



SUMÁRIO

A terceira alteração ao Código do Trabalho introduz significativas alterações em matérias como tempo de trabalho, trabalho suplementar, feriados, férias e faltas, suspensão e cessação do contrato de trabalho. As novas regras entram em vigor no dia 1 de Agosto de 2012.

CONTACTOS

Sónia Lopes Ribeiro
sribeiro@macedovitorino.com

Telmo Rodrigues
trodriques@macedovitorino.com

Terceira alteração ao Código do Trabalho

Na sequência do Compromisso para o Crescimento, Competitividade e Emprego, assinado a 18 de Janeiro de 2012, entre o Governo e a maioria dos parceiros sociais, a Lei n.º 23/2012, hoje publicada, procura flexibilizar as relações laborais e potenciar o crescimento económico.

Duração do tempo de trabalho

Ao nível do tempo de trabalho são de destacar as seguintes medidas:

- (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 até a um máximo de (i) 2 horas diárias, (ii) 50 horas semanais e (iii) 150 horas anuais;
- (b) Criação de 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 por instrumento de regulamentação colectiva ou por acordo das partes, respectivamente;
- (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 do intervalo de descanso, nomeadamente se a prestação de trabalho for superior a 10 horas, o intervalo de descanso possa ter lugar após 6 horas de trabalho consecutivo.

Trabalho suplementar

Surgem 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 retribuição (i) 25% pela primeira hora ou fracção desta e 37,5% por hora ou fracção subsequente, em dia útil e (ii) 50% por cada hora ou fracção, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado; 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.

Feridos, férias e faltas

A partir de 1 de Janeiro de 2013, desaparecem dois feriados civis (5 de Outubro e 1 de Dezembro) e dois feriados religiosos (Corpo de Deus e 1 de Novembro).

São também introduzidas modificações no que respeita às férias:

- (a) Eliminação dos dias de majoração por assiduidade dos trabalhadores;
- (b) Possibilidade de o empregador encerrar, total ou parcialmente, a empresa ou estabelecimento, para férias dos trabalhadores, durante cinco 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”); e
- (c) Contabilização dos sábados e domingos que não sejam feriados como dias de férias para os trabalhadores cujos dias de descanso coincidam com dias úteis.

Em matéria de faltas, e com vista a reduzir o número de faltas injustificadas em dias próximos de períodos de descanso ou feriado, a nova lei estabelece que a perda de retribuição abrangerá também os dias ou meios-dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia da falta.

Redução do período normal de trabalho e suspensão do contrato em situação de crise empresarial

A empresa que pretenda recorrer ao regime de redução do período normal de trabalho ou suspensão deve ter a sua situação contributiva regularizada perante a administração fiscal e a segurança social (excepto em caso de situação económica difícil ou de processo de recuperação de empresa).

Ao nível procedimental, reduz-se o prazo de aplicação e execução desta medida para 5 dias (antes era 10 dias) e, em caso de acordo entre o empregador e a estrutura representativa dos trabalhadores, a comissão representativa ou a maioria dos trabalhadores, pode ser aplicada imediatamente. A prorrogação do prazo de redução ou suspensão por um período máximo de 6 meses passa a não admitir oposição da estrutura representativa dos trabalhadores, da comissão representativa ou, na sua falta, dos trabalhadores.

O empregador não pode cessar o contrato de trabalho de trabalhador abrangido por esta medida durante o período de redução ou suspensão, bem como nos 30 ou 60 dias seguintes (consoante a duração da medida seja igual ou superior a 6 meses).

Se, durante o período de aplicação da medida, os trabalhadores frequentarem cursos de formação profissional, a segurança social atribui um apoio de 30% do Indexante de Apoios Sociais.

Cessação do contrato de trabalho

No despedimento por extinção do posto de trabalho, desaparecem os critérios legais relacionados com a antiguidade e o critério para a determinação do trabalhador atingido pelo despedimento, passa a ser exclusivamente definido pelo empregador, devendo ser um critério relevante e não discriminatório. Elimina-se ainda a obrigação de verificação prévia da possibilidade de colocação do trabalhador em posto compatível com a sua categoria profissional.

O recurso ao despedimento por inadaptação passa a ser admissível (i) em situações em que não tenham sido introduzidas modificações no posto de trabalho (redução continuada da produtividade ou qualidade) e (ii) em situações de incumprimento de objectivos previamente acordados em caso de inexistência de modificações no posto de trabalho. Ao trabalhador passa a ser concedida possibilidade de defesa e de melhorar a sua prestação, nomeadamente através de formação profissional. Tem ainda direito de denúncia do contrato e de receber a devida compensação, desde a recepção da comunicação do empregador relativa à apreciação da produtividade, demonstrando que houve um decréscimo de produtividade/qualidade.

Em relação à compensação por cessação do contrato, esta passa a ser de 20 dias de retribuição base e diuturnidades (que não pode ser superior a 20 vezes a retribuição mínima mensal garantida) por cada ano de antiguidade com o limite de 12 vezes a retribuição base mensal e diuturnidades ou 240 vezes a retribuição mínima mensal garantida.

Para os contratos sem termo celebrados antes de 1 de Novembro de 2011, a compensação devida pelo período de duração do contrato até 31 de Outubro de 2012, é calculada pela fórmula antiga (um mês de retribuição base e diuturnidades por cada ano de antiguidade). Já para os contratos de trabalho a termo ou de trabalho temporário anteriores a 1 de Novembro de 2011, a compensação devida pelo período de duração do contrato até 31 de Outubro de 2012 ou até à data da renovação extraordinária (se anterior), o montante da compensação corresponde a 3 ou 2 dias de retribuição base e diuturnidades por cada mês, consoante a duração seja inferior a superior a 6 meses.

Em ambos os casos, se o montante devido até 31 de Outubro de 2012 já exceder 12 retribuições base e diuturnidades ou 240 retribuições mínimas mensais garantidas, não se considera o período de duração do contrato de trabalho posterior a 1 de Novembro de 2012.

Outras alterações relevantes

O diploma elimina a obrigação de envio à Autoridade para as Condições do Trabalho do (i) regulamento de empresa, (ii) mapa do horário de trabalho e (iii) acordo de isenção do horário de trabalho. Altera também o prazo de duração do contrato a termo de muita curta duração para 15 dias.