

PRINCIPAIS ALTERAÇÕES AO CÓDIGO DO TRABALHO Introduzidas pela Lei nº 23/2012

Foi publicada no passado dia 25 de junho de 2012 a terceira alteração ao Código de Trabalho vigente, resultando daqui uma transformação de fundo em várias matérias transversais a todo o universo laboral. Em seguida, o SITESE apresenta, de forma a garantir que se entendam, com a maior clareza possível, as reais implicações da nova legislação, um glossário explicativo das normas com maior implicação na “vida” laboral dos trabalhadores de Portugal.

Regime do Trabalhador-Estudante

O descanso compensatório após prestação de trabalho suplementar por trabalhador estudante, passa a ter a duração de metade das horas prestadas. (**Artigo 90º**)

Passa a ser possível ao estudante cumular até 3 dias antes de uma prova, em alternativa a ter um dia antes de cada prova. (**Artigo 91º**)

Facilita-se ao estudante o meio de prova da sua condição de trabalhador - “por qualquer meio legal admissível”. (**Artigo 94º/2**)

Regulamentos internos

Passam a vigorar sem que seja necessário encaminhá-los para a ACT, bastando a afixação nos locais de estilo. (**Artigo 94º**)

Fundo de compensação do trabalho

É criado um fundo de compensação do trabalho com vista ao pagamento de eventual indemnização por despedimento. (**Artigo 366º**)

Este fundo passa a fazer parte das informações de prestação obrigatória pelo empregador ao trabalhador (**Artigo 106º**) e à Autoridade para as Condições de Trabalho (**Artigo 127º**).

Os termos em que se vai desenvolver este fundo serão aprovados em legislação específica.

Contratos de muito curta duração

Aumenta-se a duração dos contratos de trabalho em atividades sazonais sem obrigação de forma escrita de uma semana para quinze dias. (**Artigo 142º**)

No mesmo sentido, passa agora a ser permitido o cômputo total de contrato de muito curta duração de 70 dias, alargando os anteriores 60. (**Artigo 142º**)

Intervalo de descanso

O intervalo de descanso obrigatório, com a duração mínima de uma hora e máxima de duas, que teria de ocorrer ao fim de 5 horas de trabalho consecutivo, passa a ocorrer ao fim de 6 horas de trabalho, caso o período de trabalho diário seja superior a 10 horas -por exemplo nos regimes de banco de horas e de adaptabilidade. **(Artigo 213º)**

Banco de horas

Passa a compensar-se mediante escolha de pelo menos uma entre as seguintes modalidades: pagamento em dinheiro, redução do trabalho por período equivalente ou aumento do período de férias. **(Artigo 208º)**

Surgem as figuras:

- a) Banco de horas individual - O regime do Banco de Horas passa a poder ser instituído por acordo entre o trabalhador e o empregador, podendo o período normal de trabalho ser aumentado até duas horas semanais, com o limite de 150 horas por ano. **(Artigo 208º-A)**
- b) Banco de horas grupal – Por IRCT passa a ser possível um banco de horas especificamente aplicável a um grupo, equipa, secção, ou outra unidade, dentro da estrutura da empresa. **(Artigo 208-B)**

Trabalho suplementar

Passam a ser consideradas tempo normal de trabalho, excluindo-se do regime do trabalho suplementar, as horas trabalhadas em compensação de encerramento de estabelecimento numa ponte. **(Artigo 226º)**

Comissão de serviço

Passa a ser possível haver comissão de serviço em funções de chefia (desde que previsto em irct), o que antes não acontecia **(Artigo 161º)**. Esta novidade só é aplicável às funções de chefia iniciadas após 1 de agosto de 2012 **(Artigo 4º da Lei nº 23/2012)**

Feridos

Deixam de ser feridos obrigatórios: o Corpo de Deus, o 5 de outubro, o 1 de novembro e o 1 de dezembro. Permanecem, portanto, como feridos obrigatórios: 1 janeiro, Sexta-Feira Santa, Domingo de Páscoa, 25 abril, 1 de maio, 10 junho, 15 agosto, 8 e 25 dezembro. **(artigo 234º)**

Faltas

O trabalhador que falte injustificadamente ao período de trabalho imediatamente anterior ou posterior a dia de descanso ou feriado importa o desconto da retribuição desse dia de descanso ou feriado. **(Artigo 256º/3)**

Férias

Deixam de existir os três dias de majoração pela assiduidade. **(Artigo 238º)**

Os sábados e domingos passam a contar para a marcação das férias, caso os dias de descanso sejam num dia útil - não se contabilizando estes. **(Artigo 238º)**

O empregador passa a poder encerrar a empresa para férias também nas pontes por ano, podendo ver as horas compensadas pelos trabalhadores sem pagamento como trabalho suplementar. **(Artigo 242º)**

Retribuição

As faltas injustificadas juntos de dias de descanso e feriados passam a implicar a perda de retribuição nesses mesmos dias. **(Artigo 256º)**

O trabalho suplementar passa a ser pago: **(Artigo 268º)**

- a) Nos dias úteis, a 25% na primeira hora e a 37,5% nas restantes
- b) Nos dias de descanso e feriados a 50%

Trabalho normal em dia feriado passa a dar lugar a descanso compensatório ou retribuição de apenas 50%. **(Artigo 269º/2)**

Redução de tempo de trabalho e suspensão de contrato em caso de crise empresarial

A empresa não pode dever dinheiro ao Estado (Fisco ou Segurança Social) para recorrer ao regime do lay off. **(Artigo 298º/4)**

Só é possível recorrer pela segunda vez (e seguintes) ao lay off depois de decorrido um intervalo temporal de metade do tempo de duração do período de lay off anterior. **(Artigo 298º-A)**

Para início imediato do período de lay off deixa de ser necessário o conhecimento de todos os trabalhadores, passando a requerer-se o conhecimento da maioria. **(Artigo 301º/2)**

Cria-se uma restrição temporal à empresa para despedimento dos trabalhadores, de 30 ou 60 dia, no caso de redução ou suspensão, com duração inferior ou superior a seis meses respetivamente. **(Artigo 303º/2)**

Despedimento

No despedimento por extinção do posto de trabalho desaparecem os critérios objetivos de escolha dos trabalhadores envolvidos **(Artigo 368º/2 CT)** - passa agora a caber ao empregador definir os critérios relevantes para essa escolha face aos objetivos subjacentes à extinção do posto de trabalho, apenas se exigindo que a não adoção de critérios discriminatórios.

No despedimento por inadaptação é suprimido o requisito que exigia a não existência de outro posto de trabalho na empresa compatível com a qualificação do trabalhador. **(Artigo 375º)** Deste modo, mantendo-se todos os outros requisitos cumulativos previstos na lei, o empregador pode despedir um trabalhador, ainda que exista um posto de trabalho (livre) compatível com as suas qualificações.

O empregador pode ainda recorrer a este tipo de despedimento, quando não tenham existido modificações no posto de trabalho, e se verifiquem cumulativamente, os seguintes requisitos: **(Artigo 375º/2 e 3)**

- a) Modificação substancial da prestação realizada pelo trabalhador, de que resultem, nomeadamente, redução continuada de produtividade ou 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 de funções e que, em face das circunstâncias, seja razoável prever que tenham caráter definitivo.

- b) O empregador informe o trabalhador, juntando cópia dos documentos relevantes, da apreciação da atividade antes prestada, com descrição dos factos que demonstrem a modificação substancial da sua prestação de trabalho;
- c) Após resposta do trabalhador a esse ofício, o empregador lhe comunique, por escrito, ordens e instruções, com o intuito de corrigir os factos invocados.
- d) Tenha sido ministrada formação profissional adequada, e tenha sido assegurado um período de adaptação após a mesma, de pelo menos 30 dias.

Compensação

Contratos novos: A partir de 1 de novembro de 2012 (**Artigo 10º da Lei nº 23/2012**) a compensação por despedimento passa a ser feita com base em 20 dias de retribuição (**Artigo 366º/1**), calculados dividindo o vencimento por 30 e multiplicando o resultado por 20. (**Artigo 366º/1 e 2**)

Contratos anteriores à entrada em vigor da Lei: No 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. No período de duração do contrato a partir de 1 de novembro de 2012, o montante da compensação corresponde a 20 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade. Se o contrato tiver duração superior a 12 anos, a 31 de outubro as indemnizações “congelam” deixando de contabilizar-se o tempo que decorrer daí para a frente, para efeitos de cálculo da indemnização.

A compensação é suportada pelo empregador e pelo futuro fundo de compensação, um mecanismo de financiamento que garantirá o pagamento parcial da compensação ao trabalhador. (**Artigo 366º/3 CT**) Até à criação deste mecanismo, a compensação será integralmente suportada pelo empregador.

O regime estabelecido nesta disposição legal é aplicável a todas as formas de cessação do contrato de trabalho (Artigos: **194º/5** para a resolução nas transferências com prejuízo sério; **344º/2** para a caducidade de contrato a termo certo, **345º/4** para caducidade de contrato a termo incerto; **347º/5** para cessação imposta pelo administrador de insolvência; **366º** para despedimento coletivo; **372º** para o despedimento por extinção do posto de trabalho; **379º/1** para o despedimento por inadaptação;)

Contratação coletiva

Possibilidade de delegação de competências pelos sindicatos à estrutura de representação coletiva na empresa para contratar com esta, agora em empresas com mais de 150 trabalhadores. (**Artigo 491º/3**)

Vigência das normas

O diploma entra em vigor a 1 de agosto de 2012, tornando, de imediato, nulas todas as disposições de IRCTs que disponham sobre valores de compensações por despedimento e descanso compensatório e suspendendo por dois anos disposições relativas a retribuição de trabalho suplementar e trabalho em dia feriado ou de descanso.

As novas regras de pagamento de indemnizações têm como data de referência o dia 1 de novembro.

A diminuição do número de feriados e o corte na majoração das férias só são aplicáveis a partir de 1 de janeiro de 2013.