

▶ Terceira Alteração ao Código do Trabalho

Enquadramento

Foi publicada em Diário da República a Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho de 2012, que aprovou a terceira alteração ao Código do Trabalho (CT).

Impulsionada pelo Memorando de Entendimento assinado entre o Estado Português e a “Troika” (Fundo Monetário Internacional, Banco Central Europeu e Comissão Europeia) e desenvolvida no “Compromisso para o Crescimento, Competitividade e Emprego” acordado entre o Estado Português, as Confederações Patronais e a UGT, esta terceira alteração ao CT comporta diversas medidas com forte impacto nas relações de trabalho em Portugal.

A generalidade do novo diploma, com excepção de algumas matérias devidamente identificadas, entrará em vigor já no próximo dia 01 de Agosto de 2012.

Na presente informação propomo-nos identificar e sumariamente apresentar as principais novidades introduzidas por esta terceira alteração ao CT:

Banco de Horas

- Possibilidade do empregador e trabalhador, por acordo, instituírem um banco de horas (individual) e, no âmbito do mesmo, preverem o alargamento do período normal de trabalho até 2 horas/dia, 50 horas/semana e 150 horas/ano;
- Idêntico alargamento do período normal de trabalho a todos os trabalhadores de uma equipa, secção ou unidade económica quando 75% dos trabalhadores da referida estrutura aceitem (ou não se oponham) a proposta do empregador de implementação do regime de banco de horas;
- Possibilidade do empregador, por acordo com 60% dos trabalhadores de uma equipa, secção ou unidade económica, aplicar o regime do banco de horas a todos os trabalhadores da

referida equipa, secção ou unidade económica, desde que exista previsão nesse sentido em instrumento de regulamentação colectiva (IRCT). Nestes casos o período normal de trabalho pode ser alargado até 4 horas/dia, 60 horas/semana e 200 horas/ano;

- A compensação do trabalho prestado em acréscimo ao abrigo do banco de horas passa a poder ser efectuada mediante o aumento do período de férias, em alternativa ou acumulação com as possibilidades já existentes de redução equivalente do tempo de trabalho e/ou pagamento em dinheiro.

Trabalho Suplementar

- Suspensão, pelo período de 2 anos (i.e. até 31 de Julho de 2014), de cláusulas convencionais (previstas em IRCT's) ou contratuais (constantes de contratos de trabalho) que disponham sobre acréscimos retributivos associados à prestação de trabalho suplementar superiores aos estabelecidos pelo CT, passando o trabalho suplementar a ser remunerado nos seguintes termos:

- (i) dia útil, 25% na primeira hora ou fracção e 37,5% por hora ou fracção subsequente;
- (ii) dia de descanso semanal obrigatório ou complementar ou feriados, 50% por cada hora ou fracção.

Findo o aludido período de 2 anos sem que as mencionadas cláusulas convencionais ou contratuais tenham sido revistas, os valores delas constantes serão reduzidos para metade, até aos limites mínimos previstos no CT;

- Eliminação, com carácter imperativo, do descanso compensatório associado ao trabalho suplementar prestado em dia útil, em dia de descanso semanal complementar ou em feriado.

Férias

- Eliminação do mecanismo de “majoração das férias”, introduzido pelo CT de 2003, que previa a possibilidade de alargamento do período de férias anual em 1, 2 ou 3 dias, em função da assiduidade do trabalhador. Assim, e com excepção de previsão expressa em cláusulas convencionais ou contratuais anteriores a 1 de Dezembro de 2003, o período de férias da generalidade dos trabalhadores regressará aos 22 dias úteis por ano (a partir de 01 de Janeiro de 2013);
- Possibilidade do empregador determinar o encerramento, total ou parcial, da empresa ou estabelecimento, para férias, na 2.ª feira anterior ou na 6.ª feira posterior a um feriado que ocorra, respectivamente, numa 3.ª feira ou numa 5.ª feira, devendo os trabalhadores ser informados desse encerramento até ao dia 15 de Dezembro do ano anterior (o empregador deve informar, até ao dia 15 de Dezembro de 2012, os trabalhadores abrangidos sobre as datas de encerramento em 2013).

Ferriados

- A partir de 2013, deixam de ser considerados feriados obrigatórios os seguintes dias: Corpo de Deus (móvel), 05 de Outubro, 01 de Novembro e 01 de Dezembro;
- Possibilidade de perda de retribuição nos dias de descanso ou dias feriado imediatamente anteriores ou posteriores a dia (ou meio dia) de trabalho em que um trabalhador falte injustificadamente - o empregador pode, assim, por exemplo, passar a descontar, a um trabalhador que falte injustificadamente numa 6.ª feira de ponte, a retribuição de 5.ª feira e do fim-de-semana;
- Diminuição de 100% para 50% do acréscimo retributivo a pagar aos trabalhadores em caso de prestação de trabalho normal em dia feriado, em empresa não obrigada a suspender o funcionamento nesse dia – mantendo o empregador a possibilidade de optar pelo descanso compensatório de igual duração ou pelo aludido acréscimo retributivo.

Contratos de Muito Curta Duração

- Alargamento da duração máxima dos contratos de muito curta duração de 7 para 15 dias e da respectiva duração total anual com o mesmo empregador de 60 para 70 dias.

Lay-off

- Previsão expressa de que a possibilidade de recurso ao regime de *lay-off* se encontra dependente da empresa ter a sua situação contributiva regularizada perante a administração fiscal e a segurança social (salvo quando se trate de empresa em situação económica difícil ou em processo de recuperação de empresa);
- Disponibilização pelo empregador, para consulta por parte dos trabalhadores ou dos respectivos representantes, dos documentos que suportam a alegada situação de crise empresarial, designadamente documentos de natureza contabilística e financeira;
- Proibição do empregador, durante o período de *lay-off* e nos 30 ou 60 dias subsequentes, consoante a duração da medida não exceda ou seja superior a 6 meses, promover a cessação de contratos de trabalho de trabalhadores abrangidos pelo referido *lay-off* (salvo se se tratar de contrato de trabalho em regime de comissão de serviço, de contrato de trabalho a termo ou de despedimento por facto imputável ao trabalhador) sob pena de ser obrigado a devolver os apoios recebidos (relativamente aos trabalhadores cujos contratos tenham cessado);
- Possibilidade do empregador prorrogar o *lay-off* por um período adicional de 6 meses, desde que comunique tal intenção e a duração prevista, por escrito e de forma fundamentada, à estrutura representativa dos trabalhadores ou à comissão representativa – desaparecendo a faculdade destas se oporem à prorrogação do *lay-off*;
- Possibilidade do empregador recorrer novamente ao mecanismo do *lay-off* apenas se tiver decorrido um período de tempo equivalente a metade do período anteriormente utilizado, podendo, no entanto, este período ser reduzido por acordo entre empregador e trabalhadores abrangidos (ou respectivas estruturas representativas);
- Redução da generalidade dos prazos procedimentais do *lay-off* de 10 para 5 dias.

Despedimento por Extinção de Posto de Trabalho

- Supressão da antiguidade como critério de selecção obrigatório quando existam postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico na mesma estrutura, sendo conferida ao empregador a possibilidade de fixação de outros critérios de selecção relevantes, não

discriminatórios, tendo por base os objectivos da extinção do posto de trabalho;

- Eliminação do requisito da inexistência de posto de trabalho compatível com a categoria profissional do trabalhador cujo posto de trabalho é extinto.

Despedimento por Inadaptação

- Admissibilidade do despedimento por inadaptação ainda que não tenham sido introduzidas modificações ao posto de trabalho, desde que verificados determinados requisitos, nomeadamente, a modificação substancial da prestação realizada pelo trabalhador, que se prevê que seja definitiva, de que resulte, entre outros, a redução continuada de produtividade ou qualidade – esta possibilidade só é aplicável relativamente a objectivos que tenham sido acordados entre o empregador e o trabalhador a partir de 01 de Agosto de 2012;
- Eliminação do requisito da inexistência de posto de trabalho disponível e compatível com a qualificação profissional do trabalhador objecto do despedimento por inadaptação.

Compensação pela Cessação do Contrato de Trabalho

a) Cessação de contratos de trabalho celebrados após 01 de Novembro de 2011:

- Redução da base de cálculo da compensação de 30 para 20 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, sendo a compensação calculada nos seguintes termos:

- (i) o valor da retribuição base mensal e diuturnidades a considerar, para efeitos de cálculo da compensação, não pode ser superior a 20 vezes a retribuição mínima mensal garantida (RMMG = € 485);
- (ii) o montante global da compensação tem como limite máximo 12 vezes a retribuição base mensal e diuturnidades ou 240 vezes o valor da RMMG (€ 116.400) quando a retribuição base mensal e diuturnidades seja superior a 20 vezes a RMMG (€ 9.700);
- (iii) o valor diário de retribuição base e diuturnidades é o resultante da divisão por 30 da retribuição mensal e diuturnidades;

- (iv) em caso de fracção de ano, o montante da compensação é calculado proporcionalmente.

- Desaparecimento do limite mínimo de 3 meses de compensação.

b) Cessação de contratos de trabalho celebrados antes de 01 de Novembro de 2011:

b.1) Regime Geral:

- Em relação ao período de duração do contrato até 31 de Outubro de 2012, o montante da compensação corresponde a um mês de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, com as seguintes particularidades:

- (i) Caso a compensação seja igual ou superior a 12 vezes a retribuição base mensal e diuturnidades do trabalhador ou a 240 vezes a RMMG (€ 116.400), não é tido em conta o método de cálculo para a duração do contrato a partir de 31 de Outubro de 2012;
- (ii) Se a compensação for inferior a 12 vezes a retribuição base mensal e diuturnidades do trabalhador ou a 240 vezes a RMMG (€ 116.400), o montante global da compensação não pode ser superior a estes valores.

- Em relação ao período de duração do contrato a partir de 31 de Outubro de 2012, o montante da compensação corresponde ao previsto nos n.ºs (i) a (iii) da alínea a) supra, calculada nos seguintes termos:

- (i) o valor da retribuição base mensal e diuturnidades a considerar não pode ser superior a 20 vezes a RMMG (€ 9.700);
- (ii) o valor diário de retribuição base e diuturnidades é o resultante da divisão por 30 da retribuição mensal e diuturnidades;
- (iii) em caso de fracção de ano, o montante da compensação é calculado proporcionalmente.

- O montante total da compensação não pode ser inferior a três meses de retribuição base e diuturnidades.

b.2) Casos de caducidade de contrato de trabalho a termo (incluindo o que seja objecto de renovação extraordinária) ou de contrato de trabalho temporário:

- Em relação ao período de duração do contrato até 31 de Outubro de 2012 ou até à data da renovação extraordinária, caso seja anterior a 31 de Outubro de 2012, o montante da compensação corresponde a 3 ou 2 dias de retribuição base e diuturnidades por cada mês de duração, consoante a duração total do contrato não exceda ou seja superior a seis meses, respectivamente;

- Em relação ao período de duração do contrato a partir de 31 de Outubro de 2012, o montante da compensação corresponde ao previsto nos n.ºs (i) a (iii) da alínea a) *supra*.

Comunicações à ACT – Autoridade para as Condições de Trabalho

- Eliminação de algumas obrigações de comunicação / envio de informação à ACT:

- do regulamento interno de empresa;
- dos elementos relativos à empresa antes do início da actividade (e das alterações aos mesmos);
- do mapa de horário de trabalho;
- do acordo de isenção do horário de trabalho.

- Deferimento tácito:

- da autorização para redução ou exclusão de intervalo de descanso, caso a ACT não se pronuncie no prazo máximo de 30 dias.

Departamento de Direito do Trabalho da SRS Advogados

Este apontamento é geral e abstracto, não constituindo aconselhamento jurídico a qualquer caso concreto.

CONTACTOS

www.srslegal.pt

LISBOA

R. Dom Francisco Manuel de Melo n.º 21
1070-085 Lisboa
T +351 21 313 2000
F +351 21 313 2001

FUNCHAL

Av. Zarco, n.º 2, 2.º
9000-069 Funchal
T +351 29 120 2260
F +351 29 120 2261

PORTO (*)

R. Tenente Valadim, n.º 215
4100-479 Porto
T +351 22 543 2610
F +351 22 543 2611

(*)

Em parceria com ALC & Associados

Angola
Brasil
Cabo Verde
Moçambique

