

CÓDIGO DO TRABALHO - O QUE MUDA COM A TERCEIRA ALTERAÇÃO

Foi aprovada pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, a terceira alteração ao Código do Trabalho.

Com o objetivo de melhorar a legislação laboral, promover a flexibilidade interna das empresas e promover a contratação coletiva, procede-se a alterações significativas ao regime de organização do tempo de trabalho, à eliminação de obrigações do empregador perante a Autoridade para as Condições do Trabalho, à definição de uma nova forma de cálculo da compensação devida ao trabalhador pela cessação do contrato de trabalho e a alterações ao regime aplicável aos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho.

Comunicações à Autoridade para as Condições do Trabalho

São eliminadas as obrigações de comunicação pelo empregador à Autoridade para as Condições do Trabalho da sua denominação, objeto social, sede e outros locais de trabalho, estatutos, identificação e domicílio de gerentes e administradores, número de trabalhadores ao serviço e apólice de seguros de acidentes de trabalho.

São igualmente eliminadas as obrigações de envio à Autoridade para as Condições do Trabalho do mapa de horário de trabalho, do acordo de isenção de horário de trabalho e do regulamento interno da empresa.

Alterações à organização do tempo de trabalho

No que respeita à organização do tempo de trabalho, as alterações respeitam a diversos aspetos, tais como a possibilidade de o trabalhador prestar 6 horas de trabalho consecutivo quando o período de trabalho seja superior a 10 horas. Aumenta-se também a duração do contrato de trabalho de muito curta duração para quinze dias.

Outra das alterações introduzidas pela Lei é a re-

dução para metade da retribuição devida pela prestação de trabalho suplementar e por trabalho realizado em dia feriado.

Note-se que nos primeiros dois anos de vigência da Lei são suspensas as disposições de instrumentos de regulamentação coletiva e de contratos individuais de trabalho que se refiram à retribuição de trabalho suplementar e trabalho normal prestado em dia feriado, ou seja, aplicam-se as normas que reduzem a metade o pagamento deste trabalho decorrentes da Terceira Alteração ao Código do Trabalho.

Após este período transitório de dois anos, caso as normas do instrumento de regulamentação coletiva de trabalho e do contrato de trabalho não tenham sido alteradas, os montantes previstos nestes são reduzidos para metade, não podendo ser inferiores aos estabelecidos pelo Código do Trabalho.

Como novidades legislativas refira-se a criação de um regime de banco de horas individual. Por acordo entre empregador e trabalhador, o período normal de trabalho pode ser aumentado até duas horas diárias e atingir cinquenta horas semanais, tendo o acréscimo por limite cento e cinquenta horas por ano.

É também instituída a figura do banco de horas grupal que é aplicável a um conjunto de trabalhadores de uma equipa, secção ou unidade económica desde que a possibilidade de criação de um banco de horas esteja prevista em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

Regime de feriados, férias e faltas

O regime jurídico dos feriados, férias e faltas é também objeto de diversas alterações.

Com efeitos a partir de 1 de janeiro de 2013, são eliminados quatro feriados: Corpo de Deus, 5 de outubro, 1 de novembro e 1 de dezembro.

CÓDIGO DO TRABALHO

O QUE MUDA COM A

TERCEIRA ALTERAÇÃO



É igualmente eliminada a majoração de até três dias de férias em caso de inexistência ou de número reduzido de faltas justificadas.

No entanto, a Lei prevê a manutenção da majoração desde que prevista nos contratos de trabalho ou em instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho posteriores a 1 de dezembro de 2003 e anteriores a 1 de Agosto de 2012, mas sempre observando o limite máximo de até três dias.

Salienta-se que a lei não dispõe em especial sobre a data da produção de efeitos da eliminação da majoração do direito a férias.

Ainda no âmbito do regime de férias, a Terceira alteração ao Código do Trabalho prevê:

- A possibilidade de aumento do período de férias dos trabalhadores, decorrente da prestação de trabalho em regime de banco de horas instituído por regulamentação coletiva;
- Quando os dias de descanso do trabalhador coincidem com dias úteis, são considerados para efeitos de cálculo dos dias de férias, em substituição daqueles, os sábados e os domingos que não sejam feriados;
- As faltas injustificadas que resultem na perda de retribuição abrangem agora os dias ou meios-dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia de falta.

A possibilidade de o empregador encerrar a empresa para férias dos trabalhadores já se encontrava prevista no Código do Trabalho, contudo são previstas duas novas situações que permitem o encerramento da empresa: (i) durante cinco dias úteis consecutivos na época de férias escolares do Natal

e, (ii) um dia que esteja entre um feriado que ocorra à terça-feira ou quinta-feira e um dia de descanso semanal (as designadas “pontes”).

Na situação referida no ponto (ii) acima, o empregador tem a faculdade de decidir que o trabalhador compense o referido dia de encerramento para férias, sem que tal seja considerado trabalho su-

plementar.

Redução ou suspensão em situação de crise empresarial (Layoff)

Relativamente ao procedimento de redução ou suspensão do período normal de trabalho em situação de crise empresarial são instituídas novas obrigações de consulta e disponibilização de documentação, é estabelecida a obrigatoriedade da empresa ter a sua situação contributiva regularizada (salvo quando se encontre em situação económica difícil ou em processo de recuperação), existindo também uma flexibilização do prazo em que o empregador pode dar início à redução ou suspensão.

Quanto ao pagamento da compensação retributiva devida aos trabalhadores abrangidos pela decisão de redução ou suspensão a lei define as percentagens a cargo de empregador (30%) e do serviço público competente da área da segurança social (70%).

Saliente-se, ainda, a obrigatoriedade de devolução dos apoios recebidos caso o empregador cesse o contrato de trabalho de trabalhador abrangido por aquelas medidas durante o período de redução ou suspensão bem como nos trinta ou sessenta dias seguintes à aplicação das medidas (exceto cessação de comissões de serviço, contratos a termo ou despedimento por facto imputável ao trabalhador).

Cessação de contratos de trabalho

Com vista a estimular a criação de emprego e promover a mobilidade dos trabalhadores são alterados os critérios subjacentes ao despedimento por extinção do posto de trabalho e ao despedimento por inadaptação.

No âmbito da cessação do contrato de trabalho por extinção do posto de trabalho passa a caber ao empregador definir, na determinação do posto a extinguir, o que a Lei designa por “*critérios relevantes e não discriminatórios face aos objetivos subjacentes à extinção do posto*”.

Assim, são eliminados os atuais critérios de menor

CÓDIGO DO TRABALHO

O QUE MUDA COM A

TERCEIRA ALTERAÇÃO



antiguidade no posto de trabalho, menos antiguidade na categoria profissional, classe inferior da mesma categoria profissional e menor antiguidade na empresa, na definição do posto de trabalho a extinguir.

É também eliminada a obrigação de colocação do trabalhador em posto compatível com a sua categoria profissional.

O recurso ao despedimento por inadaptação passa a ser também possível nas situações em que não exista uma modificação no posto de trabalho.

Redução de indemnizações – Regime transitório

A Lei n.º 53/2011, de 14 de Outubro, que procedeu à Segunda alteração do Código do Trabalho, alterou o regime jurídico relativo às compensações por cessação de contratos de trabalho, com ou sem termo, reduzindo o valor das compensações de trinta para vinte dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade ou fração, sendo que o referido limite de vinte dias de compensação só se aplicava aos contratos celebrados a partir de 1 de novembro de 2011.

Com a nova Lei, alargou-se as situações em que o montante da compensação é de vinte dias, conforme veremos adiante.

Com a Terceira alteração ao Código do Trabalho, para efeitos do cálculo da compensação devida pela cessação dos contratos de trabalho sem termo celebrados antes de 1 de novembro de 2011, pelo período de tempo decorrido até 31 de outubro de 2012, o trabalhador continua a ter direito a uma compensação de trinta dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade ou fração. No entanto, caso a cessação do contrato venha a ocorrer após 31 de outubro de 2012, pelo período contado entre esta data e a data da sua cessação o trabalhador já só terá direito a uma compensação de vinte dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade ou fração.

Por exemplo, um trabalhador cujo contrato foi celebrado em 1 de novembro de 2003 e que cesse em 1 de novembro de 2013, terá direito a uma compensação calculada do seguinte modo:

- Trinta dias pelo período de vigência ocorrido entre 1 de novembro de 2003 e 31 de outubro de 2012; e
- Vinte dias pelo período de vigência entre 1 de novembro de 2012 e 1 de novembro de 2013.

Para efeitos do cálculo da compensação devida pela cessação dos contratos de trabalho a termo, celebrados antes de 1 de novembro de 2011, pelo período de tempo decorrido entre a sua celebração e 31 de outubro de 2012 ou, caso sejam alvo de renovação extraordinária (instituída pela Lei n.º 3/2012, de 10 de janeiro), até à data dessa renovação extraordinária caso esta seja anterior a 31 de outubro de 2012, o trabalhador continua a ter direito a uma compensação de dois ou três dias (consoante a sua duração seja igual ou superior a seis meses). Pelo período de tempo decorrido a partir de 1 de novembro de 2012 ou, a partir da data da renovação extraordinária do contrato, se esta ocorrer antes de 1 de novembro de 2012, o trabalhador tem direito a uma compensação de vinte dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade ou fração.

Por exemplo, um trabalhador cujo contrato foi celebrado em 1 de junho de 2009, que tenha sido objeto de renovação extraordinária em 1 junho de 2012 e que cesse em 1 de junho de 2013, terá direito a uma compensação calculada do seguinte modo:

- Dois dias pelo período de vigência ocorrido entre 1 de junho de 2009 e 31 de maio de 2012; e
- Vinte dias pelo período de vigência entre 1 de junho de 2012 e 31 de maio de 2013.

De notar que a Terceira alteração ao Código do Trabalho introduziu ainda limites máximos à com-

CÓDIGO DO TRABALHO

O QUE MUDA COM A

TERCEIRA ALTERAÇÃO



penção total devida pela cessação de contratos de trabalho. No caso dos contratos de trabalho celebrados a partir de 1 de novembro de 2011, a termo ou sem termo, o montante global da compensação não pode ser superior a:

- doze vezes a retribuição base mensal e diuturnidades do trabalhador; ou
- duzentas e quarenta vezes a retribuição mínima mensal garantida.

De notar que no caso do primeiro limite (doze vezes a retribuição base mensal e diuturnidades) a retribuição base e diuturnidades a considerar para o cálculo global da compensação, não pode exceder vinte vezes a retribuição mínima mensal garantida (atualmente, €9.500,00). Caso exceda, será aplicável o segundo limite, ou seja, a compensação global a pagar ao trabalhador não poderá exceder duzentas e quarenta vezes a retribuição mínima mensal garantida (atualmente, € 114.000,00).

Quanto aos contratos de trabalho celebrados antes de 1 de novembro de 2011, é estabelecido um regime que tem também em consideração os limites a que nos referimos acima relativos ao montante global da compensação.

No caso dos contratos sem termo, a compensação global devida ao trabalhador pelo período decorrido até 31 de outubro de 2012 não pode exceder tais limites sob pena de não ser considerado o período de trabalho decorrido a partir de 1 de novembro de 2012.

Por seu turno, no cálculo da compensação dos contratos de trabalho a termo celebrados antes de 1

de novembro de 2011 não se afigura no novo normativo a existência de um limite ao montante global da compensação devida ao trabalho, exceto a previsão legal que determina que o valor da retribuição base e diuturnidades do trabalhador a considerar não pode ser superior a vinte vezes a retribuição mínima mensal garantida para o período decorrido entre 31 de outubro de 2011 ou da data da primeira renovação extraordinária.

Em especial: o Fundo de Compensação do Trabalho

A previsão de um fundo de compensação que assegure ao trabalhador o pagamento efetivo de uma parte da compensação a que terá direito em caso de cessação do seu contrato de trabalho continua a aguardar a aprovação da legislação que regule o modo como o referido fundo será constituído.

A par das previsões já existentes na Segunda alteração do Código do Trabalho, são agora definidas diversas obrigações do empregador, sempre dependentes de aprovação da legislação própria, tais como, a obrigação de adesão ao fundo de compensação do trabalho, prestação das contribuições devidas e a obrigatoriedade de comunicação à Autoridade para as Condições do Trabalho da adesão a fundo de compensação de trabalho, sempre que celebre um novo contrato de trabalho.

Por fim, refira-se a obrigatoriedade do empregador responder pelo pagamento de parte da compensação devida pelo fundo de compensação do trabalho, sem prejuízo de se substituir nos direitos do trabalhador em relação àquele, em montante equivalente.

Endereço: Rua da Escola Politécnica, 167, 1º 1250-101 Lisboa

Telefone: +351 218 297 210 | Fax: +351 218 243 261

Email: lisboa@ammoura.pt | Web: www.ammoura.pt

Nota: A informação disponibilizada no presente documento é de carácter geral e não constitui nem dispensa uma consulta jurídica apropriada.