

**Circular nº 15/2012***24 de Julho de 2012***Assunto: Alterações ao Código do Trabalho**

Caro Associado,

Foi publicada no Diário da República, no passado dia 25 de Junho, a Lei nº. 23/2012, de 25 de Junho, que procedeu à terceira alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei nº. 7/2009, de 12 de Fevereiro (*a segunda alteração, constante da Lei nº. 53/2011, de 14 de Outubro, foi objecto da n/ Circular nº. 15/2011, de 22/11*).

Através da presente informação pretendemos dar conta de várias das alterações que foram introduzidas à legislação laboral, não tendo a mesma, contudo, carácter exaustivo, dada a extensão da modificação legislativa operada ao Código do Trabalho, nem se substituindo à leitura do diploma legal, que aconselhamos. Entre outras, destacamos as seguintes:

**Alterações:**

- I. Redução do descanso compensatório ao trabalhador estudante que preste trabalho suplementar para uma duração equivalente a metade do número de horas prestadas (artº. 90º., nº. 3).
- II. A produção de efeitos do regulamento interno da empresa passa a depender apenas da publicitação do seu conteúdo, designadamente através de afixação na sede da empresa e nos locais de trabalho, de modo a possibilitar o seu pleno conhecimento, a todo o tempo, pelos trabalhadores (artº. 99º., nº. 3).
- III. O empregador deve, sempre que celebre contratos de trabalho, comunicar, ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral, a adesão a fundo de compensação do trabalho ou a mecanismo equivalente; por outro lado, passa a ser obrigação do empregador prestar ao trabalhador a informação da identificação do fundo de compensação do trabalho ou mecanismo equivalente (artºs. 106º., nº. 2, alínea m) e 127º., nº. 5).

- IV. Em sede do Banco de Horas por regulamentação colectiva, o instrumento de regulamentação colectiva de trabalho deve regular, entre outros aspectos, a compensação do trabalho prestado em acréscimo, que pode ser feita mediante, pelo menos, uma das seguintes modalidades: i) Redução equivalente do tempo de trabalho; ii) Aumento do período de férias; iii) Pagamento em dinheiro (artº. 208º., nº. 4, alínea a)).
- V. O período de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de descanso, de duração não inferior a uma hora nem superior a duas, de modo a que o trabalhador não preste mais de cinco horas de trabalho consecutivo, ou seis horas de trabalho consecutivo caso aquele período seja superior a 10 horas (artº. 213º., nº. 1).
- VI. Revogação do nº. 3 do artº. 216º. que previa a apresentação de cópia do mapa de horário de trabalho ao serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral, sem prejuízo da obrigatoriedade, que se mantém, da sua afixação no local de trabalho a que respeita, em lugar bem visível.
- VII. Eliminação da majoração do período anual de férias prevista no nº. 3 do artº. 238º., que agora passou a ter a seguinte redacção: *“caso os dias de descanso do trabalhador coincidam com dias úteis, são considerados para efeitos do cálculo dos dias de férias, em substituição daqueles, os sábados e os domingos que não sejam feriados”* (vide, ainda, o ponto XX - relação entre fontes de regulação).
- VIII. Não é considerado trabalho suplementar o trabalho prestado para compensar o encerramento para férias previsto na alínea b) do nº. 2 do artº. 242º., por decisão do empregador (artº. 226º., nº. 3, alínea g); vide a anotação ao artº. 242º.).
- IX. São feriados obrigatórios os dias 1 de Janeiro, Sexta-Feira Santa, Domingo de Páscoa, 25 de Abril, 1 de Maio, 10 de Junho, 15 de Agosto, 8 e 25 de Dezembro (artº. 234º., nº. 1).
- X. O empregador pode encerrar a empresa ou o estabelecimento, total ou parcialmente, para férias dos trabalhadores: a) Durante cinco dias úteis consecutivos na época de férias escolares do Natal; b) Um dia que esteja entre um feriado que ocorra à terça-feira ou quinta-feira e um dia de descanso semanal, sem prejuízo da faculdade prevista na alínea g) do nº. 3 do artº. 226º., sendo

que até ao dia 15 de Dezembro do ano anterior, o empregador deve informar os trabalhadores abrangidos do encerramento a efetuar no ano seguinte ao abrigo da referida alínea b) (artº. 242º., nºs. 2 e 3).

- XI. Quanto aos efeitos das faltas injustificadas, na falta injustificada a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anterior ou posterior a dia ou meio dia de descanso ou a feriado, o período de ausência a considerar para efeitos da perda de retribuição abrange os dias ou meios-dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia de falta (artº. 256º., nº. 3).
- XII. O trabalho suplementar será pago pelo valor da retribuição horária com os seguintes acréscimos: a) 25 % pela primeira hora ou fração desta e 37,5 % por hora ou fração subsequente, em dia útil; b) 50 % por cada hora ou fração, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado, sem prejuízo deste regime poder ser afastado por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho (artº. 268º., nºs. 1 e 3; vide, ainda, o ponto XX - relação entre fontes de regulação).
- XIII. A empresa que recorra ao regime de redução temporária do período normal de trabalho ou suspensão do contrato de trabalho deve ter a sua situação contributiva regularizada perante a administração fiscal e a segurança social, nos termos da legislação aplicável, salvo em situação de declaração de empresa em situação económica difícil ou em processo de recuperação de empresa (artº. 298º., nº. 4).
- XIV. Em caso de caducidade de contrato de trabalho a termo certo decorrente de declaração do empregador ou em caso de caducidade de contrato de trabalho a termo incerto, o trabalhador tem direito à compensação prevista no artigo 366.º (artºs. 344º., nº. 2 e 345º., nº. 4; vide no ponto seguinte a transcrição do artº. 366º.).
- XV. No despedimento colectivo, a compensação devida ao trabalhador é determinada pelo artº. 366º., cuja nova redacção passa a ser a seguinte:

*1 - Em caso de despedimento coletivo, o trabalhador tem direito a compensação correspondente a 20 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade.*

*2 - A compensação prevista no número anterior é determinada do seguinte modo:*

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

*b) O montante global da compensação não pode ser superior a 12 vezes a retribuição base mensal e diuturnidades do trabalhador ou, quando seja aplicável o limite previsto na alínea anterior, a 240 vezes a retribuição mínima mensal garantida;*

*c) O valor diário de retribuição base e diuturnidades é o resultante da divisão por 30 da retribuição base mensal e diuturnidades;*

*d) Em caso de fração de ano, o montante da compensação é calculado proporcionalmente.*

*3 - A compensação é paga pelo empregador, com exceção da parte que caiba ao fundo de compensação do trabalho ou a mecanismo equivalente, nos termos de legislação específica.*

*4 - No caso de o fundo de compensação do trabalho ou o mecanismo equivalente não pagar a totalidade da compensação a que esteja obrigado, o empregador responde pelo respetivo pagamento e fica sub-rogado nos direitos do trabalhador em relação àquele em montante equivalente.*

*5 - Presume-se que o trabalhador aceita o despedimento quando recebe a compensação prevista neste artigo.*

*6 - A presunção referida no número anterior pode ser ilidida desde que, em simultâneo, o trabalhador entregue ou ponha, por qualquer forma, a totalidade da compensação pecuniária recebida à disposição do empregador e do fundo de compensação do trabalho ou mecanismo equivalente.*

*7 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.os 1, 2, 3 e 4.*

XVI. Relativamente aos requisitos exigidos para o despedimento por extinção do posto de trabalho, havendo, na secção ou estrutura equivalente, uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico, para determinação do posto de trabalho a extinguir, caberá ao empregador definir, por referência aos respetivos titulares, critérios relevantes e não discriminatórios face aos objetivos subjacentes à extinção do posto de trabalho, deixando assim de figurarem na lei, taxativamente, os anteriores critérios de menor antiguidade no posto de trabalho; menor antiguidade na categoria profissional; classe inferior da mesma categoria profissional; e menor antiguidade na empresa (artº. 368º., nº. 2).

#### **Aditamentos:**

XVII. A introdução do Banco de Horas individual, que assim deixa de estar dependente de previsão em

instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, nos seguintes moldes: o regime de banco de horas pode ser instituído por acordo entre o empregador e o trabalhador, podendo, neste caso, o período normal de trabalho ser aumentado até duas horas diárias e atingir 50 horas semanais, tendo o acréscimo por limite 150 horas por ano, e devendo o mesmo acordo regular os aspetos referidos no n.º 4 do artigo 208.º. (i. é, a compensação do trabalho prestado em acréscimo - *vide supra a anotação ao art.º. 208.º, n.º. 4, alínea a*); a antecedência com que o empregador deve comunicar ao trabalhador a necessidade de prestação de trabalho; o período em que a redução do tempo de trabalho para compensar trabalho prestado em acréscimo deve ter lugar, por iniciativa do trabalhador ou, na sua falta, do empregador, bem como a antecedência com que qualquer deles deve informar o outro da utilização dessa redução); por outro lado, o acordo que institua o regime de banco de horas pode ser celebrado mediante proposta, por escrito, do empregador, presumindo-se a aceitação por parte de trabalhador nos termos previstos no n.º 4 do artigo 205.º (art.º. 208.º.-A).

- XVIII. O Banco de Horas grupal, através de regulamentação colectiva de trabalho que institua o regime de banco de horas, o qual poderá prever que o empregador o possa aplicar ao conjunto dos trabalhadores de uma equipa, secção ou unidade económica quando se verifiquem as condições exigidas para a implementação do regime de adaptabilidade grupal (art.º. 208.º.-B).

**E, ainda:**

- XIX. O art.º. 6.º. da Lei nº. 23/2012, prevê a compensação a atribuir ao trabalhador em caso de cessação de contrato de trabalho nas seguintes situações específicas: em caso de cessação de contrato de trabalho celebrado antes de 1 de Novembro de 2011, a compensação prevista no artigo 366.º. do Código do Trabalho, na redacção conferida pela presente lei, será calculada nos termos do art.º. 6.º., n.ºs. 1, 3 e 4, e em caso de caducidade de contrato de trabalho a termo, incluindo o que seja objeto de renovação extraordinária, nos termos da Lei n.º 3/2012, de 10 de Janeiro, ou de contrato de trabalho temporário, celebrados antes de 1 de Novembro de 2011, a compensação prevista no n.º 2 do artigo 344.º ou no n.º 4 do artigo 345.º do Código do Trabalho, na redacção conferida pela presente lei, será calculada nos termos do art.º. 6.º., n.ºs. 2 e 3.
- XX. Quanto à relação entre fontes de regulação, destaca-se, entre outras, as majorações ao período anual de férias estabelecidas em disposições de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho ou cláusulas de contratos de trabalho posteriores a 1 de Dezembro de 2003 e anteriores à

entrada em vigor da presente lei são reduzidas em montante equivalente até três dias; ficam suspensas durante dois anos, a contar da entrada em vigor da presente lei, as disposições de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho e as cláusulas de contratos de trabalho que disponham sobre: *a)* Acréscimos de pagamento de trabalho suplementar superiores aos estabelecidos pelo Código do Trabalho; *b)* Retribuição do trabalho normal prestado em dia feriado, ou descanso compensatório por essa mesma prestação, em empresa não obrigada a suspender o funcionamento nesse dia; decorrido o referido prazo de dois anos sem que as referidas disposições ou cláusulas tenham sido alteradas, os montantes por elas previstos são reduzidos para metade, não podendo, porém, ser inferiores aos estabelecidos pelo Código do Trabalho (artº. 7º., nºs. 3, 4 e 5 da Lei nº. 23/2012).

XXI. Produção de efeitos: a eliminação dos feriados de Corpo de Deus, de 5 de Outubro, de 1 de Novembro e de 1 de Dezembro, resultante da alteração efetuada pela presente lei, produz efeitos a partir de 1 de janeiro de 2013; por outro lado, o disposto na alínea *b)* do n.º 2 do artigo 242.º do Código do Trabalho, na redação conferida pela presente lei, produz efeitos a partir do dia 1 de janeiro de 2013, devendo o empregador informar, até ao dia 15 de dezembro de 2012, os trabalhadores abrangidos sobre o encerramento a efetuar no ano de 2013 (artº. 10º., nºs. 1 e 2 da Lei nº. 23/2012).

XXII. Entrada em vigor: a presente lei entra em vigor no primeiro dia do segundo mês seguinte ao da sua publicação, ou seja em 1 de Agosto de 2012 (artº. 11º. da Lei nº. 23/2012).

Com os melhores cumprimentos,

Departamento Jurídico APIRAC