

CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

C I R C U L A R :

Nº 59/2012

ASSUNTO: Alteração ao Código do Trabalho (1ª Circular)
Abordagem do assunto – Generalidades

No Diário República nº121, 1ª série, de 25 Junho de 2012, foram publicadas as alterações, --- terceira alteração --- ao Código Trabalho, vigente. Consta da LEI Nº23/2012, de 25 de Junho, --- vide fls. do D.R. referenciado.

Os Empregadores e Trabalhadores têm andado “entretidos” apenas com as alterações á parte que diz respeito aos despedimentos, o que cria a ideia de que foram alterados meia dúzia de artigos. É ideia errada. Efectivamente,

- foram alterados 64 artigos, do Código do Trabalho;
- foram criados 4 artigos novos; e,
- foram revogados imensos números e alíneas naqueles 64 artigos, que depois vêm indicados no nº2, do artº9, da referida Lei nº23/2012.

Estas alterações, supressões, acrescentos entram em vigor no dia 1 de Agosto 2012. Contudo, esta é outra falsa ideia, transmitida nos jornais e televisões. É que,

Como consta do artº10, daquela Lei nº23/2012, a supressão dos 4 feriados, --- reconhecidos até agora: Corpo de Deus; 5 Outubro; 1 Novembro; e, 1 Dezembro ---, **só entra em vigor** a partir de Janeiro 2013. Logo, neste ano de 2012, continuam a ser gozados. Mais,

O que agora consta da al.b), nº1, artº242, Código, ou seja:

“1- Sempre que seja compatível com a natureza da actividade, o empregador pode encerrar a empresa ou o estabelecimento, total ou parcialmente, para férias dos trabalhadores:

a) - ...

b) – por período superior a 15 dias consecutivos ou fora do período enunciado na alínea anterior (1 Maio a 31 Outubro), quando assim estiver fixado em instrumento de regulamentação colectiva ou mediante parecer favorável da comissão de trabalhadores “

foi alterado, aliás, quase todo o artigo. Mantendo-se aquele nº1, o nº2 passa a ter a seguinte redacção:

“2- O empregador pode encerrar a empresa ou o estabelecimento, total ou parcialmente, para férias dos trabalhadores:

a) – durante 5 dias úteis consecutivos na época de férias escolares do Natal”; (o que não é novidade pois já constava do nº2, do artº242;

mas é novidade que, agora, se prevê o encerramento só parcial, naquele período).

- b) – um dia que esteja entre um feriado que ocorra á terça-feira ou quinta-feira e um dia de descanso semanal, sem prejuízo da faculdade prevista na alínea g), do nº3, artigo 226” . (esta última referência é para afastar a invocação de trabalho suplementar, nesses dias),

Mas, ATENÇÃO, esta importante alteração está regulada, agora no novo nº3, deste artº242, que diz:

“3- Até ao dia 15 Dezembro do ano anterior, o empregador deve informar os trabalhadores abrangidos do encerramento a efectuar no ano seguinte ao abrigo da al.b), do número anterior”. Ora,

Vimos aqui parar porque o nº2, do artº10, desta Lei nº23/2012, determina sobre as alterações apresentadas, que:

“2- O disposto na al.b), nº2, artº242, CT, na redacção conferida pela presente lei, produz efeitos a partir de 1 Janeiro 2013, devendo o empregador informar, até ao dia 15 Dezembro 2012, os trabalhadores abrangidos sobre o encerramento a efectuar no ano de 2013.”

ou seja, vai ter de pensar nisto lá para princípios de Dezembro, para dar esta informação, obrigatória. Facto curioso: no ano de 2013, apenas existe uma situação destas; o dia 26 de Abril !

Avançando, nesta apreciação prévia: muitas das alterações dizem respeito á supressão da obrigação de comunicação prévia á Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT). Situações concretas, por exemplo:

- a) – obrigação de enviar á ACT do regulamento interno, ---novo nº3, artº99;
b) - envio da cópia do horário de trabalho, á ACT, ---- suprimido nº3, artº216;

Mas, noutros casos, manteve-se a obrigação da comunicação ao Ministério, por exemplo, manteve-se a obrigação de comunicar, no caso de despedimento colectivo, essa intenção, aqui, aos serviços do Ministério, com competência o acompanhamento, --- manteve-se o nº5, artº360, CT.

Cuidado: não generalizar que a ACT, ou o Ministério, passam a estar de fora do que se passa na Empresa. Na n/ opinião, estas “facilidades” vão redundar em prejuízos das Empresas.

Com esta primeira circular quisemos chamar a atenção para o facto de as alterações ao Código Trabalho terem sido mais extensas; e, de maior relevância do que se tem badalado. A diferença e o perigo está nas pequenas alterações.

Julho 2012

Ant. F. Santos Coelho