



ALTERAÇÕES AO CÓDIGO DO TRABALHO 4 de Setembro de 2012

1. INTRODUÇÃO

Foi publicada no Diário da República em 25 de Junho de 2012 a Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho, que procede à terceira alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, e alterado pelas Leis n.os 105/2009, de 14 de Setembro, e 53/2011, de 14 de Outubro

O novo texto legislativo visa alterar, actualizar e agilizar o mercado de trabalho em Portugal, com enfoque para a redução dos seus custos e procurando garantir o aumento da produção e da produtividade geral. Esta modificação concretiza-se em grande medida após os compromissos assumidos pelo Estado Português no Memorando de Entendimento sobre as Condicionalidades de Política Económica de 17 de Maio de 2012. Com tais alterações, espera-se assim dotar as empresas de instrumentos e mecanismos de resposta a situações de crise, sem descuidar os interesses dos trabalhadores, com o fim último de retoma do crescimento económico e da criação sustentada de emprego.

As alterações decorrentes desta nova legislação incidem fundamentalmente sobre cinco matérias: (i) a organização do tempo de trabalho, (ii) a redução de custos com o trabalho, (iii) o regime da cessação do contrato de trabalho por motivos objectivos, (iv) a fiscalização das condições de trabalho e comunicações à ACT e (v) o regime aplicável aos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho. Das medidas anteriormente elencadas, serão sobretudo de salientar as referentes à organização do tempo de trabalho, à redução de custos com o trabalho e ao regime de cessação do contrato de trabalho por motivos objectivos.

Sem prejuízo de desenvolvimento posterior resumimos as principais medidas vertidas nesta nova legislação:

- (A) A partir de 2013 ficam suspensos os seguintes feriados: 5 de Outubro, 1 de Dezembro, Corpo de Deus e 01 de Novembro.
- (B) Eliminação dos três dias extra de férias (o número de dias de férias passa para 22) a partir de 2013, uma vez que o gozo das férias diz respeito ao trabalho prestado no ano anterior.
- (C) Além dos períodos já previstos na lei, as empresas poderão encerrar para férias entre um feriado que ocorra à terça-feira ou quinta-feira e um dia de descanso semanal, tendo que informar os trabalhadores desta intenção até 15 de Dezembro do ano anterior.
- (D) O regime de banco de horas pode ser instituído por acordo entre o empregador e o trabalhador, podendo, neste caso, o período normal de trabalho ser aumentado até duas horas diárias e atingir 50 horas semanais, tendo o acréscimo por limite 150 horas por ano.
- (E) O pagamento de horas extra vai cair para metade, passando a 25% pela primeira hora, 37,5% pelas seguintes e 50% por cada hora em dias de descanso semanal ou



feriado. Desaparece o direito a descanso compensatório. Esta norma é imperativa perante os contratos individuais e convenções colectivas por um período de dois anos.

- (F) Alteração no valor das compensações por despedimento, aproximação à média europeia. Também será estabelecido um teto de 12 salários ou 240 salários mínimos nas compensações.
- (G) No despedimento por extinção de posto de trabalho, a empresa poderá escolher critérios relevantes e não discriminatórios na escolha do posto a eliminar, caindo os actuais critérios de antiguidade.
- (H) O despedimento por inadaptação será mais abrangente, sendo possível aplicar esta medida em situações onde há objectivos acordados e que não são cumpridos.

Estas medidas visam igualmente realçar a competitividade económica do país face aos restantes parceiros da União Europeia, no intuito de atrair mais investimento estrangeiro e reforçar o nosso mercado de exportações.

De seguida enunciaremos as principais medidas aprovadas pela terceira alteração ao Código do Trabalho, introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho, que entrou em vigor, com algumas adaptações, no passado dia 1 de Agosto de 2012.

2. 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; e
- (c) 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.

3. 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.

4. FERIADOS, FÉRIAS E FALTAS

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

São também introduzidas as seguintes 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.

5. 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.

6. CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

No despedimento por extinção do posto de trabalho, é alterado o n.º 2 do artigo 368.º do Código do Trabalho, por forma a eliminar a ordem de critérios a ser obrigatoriamente



observada pelo empregador na determinação do posto de trabalho a extinguir, quando haja uma pluralidade de postos de trabalho com conteúdo funcional idêntico. A determinação do trabalhador atingido pelo despedimento passa a ser exclusivamente definida 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. Neste caso, porém, será necessário que se verifique uma modificação substancial da prestação realizada pelo trabalhador de que resultem, nomeadamente, a redução continuada de produtividade ou de qualidade, avarias repetidas nos meios afectos 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.

Ao trabalhador passa ainda a ser concedida possibilidade de defesa e de melhorar a sua prestação, nomeadamente através de formação profissional.

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.

7. 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.



8. CONCLUSÕES

As alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012 entraram em vigor no dia 1 de Agosto de 2012, com a excepção da eliminação dos feriados, a qual produzirá efeitos apenas a partir de 1 de Janeiro de 2013. Deste modo, os objectivos que nortearam a promulgação desta lei já estão a ser aplicados no dia-a-dia laboral.

No espírito desta lei está presente, como se viu, o compromisso assumido por Portugal junto das instituições internacionais. Mas não só: o consenso generalizado alcançado em sede de concertação social e a reduzida oposição que o presente diploma suscitou junto dos partidos com representação parlamentar torna este normativo de enorme importância no plano da perspectiva de crescimento económico de Portugal.

O impacto das medidas na resolução da crise que o país atravessa apenas poderá ser medido num momento posterior, sendo certo que diversas condicionantes económicas externas poderão comprometer os objectivos de aumento da produção. Será acima de tudo necessário que seja assegurada a devida estabilidade legislativa com vista à recuperação do investimento, criação de emprego e relançamento sustentado da economia, na certeza de que estas medidas não serão suficientes por si mesmas para vencer a crise económica mas que constituem passos sustentados para a resolução definitiva da mesma.

Lisboa, 4 de Setembro de 2012

Macedo Vitorino & Associados