

ALTERAÇÕES AO CÓDIGO DO TRABALHO

Lei nº 23/2012, de 25 de Junho

Aproxima-se o dia um de Agosto, data em que entram em vigor as novas alterações ao Código do Trabalho, as quais foram já objecto de uma acção de formação promovida pela Apeca.

Estas alterações ao Código do Trabalho resultaram do *Compromisso para o Crescimento, Competitividade e Emprego*, assinado no dia 18 de Janeiro de 2012, entre o Governo e a maioria dos parceiros sociais com assento na Comissão Permanente de Concertação Social, e têm por fim proporcionar aos trabalhadores um mercado de trabalho com mais e diversificadas oportunidades e possibilitar um maior dinamismo às empresas, permitindo-lhes enfrentar de forma eficaz os novos desafios económicos com que se deparam.

As alterações, sumariamente indicadas, como é possível neste espaço, reportam-se, fundamentalmente, às seguintes matérias:

- **Organização dos tempos de trabalho**

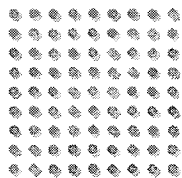
- A criação do **banco de horas individual**, por acordo entre o empregador e o trabalhador, através do qual é permitido o aumento do período normal de trabalho em até 2 horas diárias, com os limites de 50 horas/semana e de 150 horas/ano (Artº 208º-A)
- A criação do **banco de horas grupal**, por decisão do empregador, caso uma maioria de 60% ou de 75% de trabalhadores se encontre abrangida por banco de horas previsto em IRCT ou por acordo das partes, respetivamente (Artº 208º-B)

- **Intervalo de descanso**

- No caso de prestação de trabalho superior a dez horas, o intervalo de descanso pode ter lugar após seis horas de trabalho consecutivo (em vez das cinco horas anteriores). Já se a prestação laboral for igual ou inferior a dez horas, mantém-se o limite das cinco horas de trabalho consecutivas (Artº 213º)

- **Retribuição do trabalho suplementar**

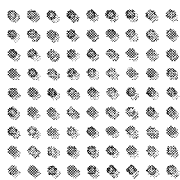
- Eliminação do descanso compensatório em caso de prestação de trabalho suplementar, correspondente a 25% do trabalho suplementar prestado, assegurando-se, no entanto, o descanso diário e o descanso semanal obrigatórios (Artº 229º, nºs 1 e 2 – revogados)
- Redução para metade dos valores pagos a título de acréscimo de retribuição (25% na primeira hora, 37,5% nas horas seguintes, em dia útil; 50% nos dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar e nos dias feriados) – Artº 268º



APECA

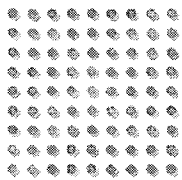
ASSOCIAÇÃO PORTUGUESA
DAS EMPRESAS
DE CONTABILIDADE
E ADMINISTRAÇÃO

- O trabalho normal prestado em dia feriado, nas empresas não obrigadas a suspender a laboração, confere direito a descanso compensatório igual a metade das horas trabalhadas ou a um acréscimo de 50% da retribuição correspondente, cabendo a escolha ao empregador (Artº 269º)
- Estas medidas têm *carácter imperativo* relativamente aos IRCT anteriores e aos contratos individuais de trabalho, pelo período de dois anos, contados a partir de 01/08/2012. Após este período e caso as disposições dos IRCT sobre a remuneração do trabalho suplementar não sejam objeto de modificação, os valores neles previstos são reduzidos a metade, até aos montantes previstos no Código do Trabalho (Artº 7º da Lei nº 23/2012)
- **Feriados**
 - São eliminados os feriados civis de 5 de Outubro e 1º de Dezembro e os religiosos do Corpo de Deus e 1º de Novembro (Artº 234º)
 - Apenas a partir de 01/01/2013 (Artº 10º da Lei nº 23/2012)
 - As Regiões Autónomas podem criar outros feriados, conforme as suas tradições (Artº 8º, nº 4, da Lei nº 23/2012)
- **Férias**
 - É eliminado o acréscimo por assiduidade até 25 dias úteis (Artº 238º)
 - Apenas a partir de 2013 (*Em 2012, as férias são já um direito adquirido desde 01/01/2012*)
 - Possibilidade de encerramento da empresa, para férias dos trabalhadores, nas “pontes”, ou seja, nas segundas e sextas-feiras quando ocorra um feriado à terça ou à quinta-feira. Todavia, o empregador pode decidir que o referido encerramento seja compensado por prestação de trabalho equivalente, por parte do trabalhador (Artº 242º, nº 2, al. b)
 - Empregador comunica, até 15 de Dezembro, as “pontes” em que a empresa vai estar encerrada (Artº 242º, nº 3)
 - Apenas a partir de 2013, devendo a comunicação ser feita até 15/12/2012 (Artº 10º, nº 2, da Lei nº 23/2012)
 - Alteração da contabilização dos dias de férias, estabelecendo-se que, sempre que o trabalhador tenha folga em dias úteis, trabalhando aos sábados e/ou domingos, estes, se não coincidirem com feriados, são considerados dias de férias, não o sendo os dias de folga (Artº 238º, nº 3)
- **Faltas**
 - No caso de falta injustificada em um ou em meio período normal de trabalho diário,



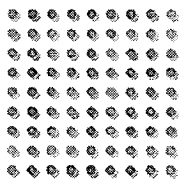
imediatamente anterior ou posterior a dia ou meio-dia de descanso ou a feriado, o período de ausência a considerar para efeitos de perda de retribuição corresponderá à totalidade deste período, ou seja, abrange os dias ou meios-dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia da falta, incluindo esta. Retoma-se, assim, o regime anterior ao Código do Trabalho (Artº 256º, nºs 2 e 3)

- **Redução ou suspensão da laboração por motivos de crise empresarial.**
 - Foram introduzidas significativas alterações ao regime jurídico de suspensão ou redução de laboração em situação de crise empresarial (Artºs 298º a 316º)
 - Mantém-se o apoio de 70% da compensação retributiva, pago pela segurança social.
- **Fiscalização das condições de trabalho e comunicações à ACT**
 - Eliminação da obrigatoriedade do envio dos regulamentos internos de empresa, para que estes produzam efeitos, sendo, agora, suficiente a sua afixação na empresa (Artº 99º, nº 3)
 - Deixa de ser obrigatória a comunicação à ACT dos elementos respeitantes ao empregador, antes do início de actividade, assim como das suas alterações (Artº 127º, nº 4 – revogado)
 - Deferimento tácito do requerimento de redução ou exclusão do intervalo de descanso, se não for proferida decisão no prazo de 30 dias (Artº 213º, nº 4)
 - Eliminação da obrigatoriedade do envio à ACT do mapa de horário de trabalho e das suas alterações, mantendo-se a obrigação da sua afixação na empresa (Artº 216º, nº 3 – revogado)
 - Eliminação da obrigatoriedade do envio à ACT do acordo de isenção de horário de trabalho (Artº 218º, nº 3 – revogado)
- **Despedimento por extinção do posto de trabalho**
 - No despedimento por extinção do posto de trabalho, em caso de pluralidade de postos de trabalho com conteúdo funcional idêntico, foi extinta a obrigação de despedimento do trabalhador mais novo, exigindo-se apenas um critério de escolha relevante e não discriminatório, assente em pressupostos de ordem objetiva (Artº 368º, nº 2)
 - É eliminada a obrigação de colocação do trabalhador em posto compatível com a sua categoria profissional (Artº 368º, nº 4)
- **Despedimento por inadaptação superveniente (Artºs 373º a 380º)**
 - O despedimento por inadaptação superveniente passa a ser permitido mesmo nas situações em que não tenham sido introduzidas modificações no posto de trabalho. Esta alteração permite ao empregador uma reação em caso de uma modificação substancial da prestação do



trabalhador da qual resulte, nomeadamente, uma redução continuada da produtividade ou da qualidade, avarias repetidas nos meios afetos ao posto de trabalho ou riscos para a segurança e saúde do trabalhador, de outros trabalhadores ou de terceiros. O despedimento poderá ainda ter lugar, em caso de inexistência de modificações no posto de trabalho, por incumprimento de objetivos previamente acordados, por escrito, em cargos de complexidade técnica ou de direcção

- O trabalhador pode apresentar defesa, devendo, ainda, ser-lhe dada uma oportunidade para a melhoria da sua prestação, com vista a evitar o despedimento
- Em termos procedimentais, o empregador informa o trabalhador da apreciação da sua atividade anterior, com uma descrição circunstanciada dos factos demonstrativos da referida modificação substancial da sua prestação laboral, podendo o trabalhador pronunciar-se sobre os factos invocados, nos cinco dias úteis posteriores à recepção da comunicação.
- Ao trabalhador deverá ainda ser proporcionada formação profissional adequada, dispondo, na sequência da mesma, de um período não inferior a trinta dias, com vista à modificação da sua prestação laboral
- A partir do recebimento da comunicação do empregador, o trabalhador pode denunciar o seu contrato de trabalho, com direito à respectiva compensação
- Quanto ao despedimento por inadaptção com modificações no posto de trabalho, mantém-se o regime jurídico actual, com algumas adaptações quanto a prazos e comunicações
- **Compensações pela cessação do contrato de trabalho** (Artº 366º do Código e Artº 6º da Lei nº 23/2012)
 - ***Contratos posteriores a 01/11/2011 – Lei nº 53/2011, de 14 de Outubro***
 - 20 dias de retribuição base e diuturnidades/ano (Dia = RM/30)
 - Limite da retribuição mensal = 20 SMN
 - Valor limite da compensação = 12 retribuições mensais (ou 240 SMN)
 - Fracção de ano compensada proporcionalmente
 - Desaparece a compensação mínima de 3 meses de salário base e diuturnidades
 - Regime aplicável a todos os contratos (a termo ou por tempo indeterminado)
 - ***Contratos anteriores a 01/11/2011***
 - Até 30/10/2012 mantém-se o regime actual (1 mês/ano), salvaguardando-se, assim, os

**APECA**

ASSOCIAÇÃO PORTUGUESA
DAS EMPRESAS
DE CONTABILIDADE
E ADMINISTRAÇÃO

direitos adquiridos

- A partir de 31/10/2012, equiparação com os novos contratos de trabalho, celebrados após 01/11/2011 (20 dias/ano)
- Todavia, se o valor da compensação a que o trabalhador tem direito até 31/10/2012 for igual ou superior a 12 retribuições base e diuturnidades (ou 240 SMN), o trabalhador terá direito a esse montante, não se contando mais qualquer período de antiguidade daí para a frente
- No entanto, se o valor da compensação até 31/10/2012 não exceder 12 retribuições base e diuturnidades (ou 240 SMN), ao direito adquirido até essa data acrescem 20 dias/ano, até atingir o limite de 12 retribuições base e diuturnidades (ou 240 SMN)
- O novo cálculo da compensação (20 dias/ano, sendo a fracção de ano compensada proporcionalmente) aplica-se também aos *contratos a termo celebrados antes de 01/11/2011*, a partir de 31/10/2012, com salvaguarda dos direitos adquiridos (3 ou 2 dias/mês). Assim
 - Até 31/10/2012 (ou até à data da renovação extraordinária nos termos da Lei nº 3/2012, se anterior) mantêm-se os três ou dois dias/mês, consoante o contrato dure até seis meses ou tenha duração superior
 - Acrescendo 20 dias/ano (a fracção de ano é proporcional) a partir de 01/11/2012
- **Contratos a termo de muito curta duração**
 - O prazo inicial de duração do contrato a termo de muito curta duração, que era de uma semana, foi alargado para 15 dias (Artº 142º, nº 1)
 - Do mesmo modo, o somatório dos contratos de muito curta duração com o mesmo empregador, em cada ano civil, foi aumentado de 60 para 70 dias de trabalho (Artº 142º, nº 2)
- **Comissão de serviço**
 - Alargamento do regime do contrato de trabalho em comissão de serviço aos casos de exercício de novas funções de chefia (a partir de 01/08/2012), desde que tal se encontre previsto em IRCT (Artº Artº 161º do Código e Artº 4º da Lei nº 23/2012).

NOTA: *Esta breve resenha das alterações ao Cód. Trabalho, meramente indicativa, não dispensa a consulta da lei.*

2012-07-31

Albano Santos
advogado