

FLASH LABORAL

Alterações ao Código do Trabalho 2012

No passado dia 25 de Junho foi publicada a Lei n.º 23/2012, que aprovou as novas alterações ao Código do Trabalho. Tais alterações incidem, no essencial, sobre as seguintes matérias:

- Organização do tempo de trabalho;
- Fiscalização das condições de trabalho e comunicações à Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT);
- Regime da cessação do contrato de trabalho por motivos objectivos;
- Compensação pela cessação de contrato de trabalho; e
- Regime aplicável aos instrumentos de regulação colectiva de trabalho.

Novas regras:

1. Organização do tempo de trabalho

a) Criação do Banco de Horas Individual e Grupal

O regime do banco de horas passa a poder ser negociado directamente entre empregador e trabalhador (Banco de Horas Individual) permitindo, em alturas de picos de trabalho, um aumento do período normal de trabalho até 2 horas diárias, com o limite de 50 horas semanais e 150 horas anuais. Acresce que, no caso de pelo menos 75% dos trabalhadores de uma mesma equipa, secção, ou unidade económica aceitarem o referido acordo, o empregador poderá ainda estender a sua aplicação a todos os demais trabalhadores dessa equipa, secção ou unidade económica.

Quando pelo menos 75% dos trabalhadores estiverem abrangidos por instrumento de regulamentação colectiva que institua o banco de horas, este regime poderá ser aplicado, por decisão do empregador, a todos os trabalhadores de uma determinada equipa, secção, ou unidade económica (Banco de Horas Grupal).

Relativamente à compensação pelo trabalho prestado em acréscimo, o empregador poderá optar por: (i) reduzir o tempo de trabalho de forma equivalente, (ii) aumentar do período de férias ou (iii) pagar uma compensação em dinheiro.

b) Retribuição do Trabalho Suplementar (horas extraordinárias)

Foi eliminado o direito a descanso compensatório remunerado em caso de prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal complementar ou em feriado.

Os valores a pagar a título de acréscimo de retribuição foram reduzidos para metade. Assim, pela primeira hora ou fracção, o empregador passa a ter de pagar apenas mais 25% da retribuição e, pelas horas subsequentes, mais 37,5%. No caso do trabalho suplementar ser prestado em dia de descanso semanal ou em feriado, o acréscimo de retribuição passa a ser de 50%, em vez dos anteriores 100%.

As cláusulas dos instrumentos de regulamentação colectiva que disponham sobre esta matéria ficam suspensas durante dois anos, o que significa que o regime imposto pelo Código do Trabalho, durante o período de tempo acima assinalado, terá carácter imperativo.

c) Feriados obrigatórios

Com efeitos a partir de 2013, são eliminados quatro feriados: o Corpo de Deus (feriado móvel), o 5 de Outubro, o 1º de Novembro e o 1º de Dezembro.

d) Regime das férias

Foi eliminada a possibilidade de acréscimo dos dias de férias em caso de inexistência ou de um número reduzido de faltas justificadas.

Em contrapartida, permite-se o encerramento, total ou parcial, da empresa (ou estabelecimento) para férias dos trabalhadores nas denominadas "pontes" (i.e. no dia que se encontra entre um feriado que calhe à 3.ª ou 5.ª feira e o dia de descanso semanal). Para tanto, o empregador deverá informar os trabalhadores abrangidos até ao dia 15 de Dezembro do ano anterior ao do referido encerramento da empresa ou estabelecimento.

Relativamente à contabilização dos dias de férias, sempre que os períodos de descanso do trabalhador coincidam com dias úteis, passam a ser considerados como dias de férias, em substituição daqueles, os sábados e os domingos que não sejam feriados.

e) Regime das faltas

Quando um trabalhador faltar sem justificação a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anterior ou posterior a um dia ou meio dia de descanso ou feriado, o período de ausência a considerar para efeitos de perda de retribuição passa a corresponder à totalidade destes dias (e.g. quando um trabalhador faltar, sem justificação, numa 2.ª feira entre um feriado e um fim-de-semana, perde 4 dias de retribuição – i.e. a retribuição de sábado, domingo, 2.ª feira e 3.ª feira).

f) Regime do "lay off"

O recurso ao "lay off" (i.e. o regime da redução ou suspensão de laboração em situação de crise empresarial) fica vedado às empresas que não tenham a sua situação contributiva regularizada perante a administração fiscal e a segurança social, a não ser nos casos de se encontrarem em situação económica difícil ou em processo de recuperação de empresa, nos termos legais.

Cumpra ainda salientar as seguintes alterações:

- Os prazos aplicáveis ao procedimento legal de redução ou suspensão da laboração em situação de crise empresarial foram reduzidos, tornando-o mais célere;
- Após a fase de negociação e informação, havendo acordo entre empregador e trabalhadores ou seus representantes, o "lay off" pode ser iniciado imediatamente;
- Admite-se a prorrogação, até 6 meses, do período de redução ou suspensão de laboração;
- Regra geral, durante o "lay off" o empregador ficará impedido de fazer cessar os contratos de trabalho dos trabalhadores abrangidos, bem como nos 30 ou 60 dias seguintes à sua aplicação (conforme dure 6 ou mais meses);
- Quando, durante o período de suspensão ou redução, os trabalhadores frequentem cursos de formação profissional adequados ao desenvolvimento da sua formação ou que aumentem a possibilidade de viabilização da empresa, será atribuído à empresa e ao trabalhador em questão um apoio de 30% do IAS (Indexante de Apoios Sociais); e
- Durante o "lay off", a compensação retributiva dos trabalhadores será suportada em 30% pelo empregador e em 70% pela Segurança Social.

2. Fiscalização das condições de trabalho e comunicações à ACT

Deixa de ser obrigatório o envio à ACT dos seguintes documentos: (i) regulamento de empresa, (ii) mapa de horário de trabalho e (iii) acordo de isenção de horário de trabalho.

Por outro lado, o conteúdo das comunicações à ACT relativas ao início ou alteração de actividade das empresas foi substancialmente reduzido.

Os pedidos de redução ou exclusão do intervalo de descanso poderão ser deferidos tacitamente pela ACT, sempre que sejam mais favoráveis ao trabalhador ou se justificarem face às particularidades de determinadas actividades.

3. Regime da cessação do contrato de trabalho por motivos objectivos

a) Despedimento por extinção do posto de trabalho

Passa a ser o empregador a definir o critério para determinação do trabalhador que irá ser atingido pela extinção do posto de trabalho. Tal critério terá de ser relevante e não discriminatório, face aos objectivos subjacentes à extinção do posto de trabalho, sob pena do despedimento ser considerado ilícito.

Deixa de ser obrigatória a colocação do trabalhador atingido pela extinção do posto de trabalho noutro cargo disponível e compatível com a sua categoria profissional.

b) Despedimento por inadaptação

O empregador passa a poder lançar mão do regime do despedimento por inadaptação, mesmo quando não haja modificações de ordem técnica no posto de trabalho. Assim, poderá despedir um trabalhador sempre que haja uma modificação substancial na prestação por este realizada, da qual resulte, nomeadamente:

- uma redução continuada de produtividade ou de qualidade;
- a ocorrência de avarias repetidas nos meios afectos ao posto de trabalho; ou
- a existência de riscos para a segurança e saúde do trabalhador, de outros trabalhadores ou de terceiros. Contudo, é necessário que, em face das circunstâncias, seja razoável prever que a inadaptação irá ter um carácter definitivo.

Para os cargos de complexidade técnica ou de direcção, o despedimento por inadaptação poderá ainda ter lugar quando o trabalhador não cumprir os objectivos acordados previamente com o empregador (e desde que esses objectivos tenham sido negociados depois de 1 de Agosto de 2012).

De qualquer forma, mesmo nestes casos, mantém-se a obrigatoriedade do empregador proporcionar formação adequada ao trabalhador, seguida de um período de tempo de adaptação, antes de poder proceder ao despedimento por inadaptação.

4. Compensações por cessação do contrato de trabalho

Com o objectivo de salvaguardar as expectativas jurídicas dos trabalhadores, optou-se por criar dois mecanismos de cálculo da compensação por cessação do contrato de trabalho: um para os contratos anteriores a 1 de Novembro de 2011 e outro para os contratos celebrados a partir dessa data.

Para os casos de compensação por caducidade de contratos de trabalho anteriores a 1 de Novembro de 2011, criou-se ainda uma fórmula aplicável ao período de duração do contrato até 31/10/2012, ou até à data da renovação extraordinária do mesmo (quando for anterior), e outra para o período decorrido depois dessa data.

a) Contratos de trabalho celebrados antes de 01/11/2011

	Período de duração do contrato até 31/10/2012 inclusive, ou até à data da renovação extraordinária (quando for anterior)	Período de duração depois de 31/10/2012 ou depois da data da renovação extraordinária (quando for anterior)
Cessação por caducidade (incluindo os que foram alvo de renovação extraordinária e os contratos de trabalho temporário)	Compensação = 3 ou 2 dias de retribuição base e diuturnidades X n.º de meses de duração do contrato • Retribuição diária = retribuição base mensal / 30 dias	Compensação = 20 dias de retribuição base e diuturnidades X n.º de anos completos de antiguidade • Retribuição diária = retribuição base mensal / 30 dias
	• A fracção de ano é calculada proporcionalmente • Compensação máxima = 12 x retribuições base ou 240 x salário mínimo nacional	
	Período de duração do contrato até 31/10/2012 inclusive	Período de duração do contrato depois de 31/10/2012
Cessação por (i) despedimento colectivo, (ii) extinção do posto de trabalho ou (iii) despedimento por inadaptação	Compensação = 1 mês (30 dias) de retribuição base e diuturnidades X n.º de anos completos de antiguidade • Retribuição diária = retribuição base mensal / 30 dias • Compensação máxima = 12 x retribuições base ou 240 x salário mínimo nacional	Compensação = 20 dias de retribuição base e diuturnidades X n.º de anos completos de antiguidade • Retribuição diária = retribuição base mensal / 30 dias • Compensação máxima = 12 x retribuição base ou 240 x salário mínimo nacional
	• A fracção de ano é calculada proporcionalmente • Compensação Máxima = 3 X retribuição base mensal e diuturnidades	

b) Contratos de trabalho celebrados a partir de 01/11/2011

Cessação por (i) caducidade, (ii) despedimento colectivo, (iii) extinção do posto de trabalho ou (iiii) despedimento por inadaptação	Compensação = 20 dias de retribuição base + diuturnidades x n.º de anos completos de antiguidade • Retribuição diária = retribuição base mensal / 30 dias • Compensação máxima = 12 x retribuição base ou 240 x salário mínimo nacional • A fracção de ano é calculada proporcionalmente • Não há mínimo de compensação
--	--

As novas fórmulas de cálculo de compensação não podem ser afastadas por instrumento de regulamentação colectiva, sendo por isso imperativas. As mesmas traduzem-se numa redução de cerca de 40% no montante a pagar pelas compensações por cessação de contratos de trabalho celebrados a partir de 1 de Novembro de 2012.

Contudo, o Governo já anunciou que irá alterar novamente a fórmula de cálculo da compensação aplicável aos contratos de trabalho celebrados a partir de 1 de Novembro de 2011, no sentido de reduzir ainda mais o valor das compensações (i.e. entre 8 a 12 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de trabalho).

5. Regime aplicável aos instrumentos de regulação colectiva de trabalho

Foram criados novos mecanismos com o objectivo de melhorar a articulação entre instrumentos de regulamentação colectiva.

As empresas com mais de 150 trabalhadores passam a poder celebrar convenções colectivas com as estruturas representativas de trabalhadores (i.e. com as comissões de trabalhadores), desde que as associações sindicais confirmem poderes a estas últimas.

Entrada em vigor:

À excepção da eliminação dos feriados, as demais regras acima referidas entram em vigor já no próximo dia 1 de Agosto de 2012.