ANIPB
Associação Nacional dos Industriais de Prefabricação em Betão

CIRCULAR N.º 053/2012

Assunto: **Síntese das principais alterações ao Código do Trabalho**

Caros Associados,

Como é do vosso conhecimento, entrou em vigor no passado dia 01 de Agosto, a Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho, a qual procede à alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro,
e alterado pelas Leis n.os 105/2009, de 14 de setembro, e 53/2011, de 14 de outubro.

Nesse seguimento, anexamos um texto elaborado pelo nosso Consultor Jurídico, Dr. António Mineiro, que sintetiza as principais alterações à Lei.

Na expectativa de que este documento vos seja útil, apresentamos os nossos cumprimentos e os votos de uma boa semana.

(Íris Vilela)

Lisboa, 24 de Setembro de 2012

NIF: 509944291 - Data da Constituição 07/09/1975 Publ. D.R. 16/10/1975 - CAE 91110.

R. D. Filipa de Vilhena, 9 - 2.º Dto. - 1000-134 LISBOA
(telefone) +351 21 799 53 70/9 - (fax) +351 21 796 40 56

(e-mail) anipb@netcabo.pt
(web) www.anipb.pt

Principais alterações ao Código do Trabalho a que procede a Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho

Síntese

Como é do vosso conhecimento, entrou e vigor no passado dia 01 de Agosto, a Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho, a qual procede à alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e alterado pelas Leis n.os 105/2009, de 14 de setembro, e 53/2011, de 14 de outubro. Nesse seguimento, segue-se um texto elaborado pelo nosso Consultor Jurídico, Dr. António Mineiro, que sintetiza as principais alterações à Lei.

Dr. António Mineiro
24-09-2012

Principais alterações ao Código do Trabalho a que procede a Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho

Com entrada em vigor em 01 de Agosto de 2012, salvo em situações que especificamente indicaremos, a Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho veio proceder à terceira alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

De entre essas alterações cabe salientar, pela sua relevância, as seguintes:

1. **Banco de horas individual**

O regime de banco de horas individual que, conforme ressalta da respectiva designação, abrange um só trabalhador, consta de um novo dispositivo – o Art.º 208º A – com a mesma epígrafe, agora aditado.

Segundo ali se dispõe, o banco de horas, neste caso, pode ser instituído por acordo entre o empregador e o trabalhador, mediante proposta, por escrito, do empregador, considerando-se a proposta tacitamente aceite, se o trabalhador a ela não se opuser, também por escrito, nos 14 dias seguintes ao seu conhecimento (cfr. n.º 4 do Art.º 205º do Código do Trabalho).

Neste regime, o período normal de trabalho pode ser aumentado até duas horas diárias, e atingir cinquenta horas semanais, com o limite de 150 horas por ano (n.º 1 do Art.º 208º - A).

O acordo deve regular o modo de compensação do trabalho prestado em acréscimo - redução equivalente do tempo de trabalho, pagamento em dinheiro, ou ambas as formas, ou aumento do período de férias (n.º 4 do Art.º 208º do Código do Trabalho).

2. **Banco de horas grupal**

o Banco de horas grupal é instituído por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho (cfr. n.º 1 do Art.º 208 do Código de Trabalho) e permite o aumento do período normal de trabalho até 4 horas diárias, com o limite de 60 horas semanais e 200 anuais (n.º 2).

De acordo com o disposto no Art.º 208º-B, também agora aditado, o empregador pode aplicar o banco de horas grupal ao conjunto dos trabalhadores de uma equipa, secção ou unidade económica da empresa, caso 60% dos respectivos trabalhadores sejam abrangidos pela convenção que o institui, por serem filiados em organização sindical outorgante ou por escolha, nos termos legais, dessa convenção como aplicável (n.º 1).

O empregador pode ainda aplicar o mesmo banco de horas ao conjunto dos trabalhadores dessa estrutura , no caso de a proposta por si formulada neste domínio seja aceite por, pelo menos, 75% dos respectivos trabalhadores (n.º 2).

Anota-se que se exclui a aplicação do banco de horas a trabalhador abrangido por convenção colectiva que disponha de modo contrário a esse regime (n.º 3).

O IRCT deve prever o modo de compensação do acréscimo de trabalho (redução do tempo de trabalho, pagamento em dinheiro, aumento do período de férias) e a antecedência da comunicação da necessidade de prestação de trabalho.

A convenção colectiva de trabalho para o sector, publicada no B.T.E., 1.ª série, n.º 21 de 8 de Junho de 2011 não contempla o regime de banco de horas.

Prevê o regime de adaptabilidade, em termos substancialmente não muito diversos dos atrás apontados para aquele.

3. **Intervalo de descanso**

Nos casos em que o período de trabalho diário seja superior a 10 horas, podem ser prestadas até 6 horas de trabalho consecutivo, sem intervalo de descanso (n.º 1 do Art.º 213.º, na redacção do Art.º 2.º da Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho).

4. **Trabalho suplementar**

Não é considerado trabalho suplementar o prestado para compensar o encerramento para férias por decisão do empregador, nos termos legais (alínea g) do n.º 3 do Art.º 226º, na redacção do Art.º 2.º da Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho).

O trabalho é pago pelo valor da retribuição horária com os seguintes acréscimos:

- 25% para 1.ª hora ou fracção e 37,5% para a hora ou fracção seguinte, em dia útil;

- 50% por cada hora ou fracção, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar ou em feriado.

(cfr. n.º 1 do Art.º 268.º, na redacção do Art.º 2.º da Lei n.º 23/2012 de 25 de Junho).

Estes acréscimos têm natureza imperativa e prevalecem, portanto, sobre os do CCT, durante 2 anos. Decorrido este prazo, se os acréscimos do CCT não forem alterados serão reduzidos para metade, não podendo, porém, ser inferiores aos do Código do Trabalho (cfr. n.ºs 4 e 5 do Art.º 7.º da Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho).

5. **Feriados**

Os feriados obrigatórios passam a ser, a partir de 1 de Janeiro de 2013, os seguintes:

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.

Eliminam-se, portanto, a partir de 1 de Janeiro de 2013, o Corpo de Deus, 5 de Outubro, 1 de Novembro e 1 de Dezembro.

(Art.º 234º, na redacção do Art.º 2.º da Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho e n.º 1 do Art.º 10.º desta Lei).

6. **Férias**

Caso os dias de descanso do trabalhador ocorram em dia útil, os sábados e domingos que não sejam feriado contam-se no respetivo período de férias (n.º 3 do Art.º 238.º, na redacção do Art.º 2.º da Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho).

Elimina-se a majoração das férias, ou seja, o período excedente de 22 dias úteis.

Tal medida é extensiva às disposições constantes em IRCT's ou contratos de trabalho posteriores a 1 de Dezembro de 2003 e anteriores à entrada em vigor desta Lei (n.º 3 do Art.º 7.º da Lei n.º 23/2012 de 25 de Junho).

Como se sabe, no sector, a majoração operou-se através do CCT, publicado no BTE, n.º 21, de 8 de Junho de 2011 (o n.º 2 da cláusula 44.ª remete o aumento das férias para o regime legal) e está, portanto, aqui abrangida.

Está igualmente sujeita a este regime qualquer majoração individualmente concedida a partir de 1.12.2003

Por último, anota-se que se prevê a possibilidade de encerramento para férias nas denominadas "pontes", com a faculdade de compensação do trabalho noutro dia, sem que este se considere trabalho suplementar (alínea b) do n.º 2 do Art.º 242.º, na redacção do Art.º 2.º da Lei e alínea g) do n.º 3 do Art.º 226.º do Código do Trabalho).

7. **Faltas**

Retoma-se numa disposição que já vigorou na ordem jurídico-laboral portuguesa, segundo a qual a falta injustificada a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anterior ou posterior a dia (ou meio dia) de descanso ou feriado, implica que o período de ausência a considerar, para efeitos de desconto na retribuição, abrange os dias (ou meios dias) de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores.

8. **Lay-Off**

- Exige-se que a empresa que recorre a esta medida tenha a sua situação contributiva regularizada perante a administração fiscal e a segurança social, salvo se se encontrar em situação económica difícil ou em processo de recuperação da empresa (n.º 4 do Art.º 298.º, na redacção do Art.º 2.º da Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho).

- O empregador deve disponibilizar, para consulta, os documentos que fundamentam o recurso à medida, designadamente de natureza contabilística e financeira (n.º 2 do Art.º 299.º, na redacção do Art.º 2.º da Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho).

- A comunicação a cada trabalhador deve efectuar-se decorridos 5 dias (eram 10 dias) sobre o envio da informação relativa à intenção de reduzir ou suspender o trabalho (n.º 3 do Art.º 300.º, na redacção do Art.º 2 da Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho).

- O início do lay-off pode ocorrer decorridos 5 dias, sobre a data da comunicação ou imediatamente em caso de acordo ou de impedimento à prestação de trabalho (n.º 2 do Art.º 301.º. na redacção do Art.º 2 da Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho).

- Prevê-se a possibilidade de prorrogação da medida por um período máximo de seis meses (n.º 2 do Art.º 301º. Na redação do Art.º 2 da Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho).

- O empregador não pode fazer cessar o contrato de trabalho de trabalhador abrangido pelas medidas (salvo omissão de serviço, contrato a termo ou com justa causa) durante o período de redução ou suspensão e nos 30 ou 60 dias seguintes à sua aplicação, consoante esta decorra por um período até seis meses ou por período superior (n.º 2 do Art.º 303º, na redação do Art.º 2 da Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho).

- A compensação retributiva é assegurada em 30% pelo empregador e em 70% pela segurança social (n.º 4 do Art.º 305.º, na redacção do Art.º 2 da Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho).

- Se o trabalhador frequentar cursos de formação profissional adequados ao desenvolvimento de qualificação que aumente a sua empregabilidade ou à viabilização da empresa, o serviço público competente paga 30% do I.A.S. destinado, em partes iguais, ao empregador e ao trabalhador (n.º 5 do Art.º 305.º, na redacção do Art.º 2 da Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho).

9. **Procedimento disciplinar**

Recupera-se, também nesta matéria, uma disposição antiga da legislação laboral, que comete ao empregador, ou instrutor nomeado, o dever de realizar as diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere dilatórias ou impertinentes, caso em que deve alegá-lo fundadamente, por escrito (n.º 1 do Art.º 356.º, na redacção do Art.º 2.º da Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho).

10. **Despedimento por extinção do posto de trabalho**

No caso de existir, na empresa, uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico, confere-se ao empregador, na determinação do posto de trabalho a extinguir, a faculdade de definir, por referência aos respectivos titulares, critérios relevantes e não discriminatórios (n.º 2 do Art.º 368.º, na redacção do Art.º 2 da Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho).

Recorda-se que, no regime precedente, os critérios definidos, para este efeito, privilegiavam a antiguidade.

Considera-se que a subsistência da relação de trabalho é praticamente impossível, quando o empregador demonstrar que observou critérios relevantes e não discriminatórios, face aos objetivos subjacentes à extinção do posto de trabalho (n.º 4 do Art.º 368.º, na redação do Art.º 2.º da Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho).

11. **Despedimento por inadaptação**

É permitido o despedimento por inadaptação, em situação em que não tenha havido modificações no posto de trabalho, desde que se verifiquem cumulativamente, determinados requisitos ali enunciados (n.º 2 do Art.º 375.º, na redacção do Art.º 2.º da Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho).

Permite-se também o despedimento por incumprimento de objectivos previamente acordados, em caso de inexistência de modificações no posto de trabalho (Art.º 5.º da Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho).

Passa a não ser necessária a inexistência, na empresa, de posto de trabalho disponível e compatível com a qualificação profissional do trabalhador (alínea d) do n.º 1 do Art.º 375.º, na redacção do Art.º 2.º da Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho).

12. **Compensação por caducidade do contrato de trabalho a termo**

Para este efeito, devem distinguir-se:

a) Contratos de trabalho a termo, celebrados antes de 01 de Novembro de 2011:
   - Período até 31 de Outubro de 2012 ou até à data de renovação extraordinária, caso esta seja anterior (alínea a) do n.º 2 do Art.º 6.º da Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho):
     - 3 ou 2 dias de retribuição mais diuturnidades por cada mês de duração do contrato, consoante esta não exceda ou seja superior a seis meses, respetivamente.

   - Período de duração a partir de 31 de Outubro de 2012 ou desde a data da 1.ª renovação extraordinária (alínea b) do n.º 2e n.º 3 do Art.º 6.º da Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho)
     - 20 dias de retribuição base mais diuturnidades por cada ano completo de antiguidade.

- O valor da retribuição base mais diuturnidades a considerar não pode ser superior a 20 vezes a retribuição mínima mensal garantida (S.M.N.)

- O valor diário da retribuição base e diuturnidades corresponde ao resultado da divisão por 30 da soma da retribuição base mensal e diuturnidades.

- Em caso de fracção de ano, o montante da compensação é calculado proporcionalmente.

   - Montante global da compensação (n.º 4 do Art.º 6.º da Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho)

- Se o montante global da compensação correspondente à duração até 31 de Outubro de 2012 ou à data da renovação extraordinária for igual ou superior a 12 vezes a retribuição base mensal mais diuturnidades do trabalhador ou a 240 vezes a retribuição mínima mensal garantida, não se considera a compensação correspondente ao período seguinte (alínea a) do n.º 4 do Art.º 6.º da Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho).

- Se o montante global da mesma compensação for inferior aqueles valores (12 vezes a retribuição base mensal e diuturnidades ou 240 vezes o S. M. N.) tal montante não pode ser superior a estes valores (alínea b) do n.º 4 do Art.º 6.º da Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho).

b) Contratos de trabalho a termo celebrados após 1 de Novembro de 2012

- 20 dias de retribuição base mais diuturnidades, por cada ano completo de antiguidade

- A retribuição base mensal mais diuturnidades a considerar não pode ser superior a 20 vezes o S. M. N.

- O montante global da compensação não pode ser superior a 12 vezes a retribuição base mensal mais diuturnidades ou 240 vezes o S. M. N.

- O valor diário é igual à retribuição base mensal mais diuturnidades, a dividir por 30.

- A compensação por fracção do ano calcula-se proporcionalmente (n.º 2 do Art.º 344.º, n.º 2 do Art.º 345.º e Art.º 366, na redacção do Art.º 2 da Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho).

13. **Compensação por cessação do contrato de trabalho (n.º 1 do Art.º 6.º da Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho)**

a) Contratos de trabalho celebrados antes de 01 de Novembro de 2011

- Período de duração do contrato até 31 de Outubro de 2012:
  - 1 mês de retribuição base mais diuturnidades, por cada ano completo de antiguidade.

- Período de duração a partir de 31 de Outubro de 2012
  - 20 dias de retribuição base mais diuturnidades, por cada ano completo de antiguidade.

- A retribuição base mensal e diuturnidades a considerar não pode ser superior a 20 vezes a retribuição mínima mensal garantida (S.M.N.).

- O valor diário da retribuição base mensal e diuturnidades corresponde a 1/30 da retribuição base mensal e diuturnidades.

- O montante da compensação correspondente à fracção do ano é calculado proporcionalmente.

- Montante global da compensação
  Não pode ser inferior a 3 meses de retribuição base e diuturnidades (alínea c) do n.º 1 do Art.º 6.º da Lei n.º 23/2012, de 254 de Junho)

b) Contratos de trabalho celebrados depois de 01 de Novembro de 2011

- 20 dias da retribuição base mais diuturnidades

- A retribuição base mensal e diuturnidades não pode ser superior a 20 vezes o S.M.N.

- O montante global da compensação não pode ser superior a 12 vezes a retribuição base mensal, mais diuturnidades ou 240 vezes o S.M.N.

- O valor diário da retribuição base mais diuturnidades obtém-se dividindo o respetivo valor mensal por 30.

- O montante da compensação correspondente a fracção do ano e calcula-se proporcionalmente.

Estas são, pois, algumas das principais alterações ao Código do Trabalho, introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho.

A sua adequada aplicação pressupõe, naturalmente, a leitura e análise cuidadas do respetivo conteúdo.

A Associação está, como habitualmente, disponível para formular parecer nas questões que, eventualmente, venham a ser suscitadas pelos Senhores Associados.