

ALTERAÇÕES AO CÓDIGO DO TRABALHO

Na sequência do *Compromisso para o Crescimento, Competitividade e Emprego* celebrado entre Governo e Parceiros Sociais, foi hoje publicada no Diário da República a Lei n.º 25/2012, de 25 de Junho, que introduz alterações ao Código do Trabalho.

Das diversas novidades introduzidas pela Lei, destacam-se as seguintes:

I. CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

1.1. Despedimento por extinção do posto de trabalho: A definição dos critérios a adotar 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 e se cumpra um procedimento, complexo.

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 correção da situação; (iv) prestar formação profissional e; (v) conceder de período de adaptação de 30 dias no posto de trabalho.

No caso de trabalhadores afetos a cargos de complexidade técnica ou de direção que não cumpram objetivos 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 corresponde a um mês de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade;
- (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.



- 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, 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, respetivamente.
- (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.

1.3.2. Contratos de trabalho celebrados após 1 de novembro de 2011 (sem distinção)

A compensação por cessação corresponde a 20 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade (a fração de ano é calculada proporcionalmente), com os seguintes limites máximos: (i) o valor da retribuição base a considerar não pode exceder 20 vezes a retribuição mensal garantida; (ii) montante global que 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 para os casos dos trabalhadores que auferiram uma retribuição mensal superior a 20 vezes a retribuição mensal garantida.

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

II. TEMPO DE TRABALHO

2.1. Banco de Horas

- *Banco de horas individual:* possibilidade de fixação de banco de horas por acordo do trabalhador.
- *Banco de horas grupal:* possibilidade de fixação de banco de horas a trabalhadores de uma determinada estrutura 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 seja superior a 10 horas, passa a ser admissível a prestação ininterrupta de 6 horas de trabalho consecutivo.

2.2.Trabalho suplementar

- *Eliminação do descanso compensatório:* nos casos de trabalho suplementar prestado em dia útil, dia de descanso semanal complementar ou dia feriado. Nas empresas não obrigadas a suspender o funcionamento em feriados, verificar-se-á uma redução para metade da duração do descanso compensatório por trabalho realizado nesses dias.
- *Redução dos acréscimos retributivos:* (i) dia útil - redução para 25% pela primeira hora ou fração e 37,5% por hora ou fração subsequente; (ii) dia de descanso semanal e feriado - redução para 50% por cada hora ou fração. 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.

Nota: São nulas as disposições de instrumentos de regulamentação coletiva e 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 os acréscimos remuneratórios que se encontrem regulados nos instrumentos de regulamentação coletiva e contratos de trabalho de modo distinto do agora regulado no Código do Trabalho.



III. FÉRIAS, FERIADOS E FALTAS

3.1. Feriados: Os feriados de Corpo de Deus, 5 de outubro, 1 de novembro e 1 de dezembro serão eliminados (medida só produz efeitos a partir de 1 de janeiro de 2013).

3.2. Férias: A majoração de dias de férias (até três) por assiduidade é eliminada (medida produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2013).

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 estar obrigadas a remeter ACT os seguintes documentos:

- Regulamento interno da empresa (que passa a produzir efeitos após a respetiva publicitação no local de trabalho)
- Mapas de horário de trabalho
- Acordos de isenção de horário de trabalho
- Comunicação de início de atividade

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

V. OUTRAS ALTERAÇÕES A ASSINALAR

5.1. Suspensão ou redução de laboração em situação de crise empresarial (*lay off*): redução de prazos de decisão e possibilidade de prorrogação da decisão por 6 meses adicionais.

5.2. Comissão de serviço: Desde que o instrumento de regulamentação coletiva 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 presente Lei.

5.3. Trabalhador estudante: adaptação do regime legal dos trabalhadores estudantes ao sistema europeu de transferência e acumulação de créditos, concedendo-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).

5.4. Convenções coletivas a nível de empresa: As associações sindicais podem conferir à comissão de trabalhadores de empresa com, pelo menos, 150 trabalhadores, poderes para negociar convenções coletivas aplicáveis aos seus associados.

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

Contactos dos responsáveis da Área de Prática: Benjamim Mendes b.mendes@abbc.pt / João Guedes j.guedes@abbc.pt

"Esta newsletter é de distribuição individual, sendo vedada a sua cópia ou circulação. A informação disponibilizada é de carácter geral e não dispensa o recurso a aconselhamento jurídico na apreciação das situações em concreto.

Caso pretenda deixar de receber a nossa newsletter, agradecemos o envio de e-mail para o seguinte endereço: abbc.info@abbc.pt"