



PRINCIPAIS ALTERAÇÕES AO CÓDIGO DO TRABALHO

Junho de
2012

Lei n.º 23/2012, de 25 de junho

Regime anterior

CONTRATO DE TRABALHO A TERMO DE MUITO CURTA DURAÇÃO

- ✓ Prazo inicial de 1 semana
- ✓ 60 dias, no mesmo ano civil, de duração total do contrato com mesmo empregador no mesmo ano civil

CONTRATO DE TRABALHO EM COMISSÃO DE SERVIÇO

- ✓ Por IRCT este regime pode ser aplicado a funções cuja natureza suponha especial relação de confiança em relação ao titular dos cargos

BANCO DE HORAS

- ✓ Por IRCT o PNT pode ser aumentado até 4 horas, sujeito ao limite de 60 horas semanais e 200 anuais
- ✓ O IRCT deve prever o modo de compensação do acréscimo de trabalho: redução do tempo de trabalho e/ou pagamento em dinheiro

Atual regime

CONTRATO DE TRABALHO A TERMO DE MUITO CURTA DURAÇÃO

- ✓ Prazo inicial de 15 dias
- ✓ 70 dias, no mesmo ano civil, de duração total do contrato com mesmo empregador

CONTRATO DE TRABALHO EM COMISSÃO DE SERVIÇO

- ✓ Por IRCT este regime pode ser aplicado também a funções de chefia
- ✓ É aplicável ao exercício de novas funções de chefia com início após a entrada em vigor do presente diploma

BANCO DE HORAS

1) Individual

- ✓ Por acordo entre o empregador e trabalhador o PNT pode ser aumentado até 2 horas, sujeito ao limite de 50 horas semanais e 150 anuais

2) Grupal

- ✓ O IRCT pode prever que por decisão do empregador possa ser criado 1 banco de horas aplicável a 60% ou 75% dos trabalhadores, sendo exigido neste último o acordo dos trabalhadores
- ✓ O PNT pode ser aumentado até 4 horas, sujeito ao limite de 60 horas semanais e 200 anuais
- ✓ O IRCT deve prever o modo de compensação do acréscimo de trabalho: redução do tempo de trabalho, pagamento em dinheiro e/ou alargamento do período de férias

Lei n.º 23/2012, de 25 de junho

Regime anterior

INTERVALO DE DESCANSO

- ✓ 5 horas de trabalho consecutivo no máximo, sem intervalo de descanso

TRABALHO SUPLEMENTAR

- ✓ O trabalho suplementar prestado em dia útil, descanso semanal complementar ou feriado dá direito a 1 descanso compensatório remunerado
- ✓ O trabalhador-estudante que preste trabalho suplementar tem direito a descanso compensatório de igual número de horas
- ✓ Pagamento do trabalho suplementar
 - dia útil: valor da retribuição horária + 50%/1ª hora ou fração desta e 75%/hora ou fração subsequente
 - dia de descanso semanal, obrigatório/complementar ou feriado: valor da retribuição horária + 100%/hora ou fração

Atual regime

INTERVALO DE DESCANSO

- ✓ Caso a prestação de trabalho diária seja superior a 10 horas, pode haver 6 horas de trabalho consecutivo no máximo, sem intervalo de descanso

TRABALHO SUPLEMENTAR

- ✓ Não é trabalho suplementar o realizado para compensar encerramento para férias por decisão do empregador nas vulgares "pontes"
- ✓ Eliminação do descanso compensatório remunerado relativo a trabalho suplementar prestado em dia útil, descanso semanal complementar ou feriado
- ✓ O trabalhador-estudante que preste trabalho suplementar tem direito a descanso compensatório com duração de metade do número de horas prestadas
- ✓ Pagamento do trabalho suplementar
 - dia útil: valor da retribuição horária + 25%/1ª hora ou fração desta e 37,5%/hora ou fração subsequente
 - dia de descanso semanal, obrigatório/complementar ou feriado: valor da retribuição horária + 50%/hora ou fração(medidas de carácter imperativo relativamente aos IRCT's e contratos individuais durante 2 anos)

Lei n.º 23/2012, de 25 de junho

Regime anterior

FERIADOS

- ✓ O trabalho normal prestado em dia feriado em empresa não obrigada a suspender o funcionamento neste dia dá direito a descanso compensatório ou acréscimo de 100% retribuição
- ✓ Feriados obrigatórios: 1 de janeiro, Sexta-Feira Santa, Domingo de Páscoa, 25 de abril, 1 de maio, Corpo de Deus, 10 de junho, 15 de agosto, 5 de outubro, 1 de novembro, 1, 8 e 25 de dezembro

FÉRIAS

- ✓ A contabilização dos dias de férias é por dias úteis
- ✓ Aumento do período de férias no caso de inexistência ou de n.º reduzido de faltas justificadas

FALTAS

- ✓ O trabalhador-estudante pode faltar justificadamente para prestação de provas de avaliação

Atual regime

FERIADOS

- ✓ O trabalho normal prestado em dia feriado em empresa não obrigada a suspender o funcionamento neste dia dá direito a descanso compensatório ou acréscimo de 50% retribuição (medida de carácter imperativo relativamente aos IRCT's e contratos individuais durante 2 anos)
- ✓ Feriados obrigatórios: 1 de janeiro, Sexta-Feira Santa, Domingo de Páscoa, 25 de abril, 1 de maio, 10 de junho, 15 de agosto, 8 e 25 de dezembro (a eliminação do Corpo de Deus, 5 de outubro, 1 de novembro e 1 de dezembro produz efeitos após 1 de janeiro de 2013)

FÉRIAS

- ✓ Se os dias de descanso do trabalhador coincidirem com dias úteis, são contabilizados como dias de férias, em substituição daqueles, os sábados e os domingos que não sejam feriado
- ✓ Eliminação da majoração das férias (medida de carácter imperativo relativamente aos IRCT's e contratos individuais posteriores à entrada em vigor do Código do Trabalho em 2003)
- ✓ Possibilidade de encerramento para férias nas vulgares "pontes" com faculdade de prestação de trabalho noutro dia sem ser considerado este como suplementar (produz efeitos após 1 de janeiro de 2013)

FALTAS

- ✓ Se o trabalhador faltar injustificadamente num ou em meio período do dia de trabalho, imediatamente anterior ou posterior a dia ou meio dia de descanso ou feriado, perderá a retribuição correspondente ao dia ou meios-dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia de falta
- ✓ No caso de trabalhador-estudante, se o seu curso estiver organizado no regime de sistema europeu de transferência e acumulação de créditos (ECTS), pode optar por cumular os dias anteriores ao da prestação das provas de avaliação (se não forem dias de descanso semanal ou feriados), sujeito a limites e com a obrigação de comunicação dessa opção, fazendo prova da sua condição de trabalhador

Lei n.º 23/2012, de 25 de junho

Regime anterior

SUSPENSÃO OU REDUÇÃO DE LABORAÇÃO EM SITUAÇÃO DE CRISE EMPRESARIAL

- ✓ Comunicação a cada trabalhador: 10 dias após comunicação aos representantes dos trabalhadores
- ✓ Início do *lay-off*: 10 dias após comunicações ou imediatamente, em caso de impedimento à prestação de trabalho
- ✓ Possibilidade de prorrogação da medida em caso de não oposição
- ✓ Durante o *lay-off* o empregador, além de outros deveres, tem de pagar pontualmente a compensação retributiva
- ✓ Em caso de doença durante o *lay-off* o trabalhador tem direito à compensação retributiva

Atual regime

SUSPENSÃO OU REDUÇÃO DE LABORAÇÃO EM SITUAÇÃO DE CRISE EMPRESARIAL

- ✓ A empresa que recorra ao *lay-off* tem de ter a sua situação regularizada perante o fisco e a segurança social, salvo quando se encontre em situação económica difícil ou em processo de recuperação de empresa
- ✓ Disponibilização, para consulta pública, dos documentos contabilísticos e financeiros que fundamentam a adoção da medida
- ✓ O processo de informação e negociação passa a ser regulado por portaria
- ✓ Comunicação a cada trabalhador: 5 dias após comunicação aos representantes dos trabalhadores
- ✓ Início do *lay-off*: 5 dias após comunicações ou imediatamente, em caso de impedimento à prestação de trabalho ou em caso de acordo
- ✓ Possibilidade de prorrogação da medida
- ✓ Durante o *lay-off* o empregador, além de outros deveres:
 - tem de pagar pontualmente a compensação retributiva bem como o acréscimo a título de formação profissional
 - está proibido de cessar contratos de trabalho abrangidos pela medida (salvo comissões de serviço, a termo ou justa causa), bem como nos 30 ou 60 dias seguintes, consoante a sua duração seja < ou > 6 meses, sob pena de devolução dos apoios recebidos relativamente ao trabalhador cessante
- ✓ A compensação retributiva é assegurada em 30% pelo empregador e 70% pela segurança social (a segurança social paga ao empregador e este a totalidade ao trabalhador)
- ✓ Se o trabalhador frequentar formação profissional adequada à sua valorização, o empregador e o trabalhador têm direito a 30% do IAS, em partes iguais

Lei n.º 23/2012, de 25 de junho

Regime anterior

PROCEDIMENTO DISCIPLINAR

- ✓ Cabe ao empregador decidir a realização das diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, devendo apenas, no caso de se tratar de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou a trabalhador no gozo de licença parental, o empregador, por si ou através de instrutor que tenha nomeado, realizar as diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que considere patentemente dilatórias ou impertinentes, devendo neste caso alegá-lo fundamentadamente por escrito

DESPEDIMENTO POR EXTINÇÃO DE POSTO DE TRABALHO

- ✓ Existindo pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico, deve ser extinto o posto de trabalho que respeite a seguinte ordem de critérios: menor antiguidade no posto de trabalho, menor antiguidade na categoria profissional, classe inferior da mesma categoria profissional, menor antiguidade na empresa

Atual regime

PROCEDIMENTO DISCIPLINAR

- ✓ O empregador, por si ou através de instrutor que tenha nomeado, deve realizar as diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que considere patentemente dilatórias ou impertinentes, devendo neste caso alegá-lo fundamentadamente por escrito

DESPEDIMENTO POR EXTINÇÃO DE POSTO DE TRABALHO

- ✓ Existindo pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico, o empregador define, por referência aos respetivos titulares, critérios relevantes e não discriminatórios face aos objetivos subjacentes à extinção do posto de trabalho
- ✓ Considera-se que a subsistência da relação de trabalho é praticamente impossível quando o empregador demonstre ter observado critérios relevantes e não discriminatórios face aos objetivos subjacentes à extinção do posto de trabalho

Regime anterior

DESPEDIMENTO POR INADAPTAÇÃO

- ✓ Só é permitido o despedimento por inadaptação verificados cumulativamente determinados requisitos legais, nomeadamente, tenham sido introduzidas modificações no posto de trabalho, não exista na empresa outro posto de trabalho disponível e compatível com a qualificação profissional do trabalhador

Atual regime

DESPEDIMENTO POR INADAPTAÇÃO

- ✓ É permitido o despedimento por inadaptação mesmo nas situações em que não tenham sido introduzidas modificações no posto de trabalho, verificados cumulativamente determinados requisitos legais, designadamente, em caso de modificação substancial da prestação realizada pelo trabalhador, de que resultem, nomeadamente, a redução continuada de produtividade ou de 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, determinados pelo modo do exercício das funções e que, em face das circunstâncias, seja razoável prever que tenham carácter definitivo
- ✓ É permitido o despedimento por inadaptação por incumprimento de objetivos previamente acordados em caso de inexistência de modificações no posto de trabalho
- ✓ Deixa de ser necessário a inexistência na empresa de posto de trabalho disponível e compatível com a qualificação profissional do trabalhador

Lei n.º 23/2012, de 25 de junho

Regime anterior

COMPENSAÇÃO POR CADUCIDADE DE CONTRATO A TERMO

1) Contratos celebrados antes de 1 de novembro de 2011

- ✓ 3 ou 2 dias de retribuição base + diuturnidades por cada mês de duração do contrato, consoante esta seja $\leq$ ou $>$ a 6 meses
- ✓ Fração de mês calculada proporcionalmente

2) Contratos celebrados após 1 de novembro de 2011

- ✓ 20 dias de retribuição base + diuturnidades por cada ano completo de antiguidade
- ✓ O valor da retribuição base mensal e diuturnidades a considerar para efeitos de cálculo da compensação não pode ser superior a 20*SMN (20*€485,00=€9.700,00)
- ✓ O montante global da compensação não pode ser superior a 12*retribuição base+diuturnidades ou 240*SMN (240*€485,00=€116.400,00)
- ✓ O valor diário da retribuição base + diuturnidades é = retribuição base+diuturnidades/30
- ✓ Em caso de fração de ano, o montante da compensação é calculado proporcionalmente

Atual regime

COMPENSAÇÃO POR CADUCIDADE DE CONTRATO A TERMO

1) Contratos celebrados antes de 1 de novembro de 2011

- Período até 31 de outubro de 2012 ou até à data da 1ª renovação extraordinária se esta for anterior
- ✓ 3 ou 2 dias de retribuição base + diuturnidades por cada mês de duração do contrato, consoante esta não exceda ou seja superior a 6 meses
- Período após 31 de outubro de 2012 ou desde a data da 1ª renovação extraordinária
- ✓ 20 dias de retribuição base + diuturnidades por cada ano completo de antiguidade
- ✓ O valor da retribuição base mensal e diuturnidades a considerar para efeitos de cálculo da compensação não pode ser superior a 20*SMN (20*€485,00=€9.700,00)
- ✓ O montante global da compensação não pode ser superior a 12*retribuição base+diuturnidades ou 240*SMN (240*€485,00=€116.400,00)
- ✓ O valor diário da retribuição base + diuturnidades é = retribuição base+diuturnidades/30
- ✓ Em caso de fração de ano, o montante da compensação é calculado proporcionalmente

2) Contratos celebrados após 1 de novembro de 2011

- ✓ 20 dias de retribuição base + diuturnidades por cada ano completo de antiguidade
- ✓ O valor da retribuição base mensal e diuturnidades a considerar para efeitos de cálculo da compensação não pode ser superior a 20*SMN (20*€485,00=€9.700,00)
- ✓ O montante global da compensação não pode ser superior a 12*retribuição base+diuturnidades ou 240*SMN (240*€485,00=€116.400,00)
- ✓ O valor diário da retribuição base + diuturnidades é = retribuição base+diuturnidades/30
- ✓ Em caso de fração de ano, o montante da compensação é calculado proporcionalmente

Lei n.º 23/2012, de 25 de junho

Regime anterior

COMPENSAÇÃO POR CESSAÇÃO DE CONTRATO DE TRABALHO

1) Contratos celebrados antes de 1 de novembro de 2011

- ✓ 1 mês de retribuição base + diuturnidades por cada ano completo de antiguidade
- ✓ Fração de ano calculada proporcionalmente
- ✓ Mínimo de 3 meses de retribuição + diuturnidades

Atual regime

COMPENSAÇÃO POR CESSAÇÃO DE CONTRATO DE TRABALHO

1) Contratos celebrados antes de 1 de novembro de 2011

- Período até 31 de outubro de 2012
- ✓ 1 mês de retribuição base + diuturnidades por cada ano completo de antiguidade
- Período após 31 de outubro de 2012
- ✓ 20 dias de retribuição base + diuturnidades por cada ano completo de antiguidade
- ✓ O valor da retribuição base mensal e diuturnidades a considerar para efeitos de cálculo da compensação não pode ser superior a $20 \times \text{SMN}$ ($20 \times €485,00 = €9.700,00$)
- ✓ O valor diário da retribuição base + diuturnidades é = retribuição base + diuturnidades / 30
- ✓ Em caso de fração de ano, o montante da compensação é calculado proporcionalmente
- Montante global da compensação
- ✓ Mínimo de 3 meses de retribuição base + diuturnidades
- ✓ Se o montante até 31 de outubro de 2012 for $\geq$ a $12 \times$ retribuição base + diuturnidades ou a $240 \times \text{SMN}$ ($240 \times €485,00 = €116.400,00$), não se contabiliza o período seguinte
- ✓ Se o montante até 31 de outubro de 2012 for $<$ a $12 \times$ retribuição base + diuturnidades ou a $240 \times \text{SMN}$ ($240 \times €485,00 = €116.400,00$), o montante global da compensação resultante de ambos os períodos não pode ser superior a estes valores

Lei n.º 23/2012, de 25 de junho

Regime anterior

COMPENSAÇÃO POR CESSAÇÃO DE CONTRATO DE TRABALHO

2) Contratos celebrados após 1 de novembro de 2011

- ✓ 20 dias de retribuição base + diuturnidades por cada ano completo de antiguidade
- ✓ O valor da retribuição base mensal e diuturnidades a considerar para efeitos de cálculo da compensação não pode ser superior a $20 \times \text{SMN}$ ($20 \times €485,00 = €9.700,00$)
- ✓ O montante global da compensação não pode ser superior a $12 \times$ retribuição base + diuturnidades ou $240 \times \text{SMN}$ ($240 \times €485,00 = €116.400,00$)
- ✓ O valor diário da retribuição base + diuturnidades é = retribuição base + diuturnidades / 30
- ✓ Em caso de fração de ano, o montante da compensação é calculado proporcionalmente

Atual regime

COMPENSAÇÃO POR CESSAÇÃO DE CONTRATO DE TRABALHO

2) Contratos celebrados após 1 de novembro de 2011

- ✓ 20 dias de retribuição base + diuturnidades por cada ano completo de antiguidade
- ✓ O valor da retribuição base mensal e diuturnidades a considerar para efeitos de cálculo da compensação não pode ser superior a $20 \times \text{SMN}$ ($20 \times €485,00 = €9.700,00$)
- ✓ O montante global da compensação não pode ser superior a $12 \times$ retribuição base + diuturnidades ou $240 \times \text{SMN}$ ($240 \times €485,00 = €116.400,00$)
- ✓ O valor diário da retribuição base + diuturnidades é = retribuição base + diuturnidades / 30
- ✓ Em caso de fração de ano, o montante da compensação é calculado proporcionalmente

Lei n.º 23/2012, de 25 de junho

Regime anterior

INSTRUMENTOS DE REGULAMENTAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

COMUNICAÇÕES / AUTORIZAÇÕES À ACT

1) Redução / exclusão do intervalo de descanso

- ✓ Indeferimento/Deferimento tácito 90 dias

2) Comunicações obrigatórias

- ✓ Regulamento interno
- ✓ Início de atividade e alterações
- ✓ Mapa de horário de trabalho
- ✓ Acordo de isenção de horário de trabalho

APLICAÇÃO DA LEI NO TEMPO

Atual regime

INSTRUMENTOS DE REGULAMENTAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

- ✓ As CCT podem estabelecer que determinadas matérias, tais como a mobilidade geográfica e funcional, a organização do tempo de trabalho e a retribuição, possam ser reguladas por outra CCT

COMUNICAÇÕES / AUTORIZAÇÕES À ACT

1) Redução / exclusão do intervalo de descanso

- ✓ Deferimento tácito 30 dias

2) Comunicações obrigatórias

- ✓ Adesão ao fundo de compensação do trabalho, aquando da celebração de contratos de trabalho e alterações no prazo de 30 dias
- ✓ Eliminação da obrigatoriedade de envio de regulamento interno
- ✓ Eliminação da obrigatoriedade de envio de início de actividade e alterações
- ✓ Eliminação da obrigatoriedade de envio de mapa de horário de trabalho
- ✓ Eliminação da obrigatoriedade de envio de acordo de isenção de horário de trabalho

APLICAÇÃO DA LEI NO TEMPO

- ✓ Aplicação do diploma a todos os contratos independentemente da data de celebração

ENTRADA EM VIGOR

- ✓ Com exceção das situações identificadas o diploma entra em vigor a 1 de agosto

Lei n.º 3/2012, 10 de janeiro

Regime de renovação extraordinária dos contratos a termo certo e regime e modo de cálculo da respetiva compensação

Atual regime

RENOVAÇÃO EXTRAORDINÁRIA DE CONTRATO A TERMO

- ✓ Podem ser objeto de 2 renovações extraordinárias os contratos de trabalho a termo certo que, até 30 de junho de 2013, atinjam os limites máximos de duração estabelecidos no n.º 1 do artigo 148.º do Código do Trabalho
- ✓ A duração total das renovações não pode exceder 18 meses
- ✓ A duração de cada renovação extraordinária não pode ser < a 1/6 da duração máxima do contrato de trabalho a termo certo, ou da sua duração efetiva, consoante a que for inferior
- ✓ O limite de vigência do contrato de trabalho a termo certo objeto de renovação extraordinária é 31 de dezembro de 2014

COMPENSAÇÃO DE CONTRATO A TERMO OBJETO DE RENOVAÇÃO EXTRAORDINÁRIA

A Compensação é igual a 1) + 2)

1) Até à 1ª renovação extraordinária

- ✓ O montante da compensação é calculado de acordo com o regime jurídico aplicável à data do início de vigência do contrato

2) A partir da 1ª renovação extraordinária

- ✓ O montante da compensação é calculado de acordo com o regime jurídico aplicável a contratos celebrados à data daquela renovação

APLICAÇÃO DA LEI NO TEMPO

- ✓ Aplicação aos contratos celebrados depois de 17 de fevereiro de 2009 que atinjam o limite máximo de duração até 30 de junho de 2013
- ✓ O regime de compensação referido anteriormente e que consta do artigo 4.º da Lei n.º 3/2012, é revogado pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho

ALTERAÇÕES RECENTES AO REGIME JURÍDICO ESTABELECIDO NO CÓDIGO DO TRABALHO

Regime anterior

COMPENSAÇÃO POR CADUCIDADE DE CONTRATO A TERMO

- ✓ 3 ou 2 dias de retribuição base + diuturnidades por cada mês de duração do contrato, consoante esta não exceda ou seja superior a 6 meses
- ✓ Fração de mês calculada proporcionalmente

COMPENSAÇÃO POR CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

- despedimento coletivo
- extinção de posto de trabalho
- despedimento por inadaptação
- ✓ 1 mês de retribuição base + diuturnidades por cada ano completo de antiguidade
- ✓ Fração de mês calculada proporcionalmente
- ✓ Mínimo de 3 meses de retribuição + diuturnidades

Atual regime

COMPENSAÇÃO POR CADUCIDADE DE CONTRATO A TERMO

- ✓ 20 dias de retribuição base + diuturnidades por cada ano completo de antiguidade
- ✓ O valor da retribuição base mensal e diuturnidades a considerar para efeitos de cálculo da compensação não pode ser superior a 20*SMN (20*€485,00=€9.700,00)
- ✓ O montante global da compensação não pode ser superior a 12*retribuição base+diuturnidades ou 240*SMN (240*€485,00=€116.400,00)
- ✓ O valor diário da retribuição base + diuturnidades é igual retribuição base+diuturnidades/30
- ✓ Em caso de fração de ano, o montante da compensação é calculado proporcionalmente

COMPENSAÇÃO POR CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

- despedimento coletivo
- extinção de posto de trabalho
- despedimento por inadaptação
- ✓ 20 dias de retribuição base + diuturnidades por cada ano completo de antiguidade
- ✓ O valor da retribuição base mensal e diuturnidades a considerar para efeitos de cálculo da compensação não pode ser superior a 20*SMN (20*€485,00=€9.700,00)
- ✓ O montante global da compensação não pode ser superior a 12*retribuição base+diuturnidades ou 240*SMN (240*€485,00=€116.400,00)
- ✓ O valor diário da retribuição base + diuturnidades é igual retribuição base+diuturnidades/30
- ✓ Em caso de fração de ano, o montante da compensação é calculado proporcionalmente

Aplicação apenas aos novos contratos celebrados após 1 de novembro de 2011