais relevantes da terceira alteração ao Código do Trabalho respeita à compensação pelo despedimento. As regras de cálculo para os contratos de trabalho sem termo, celebrados até 31 de Outubro de 2011, sofreram importantes alterações com efeitos a 1 de Novembro de 2012.

3.2.f.1 Contratos de trabalho sem termo anteriores a 1 de Novembro de 2011

Para estes contratos, a compensação passou a ser calculada com base na soma das seguintes fórmulas:

- (a) O montante da compensação relativamente ao trabalho prestado até 31 de Outubro de 2012 será calculado de acordo com as regras antigas, ou seja, um mês de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade; e
- (b) O montante da compensação relativamente ao trabalho prestado a partir de 1 de Novembro de 2012 corresponderá a 20 dias de retribuição e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, não podendo ser inferior a 3 meses e tendo como limite máximo o facto de o valor da

retribuição base mensal e diuturnidades que não poder ser superior a 20 vezes a retribuição mínima mensal garantida (actualmente Eur. 9.700,00). O valor diário de retribuição base e diuturnidades resultará da divisão por 30 da retribuição base mensal e diuturnidade.

Caso, da aplicação da regra referida em (a), resulte uma compensação igual ou superior a 12 vezes a retribuição base mensal e diuturnidades ou a 240 vezes a retribuição mínima mensal garantida (actualmente Eur. 116.400,00), não haverá lugar a qualquer outra compensação adicional. No caso de resultar uma importância inferior aos valores referidos, o montante global da compensação não poderá ser superior a esses valores.

Em qualquer situação, haverá lugar a uma compensação mínima correspondente a 3 meses de retribuição base e diuturnidades.

3.2.f.2 Contratos de trabalho a termo anteriores a 1 de Novembro de 2011

Quanto a estes contratos de trabalho (incluindo aqueles que sejam objecto de renovação extraordinária nos termos da Lei n.º 3/2012, de 10 de Janeiro), a compensação a pagar pelo empregador passou a atender às seguintes regras:

- (a) Em relação ao período de trabalho ocorrido até 31 de Outubro de 2012, a compensação corresponderá a 3 ou 2 dias de retribuição base e diuturnidades por cada mês de duração, conforme a duração do contrato seja inferior, ou igual ou superior a 6 meses; e
- (b) Após 1 de Novembro de 2012, o montante da compensação corresponderá a 20 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade e a ser calculado nos mesmo termos que os contratos sem termo em relação a este período.

3.2.f.3 Contratos de trabalho a termo e sem termo celebrados após 1 de Novembro de 2011

Para estes contratos, e de acordo com regras implementadas em 2011, o montante da compensação é calculado com referência a 20 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade com sujeição aos seguintes limites máximos:

- (a) O valor da retribuição base mensal e diuturnidades a considerar não pode ser superior a 20 vezes a retribuição mínima mensal garantida; e
- (b) O montante global da compensação não pode ser superior a 12 vezes a retribuição base mensal e diuturnidades ou, quando se aplicar o limite previsto na alínea anterior, a 240 vezes a retribuição mínima mensal garantida.

3.2.f.4 Efeitos das alterações nos instrumentos de regulamentação colectiva

Com o objectivo de aproximar as regras legais das constantes em instrumentos de regulamentação colectiva, a Lei 23/2012, de 25 de Junho estabeleceu serem nulas as disposições constantes em instrumentos de regulamentação colectiva de

trabalho celebrados antes do dia 1 de Agosto de 2012 que prevejam montantes superiores aos resultantes do Código do Trabalho relativas a (i) compensação por despedimento colectivo ou de que decorra a aplicação desta, conforme estabelecidas no Código do Trabalho, (ii) valores e critérios de definição de compensação distintos dos legalmente estabelecidos, (iii) descanso compensatório por trabalho suplementar prestado em dia útil, em dia de descanso semanal complementar ou em dia feriado.

A referida Lei determinou ainda a suspensão, pelo período de 2 anos, a contar do dia 1 de Agosto de 2012, das disposições constantes em instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho que disponham sobre (i) acréscimos de pagamento de trabalho suplementar superiores aos estabelecidos no Código do Trabalho, e (ii) retribuição do trabalho normal prestado em dia feriado, ou descanso compensatório por essa mesma prestação, em empresa não obrigada a suspender o funcionamento nesse dia.

Decorridos 2 anos sem que as disposições tenham sido alteradas, os montantes por elas previstos são reduzidos para metade, não podendo, em qualquer caso, ser inferiores ao estabelecido no Código do Trabalho.

3.3. Medida Estímulo 2012

No que respeita aos incentivos à contratação, o Governo procedeu à criação da “*Medida Estímulo 2012*” através da Portaria n.º 45/2012, de 13 de Fevereiro que consiste na concessão de um apoio financeiro à entidade empregadora pela celebração de contratos de trabalho com desempregados inscritos no centro de emprego há pelo menos 6 meses consecutivos, com a obrigação de proporcionar formação profissional.

3.4. Passaportes Emprego 3i

Foi também criada a medida “*Passaportes Emprego 3i*” que consiste num incentivo ao desenvolvimento de um estágio, acompanhado de formação, com apoio à contratação sem termo por conta de outrem. Regulados na Portaria n.º 408/2012, de 14 de Dezembro, os Passaportes Emprego 3i desdobram-se em: (i) Passaporte Emprego Industrialização; (ii) Passaporte Emprego Inovação e (iii) Passaporte Emprego Internacionalização.

Os destinatários dos Passaporte são essencialmente jovens entre os 18 e os 34 anos, de diversos graus e habilitações académicas, e desde que se encontrem inscritos nos centros de emprego há, pelo menos, 4 meses.

As entidades beneficiárias destes programas poderão ser quaisquer empresas com projectos de investimento no SI&DT, SI Inovação ou SI Qualificação PME, desde que, nomeadamente possuam uma situação contributiva regularizada perante a administração fiscal e a segurança social.

A empresa beneficiária deverá pagar aos estagiários uma bolsa mensal definida em função do seu nível de qualificação bem como deverá responsabilizar-se por diversas despesas dos estagiários.

3.5. Apoio à Contratação de Trabalhadores por Empresas *Startups*

Já no final de 2012 foi criada mais uma medida de apoio à contratação de trabalhadores, desta vez para empresas baseadas em conhecimento e com potencial de crescimento em mercados internacionais (*startups*).

Regulada pela Portaria n.º 432/2012, de 31 de Dezembro, esta medida consiste no reembolso de uma percentagem da Taxa Social Única (“TSU”) suportada pelo empregador que celebre contrato de trabalho com desempregados qualificados inscritos no centro de emprego ou com trabalhador qualificado para a prestação de trabalho em empresa *startup*. Ao celebrar contrato de trabalho, a entidade empregadora tem direito ao reembolso, total ou parcial, do valor da TSU paga mensalmente, por cada trabalhador, e pelo período máximo de 18 meses.

Para atribuição do apoio exige-se, entre outros, a celebração de contrato por tempo indeterminado ou a termo resolutivo certo, por período mínimo a 18 meses, com desempregado inscrito em centro de emprego ou com outro trabalhador, e a criação líquida de emprego, i.e. verificar-se um número total de trabalhadores igual ou superior à média dos trabalhadores registados nos 4, 6 ou 12 meses que precedem o pedido de apoio.

Os empregadores não podem ser contratar mais de 20 trabalhadores ao abrigo deste apoio.

3.6. Protecção de trabalhadores no desemprego e em caso de cessação de actividade

(a) Trabalhadores por conta de outrem

Em 1 de Abril de 2012 entrou em vigor o Decreto-Lei n.º 64/2012, de 15 de Março que introduziu regras relevantes ao regime do subsídio de desemprego para os trabalhadores por conta de outrem, em concreto, (i) a redução do montante de atribuição, bem como do respectivo período, (ii) o alargamento do conceito de desemprego involuntário, (iii) a possibilidade de serem ultrapassadas as quotas, nas situações de despedimento por acordo, quando o empregador demonstre a necessidade de as mesmas serem ultrapassadas em virtude do processo de reestruturação da empresa.

Assim, com as novas regras, para que um desempregado possa auferir subsídio, terá de ter um registo de contribuições durante 360 dias, nos 24 meses anteriores à data do desemprego.

Quanto ao montante mensal do subsídio, impôs-se que este não pode ser superior a 2,5 vezes o valor Indexante dos Apoios Sociais (“IAS”) nem inferior ao valor de 1 IAS. Assim, o valor máximo mensal do subsídio passou de Eur. 1258 para Eur. 1048 e o valor mínimo passou a ser de Eur. 419,22.

Quanto ao período de concessão do subsídio, este continuou a depender da idade do beneficiário e da carreira contributiva, mas verificou-se uma redução, variando entre um mínimo de 5 meses e um máximo de 26 meses.

Para além disso, decorridos 180 dias de atribuição de subsídio, o montante diário deste conhece uma redução de 10%.

Passou ainda a prever-se ainda uma majoração em 20% do montante diário do subsídio de desemprego para casais desempregados com filhos e em 10% para famílias monoparentais, desde que o desempregado não auferisse pagamento de pensão de alimentos. Esta última medida vigorou apenas durante o ano de 2012.

Quanto às situações de desemprego involuntário passou a estar expressamente consagrado que o despedimento que não tenha sido precedido do cumprimento das formalidades constantes do Código de Trabalho determina a atribuição de subsídio de desemprego desde que o trabalhador faça prova da interposição da respectiva acção judicial contra o empregador.

(b) Trabalhadores independentes

O Decreto-Lei n.º 65/2012, de 15 de Março veio alargar a protecção na situação de cessação de actividade aos trabalhadores independentes quando (i) sejam economicamente dependentes de uma única entidade contratante (em concreto, quando 80% ou mais dos seus rendimentos anuais provenham da mesma entidade contratante resultantes da actividade independente), (ii) estejam inscritos num centro de emprego, (iii) cumpram o respectivo prazo de garantia (720 dias de exercício de actividade dependente, nos 48 meses anteriores à data de desemprego), (iv) a actividade perante a entidade contratante tenha cessado involuntariamente, e (v) que a entidade contratante do trabalhador cumpra a respectiva obrigação contributiva durante, pelo menos, 2 anos civis, sendo um deles no ano imediatamente anterior ao da cessação.

As novas regras entraram em vigor no dia 1 de Julho de 2012.

3.7. Acordos de regularização de dívidas à Segurança Social

O Decreto-Lei n.º 213/2012, de 25 de Setembro, veio permitir que, através da celebração de acordos de regularização voluntária, o Instituto da Segurança Social possa autorizar o pagamento diferido de contribuições e quotizações em dívida, relativas a um período máximo de 3 meses e que não tenham sido objecto de participação para efeitos de cobrança coerciva.

Para a celebração destes acordos seria ainda necessário que a dívida não tivesse sido participada para cobrança coerciva e o contribuinte não tivesse dívidas de contribuições ou quotizações em cobrança coerciva, judicial ou extrajudicial de conciliação.

O não pagamento tempestivo das prestações autorizadas, das contribuições e quotizações mensais vencidas no seu decurso, bem como a não entrega nos prazos legais da declaração, passou a determinar a resolução do acordo, originando uma participação imediata ao Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social para efeitos de cobrança coerciva.

4. Perspectivas para 2013

O ano de 2013 apresenta-se como um ano de desafio para a economia portuguesa e para as empresas e trabalhadores em face da previsível subida da taxa de desemprego, e do aumento da carga fiscal e contributiva.

A Lei n.º 66-B/2012, de 31 de Dezembro, que aprovou o Orçamento de Estado para 2013, previu várias medidas de agravamento fiscal entre as quais destacamos a sobretaxa de 3,5% no IRS, a redução do número de escalões do IRS e aumento das taxas marginais e o agravamento da tributação dos profissionais liberais.

Adicionalmente, o Orçamento de Estado prevê ainda alterações ao Código Contributivo, nomeadamente a suspensão do regime de actualização anual do IAS e do regime de pensões e outras prestações sociais. Ainda em relação às contribuições para a Segurança Social há que destacar o facto de várias prestações remuneratórias que, desde 2011, estiveram sujeitas ao ajustamento progressivo (entre outras, a compensação por cessação de contrato de trabalho por acordo nas situações com direito a prestações de desemprego, o abono para falhas, as ajudas de custo) passarem a ser tributadas na sua totalidade.

São esperadas novas alterações ao Código do Trabalho, nomeadamente, quanto ao pagamento dos subsídios de Natal e férias em duodécimos e nova redução do valor das compensações por despedimento, e que já se encontram em discussão. É ainda esperado que seja regulado o fundo de compensações por despedimento, previsto desde 2011.