

TERCEIRA ALTERAÇÃO AO CÓDIGO DO TRABALHO

Foi publicada a Lei n.º 23/2012, em 25 de Junho, que procede à terceira alteração ao Código do Trabalho. O novo texto legislativo resulta, em grande medida, dos compromissos assumidos pelo Estado Português no Memorando de Entendimento de 17 de Maio de 2012, e propõe-se instituir uma legislação laboral melhorada – através da sua actualização, sistematização e agilização de procedimentos –, e desta forma capaz de, por um lado, salvaguardar os interesses do trabalhador e, por outro, de promover a flexibilidade interna das empresas, munindo-as de instrumentos adequados de resposta a situações de crise. O objectivo último é, portanto, a retoma do crescimento económico e a criação sustentada de emprego.

Neste sentido, tal como referido na exposição de motivos da respectiva Proposta de Lei, as alterações estabelecidas incidem, fundamentalmente, sobre quatro matérias distintas: a organização do tempo de trabalho, o regime da cessação do contrato de trabalho por motivos objectivos, a fiscalização das condições de trabalho e comunicações à ACT e o regime aplicável aos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho.

Do conjunto de medidas adoptadas, serão sobretudo de salientar as referentes à organização do tempo de trabalho e ao regime de cessação do contrato de trabalho por motivos objectivos.

Assim, no que respeita à organização do tempo de trabalho, a Lei n.º 23/2012 introduz o **banco de horas individual** e o **banco de horas grupal**. O banco

de horas individual, previsto no novo artigo 208.º-A do Código do Trabalho, vem permitir que, por acordo entre empregador e trabalhador, o período normal de trabalho seja aumentado até duas horas diárias e atingir 50 horas semanais, com o limite de 150 horas por ano. Quanto ao banco de horas grupal, o artigo 208.º-B do Código do Trabalho, ora também aditado, vem permitir que este regime seja instituído por simples decisão do empregador, desde que (i) uma maioria de 60% dos trabalhadores de uma equipa, secção ou unidade económica se encontre já abrangido por banco de horas previsto por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, estendendo-se o respectivo regime aos restantes trabalhadores abrangidos pela estrutura, ou (ii) uma maioria de 75% dos trabalhadores de uma equipa, secção ou unidade económica aceite a proposta do empregador para a implementação de banco de horas grupal, ficando sujeitos a este regime a totalidade dos trabalhadores abrangidos pela estrutura em causa.

Do conjunto de medidas adoptadas, serão sobretudo de salientar as referentes à organização do tempo de trabalho e ao regime de cessação do contrato de trabalho por motivos objectivos.

“Sociedade de Advogados Portuguesa do Ano”
Chambers European Excellence Awards, 2009, 2012/ Who’s Who Legal Awards, 2006, 2008, 2009, 2010, 2011/ The Lawyer European Awards-Shortlisted, 2010, 2011

“Melhor Sociedade de Advogados no Serviço ao Cliente”
Clients Choice Award - International Law Office, 2008, 2010, 2011

“5ª Sociedade de Advogados mais Inovadora da Europa”
Financial Times – Innovative Lawyers Awards, 2011

“Melhor Sociedade de Advocacia de negócios da Europa do Sul”
ACQ Finance Magazine, 2009

“Melhor Departamento Fiscal do Ano”
International Tax Review - Tax Awards 2006, 2008

Prémio Mind Leaders Awards™
Human Resources Suppliers 2007

TERCEIRA ALTERAÇÃO AO CÓDIGO DO TRABALHO

Conforme previsto pela Lei n.º 23/2012, também o regime do **intervalo de descanso**, previsto no artigo 213.º do Código do Trabalho, sofre uma alteração, estabelecendo-se que, em caso de prestação de trabalho superior a 10 horas, o intervalo de descanso possa ter lugar após 6 horas de trabalho consecutivo.

Já no âmbito do regime de **trabalho suplementar**, a Lei n.º 23/2012 procede a várias alterações significativas. Assim, não só procede à eliminação do direito a descanso compensatório por trabalho suplementar prestado em dia útil, em dia de descanso semanal complementar ou em feriado, mantendo tal direito apenas nos casos de prestação de trabalho suplementar impeditivo do gozo de descanso diário e em dia de descanso semanal obrigatório, como reduz para metade os valores pagos a título de acréscimo de retribuição, os quais passam a ser de 25% pela primeira hora ou fracção e 37,5% por hora ou fracção subsequente, em dia útil, e de 50% por cada hora ou fracção, em dia de descanso semanal ou feriado. Obedecendo à mesma lógica, a Lei n.º 23/2012 reduz para metade o acréscimo de retribuição devida por trabalho normal prestado em dia feriado em empresa não obrigada a suspender o funcionamento nesse dia, o qual passa a corresponder apenas a 50% da retribuição correspondente.

Visando o aumento dos níveis de produtividade e, bem assim, o incremento da competitividade, a Lei n.º 23/2012 procede à redução do catálogo legal de **feriados**, eliminando, para o efeito, quatro feriados obrigatórios: Corpo de Deus, 5 de Outubro, 1 de Novembro e 1 de Dezembro.

Relativamente ao regime jurídico das **férias**, destaca-se a eliminação da majoração de até 3 dias de férias, prevista pelos n.os 3 e 4 do artigo 238.º do Código do Trabalho, na redacção anterior à Lei n.º 23/2012, em caso de inexistência ou de número reduzido de faltas pelo trabalhador, passando o período anual de férias a ter uma duração máxima (e mínima) de 22 dias úteis. Destaca-se ainda a possibilidade de o empregador encerrar a empresa em dia que esteja entre um feriado ocorrido à terça-feira ou à quinta-feira e um dia de descanso semanal, sendo o referido dia de encerramento deduzido do total do período anual de férias do trabalhador

De acordo com a nova redacção do artigo 366.º do Código do Trabalho, é também reduzido o montante das compensações devidas por cessação do contrato de trabalho, as quais passam agora a corresponder a 20 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade.

(alternativamente, por decisão do empregador, o encerramento poderá ser igualmente compensado por prestação de trabalho por parte do trabalhador), tal como previsto na redacção agora conferida ao n.º 2 do artigo 242.º do Código do Trabalho.

Por fim, e no que respeita ainda à organização do tempo de trabalho, são introduzidas algumas modificações quanto ao regime legal das **faltas** injustificadas, alterando-se, para o efeito, o artigo 256.º do Código do Trabalho. Com efeito, é estabelecido que em caso de falta injustificada a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anterior ou posterior a meio dia de descanso ou a feriado, o período de ausência a considerar para efeitos de perda de retribuição abrange os dias ou meios-dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia da falta. Na génese desta medida está a tentativa de redução do número de faltas injustificadas em dias próximos de períodos de descanso.

Por sua vez, como se referiu, a par com as alterações ao regime da organização do tempo de trabalho, as medidas preconizadas pela Lei n.º 23/2012 incidem igualmente, de forma significativa, quer sobre o regime da cessação do contrato de trabalho por motivos objectivos – isto é, despedimento por extinção do posto de trabalho e despedimento por inadaptação –, quer sobre as compensações devidas em caso de cessação de contrato de trabalho.

Assim, e no que respeita ao **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. Com a Lei n.º 23/2012, a definição de tais critérios passa a caber ao empregador, por referência aos respectivos titulares, devendo ser relevantes e não discriminatórios face aos objectivos subjacentes à extinção do posto de trabalho. Por outro lado, é igualmente eliminada a obrigação de colocação do trabalhador em posto compatível com a sua categoria profissional, tal como prevista no n.º 4 do artigo 368.º do Código do Trabalho, na redacção anterior à Lei n.º 23/2012.

Por seu turno, relativamente ao **despedimento por inadaptação**, este passa a ser permitido mesmo nas situações em que não tenham sido introduzidas quaisquer 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. A par com estas alterações é ainda estabelecido um novo procedimento para a concretização deste despedimento, nomeadamente para acautelar a possibilidade de defesa do trabalhador, conforme previsto na nova redacção do artigo 375.º do Código do Trabalho.

Por fim, de acordo com a nova redacção do artigo 366.º do Código do Trabalho, é também reduzido o montante das **compensações** devidas por **cessação do contrato de trabalho**, as quais passam agora a corresponder a 20 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, de acordo com as regras de determinação seguintes:

(i) O valor da retribuição base e diuturnidades a considerar para efeitos de cálculo da compensação não pode ser superior a 20 vezes a retribuição mínima mensal garantida;

As alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012 entrarão em vigor no dia 1 de Agosto de 2012 (primeiro dia do segundo mês seguinte ao da publicação da Lei), com a excepção da eliminação dos feriados, a qual produzirá efeitos apenas a partir de 1 de Janeiro de 2013.

(ii) O montante global da compensação não pode ser superior a 12 vezes a retribuição base mensal e diuturnidades do trabalhador ou a 240 vezes a retribuição mínima mensal garantida;

(iii) O valor diário de retribuição base e diuturnidades é o resultante da divisão por 30 da retribuição base e diuturnidades; e

(iv) Em caso de fracção de ano, o montante da compensação é calculado proporcionalmente.

Procede-se aqui ao alinhamento entre as compensações previstas para os contratos de trabalho anteriores a 1 de Novembro de 2011 e as previstas para os novos contratos de trabalho, já celebrados ao abrigo da Lei n.º 53/2011, de 14 de Outubro.

Porém, para salvaguardar as expectativas dos trabalhadores relativamente ao período decorrido até 31 de Outubro de 2012, o artigo 6.º da Lei n.º 23/2012 define o modo de cálculo da compensação devida em caso de cessação de contrato de trabalho celebrado antes de 1 de Novembro de 2011. Assim, em relação ao período de duração do contrato até 31 de Outubro de 2012, o montante da compensação corresponderá a um mês de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, tal como previsto no artigo 366.º do Código do Trabalho, na redacção anterior à Lei n.º 23/2012. Em relação ao período de duração do contrato depois de 31 de Outubro de 2012, o montante da compensação já corresponderá ao previsto na nova redacção conferida ao aludido artigo 366.º. Adicionalmente, estabelece-se que o montante total da compensação assim calculada não poderá ser inferior a 3 meses de retribuição base e diuturnidades do trabalhador. E terá como limite máximo (i) o valor da compensação calculada de acordo com o critério previsto no artigo 366º do Código do Trabalho na redacção anterior à Lei n.º 23/2012, se esse valor for igual ou superior a 12 vezes a retribuição base

mensal e diuturnidades do trabalhador ou 240 vezes a retribuição mínima mensal garantida; ou (ii) o valor correspondente a 12 vezes a retribuição base mensal e diuturnidades do trabalhador ou 240 vezes a retribuição mínima mensal garantida se este valor for superior ao da compensação calculada de acordo com o critério previsto no artigo 366º do Código do Trabalho na redacção anterior à Lei n.º 23/2012.

Finalmente, uma breve nota sobre as alterações ao regime jurídico da suspensão ou redução de laboração em situação de crise empresarial, vulgarmente designado como **lay-off**, as quais têm em vista “a agilização dos procedimentos da redução ou suspensão dos contratos de trabalho em situações de crise empresarial, possibilitando as condições necessárias para que as empresas enfrentem situações transitórias de dificuldades, contribuindo para evitar despedimentos por motivos económicos [apostando-se], assim, em medidas de viabilização das empresas e consequente manutenção do emprego.” Neste sentido, são adoptadas várias medidas, das quais salientamos a admissibilidade da prorrogação da suspensão ou redução de laboração, a proibição de cessação de contrato de trabalho durante a aplicação da mesma e nos 30 ou 60 dias seguintes, conforme o caso, sob pena de devolução dos apoios recebidos, e a atribuição de um apoio no valor de 30% do Indexante de Apoios Sociais (IAS), ao empregador e ao trabalhador, em partes iguais, em caso de frequência pelo último de formação profissional adequada ao desenvolvimento da sua qualificação profissional ou à viabilização da empresa e à manutenção dos postos de trabalho, entre outras.

As alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012 entrarão em vigor no dia 1 de Agosto de 2012 (primeiro dia do segundo mês seguinte ao da publicação da Lei), com a excepção da eliminação dos feriados, a qual produzirá efeitos apenas a partir de 1 de Janeiro de 2013.

A presente Nota Informativa destina-se a ser distribuída entre Clientes e Colegas e a informação nela contida é prestada de forma geral e abstracta, não devendo servir de base para qualquer tomada de decisão sem assistência profissional qualificada e dirigida ao caso concreto. O conteúdo desta Nota Informativa não pode ser reproduzido, no seu todo ou em parte, sem a expressa autorização do editor. Caso deseje obter esclarecimentos adicionais sobre este assunto contacte **Luís Sobral** (luís.sobral@plmj.pt) ou **Rute Marques** (rute.marques@plmj.pt).