

ALTERAÇÕES AO CÓDIGO DE TRABALHO – LEI Nº 23/2012 de 25-06

Das diversas novidades introduzidas pela Lei nº 23/2012, de 25 de Junho, que introduz alterações ao Código do Trabalho, destacam-se as seguintes:

I. CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

1.1. Despedimento por extinção do posto de trabalho: A definição dos critérios a adoptar na determinação do posto de trabalho a extinguir, em caso de pluralidade de postos de conteúdo funcional idêntico, fica agora a cargo do empregador, sendo eliminada a obrigatoriedade de critérios de menor antiguidade. É, ainda, eliminada a exigência de inexistência de posto de trabalho compatível com a categoria profissional do trabalhador.

1.2. Despedimento por inadaptação: O despedimento por inadaptação passa também a poder operar nos casos em que não tenham ocorrido modificações no posto de trabalho, desde que se verifique um conjunto de requisitos cumulativos. Para o efeito será necessário demonstrar que:

(i) existe modificação substancial da prestação do trabalhador com (previsível) carácter definitivo de que resultem consequências, entre outras, ao nível da produtividade;

(ii) apresentar informação circunstanciada ao trabalhador sobre modificação e pronúncia por parte deste;

(iii) apresentar comunicação escrita ao trabalhador de ordens e instruções com vista à correcção da situação;

(iv) prestar formação profissional e;

(v) conceder período de adaptação de 30 dias no posto de trabalho.

No caso de trabalhadores afectos a cargos de complexidade técnica ou de direcção que não cumpram objectivos previamente acordados por escrito (e definidos após a entrada em vigor da presente lei), é necessária também a observância de alguns dos requisitos referidos.

1.3. Compensação por cessação do contrato

1.3.1. Contratos celebrados antes de 1 de Novembro de 2011:

▪ - Contratos de trabalho sem termo:

(i) Em relação ao período até 31 de Outubro de 2012, o montante indemnizatório corresponde a um mês de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, sendo a fracção calculada proporcionalmente;

(ii) Em relação ao período a partir de 31 de Outubro de 2012, o montante corresponde à aplicação das regras previstas para os contratos celebrados a partir de 1 de Novembro de 2011 (v. ponto 1.3.2. seguinte).

▪ - Contratos de trabalho a termo e contratos de trabalho temporário:

(i) Em relação ao período até 31 de Outubro de 2012 (ou até à data da renovação extraordinária ao abrigo da Lei nº 03/2012, caso seja anterior àquela), o montante corresponde a três ou dois 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.

(ii) Em relação ao período a partir de 31 de Outubro de 2012, o montante corresponde à aplicação das regras previstas para os contratos celebrados a partir de 1 de Novembro de 2011 (v. ponto 1.3.2. seguinte).

1.3.2. Contratos de trabalho celebrados após 1 de Novembro de 2011 (a termo ou sem termo):

A compensação por cessação corresponde a 20 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade (a fracção de ano é calculada proporcionalmente), com os seguintes limites máximos:

(i) o valor da retribuição base mensal a considerar não pode exceder 20 vezes a retribuição mínima mensal garantida - RMMG (em 2012: $20 \times 485\text{€} = 9\,700\text{€}$);

(ii) o montante global da compensação não pode ser superior ou a 12 vezes a retribuição base mensal e diuturnidades do trabalhador, ou a 240 vezes o valor da retribuição mínima (em 2012: $116\,400\text{€}$) para os casos dos trabalhadores que auferiram uma retribuição mensal superior a 20 vezes a RMMG ($9\,700\text{€}$).

Nota: São nulas as disposições de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho que disponham diferentemente do Código do Trabalho.

II. TEMPO DE TRABALHO

2.1. Banco de Horas

- - Banco de horas individual: admissibilidade de, por acordo entre o trabalhador e o empregador, o período normal de trabalho ser aumentado até duas horas diárias, com o limite de 50 horas semanais e 150 horas anuais.
- - Banco de horas grupais: possibilidade de o empregador aplicar o regime do banco de horas a todos os trabalhadores de uma secção, equipa ou unidade económica (mesmo que não o tenham aceite), por acordo da maioria de 75% dos trabalhadores dessa estrutura.
- - Compensação de banco de horas:

(i) redução equivalente do tempo de trabalho; e/ou

(ii) alargamento do período de férias; e/ou

(iii) pagamento em dinheiro.

2.2. Intervalo de descanso: Caso o período de trabalho diário seja superior a 10 horas, passa a ser admissível a prestação ininterrupta de 6 horas de trabalho consecutivo.

2.3. Trabalho suplementar:

- - Eliminação do descanso compensatório: nos casos de trabalho suplementar prestado em dia útil, dia de descanso semanal complementar ou dia feriado.
- - Redução dos acréscimos retributivos:

(i) dia útil - redução para 25% pela primeira hora ou fracção e 37,5% por hora ou fracção subsequente;

(ii) dia de descanso semanal e feriado - redução para 50% por cada hora ou fracção. Nas empresas não obrigadas a suspender funcionamento em feriados verificar-se-á uma redução para metade do acréscimo de retribuição por trabalho normal realizado nesses dias (redução para 50% por cada hora ou fracção) ou a uma redução para metade da duração do descanso compensatório por trabalho realizado nesses dias (metade das horas prestadas), cabendo a escolha ao empregador.

Nota: São nulas as disposições de instrumentos de regulamentação colectiva e de contratos de trabalho que disponham diferentemente do Código do Trabalho

em matéria de descanso compensatório relativo ao trabalho suplementar prestado em dia útil, descanso semanal complementar ou feriado e serão também, após a entrada em vigor da presente lei, suspensos durante dois anos (até 31/07/2014) os acréscimos remuneratórios que se encontrem regulados nos instrumentos de regulamentação colectiva e contratos de trabalho de modo distinto do agora regulado no Código do Trabalho.

III. FÉRIAS, FERIADOS E FALTAS

3.1. **Feriados**: Os feriados do Dia de Corpo de Deus, 5 de Outubro, 1 de Novembro e 1 de Dezembro serão eliminados a partir de 1 de Janeiro de 2013.

3.2. **Férias**: A majoração de dias de férias (até três) por assiduidade, introduzida pelo Código de Trabalho de 2003 é eliminada a partir de 1 de Janeiro de 2013. Sempre que os dias de descanso do trabalhador coincidam com dias úteis, são considerados como dias de férias, em substituição daqueles, os sábados e os domingos que não sejam feriados.

3.3. **Faltas**: As faltas injustificadas ocorridas em período ou meio período, imediatamente anterior ou posterior a dia ou meio dia de descanso ou a feriado, passarão a ser consideradas para efeitos de perda de retribuição como correspondendo à totalidade desse período.

IV. SIMPLIFICAÇÃO DE PROCEDIMENTOS BUROCRÁTICOS

4.1. As empresas deixam de remeter á ACT os seguintes documentos:

- Regulamento interno da empresa (que passa a produzir efeitos após a respectiva publicitação na sede da empresa e no local de trabalho)
- Mapas de horário de trabalho
- Acordos de isenção de horário de trabalho
- Comunicação de início de actividade da empresa

4.2. Os requerimentos de redução ou exclusão do intervalo de descanso serão considerados deferidos caso a ACT não se pronuncie no prazo de 30 dias contados da sua recepção.

V. OUTRAS ALTERAÇÕES

5.1. **Comissão de serviço**: Desde que o instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável o preveja, concede-se a possibilidade de aplicar este regime a novas funções de chefia iniciadas após a entrada em vigor da Lei.

5.2. **Trabalhador estudante**: concede-se a possibilidade (alternativa) e mediante cumprimento de determinados requisitos de o estudante cumular os dias anteriores ao da prestação das provas de avaliação (máximo de 3 dias).

5.3. **Contratos de trabalho de muito curta duração**: Contratos de trabalho em actividade sazonal agrícola ou para realização de evento turístico de duração não superiores a 15 dias (antes era uma semana) não estão sujeitos a forma escrita, devendo o empregador comunicar a sua celebração à segurança social mediante formulário electrónico (a duração total de contratos a termo com o mesmo empregador não pode, porém, exceder 70 dias de trabalho no mesmo ano civil, sob pena de se considerarem celebrados por seis meses).

As alterações constantes deste diploma entrarão em vigor a 1 de Agosto de 2012, salvo o referido em 3.1 e 3.2.